

IL CONTRATTO DI INSERIMENTO
UNA NUOVA OPPORTUNITÀ PER L'INGRESSO
NEL MERCATO DEL LAVORO

a cura di

Mario Emanuele

Elaborazione grafica di ANNA NARDONE

“Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l’impiego”, n. 8/2005

ISFOL – RP(MDL)-8/05

Con le monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, vengono presentati e divulgati in forma sintetica, i principali risultati di studi realizzati dall'Area di ricerca "Mercato del lavoro" dell'Isfol.

Direzione della collana: Diana Gilli

Isfol – Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori

Via G. B. Morgagni, 33 - 00161 Roma

Tel. 06/44.59.01 – Fax 06/44.59.06.85

Indirizzo Internet <http://www.isfol.it>

**IL CONTRATTO DI INSERIMENTO
UNA NUOVA OPPORTUNITÀ
PER L'INGRESSO
NEL MERCATO DEL LAVORO**

SINTESI

La recente riforma del mercato del lavoro, determinata dall'introduzione del D.Lgs. n. 276/2003, ha interessato anche la regolamentazione dei contratti cd. *a causa mista*, caratterizzati dall'assunzione a carico del datore di lavoro di obblighi di natura formativa nei confronti del lavoratore.

In questo contesto, oltre alla graduale eliminazione dell'esperienza dei contratti di formazione e lavoro, sono state apportate importanti modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato ed è stato disciplinato un nuovo istituto: il contratto di inserimento.

Con riferimento alla prima applicazione del contratto di inserimento, l'Isfol, oltre ad una ricostruzione dei profili giuridici, degli esiti della contrattazione collettiva e degli aspetti economici, ha realizzato una vasta indagine di campo che ha permesso di raccogliere le impressioni e le valutazioni di una serie di interlocutori privilegiati (rappresentanti di associazioni di categoria e sindacali, responsabili del personale di aziende) sull'utilità di questa misura rispetto alle istanze ed alle esigenze presenti nel mercato del lavoro italiano.

Così come verrà puntualizzato nella presente indagine, l'inquadramento di tale contratto nell'ambito dei negozi cd. *a causa mista* non è affatto pacifica, dal momento che il Legislatore ha conformato questa nuova misura contrattuale in termini funzionali all'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori appartenenti a specifiche categorie di soggetti *svantaggiati*.

L'area dello "svantaggio" è stata individuata, non senza qualche difficoltà, cercando di coniugare quanto, a tal proposito, previsto nell'ordinamento giuridico italiano ed in quello comunitario (Reg. UE n. 2204/2002).

Salvo quanto potrà essere stabilito in favore dei datori di lavoro che faranno ricorso al contratto di

**THE INSERTION CONTRACT:
A NEW OPPORTUNITY
TO ENTER THE LABOUR MARKET**

ABSTRACT

The recent reform of the labour market, further to the introduction of D.Lgs. n. 276/2003, has concerned also the rules relative to the so called "*a causa mista*" contracts, characterised by the fact that employers are charged with training duties in favour of their workers.

In this scenario, relevant modifications regarding the apprenticeship contract discipline have been introduced, whereas on-the-job training contracts are being eliminated gradually and a new institution has been ruled: the insertion contract.

As far as its first application is concerned, Isfol has lined out the juridical profiles, the findings of collective bargaining and of economic aspects and has carried out an in-depth survey, that has allowed to get the opinions and evaluations of a series of stakeholders of the scenario analysed (social partners, trade unions representatives, managers responsible for Human Resources by businesses etc.), relative to the usefulness of this initiative respect to the requirements of the Italian labour market.

As this survey points out, the placement of this institution among the so called "*a causa mista*" institutions could be considered uncertain, as the Legislator has processed this new institution in compliance with the aim to insert/reinsert workers belonging to specific *disadvantaged* targets in the labour market.

Even if with some difficulties, the framework of disadvantaged targets has been detected, trying to combine what defined in the Italian legal framework and in the European one as well (Reg. UE n. 2204/2002).

Provided that what established in favour of any employers, who would use the vocationalising apprenticeship contract, when applicable in a business, would be still in force, the insertion contract represents one of the few

apprendistato professionalizzante una volta che quest'ultimo istituto sarà stato reso definitivamente applicabile in azienda, il contratto di inserimento, nell'ambito di quanto complessivamente disposto nel suddetto decreto, rappresenta una delle poche misure per la cui implementazione sono stati previsti incentivi giuridici ed economici di una certa rilevanza.

Nonostante l'incentivazione in tal modo disposta, si deve tuttavia rilevare che questo istituto contrattuale, da quanto appurato nel corso della nostra indagine, non ha destato grande entusiasmo tra gli operatori e nelle aziende.

Non essendo questa la sede per analizzare le motivazioni di un simile effetto, deve certamente essere sottolineato che, come avviene per ogni misura di nuova introduzione, l'avvio dell'esperienza del contratto di inserimento ha scontato, da una parte, un deficit informativo in merito alla sua disciplina ed ai vantaggi che lo stesso contratto potrebbe arrecare ad aziende e lavoratori; dall'altra, non deve certo essere trascurato l'effetto connesso all'attesa delle aziende per la completa attuazione della regolamentazione del contratto di apprendistato professionalizzante. Le maggiori convenienze economiche connesse a quest'ultimo istituto, infatti, hanno indotto diversi datori di lavoro ad attendere la definizione del quadro giuridico di riferimento prima di procedere a nuove assunzioni.

Ad ogni modo, gli incontri effettuati nel corso dell'indagine che ha portato alla realizzazione della presente monografia hanno permesso di capire come, salve le considerazioni appena estese, la realtà dell'applicazione del contratto di inserimento sia ancora più complessa: diverse aziende, soprattutto di medie-grandi dimensioni, hanno, infatti, puntato in modo importante sul ricorso a questa tipologia contrattuale per l'assunzione di dipendenti, scelti soprattutto tra i giovani. Ad oggi, dunque, il ricorso all'utilizzo del contratto in esame non può dirsi connotato da tendenze ed aspettative uniformi.

Pertanto, vista l'importanza che nell'attuazione del contratto di inserimento assumerà il progetto formativo (volto all'adattamento del lavoratore alle mansioni che sarà chiamato a svolgere in azienda),

institution that will be implemented through relevant juridical and economic incentives.

The survey effected shows that, in spite of this, this institution has not enjoyed a high success among operators and businesses.

Certainly it is not our objective to analyse the causes of such an effect, but we must point out that, on one side as it occurs for any sort of innovations, the starting up of this institution has paid for a shortage of information relative to its discipline and to the advantages it could bring to businesses and workers; on the other side, we must evaluate the effect relative to the expectations of businesses in view of carrying out the vocationalising apprenticeship contract rules in a complete and correct way.

The most important economic opportunities connected with this institution, in fact, have pushed various employers to wait that the definition of the reference legal framework could be defined before effecting new recruitments.

Anyway, the interviews carried out during the survey have allowed to realise that the application of the insertion contract is much more complex.

Several businesses, above all the medium/big sized ones, have aimed to use this sort of institution to recruit their workers, most of all among the young. Thus, at present, this type of contract is not characterised by uniform and common trends and expectations.

Moreover, considering the importance of the training project (aiming to fit the worker to the job he would be carrying out by the business) in carrying out this institution, in the rules of the D.Lgs. N. 276/2003 the collective bargaining has enjoyed a quite relevant role and has offered its qualified contribution to implement this type of contract, also through the agreement of February 11th 2004 signed by the Trade Unions.

So the role and function of the collective bargaining seem to have a fundamental importance for the success of the insertion contract and for an ever deeper involvement of the so called *disadvantaged* workers in the labour market.

Thus before communicating evaluations and opinions relative to the efficacy of this institution

all'interno della regolamentazione contenuta nel D.Lgs. n. 276/2003 è stata attribuita grande importanza al ruolo della contrattazione collettiva che, peraltro, già con l'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, ha offerto il proprio qualificato apporto per la pronta implementazione della tipologia contrattuale in questa sede analizzata.

Anche per questo, il ruolo e la funzione della contrattazione collettiva appaiono determinanti per il concreto successo del contratto di inserimento e per un sempre maggiore coinvolgimento nel mercato del lavoro dei lavoratori cd. *svantaggiati*.

Pertanto, prima che possano essere espresse valutazioni e giudizi in ordine all'efficacia della presente misura rispetto alla soddisfazione delle finalità legislative trasfuse agli artt. 54-59 del citato decreto, non resta che attendere il decorso di un maggiore lasso temporale, così che le potenzialità del contratto di inserimento possano essere diffusamente comprese ed i rischi paventati in relazione alla sua applicazione (su tutti, il cd. *sottoinquadramento*) possano essere rivisitati nell'ambito di un legittimo percorso, temporalmente limitato, di crescita professionale del lavoratore.

to satisfy the legislative objectives of the Art. 54-59 of the above mentioned Decree, we should wait for a longer lapse of time so that the possibilities of the institution could be wholly investigated and the supposed risks relative to its application (for instance the so called *underplacement*) could be revised in the right, time limited percouse of the worker vocational advancement.

INDICE

Sintesi - Abstract	pag.	3
1 Analisi giuridica	“	11
1.1 Introduzione	“	11
1.2 Natura del contratto di inserimento	“	12
1.3 Ambito di applicazione	“	20
1.4 Progetto individuale di inserimento	“	29
1.5 Forma	“	32
1.6 Durata	“	34
1.7 Accordo Interconfederale	“	36
1.8 Rapporto con il contratto di lavoro a tempo determinato	“	40
1.9 Incentivi	“	43
1.10 Il regime sanzionatorio	“	55
1.11 Regime transitorio dei Cfl	“	58
2 Il contratto di inserimento nella contrattazione collettiva del 2003/2004	“	60
2.1 Ambito dell'indagine	“	60
2.2 L'accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004	“	62
2.3 Le modalità di definizione dei progetti individuali di inserimento	“	63
2.4 I limiti alla stipulazione	“	65
2.5 La disciplina degli incentivi economici e normativi	“	67
2.6 La disciplina del rapporto di lavoro	“	69
2.7 Informazione e controllo sindacale	“	73
3 Il contratto di inserimento: una lettura di genere	“	74
3.1 L'inserimento, il reinserimento e le problematiche di genere	“	75
3.2 Le donne come target del contratto di inserimento	“	76
3.3 Il dibattito	“	78
4 Potenzialità, vantaggi e criticità del contratto di inserimento	“	80
4.1 Il potenziale campo di applicazione del contratto di inserimento	“	80
4.2 Il regime delle agevolazioni	“	81
4.3 I <i>trade-off</i> tra le diverse tipologie contrattuali a termine	“	83
5 Il contratto di inserimento: prime percezioni da parte delle aziende	“	86
6 Confronto sindacale	“	88
7 Il settore delle telecomunicazioni	“	94
7.1 Quadro generale	“	94
7.2 Contrattazione collettiva	“	96

7.3	Confronto sindacale	pag.	97
7.4	Casi aziendali	“	100
7.5	Osservazioni conclusive	“	100
8	Settore tessile	“	102
8.1	Quadro generale	“	102
8.2	Contrattazione collettiva	“	103
8.3	Confronto sindacale	“	104
9	Settore dei trasporti	“	108
9.1	I trasporti in Italia: il contesto	“	108
9.2	La contrattazione	“	120
9.2.1	Trasporto merci	“	120
9.2.2	Trasporto ferroviario	“	121
9.2.3	Trasporto di persone	“	121
9.2.4	Ccnl Portuali	“	122
9.2.5	Trasporto aereo	“	123
9.2.6	Trasporto autostrade	“	125
9.3	Casi aziendali	“	126
10	Il commercio e la grande distribuzione	“	131
10.1	Osservazioni raccolte sugli istituti in esame	“	131
10.2	Il percorso negoziale	“	131
10.3	I contratti collettivi	“	132
10.4	I contenuti della contrattazione	“	133
10.4.1	Un caso di contrattazione decentrata: l'accordo nella provincia di Palermo	“	134
11	I servizi alle imprese	“	138
11.1	Il settore del credito	“	139
11.1.1	Quadro generale	“	139
11.1.2	La contrattazione	“	141
11.2	Il settore delle assicurazioni	“	142
11.2.1	Quadro generale	“	142
11.2.2	La contrattazione	“	143
11.2.3	Il confronto	“	144
11.2.4	Casi aziendali	“	144
11.3	Il settore del terziario avanzato	“	145
11.3.1	Quadro generale	“	145
11.3.2	La consulenza aziendale	“	146
11.3.3	Casi aziendali	“	147
11.4	I <i>call center</i>	“	148
11.4.1	Quadro generale	“	148
11.4.2	La contrattazione	“	148

11.4.3	Il confronto	pag.	150
11.5	Il settore pulizie/multiservizi	“	152
11.6	Conclusioni	“	152
12	Metalmeccanica	“	155
12.1	Le dinamiche del settore manifatturiero	“	155
12.2	Il confronto sindacale sul tema dell’inserimento nel settore della metalmeccanica	“	157
12.3	Casi aziendali	“	159
13	Il settore alimentare	“	166
13.1	Le dinamiche settoriali	“	166
13.2	Il confronto sindacale	“	167
13.3	Contrattazione collettiva nazionale	“	168
13.4	Casi aziendali	“	171
14	Altri settori	“	174
14.1	Settore chimico-farmaceutico	“	174
14.1.1	Confronto sindacale e contesto sindacale	“	174
14.1.2	Contrattazione collettiva	“	176
14.2	Settore energia e petrolio	“	176
14.2.1	Contrattazione collettiva	“	176
14.2.2	Caso aziendale	“	178
14.3	Edili	“	181
14.3.1	Confronto sindacale	“	182
14.3.1	Contrattazione collettiva	“	181
14.3.2	Caso aziendale	“	182
14.4	Valutazioni conclusive	“	182
15	Conclusioni	“	203
	Appendice	“	206
	Allegato 1	“	216
	Riferimenti bibliografici	“	218

INDICE DELLE TABELLE

Tab. 1	-	Stima del campo di applicazione del contratto di inserimento (esclusi disabili) in base ai dati del 2003, (dati in migliaia)	pag.	80
Tab. 2	-	Stima dei soggetti assumibili in regime di agevolazione (esclusi extracomunitari, disabili e disoccupati con figli a carico) in base ai dati del 2003, (dati in migliaia)	“	82
Tab. 3	-	Rapporto tra assunzioni agevolate e target di riferimento per il contratto di inserimento (stime su dati 2003)	“	83
Tab. 4	-	Assunzioni previste dalle imprese per tipo di contratto - valori assoluti e %	“	87
Tab. 5	-	Quota dell'occupazione nel settore Tlc (UE15, 2003)	“	96
Tab. 6	-	Occupati nelle industrie della moda, 1992 e 2003 - valori assoluti in migliaia	“	103
Tab. 7	-	Composizione % dell'occupazione per genere e condizione professionale, anno 2002	“	103
Tab. 8	-	Indicatori dell'offerta di trasporto merci nel 2004 - variazioni tendenziali	“	111
Tab. 9	-	Indicatori dell'offerta di trasporto passeggeri nel 2004	“	111
Tab. 10	-	Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto pubblico locale nelle grandi realtà aziendali (distribuzione percentuale delle risposte)	“	112
Tab. 11	-	Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto pubblico locale nelle piccole e medie realtà aziendali (distribuzione percentuale delle risposte)	“	114
Tab. 12	-	Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto passeggeri sulle autolinee statali (distribuzione percentuale delle risposte)	“	116
Tab. 13	-	Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto di merci su strada (distribuzione percentuale delle risposte)	“	118
Tab. 14	-	Occupati dipendenti per settore di attività economica e ripartizione geografica (migliaia di unità)	“	120
Tab. 15	-	Occupati indipendenti per settore di attività economica e ripartizione geografica (migliaia di unità)	“	120
Tab. 16	-	Composizione del personale per tipologia contrattuale e per sesso valori %	“	140
Tab. 17	-	Rapporti di lavoro part-time, distribuzione per inquadramento e sesso - valori %	“	140
Tab. 18	-	Assunzioni nell'anno 2002 - % sul totale delle assunzioni	“	141
Tab. 19	-	Occupazione e distribuzione nel settore assicurativo in Italia - valori assoluti in migliaia	“	142
Tab. 20	-	Situazione contratti formazione e lavoro (numero di Cfl) al 31.12.2003	“	143
Tab. 21	-	Esiti occupazionali degli occupati con contratto a causa mista nel settore manifatturiero - valori %	“	157
Tav. 1	-	Calcolo delle aree secondo quanto previsto dall'articolo 54, comma 1, lettera e) del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276	“	216
Tav. 2	-	Calcolo delle aree secondo quanto previsto dall'art. 2, lett. f), n. xi) del Reg. 2204/2002/CE	“	217

INDICE DELLE FIGURE

Fig. 1 -	Utilizzo da parte delle aziende, nel corso del 2004, delle forme contrattuali innovative previste dal Decreto Biagi	pag.	87
Fig. 2 -	Numero addetti nel settore Tlc (Italia, 1991 e 2001)	“	95
Fig. 3 -	Variazione % del numero di addetti nel settore delle Tlc (Italia, 1991-2001)	“	95
Fig. 4 -	Previsioni sugli effetti della Legge Biagi - valori %	“	150
Fig. 5 -	Nuove forme contrattuali ritenute più adatte al mercato dei <i>call center</i> (valori %)	“	151
Fig. 6 -	Indice dell'occupazione nelle grandi imprese in alcuni settori (gennaio 1996- ottobre 2004)	“	155
Fig. 7 -	Indice dell'occupazione dipendente nel settore dell'industria manifatturiera	“	156
Fig. 8 -	Indice dell'occupazione per settore (base 1993 = 100)	“	166

1. ANALISI GIURIDICA

1.1 Introduzione

L’emanazione del D.Lgs. n. 276 del **10 settembre 2003** (“Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”), oltre ad incidere in modo diffuso sulla regolamentazione di importanti istituti giuridici in tema di organizzazione del mercato del lavoro e di flessibilizzazione del rapporto di lavoro, ha determinato una sostanziale rivisitazione della disciplina normativa dei contratti cd. *a causa mista*, apportando alla stessa, rispetto al passato, mutamenti radicali, idonei a modificarne la *ratio legis* complessiva.

Occorre evidenziare come, già nel *Patto per l’Italia* – stipulato nel 2002 tra Governo, associazioni imprenditoriali e parte delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative – fossero stati fissati alcuni profili di regolamentazione che successivamente sarebbero stati determinanti rispetto agli esiti finali della riforma dei contratti cd. *a causa mista*.

A tal proposito, infatti, basti precisare come, al punto 2.3 (“Gli obiettivi della riforma dei sostegni al reinserimento nel lavoro”) di tale documento, sia stato concordato, in chiave programmatica, che “la riforma del sistema delle tutele attive, necessariamente graduale e a carattere pluriennale, ha l’obiettivo di incoraggiare e assistere il lavoratore nel processo di reinserimento nel mercato del lavoro. Si deve, pertanto, realizzare un circolo virtuoso tra sostegno al reddito, orientamento e formazione professionale, impiego e autoimpiego che rafforzi così la tutela del lavoratore in situazione di disoccupazione involontaria, ne riduca il periodo di disoccupazione, ne incentivi un atteggiamento responsabile ed attivo verso il lavoro”.

Traendo le conclusioni da quanto sopra, tra gli strumenti ritenuti idonei al perseguimento di tali finalità, le parti contraenti hanno, in tale Patto, convenuto (punto 2.4, “Le prime misure”) che “un primo intervento consiste nella rapida attuazione, con il concorso delle parti sociali, dei principi contenuti nel Ddl 848 bis volti a razionalizzare gli istituti attuali, superando sprechi ed inefficienze, e a collegare strettamente integrazioni al reddito, servizi di orientamento, formazione come altre misure di inserimento nel mercato del lavoro, anche attraverso gli organismi bilaterali, valutando il possibile concorso di risorse derivanti dal Fondo Sociale Europeo”.

In particolar modo, soprattutto quanto previsto al punto 2.5 (“Il riordino degli incentivi”) consente di rinvenire elementi utili ad interpretare la valenza delle norme introdotte con il D.Lgs. n. 276/2003 (in avanti, anche Decreto) in tema di contratto di inserimento. Nel *Patto per l’Italia*, infatti, è stato stabilito che “il riordino degli incentivi sarà orientato prioritariamente alla promozione dei contratti a contenuto misto con certificazione dell’attività formativa da parte degli organismi bilaterali; al reinserimento dei disoccupati di lungo periodo; alla promozione di strumenti che possano facilitare la mobilità del lavoro, anche al fine di accompagnare i processi di localizzazione produttiva; all’inclusione delle donne nel mercato del lavoro e, più in generale,

all'incremento dell'occupazione, anche autonoma e imprenditoriale, nel Mezzogiorno".

A più di un anno dalla elaborazione del documento appena richiamato (documento questo ancora in attesa di trovare attuazione concreta), si osserva molto brevemente che, a seguito dell'introduzione del D.Lgs. n. 276/2003, il cd. *decreto di riforma del mercato del lavoro*, la dicotomia di istituti contrattuali a contenuto formativo, presente nella legislazione antecedente al settembre 2003, è stata risolta, da una parte, attraverso la scelta strategica di rendere il contratto di apprendistato, così come del resto già annunciato nel Libro Bianco¹, lo strumento principe a cui far ricorso in vista della formazione dei lavoratori²; dall'altra, procedendo, seppur non immediatamente, all'abrogazione del contratto di formazione e lavoro (in avanti, anche Cfl) con riferimento al settore privato, conservando l'efficacia della pertinente disciplina esclusivamente in relazione al rapporto di impiego con le pubbliche amministrazioni, dove peraltro è molto poco applicata³.

Una volta programmata la cessazione della stagione di applicazione di quest'ultima tipologia contrattuale, peraltro secondo un articolato regime (collettivo e legislativo) transitorio, di cui verrà dato conto in avanti, il Legislatore è intervenuto introducendo e regolamentando un nuovo istituto negoziale, il contratto di inserimento⁴.

1.2 Natura del contratto di inserimento

Appare, innanzi tutto, improprio assumere che vi sia stata un effetto di sostituzione tra la disciplina contrattuale, prima ancora che un recepimento delle connesse finalità normative, del contratto di inserimento e quella del Cfl⁵, dal momento che il primo istituto va distinto

¹ Ministero del lavoro, *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia – Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, ottobre, 2001: "Per i contratti a causa mista in senso proprio gioverebbe senz'altro una maggiore distinzione delle funzioni alle quali tali tipologie contrattuali possono assolvere. In questa ottica potrebbe prospettarsi una distinzione orientata da un lato a valorizzare il ruolo dell'apprendistato come strumento formativo per il mercato, mentre il Cfl dovrebbe essere concepito come strumento per realizzare un inserimento mirato del lavoratore in azienda.

² A tal fine è sufficiente riportare quanto previsto al comma primo dell'art. 47 ("Definizione, tipologie e limiti quantitativi") del D.Lgs. n. 276/2003:

"1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma per percorsi di alta formazione".

³ Ai sensi dell'art. 86, co. 9 del Decreto, "La vigente disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 59, comma 3, trova applicazione esclusivamente nei confronti della pubblica amministrazione".

⁴ Al fine di rendere immediatamente esplicito il fine di tale intervento legislativo, è possibile richiamare la circolare n. 31/2004 del Ministero del lavoro, in tal senso, si coglie che "il contratto di apprendistato rimane un contratto spiccatamente caratterizzato dalla funzione formativa e destinato, anche per questo, ad esaurire l'ambito di operatività un tempo riservato al contratto di formazione e lavoro. Il contratto di inserimento, per contro, è un nuovo contratto nel quale la funzione formativa perde la sua natura caratterizzante a favore della finalità di garantire la collocazione o la ricollocazione nel mercato del lavoro di soggetti socialmente più deboli individuati tassativamente dal legislatore".

⁵ Art. 16, D.L. 16.05.1994, n. 299 (convertito nella L. n. 451/1994):

"1. Possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro i soggetti di età compresa tra sedici e trentadue anni. Oltre ai datori di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, possono stipulare contratti di formazione e lavoro anche gruppi di imprese, associazioni professionali, socio-culturali, sportive, fondazioni,

nettamente da quest'ultimo per una serie di aspetti giuridici e di presupposti applicativi che verranno in seguito illustrati e che inducono, sin d'ora, l'interprete ad affermare che il contratto di inserimento non possa essere facilmente ricondotto al *genus* dei contratti *a causa mista* o a contenuto formativo⁶.

Al fine di offrire ad operatori ed interpreti un'interpretazione autentica sulla natura del contratto di inserimento, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la circolare n. 31 del 21 luglio 2004, ha ritenuto opportuno precisare come, in tale tipologia contrattuale, “la funzione formativa perde la sua natura caratterizzante a favore della finalità di garantire la collocazione o la ricollocazione nel mercato del lavoro di soggetti socialmente più deboli individuati tassativamente dal Legislatore”.

Del resto, proprio per superare alcune ambiguità e contraddizioni che hanno caratterizzato in passato l'applicazione del contratto di formazione e lavoro, sino a travisarne le finalità formative che ne costituivano parte integrante del relativo schema causale, l'attuale legislatore ha ritenuto

enti pubblici di ricerca, nonché datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini e collegi professionali ed autorizzato in conformità a quanto previsto al comma 7.

2. Il contratto di formazione e lavoro è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di formazione e lavoro mirato alla:

acquisizione di professionalità intermedie;

acquisizione di professionalità elevate;

b) contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo. (...)

6. Per i contratti di cui alla lettera a) del comma 2 continuano a trovare applicazione i benefici contributivi previsti dalle disposizioni vigenti in materia alla data di entrata in vigore del presente decreto (n.d.r.: l'art. 8, L. n. 407/1990). Per i contratti di cui alla lettera b) del predetto comma 2 i medesimi benefici trovano applicazione subordinatamente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e successivamente ad essa, per una durata pari a quella del contratto di formazione e lavoro così trasformato e in misura correlata al trattamento retributivo corrisposto nel corso del contratto di formazione medesimo. Nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, in caso di trasformazione, allo scadere del ventiquattresimo mese, dei contratti di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera a), in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, continuano a trovare applicazione, per i successivi dodici mesi, le disposizioni di cui al comma 3 e quelle di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui il lavoratore, durante i suddetti ulteriori dodici mesi, venga illegittimamente licenziato, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dei benefici contributivi percepiti nel predetto periodo”.

⁶ Tale assunto, in verità, è tutt'altro che incontrastato: in termini di prima approssimazione, è possibile riportare il testo ufficiale del principio sul contratto di inserimento della Fondazione studi consiglio nazionale dei consulenti del lavoro (in Guida al Lavoro, 2004, n. 26, p. XIII) dove viene affermato che *“il contratto di inserimento è un contratto di lavoro a causa mista, laddove l'elemento formativo ha lo scopo in via generale di integrare competenze professionali già in possesso del lavoratore piuttosto che di consentire il conseguimento di una qualifica professionale, come avveniva in passato in materia di contratti di formazione e lavoro”*. In termini similari, può essere utile richiamare il pensiero di chi (Coordinamento giuridico dell'Unione Industriali di Bergamo e Stefano Malandrini, Contratto di inserimento e attività formativa, in Diritto e pratica del lavoro, 2004, n. 25, p. 1686) ha affermato che il contratto di inserimento sarebbe *“una nuova tipologia di rapporto di lavoro a causa mista, di fatto sostitutiva (per vari aspetti) del contratto di formazione e lavoro, contraddistinta da un onere formativo particolarmente flessibile ed adattabile alle esigenze aziendali, nonché priva – a differenza dei Cfl, soggetti a delibera Cri ovvero al rilascio del visto di conformità da parte delle specifiche commissioni bilaterali costituite in ambito regionale – di una procedura di verifica preventiva del progetto formativo da svolgersi in sede pubblica”*. Di contro, parte della dottrina (Garofalo M.G., *I contratti a causa mista nel D.Lgs. n. 276/2003*, in R.G.L.P.S., 2004, n. 3, p. 427) ritiene che la finalità occupazionale corrisponde ad un interesse pubblico-generale e, come tale, non è idonea a conformare gli interessi tipici delle parti, né le obbligazioni tipicamente assunte dalle stesse e, dunque, neanche il profilo della causa del contratto.

di dover conformare il contratto di inserimento come strumento giuridico volto ad incrementare il tasso di partecipazione di quelle particolari categorie soggettive di lavoratori che incontrano notevoli difficoltà nel trovare una felice collocazione nel mercato del lavoro italiano⁷.

Anche per questo, con particolare riferimento alle distorsioni verificatesi nell'ambito del ricorso al Cfl, appare lucida e condivisibile l'analisi di chi ha osservato come abbia costituito *“una tardiva presa d'atto che la componente più genuinamente formativa del vecchio contratto di formazione e lavoro – cui subentra il contratto di inserimento – è stata sistematicamente mortificata da funzioni ulteriori e improprie, tra cui la riduzione del costo del lavoro, l'inserimento del mercato del lavoro delle fasce giovanili e, non da ultimo, l'allentamento di talune rigidità in materia di assunzioni”*⁸.

È possibile, in merito, brevemente evidenziare come, secondo parte della dottrina⁹, la

⁷ A tal proposito, secondo parte della dottrina (Garofalo D., *Il contratto di inserimento: dall'occupabilità all'adattabilità*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, n. 3, p. 311), non solo in virtù della sua definitiva attrazione nell'area degli incentivi all'occupazione, ma anche in relazione alla particolare funzione del progetto individuale di inserimento, il contratto in esame, con riferimento alla Strategia europea per l'occupazione (Seo), dovrebbe essere riconducibile al pilastro della *adattabilità* (secondo gli orientamenti del 2003, quest'ultimo, in forma di orientamento, richiede di *“affrontare il cambiamento e promuovere l'adattabilità e la mobilità del mercato del lavoro”*). In termini contrari, invece, si pone chi (Zoppoli L. e Saracini P., *I contratti a contenuto formativo tra formazione e lavoro e inserimento professionale*, in *I Working Papers del Centro studi di diritto del lavoro europeo “Massimo D'Antona”*, http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/n34_zoppoli_saracini.pdf, 2004, p. 22), facendo affidamento soprattutto sulla rilevanza di breve periodo delle finalità (ingresso nel mercato del lavoro) sottese all'introduzione del contratto di inserimento, ritiene più plausibile l'inquadramento di tale contratto nel diverso pilastro dell'occupabilità, che negli orientamenti del 2003 è stato declinato in termini di *“misure attive e preventive per le persone disoccupate ed inattive”*.

⁸ Tiraboschi M., *Opportunità per le fasce socialmente più deboli*, in *Il Sole 24 ore* del 22 luglio 2004, p. 17. L'Autore sottolinea, altresì, come il soddisfacimento con il Cfl di tali ulteriori funzioni, sebbene autonomamente meritevoli, abbia finito *“per creare vere e proprie barriere e discriminazioni all'ingresso nel mercato regolare di altri gruppi di lavoratori svantaggiati: over 50 espulsi dai processi produttivi, donne e madri in cerca di reinserimento nel mercato del lavoro, disoccupati di lungo periodo, disabili, ecc.”*. Sulla medesima falsariga, sempre Tiraboschi (*Il Nuovo apprendistato e il contratto di inserimento (ex Cfl)*, in *Supplementi di Guida al lavoro*, n. 4, giugno 2003, p. 100) ha affermato che la sostanziale mortificazione della componente genuinamente formativa è avvenuta *“vuoi in funzione di politiche di mero aiuto al funzionamento delle imprese – grazie alla riduzione surrettizia del costo del lavoro garantita da una cospicua dote di incentivi economici, su cui solo recentemente e parzialmente è intervenuta l'Unione europea; vuoi in funzione dell'integrazione nel mercato del lavoro dei disoccupati e del sostegno del reddito della forza-lavoro giovanile”*. A tal proposito, va richiamato anche la tesi di quella parte della dottrina (Balletti E., *Il contratto di inserimento al lavoro: profili strutturali e funzionali del nuovo modello negoziale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, n. 5, p. 423), secondo cui rispetto al Cfl, rispetto all'idea originaria di *“strumento tipico per l'acquisizione integrale o coordinata di una determinata formazione professionale”*, dove *“la formazione, in linea di principio, dovrebbe allora rilevare in via autonoma rispetto all'espletamento effettivo della prestazione lavorativa”*, si è via via affermata *“una mutazione dogmatica di detta tipologia di impiego della forza lavoro: da strumento preordinato a coniugare e raccordare esperienza formativa teorica e pratico-applicativa a potenziale meccanismo di mera incentivazione dell'occupazione giovanile in ragione del minor costo del lavoro”*.

⁹ Alleva G., *La ricerca e la analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 in materia di occupazione e mercato del lavoro*, in *R.G.L.P.S.*, 2003, n. 4, p. 910; Garofalo M.G., *op. cit.*, 2003, p. 416. A conclusioni similari perviene Balletti (*op. cit.*, 2004, p. 424). Quest'ultimo, in particolare, sottolinea come *“effetto di una simile impostazione è rappresentata dalla diffusa propensione ad ammettere la persistenza in vita del rapporto di lavoro anche al cospetto di situazioni ostative all'attuazione del programma negoziale che, a restare fedeli alla logica generale, dovrebbero importarne la trasformazione in contratto a tempo indeterminato. E ciò in forza di una valutazione indubbiamente indulgente agli obblighi datoriali connessi all'istituto negoziale, in cui rileva l'opzione in base alla quale anche una divergenza non lieve dagli adempimenti prefigurati nel programma di formazione non sia sanzionabile con la conversione in contratto a*

distorsione e lo snaturamento delle finalità legislative che avevano portato all'introduzione del Cfl ha trovato un avallo ufficiale non irrilevante nella sentenza della Corte Costituzionale n. 190 del 21.5.1987¹⁰, in cui venne stabilito, soprattutto per escludere ogni potenziale invasione nella sfera di competenza delle Regioni in materia di formazione professionale, che *“la finalità precipua del contratto di formazione e lavoro era pur sempre quella dell’inserimento lavorativo”*. La giurisprudenza di merito, pertanto, ebbe modo di reinterpretare tale sentenza del Giudice delle leggi nel senso dell'irrelevanza della violazione degli obblighi di formazione assunti dal datore di lavoro, *“con conseguente disattivazione della sanzione di trasformazione del contratto di formazione e lavoro in un normale contratto di lavoro (pur espressamente prevista dal nono comma dell’art. 3 della legge n. 863/1984)”*, in tal modo permettendo, e diffusamente, che un grave inadempimento agli obblighi formativi, non solo formalmente assunti, ma per il cui corretto svolgimento erano stati altresì riconosciuti alle aziende plurimi benefici economici e contributivi, *“potesse restare senza sanzione”*. Si potrebbe così affermare che proprio nell'orientamento giurisprudenziale scaturito dalla sentenza della Corte Costituzionale prima richiamata potrebbe rinvenirsi la *ratio* che, pur dopo i richiami della Commissione europea e la condanna della Corte di Giustizia, ha determinato la scelta di precludere il ricorso al Cfl con riferimento ai rapporti di lavoro privato e che, nel 2003, ha permesso di *preparare il terreno* all'introduzione del contratto di inserimento.

Ritornando alla questione della possibilità di inquadrare il contratto di inserimento tra quelli a contenuto formativo, parte della dottrina¹¹, pur non sottacendo la delicatezza e la non unanimità di opinioni sul punto, rileva che *“l’inserimento del lavoratore in azienda secondo un progetto concordato costituisce la causa del contratto, per cui anche il contratto di inserimento, come già il contratto di formazione e lavoro, rientra nell’ambito dei contratti a causa mista”*. Ed, ancora, è stato fatto notare che *“non si comprende perché si insista tanto sulla necessità di un progetto*

tempo indeterminato qualora si accerti che in concreto si sia comunque raggiunto lo scopo di un ingresso guidato al mercato del lavoro, senza che pertanto sia attribuito rilievo determinante all’assenza totale o parziale della formazione teorica”.

¹⁰ Corte costituzionale, 25 maggio 1987, n. 190: *“Sono infondate, in riferimento agli art. 117 e 118 cost., le questioni di legittimità costituzionale degli art. 8, comma 3, 16 ter, 16 quater l. 1 giugno 1977 n. 285 (nel testo introdotto dagli art. 8, 13 e 14 d.l. 6 luglio 1978 n. 351, convertito nella l. 4 agosto 1978 n. 479), che, nell’ambito del previsto contratto di formazione, assegnano ad organo statale a composizione mista (quale la commissione regionale per l’impiego) la determinazione di modalità e durata della formazione professionale e ad altro organo statale (commissione costituita presso gli uffici provinciali del lavoro) l’accertamento della qualifica professionale ai fini della iscrizione nelle liste di collocamento, trattandosi di interventi che interessano (anche) settori di specifica competenza statale (quali collocamento e rapporto di lavoro) e perseguono ampie finalità di ordine politico, sociale ed economico (quali il superamento della crisi dell’occupazione e delle imprese, il contenimento del costo del lavoro, ecc.); (...) Sono infondate, in riferimento agli art. 117 e 118 cost., ed agli art. 2 e 4 dello statuto speciale della regione Valle d’Aosta (l. cost. 26 febbraio 1948 n. 4), gli artt. 3 e 4 d.l. n. 726 del 1984, convertito nella legge n. 863 del 1984, che – in relazione al contratto di formazione e lavoro, avente finalità prevalentemente occupazionale oltre che formativa – prevedono competenze della commissione regionale per l’impiego ed interventi del datore di lavoro in tema di formazione professionale dei lavoratori”*, in Foro Italiano, 1988, I, c. 361.

¹¹ Spolverato G., *Dopo il Cfl il contratto di inserimento*, in Diritto e pratica del lavoro, 2004, n. 2, p. 85. Particolarmente interessante appare la posizione di Vallebona A., (*Istituzioni di diritto del lavoro – Tomo II, Il rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 2004, 617), che sostiene che *“il contratto di inserimento è anch’esso un contratto di lavoro subordinato a causa mista, in cui allo scambio tra lavoro e retribuzione si aggiunge la realizzazione di un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo al fine dell’inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro”*. In termini simili, in considerazione dell’oggetto complesso del contratto di inserimento, appaiono le conclusioni di Zoppoli L. e Saracini P. (*op. cit.*, 2004, p. 40).

individuale di inserimento o lo si preordini al conseguimento, da parte del lavoratore, di determinate competenze professionali e qualificazioni (art. 54, comma 1, e 59, comma 1), se non nell’ottica di avere a disposizione un nuovo strumento che, oltre a creare occupazione (rectius, occupabilità), sia pur sempre un ulteriore contratto a contenuto formativo (e non un mero contratto a termine)”¹².

Le ragioni di cui sopra, insieme alle previsioni legislative di regolamentazione dell’istituto in esame (art. 54, co. 1: “realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l’inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro”), potrebbero indurre a sostenere che il contratto di inserimento debba, a differenza del Cfl, presupporre, in capo al lavoratore, la sussistenza di una professionalità già acquisita, non essendo rivolto a permettere il conseguimento di una qualifica professionale in favore del prestatore di lavoro.

Il potenziale destinatario del contratto di inserimento, pertanto, dovrebbe essere un soggetto dotato di competenze professionali già maturate in epoca precedente all’assunzione con questo strumento contrattuale e che, con l’esecuzione del contratto di inserimento, verrà accompagnato nell’adeguamento delle proprie preesistenti competenze alle specificità del processo produttivo adottato in azienda. Parte della dottrina¹³, confermando quanto appena chiarito, sostiene che “la finalizzazione del contratto di inserimento all’adeguamento al contesto produttivo ed organizzativo di capacità professionali già possedute dal lavoratore, dovrebbe escludere l’utilizzabilità dello stesso per assumere soggetti privi di una capacità professionale adattabile, dirottabili, età permettendo, verso l’apprendistato”.

Allo stesso tempo, come vedremo, ben difficilmente potrebbe sostenersi che i soggetti privi di specifica qualifica professionale debbano, di per sé, considerarsi non legittimati a sottoscrivere tale contratto: basta, infatti, pensare alla categoria dei giovani tra i 18 ed i 29 privi di un titolo di studio professionale o che non abbiano maturato alcuna specifica esperienza professionale in precedenza (art. 54, co. 1, lett. a, del Decreto) per vedere suffragata tale conclusione.

Non appare, dunque, affatto possibile affermare che la mancanza di competenze professionali possa in alcun modo assumere rilevanza condizionante ai fini della validità del contratto, anche perché le fattispecie invalidanti dell’istituto in esame sono state tassativamente previste all’art. 56 del provvedimento di riforma del mercato del lavoro. Ben altro discorso, ovviamente, andrebbe esteso qualora il lavoratore risultasse assolutamente inidoneo rispetto alle mansioni assegnategli in azienda, perché, in questo caso, l’inidoneità rilevarebbe non tanto ai fini della validità del rapporto, quanto rispetto a quelli, ben diversi, della convenienza per il datore di lavoro della sua effettiva prosecuzione.

Tutto ciò fermo e dovendo procedere in stretta considerazione di quanto previsto al Capo II del Titolo IV del D.Lgs. n. 276/2003 (artt. 54-59), si potrebbe concludere che, astrattamente, il contratto di inserimento costituisca un normale contratto di lavoro, la cui causa risiede nel mero scambio tra prestazioni di lavoro e retribuzione. Tuttavia, come peraltro già evidenziato, la natura giuridica della causa di questo contratto rimane controversa: esemplificativamente, la stessa

¹² Trivellini R., *Il contratto di inserimento tra affermazioni di principio e scelte di metodo*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2004, n. 5, p. 305. Tale Autore (*op. cit.*, p. 304), tuttavia, osserva parimenti che “nelle intenzioni del legislatore delegato vi è la volontà di tipizzare uno schema contrattuale flessibile, per il quale il profilo della formazione si appalesa del tutto eventuale e secondario rispetto ad una primario obiettivo di politica occupazionale”.

¹³ Garofalo D., *op. cit.*, 2004, p. 292.

riduzione del corrispettivo retributivo derivante, come vedremo nel paragrafo dedicato agli incentivi, dal sottoinquadramento del lavoratore, non sarebbe volta a “*compensare la qualificazione*”, ma, più semplicemente, a determinare “*l’opportunità per il lavoratore di essere inserito o reinserito in azienda*”¹⁴, sollecitando così legittime perplessità sulla possibilità che tale particolare finalità, insieme alla rilevanza essenziale del progetto individuale di inserimento, possa o meno incidere sullo schema causale, connotandolo in modo affatto peculiare.

Si osserva, infine, nel contesto di queste prime considerazioni generali, come la specificità della regolamentazione del contratto di inserimento abbia determinato il venir meno della necessità della ripartizione di competenze legislative tra Stato e Regioni, malgrado non sia stata del tutto pacifica l’estromissione di quest’ultime da ogni ipotesi di intervento sulla disciplina della formazione¹⁵ che potrà essere eventualmente somministrata al lavoratore assunto con un contratto di inserimento, così come da ogni possibile funzione connessa alle procedure di controllo e di certificazione delle professionalità acquisite attraverso l’esecuzione del progetto individuale di inserimento.

Va, inoltre, aggiunto come abbia suscitato non poche perplessità e polemiche la circostanza per cui non sia stato originariamente previsto, accanto all’intervento sostitutivo del Governo, anche quello delle Regioni nel caso di mancata elaborazione, nei contratti collettivi nazionali stipulati dalle parti sociali comparativamente più rappresentative, delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento¹⁶, secondo quanto previsto al comma terzo dell’art. 55 del D.Lgs. n. 276/2003¹⁷.

¹⁴ Di Nunzio P., *Contratto di inserimento: la contribuzione previdenziale*, in Guida al lavoro, 2004, n. 26, p. VII. Va rilevato come, in quest’ultimo contributo, la retribuzione del lavoratore sottoinquadrato verrebbe assimilata “*ad un salario di ingresso*”. Del medesimo avviso, quella dottrina (Menghini L., *Il contratto di inserimento*, in *Il lavoro tra progresso e mercificazione – Commento critico al decreto legislativo*, n. 276/2003, Ediesse, Roma, 2004, p. 301) per cui il lavoratore assunto con contratto di inserimento, a fronte del sottoinquadramento, percepirebbe un salario di ingresso; *contra*, Balletti E., *op. cit.*, 2004, p. 434.

¹⁵ Si osserva, a tal proposito, che la Corte Costituzionale, come più ampiamente si darà conto in questo paragrafo, con la sentenza n. 50/2005 ha deciso che “il ricorso eventuale ai fondi per la formazione continua, per la realizzazione del progetto di cui al comma 2, non equivale a determinare la relativa disciplina di questo. Si deve soggiungere che la norma non esclude che le Regioni possano porre a disposizione delle parti del rapporto strutture idonee a supportare l’attuazione del progetto d’inserimento”. Pertanto, sempre che si proceda contrattualmente a prevedere attività di formazione anche in costanza di esecuzione del contratto di inserimento, le Regioni potranno tornare ad esercitare un proprio ruolo autonomo. In quest’ambito, pertanto, le Regioni tornerebbero ad appropriarsi delle proprie potestà in tema di formazione, perché, come correttamente sostenuto in dottrina (Bellocchi P., *Contratto di inserimento*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, Bologna, 2004, p. 633), “*se formazione concretamente vi è, aziendale o extra-aziendale, non potrebbe che essere regionale*”. In tal senso la previsione in tema di formazione contenuta nell’Accordo Interconfederale del 2004 apre certamente uno spiraglio ad un intervento, non importa se regolamentare o di mero supporto, delle regioni anche nel contratto di inserimento.

¹⁶ Per un esame approfondito di questo profilo, si rinvia a Orlandini G., *Contratti a contenuto formativo e competenze normative delle Regioni*, in De Luca Tamajo R., Rusciano M., Zoppoli L., *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, E.S., Napoli, p. 515 e ss. Si veda, inoltre, Spolverato G., *Un contratto di inserimento per un ingresso mirato nel mercato del lavoro*, in *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, in Brollo M., Mattarolo M.G. e Meneghini L. (a cura di), in *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da Franco Carinci, Ipsoa, Milano, 2003, p. 227.

¹⁷ In questo caso è stato sollevato uno specifico rilievo di legittimità costituzionale dal momento che è stato sostenuto dalle Regioni ricorrenti che l’incostituzionalità dell’art. 55, comma 3, sarebbe palese giacché siffatta previsione, oltre ad ignorare completamente le competenze regionali, sarebbe anche in contrasto con la delega di cui all’art. 2, comma 1, lettera h), della legge n. 30 del 2003, ove è stato previsto che, in caso di mancato accordo con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, i contenuti dell’attività formativa avrebbero potuto essere individuati dalle Regioni d’intesa col Ministro, e non da quest’ultimo con proprio decreto.

Costituiscono una evidente riprova di queste perplessità interpretative i ricorsi che sono stati presentati nel 2003 da alcune regioni (Toscana e Marche) alla Corte Costituzionale, sulla base del rilievo che la disciplina di cui agli artt. 54 e 55 del Decreto non ha previsto, in questo contesto, alcuna forma di intervento e/o di partecipazione delle Regioni, finendo così, secondo la ricostruzione estesa nei ricorsi giurisdizionali, per ledere le competenze regionali in tema di formazione e di tutela e sicurezza del lavoro e, conseguentemente, violare l'art. 117, terzo e quarto comma, Cost.

Una competenza concorrente, infatti, avrebbe potuto giustificarsi in relazione a quanto previsto all'art. 2, lett. h, della L. n. 30/2003¹⁸, ma la connotazione finale, come emersa dal D.Lgs. n. 276/2003 (al di là di ogni diversa questione di legittimità costituzionale rilevante ai fini del rispetto dei principi e criteri direttivi enucleati nella legge delega n. 30/2003), del contratto di inserimento, come strumento esclusivamente destinato all'incentivazione dell'occupazione, ha infatti determinato, insieme alla potenziale estromissione di tale tipologia contrattuale dal *genus* dei contratti di lavoro *a causa mista*, anche il venir meno della competenza legislativa regionale¹⁹.

In termini contrari a tale assunto, parte della dottrina ha sostenuto che competenze regionali avrebbero comunque potuto *“trovare un loro fondamento costituzionale nella nozione di tutela e sicurezza del lavoro, nella misura in cui il nuovo contratto intende perseguire finalità di politica attiva del lavoro (...); ferma restando la competenza statale nella determinazione delle ore minime da destinare alla formazione, si aprirebbero spazi per autonome normative regionali finalizzate a disciplinare il percorso formativo, specificandone le modalità di attuazione, ed a rafforzare le procedure di controllo, preventivo e finale, sulla professionalità acquisita attraverso di esso. In sostanza la normativa regionale potrebbe regolare il procedimento di autorizzazione dei progetti formativi (in futuro d'inserimento), definendo al contempo i requisiti ed i criteri cui gli stessi devono attenersi”*²⁰.

Le censure proposte da alcune regioni contro la legittimità costituzionale della disciplina del contratto di inserimento, sono state avversate dall'Avvocatura dello Stato che ha sostenuto che questa tipologia contrattuale, *“benché rappresenti una misura finalizzata a garantire l'entrata nel mercato del lavoro di soggetti svantaggiati, tuttavia configura un vero e proprio contratto di lavoro, non più definibile come contratto a causa mista, in cui i contenuti formativi risultano solo eventuali e comunque strumentali al progetto individuale di inserimento, che diviene elemento essenziale del contratto. In tale prospettiva la relativa disciplina spetta senz'altro al legislatore statale e si giustifica, altresì, la normativa provvisoria prevista. Infatti, se il contenuto formativo*

¹⁸ “Il Governo è delegato ad adottare (...) uno o più decreti legislativi diretti a stabilire, nel rispetto delle competenze affidate alle regioni in materia di tutela e sicurezza del lavoro dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, e degli obiettivi indicati dagli orientamenti annuali dell'Unione europea in materia di occupazione, la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi: h) sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento, al fine di determinare i contenuti dell'attività formativa, concordati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale, anche all'interno di Enti bilaterali, ovvero, in difetto di accordo, determinati con atti delle regioni, d'intesa con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali”.

¹⁹ In dottrina (Zoppi L., e Saracini P., *op. cit.*, 2004, p. 26) viene affermato che, con il D.Lgs. n. 276/2003, “*si introduce una netta demarcazione, che taglia alla radice ogni complessa distinzione trasversale tra disciplina del rapporto di lavoro – di competenza statale, per dottrina prevalente – e disciplina dei profili formativi – di competenza regionale, per chiara indicazione normativa; (...) la marginalizzazione degli aspetti formativi esclude ogni intreccio con le competenze costituzionalmente garantite alle regioni”*.

²⁰ Orlandini G., *op. cit.*, 2004, p. 523.

è un aspetto strumentale volto a garantire la effettiva realizzazione della causa contrattuale, anche la sua regolazione rientra nella competenza statale a disciplinare i rapporti interprivati e, per tale via, appare legittima la previsione di un intervento di natura regolamentare da parte del Ministro del lavoro” (come da ricostruzione contenuta nella sentenza della Corte Costituzionale).

Quest’ultima, definitivamente pronunciandosi, con la sentenza n. 50 del 28 gennaio 2005, sulla legittimità costituzionale del D.Lgs. n. 276/2003, ha giudicato infondati i ricorsi in relazione ai rilievi che hanno interessato la regolamentazione del contratto in esame. In particolare, il Giudice delle leggi ha statuito che *“I commi 1 e 2 dell’art. 54 (...) definiscono il contratto d’inserimento e prevedono i soggetti abilitati a stipularlo. Sono norme che rientrano nell’ordinamento civile dalle quali nessuna lesione deriva alle competenze regionali. I commi che seguono regolano il numero di contratti d’inserimento stipulabili con riguardo ai lavoratori legati da tale tipo di rapporto e che siano stati mantenuti in servizio. Si tratta di principi fondamentali in materia di tutela del lavoro, sicché anche in tali disposizioni non si rinvencono lesioni di attribuzioni regionali. (...) La previsione della finalizzazione del progetto alla garanzia dell’adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo induce a ritenere che ciò che viene in primo piano sia il profilo intersoggettivo contrattuale del particolare tipo di rapporto di lavoro: competenze professionali del lavoratore e contesto lavorativo e dunque particolarità dell’azienda e delle sue articolazioni, cioè aspetti rientranti nell’ordinamento civile. Il ricorso eventuale ai fondi per la formazione continua, per la realizzazione del progetto di cui al comma 2, non equivale a determinare la relativa disciplina di questo. Si deve soggiungere che la norma non esclude che le Regioni possano porre a disposizione delle parti del rapporto strutture idonee a supportare l’attuazione del progetto d’inserimento. L’intervento in via amministrativa del Ministro è previsto soltanto come sostitutivo di quello privatistico delle parti sociali.*

Gli articoli 56 e 57 del D.Lgs. n. 276 contengono la disciplina della forma, della durata e delle eventuali cause di sospensione del rapporto (servizio militare o civile, astensione per maternità) e il divieto di rinnovazione tra le stesse parti, ossia aspetti prettamente privatistici, la cui regolamentazione rientra nell’ambito dell’ordinamento civile. Le denunce della Regione Marche – che lamenta l’esorbitanza da parte della disciplina statale nella sfera di competenza regionale – sono pertanto non fondate. Gli articoli 58 e 59 del D.Lgs., anch’essi impugnati soltanto dalla Regione Marche, contengono la disciplina di aspetti del rapporto intersoggettivo (art. 58, comma 1, e art. 59, comma 1) oppure principi fondamentali in tema di tutela del lavoro (numero massimo di lavoratori assunti con contratti d’inserimento, esclusione di tali lavoratori dal computo dei limiti numerici, disciplina generale degli incentivi economici). Irrilevante, ai fini della questione di costituzionalità, è la modifica introdotta dall’art. 13 del Decreto correttivo n. 251 del 2004. Anche tali disposizioni non sconfinano negli ambiti di competenze regionali”.

La Corte Costituzionale, pertanto, rigettando i ricorsi delle regioni, ha ritenuto che il Governo non avesse violato le competenze legislative attribuite alle regioni ai sensi dell’art. 117 Cost., come modificato dalla legge costituzionale n. 3 del 2001.

La disciplina del contratto di inserimento, laddove la formazione rimane un elemento solo eventuale²¹, rientrerebbe, peraltro, nell’ordinamento civile, che rimane di esclusiva competenza

²¹ Non per questo si deve però sottacere come, nella realtà dell’esecuzione dei rapporti di lavoro, sia ricorrente che ogni azienda, al di là di specifici obblighi, somministri comunque un minimo di formazione a tutti i propri lavoratori neo-assunti, indipendentemente dal contratto per gli stessi utilizzato. Il percorso formativo risulta, infatti, in ogni caso utile a permettere una piena acquisizione delle nozioni teoriche e pratiche che

del Legislatore statale, così da preservare l'uniformità normativa nazionale della regolamentazione dei connessi rapporti di lavoro²².

1.3 Ambito di applicazione

Come già accennato, in esecuzione dei principi e criteri direttivi contenuti all'art. 2 della L. n. 30 del 14.2.2003, la disciplina del contratto di inserimento è stata regolamentata agli artt. 54-59 del Decreto. Si può immediatamente affermare che la disciplina del rapporto di lavoro, derivante dall'accettazione di un contratto di inserimento, non è stata elaborata in modo dettagliato: è stata, infatti, scientemente preferita una soluzione per cui le eventuali lacune di regolamentazione avrebbero potuto essere colmate attraverso il richiamo alle norme del contratto di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. n. 368/2001) e, in particolare, tramite l'articolato rinvio²³ all'elaborazione negoziale delle parti collettive²⁴.

Ferma tale precisazione, va adesso evidenziato come quello in esame sia stato definito, all'art. 54 del Decreto, come *“un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:*

- a) *soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;*
- b) *disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;*
- c) *lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;*
- d) *lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per*

facilitano e determinano un consapevole adattamento del lavoratore al contesto produttivo in cui lo stesso sarà chiamato a svolgere le proprie mansioni.

²² Carinci F., *Osservazioni sulla riforma del Titolo V della Costituzione. La materia del lavoro*, in www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal, correttamente rileva come *“il diritto del lavoro, sia nella sua parte sindacale, tutta ricostruita in parziale difformità dalla costituzione formale, in chiave di autonomia collettiva-privata, sia nella sua parte individuale, tutta fondata sul contratto di lavoro, ricade all'interno ordinamento civile”*.

²³ In sintesi, oltre alla facoltà più vasta e generalizzata ad essa attribuita ai sensi dell'art. 58, co. 1 (*“Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368”*), la contrattazione collettiva potrà, infatti, intervenire in relazione alla:

- elaborazione delle modalità e dei contenuti dei progetti individuali di inserimento (art. 55, co. 1);
- individuazione dei limiti di durata del contratto di inserimento, seppur all'interno del tetto minimo e massimo previsti al medesimo Decreto (art. 57, co. 1);
- definizione della percentuale massima di lavoratori che le aziende potranno assumere con il contratto di inserimento (art. 58, co. 2);
- regolamentazione del sottoinquadramento, sia ai fini dell'effettivo utilizzo di tale incentivo giuridico, che in vista della sua articolazione, in termini temporali e di livello retributivo (art. 59, co. 1);
- definizione eventuale dei criteri di computo dei lavoratori, assunti con contratto di inserimento, rispetto all'organico della singola azienda (art. 59, co. 2).

²⁴ Parte della dottrina (Balletti E., *op. cit.*, 2004, p. 428) rileva come il rinvio alla contrattazione collettiva previsto all'art. 55, co. 2, del Decreto possa essere considerato eccessivamente indiscriminato, non potendosi ricavare da tale disposizione *“un ambito di riferimento preciso – spec.: interconfederale, categoria, settore produttivo e/o altro – né in ordine ai contratti collettivi nazionali o territoriali considerati, né tanto meno riguardo la stessa maggiore rappresentatività delle associazioni assunta”*, con i *“prevedibili inevitabili problemi di interferenze e/o sovrapposizioni tra contratti collettivi”* che da questo possa scaturire.

almeno due anni;

- e) *donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;*
- f) *persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico”.*

A differenza del Cfl, a cui era possibile far ricorso per l'assunzione di soggetti di età compresa tra i sedici ed i trentadue anni, ben più ampia appare la sfera di applicazione soggettiva del contratto di inserimento.

Questa tipologia contrattuale, infatti, potrà essere utilizzata per assumere lavoratori, come sopra individuati, appartenenti a categorie tra di loro eterogenee e singolarmente individuate in relazione alle peculiari caratteristiche sociali, personali ed economiche dei medesimi lavoratori.

Correttamente, viene sottolineato che il Legislatore avrebbe raggruppato i lavoratori coinvolti dall'applicazione del contratto di inserimento in due categorie: “*i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, da un lato, e i lavoratori cd. svantaggiati, dall'altro, individuati tenendo conto la nozione contenuta nel regolamento UE 2204/2002*”²⁵.

Appare molta attenta, in proposito, l'osservazione di chi, in dottrina²⁶, ha affermato che la stipula di un contratto di inserimento, “*almeno sulla carta, importa la delimitazione del ricorso al modello negoziale ad una reale situazione di concreto bisogno sociale del singolo*” e che questo dovrebbe valere “*ad escludere l'eventualità di un impiego improprio e/o meramente di comodo del CI solo in funzione di abbassamento del costo del lavoro*”, come è avvenuto, invece, per il Cfl.

Si è ritenuto di riportare integralmente l'elencazione dei *potenziali destinatari* dell'applicazione del contratto di inserimento perché ciò permette di evidenziare immediatamente come tale tipologia contrattuale sia palesemente destinata, come premesso, ad agevolare l'occupabilità di quei soggetti che, di regola, incontrano maggiori difficoltà nel loro inserimento al lavoro²⁷. La circostanza che, tra quelle testé elencate, non tutte le categorie comprendano soggetti da considerarsi *deboli*, come, ad esempio, non sono i giovani, determina, come si vedrà oltre, specifiche conseguenze in termini di regolamentazione degli incentivi contributivi previsti a fronte del ricorso al contratto di inserimento.

La previsione – per la verità, funzionale alla soddisfazione di un'esigenza di primaria importanza in un mercato del lavoro complesso, per certi versi asfittico e certamente

²⁵ D'Onghia M., *I contratti a finalità formativa: apprendistato e contratto di inserimento*, in Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003, Cacucci, Bari, 2004, p. 290.

²⁶ Balletti E., *op. cit.*, 2004, p. 425; si veda, inoltre, Bellocchi P., *op. cit.*, 2004, p. 225. In termini, invece, decisamente critici verso l'introduzione del contratto di inserimento, si è espressa parte della dottrina: su tutti, Alleva G., (*op. cit.*, 2003, p. 910), secondo cui “*il contratto di inserimento si configura come un contratto a termine di notevole durata, non rinnovabile tra le parti e dunque come un contratto precario per eccellenza. Anche perché destinato a tutti i lavoratori che si trovino all'esterno della “cittadella” fortificata del lavoro subordinato tradizionale. Se si scorre l'elenco dei soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento, la sensazione insuperabile è quella di un censimento del precariato, ossia delle fasce più deboli del mercato del lavoro, attuato proprio con il fine di ulteriormente marginalizzarle*”.

²⁷ Da questo punto di vista, il decreto si presenta in linea al Regolamento CE n. 2204/2002, perché prende a riferimento per la sua applicazione soggetti compresi nell'area dello svantaggio.

caratterizzato da scarsa mobilità dei lavoratori, come è quello italiano – di un così ampio spettro di lavoratori coinvolti, insieme all'introduzione (sarebbe meglio parlare di *conferma e rimodulazione?*) degli incentivi giuridici e contributivi che illustreremo nell'apposito paragrafo, ha inizialmente, e comunque parecchi mesi prima della conclusione dell'indagine di campo condotta dall'Isfol, suscitato l'aspettativa che il contratto di inserimento, ancor più di altri istituti disciplinati nel Decreto, potesse davvero trovare vasta applicazione nelle aziende e presso gli altri datori di lavoro legittimati alla sua utilizzazione.

L'esperienza concreta ha tuttavia ridimensionato tali originarie aspettative²⁸; tuttavia, ferma l'alienità, rispetto alla intrinseca utilità dello strumento negoziale in considerazione, dei fattori che ne hanno significativamente frenato la diffusione, sembra possibile assumere che rimossi gli stessi, il contratto di inserimento potrebbe in futuro affermarsi come misura idonea al perseguimento delle finalità legislative di inserimento o reinserimento di determinate fasce di lavoratori *svantaggiati*.

Nel tentativo di comprendere le cause che hanno determinato una sostanziale delusione rispetto alle aspettative iniziali, si ritiene che, a parte lo spiazzamento indotto, da una parte, dal contratto di apprendistato (secondo una logica peraltro ben veicolata dal Legislatore delegato) e, dall'altra, dal sempre più frequente ricorso al contratto di lavoro a termine, potendo avere quest'ultimo una minore durata (ed essere così utilizzato come periodo di prova per valutare le capacità del lavoratore), è comunque possibile concordare con quella parte della dottrina che ha avuto modo di affermare che, per il futuro, *“il successo di questo strumento dipenderà probabilmente proprio dagli incentivi che si introdurranno nella prossima riforma”*, ossia quella degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione, che è ancora in discussione in Parlamento (Ddl n. 848 *bis* del 2001)²⁹; allo stato, infatti, gli incentivi introdotti, al di là di ogni apprezzamento in merito, vengono diffusamente giudicati inadeguati dagli operatori rispetto alle finalità perseguite: l'assunzione di alcune delle categorie di lavoratori, previste ex art. 54, co. 1, viene, infatti, tendenzialmente ritenuta poco funzionale alle dinamiche di gestione della forza lavoro adottate da molte aziende e tale tendenza, per essere invertita, dovrebbe essere affrontata con strumenti capaci di abbattere maggiormente il costo del lavoro. Sulla effettiva possibilità di procedere in tal senso, tuttavia, si nutrono consistenti perplessità.

Occorre adesso estendere alcune brevi note con riferimento alle tipologie di lavoratori che potranno essere assunti, ex art. 54, co. 1, del Decreto, con il contratto di inserimento.

In primis, in stretto ordine di elencazione, il datore di lavoro potrà assumere *giovani* di età compresa tra i 18 anni ed i 29 anni (secondo quanto previsto all'art. 1, D.Lgs. n. 297/2002)³⁰.

²⁸ Malgrado tale tipologia contrattuale, sin dal suo esordio, offrisse modalità di assunzione particolarmente vantaggiose rispetto agli interessi di tutti quei datori di lavoro che, anche per la natura delle proprie attività produttive, prediligono ordinariamente contratti di lavoro a tempo determinato, visto che, in realtà, a differenza che con il D.Lgs. n. 368/2001, gli stessi, a fronte di un'assunzione con contratto di inserimento, avrebbero potuto beneficiare, e per un periodo tutt'altro che limitato (sino a 18 mesi, senza rinnovo), non solo del sotto inquadramento dei lavoratori in tal modo assunti, ma, salvo che per i giovani tra i 18 ed i 29 anni, anche di importanti vantaggi di natura contributiva.

²⁹ Spolverato G., *op. cit.*, 2004, p. 84. Quest'ultimo, peraltro, rileva come *“al momento, per alcune categorie di lavoratori che possono essere assunte con contratto di inserimento (disoccupati da almeno 24 mesi iscritti nella prima classe delle liste di collocamento, art. 8, legge n. 407/1990) ci sono sgravi contributivi maggiori di quelli previsti per il contratto di formazione e lavoro”*.

³⁰ Rispetto alla definizione di giovani contenuta al D.Lgs. n. 297/2002, nel Decreto non viene recepito il riferimento al diploma universitario di laurea come requisito che permette l'elevazione del limite massimo di età da 25 a 29 anni.

Rispetto a tale requisito anagrafico, è stato possibile registrare una discussione teorica in dottrina: secondo un primo orientamento, rientra in tale categoria colui che abbia un'età compresa tra i 18 anni appena compiuti ed i 29 anni e 364 giorni, dal momento che si deve fare riferimento all'effettivo compimento del limite di età, laddove indicato, nella sua interezza³¹. Un altro orientamento, invece, propende per la tesi secondo cui *“per un indirizzo amministrativo costante del Ministero del lavoro espresso più volte in situazioni analoghe, quando si parla di limite massimo di età ci si riferisce al giorno di compimento dello stesso”*³².

Tale aspetto può, dunque, considerarsi controverso, ma, a parere di chi scrive, appare corretta la seconda interpretazione che fa affidamento sull'interpretazione ministeriale. Più in generale, si rileva che i tassi di occupazione relativi a questa categoria di lavoratori potrà difficilmente subire importanti modifiche, visto l'effetto di spiazzamento che, come programmato, verrà esercitato dal contratto di apprendistato cd. *professionalizzante* (art. 49 del Decreto) con cui verranno assunti, in tutti i settori di attività, *“per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni”*.

La disposizione normativa di cui alla lettera b) della medesima disposizione normativa, evidentemente espressiva della definizione di cui all'art. 1, co. 2, lett. d), D.Lgs. n. 297/2002, non contiene alcun riferimento agli *inoccupati* di lunga durata, ossia a coloro che, senza aver svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di un'occupazione da più di dodici mesi; tale scelta non appare felice perché comporta una disparità di trattamento rispetto alla condizione dei disoccupati di lunga durata³³.

Tuttavia, non può sottacersi come tale esclusione non costituisca una *svista*, ma una precisa opzione del Legislatore delegato, specie nel momento in cui è stato previsto che il contratto di inserimento sia *“diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo”*, in quanto tale contratto dovrebbe essere prevalentemente finalizzato all'assunzione di soggetti già in possesso di specifiche competenze professionali, testate o apprese nell'esecuzione di un diverso rapporto di lavoro, o che comunque abbiano già maturato un'esperienza lavorativa.

Di contro, oltre a quanto già esplicitato al paragrafo precedente, va sottolineato come tale assunto rimanga controverso, giacché anche Confindustria, nella circolare del 3 settembre 2004 n. 18018, ha sostenuto che *“il contratto di inserimento può riguardare anche soggetti che non abbiano mai svolto esperienze lavorative e che non posseggano titoli di studio tecnico-professionali, nonché soggetti che abbiano acquisito professionalità diverse da quelle richieste dal nuovo contesto aziendale”*³⁴.

Comunque, dalla lettera del testo legislativo si evince che la fattispecie presa in considerazione riguarda coloro che, *“dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di*

³¹ Fondazione studi consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, *op. cit.*, 2004, p. XIV.

³² Massi E., *I contratti di inserimento dopo l'accordo interconfederale*, 16.2.2004, in *Il contratto di inserimento: problematiche e soluzioni*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2004, n. 39, p. 2502.

³³ In dottrina (Bellocchi P., *op. cit.*, 2004, p. 621) è stato affermato che *“quest'ultima esclusione può sembrare poco giustificata, proprio in relazione alla definizione comunitaria di disoccupato di lungo periodo che sul punto non distingue e alla finalità del contratto (che chiaramente contempla l'inserimento accanto al reinserimento nel mercato del lavoro)”*. Allo stesso tempo, però viene evidenziato che si è trattato di una scelta chiaramente voluta dal legislatore che, in tal modo, ha inteso *“selezionare in modo vieppiù restrittivo i presupposti soggettivi per l'accesso ad un contratto incentivato”*.

³⁴ Confindustria, *Contratto di inserimento: la circolare di Confindustria*, in *Guida al lavoro*, 2004, n. 24.

lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi”, quindi soggetti che hanno già avuto una esperienza lavorativa³⁵. Occorre precisare che, in vista del computo dell’inizio di tale periodo di dodici mesi, dovrà farsi riferimento al momento in cui il lavoratore avrà comunicato al centro per l’impiego territorialmente competente³⁶ la propria disponibilità nei confronti delle eventuali occasioni di lavoro che potranno essergli proposte; sarà poi lo stesso centro per l’impiego ad attestare la permanenza del medesimo lavoratore nello stato di disoccupazione³⁷. Inoltre, nulla esclude che singole regioni, a al fine legislativamente competenti, possano avere adottato un termine maggiore di dodici mesi ai fini della configurabilità del suddetto *status*.

I lavoratori individuati alla lettera c) sono soggetti privi di un posto di lavoro³⁸, potenzialmente anche titolari di trattamenti previdenziali. A differenza dei lavoratori di cui alla lettera b), in questo caso non è però rilevante la durata dello stato di disoccupazione, che non è infatti richiamato, quanto, piuttosto, il possesso del richiamato requisito anagrafico (*over 50*). Peraltro saranno gli stessi lavoratori a dover comprovare il proprio stato di disoccupazione con un’apposita dichiarazione di responsabilità, un’autocertificazione, ai sensi e per gli effetti del Dpr n. 445 del 2000, senza alcun intervento in tal senso dei centri per l’impiego.

Particolare è la condizione di coloro che possono essere inquadrati alla lettera d): a fronte dello svolgimento in passato di un’attività lavorativa – rimanendo in quest’ipotesi irrilevante che si sia trattato di un rapporto di lavoro avente natura subordinata o autonoma – gli stessi, rispetto ai quali la norma non richiede alcun preciso requisito anagrafico, devono voler *riprendere un’attività lavorativa* e rientrare nel mercato del lavoro, dopo due anni di inattività.

Anche in questo caso sarà sufficiente l’autocertificazione del lavoratore. Si ritiene comunemente che la fattispecie sub d) possa essere quella maggiormente indicata per le lavoratrici che, indipendentemente da ogni requisito di provenienza geografica, vogliono riprendere a lavorare dopo un lungo periodo di inattività dovuto alla maternità ed alla successiva *childcare*.

Per quanto riguarda le donne, espressamente prese in considerazione alla lettera e), è evidente che, non venendo altresì specificato alcun requisito anagrafico, ciò che assume rilevanza in questo caso è l’ambito territoriale in cui esse risiedano: ossia in aree geografiche in cui il tasso femminile di occupazione sia inferiore in misura non inferiore al 20% di quello maschile o, alternativamente, in cui il tasso di disoccupazione femminile sia maggiore del 10% di quello maschile.

Per la corretta individuazione delle aree geografiche in cui sussistano tali condizioni il legislatore delegato ha previsto l’emanazione di uno specifico decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell’economia e delle finanze. Tale decreto è

³⁵ Secondo il Ministero (circolare n. 31/2004), che richiama le norme del D.Lgs. n. 297/2002, “*fra tali soggetti rientrano anche quelli che risultino disoccupati a seguito di dimissioni*”.

³⁶ La circolare dell’Inps n. 117 del 30 giugno 2003 prevede che “*lo stato di disoccupazione sia comprovato dalla presentazione dell’interessato presso il centro per l’impiego competente nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo, accompagnata da una dichiarazione, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445, che attesti l’eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l’immediata disponibilità allo svolgimento dei attività lavorativa*”.

³⁷ A tal fine, appare utile sottolineare che mantiene lo stato di disoccupazione anche colui che nel corso dell’anno solare abbia percepito un reddito non superiore a quello per cui sia prevista la esenzione fiscale totale, attualmente stabilita in misura pari a 7.500 euro.

³⁸ Spolverato G., (*op. cit.*, 2004, p. 849) sostiene che per lavoratore privo di un posto di lavoro deve intendersi chi non ha un “*posto stabile di lavoro subordinato*”: ogni riferimento ad un rapporto di lavoro di natura autonoma sarebbe, pertanto, in tal caso improprio.

stato definitivamente approvato dal Consiglio dei Ministri in data 22.10.2004, ma non è entrato in vigore perché il Governo ha provveduto a ritirarlo. Si è dunque tuttora in attesa di una definizione di questo profilo normativo, come verrà argomentato nel paragrafo dedicato agli incentivi.

Infine, alla lettera f), sono stati previsti tra le categorie di lavoratori da assumere con il contratto di inserimento anche soggetti che, indipendentemente dall'età anagrafica, sono stati riconosciuti, dalla commissione medica competente, come portatori di un grave handicap fisico, mentale o psichico, secondo quanto previsto dalla L. n. 104 del 5 febbraio 1992 (*Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con handicap*)³⁹, dalla legge 12 marzo 1999, n. 68⁴⁰, nonché dal Dpcm 13 gennaio 2000⁴¹.

Per quanto riguarda quest'ultima categoria, si riportano le perplessità derivanti dall'utilizzo dell'aggettivo grave per la qualificazione dell'handicap necessario al riconoscimento della legittimazione alla stipula del contratto in esame. Infatti, parte della dottrina⁴², rileva come, dal momento che, ai sensi dell'art. 3, co. 3, della L. n. 104/1992, è previsto che, *“qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità”*, sarebbe davvero arduo pensare che soggetti con un simile stato di minorazione possano svolgere una prestazione lavorativa. Probabilmente, pertanto, almeno ai fini del ricorso al contratto di inserimento, occorrerebbe valutare la gravità dell'handicap del potenziale lavoratore con criteri meno restrittivi, magari adottando la nozione giuridica, più articolata, di *disabile* di cui all'art. 1 della L. n. 68/1999.

Particolarmente rilevante risulta anche l'ambito soggettivo di applicazione del contratto di inserimento con riferimento ai **datori di lavoro legittimati** alla sua sottoscrizione (art. 54, co. 2):

- a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- b) gruppi di imprese;
- c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- d) fondazioni;
- e) enti di ricerca, pubblici e privati;
- f) organizzazioni e associazioni di categoria.

Come appare evidente, seppur rimanga escluso l'intero pubblico impiego, risulta davvero esteso il novero dei datori di lavoro potenzialmente interessati all'applicazione di questa misura contrattuale. Anche rispetto a quest'elenco, può essere utile formulare alcune considerazioni onde chiarirne gli aspetti eventualmente controversi.

In relazione ai gruppi di imprese, è stato puntualizzato con la circolare ministeriale n. 31/2004, che la norma contenuta all'art. 54, co. 2, debba essere intesa nel senso che il contratto di inserimento possa essere stipulato con una delle diverse società facenti parte del gruppo (o dei

³⁹ Ex art. 3, co. 3, L. n. 104/1992: *“1. È persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione (...)”*.

⁴⁰ Come precisato al paragrafo 4 della circolare del Ministero del lavoro n. 31 del 21 luglio 2004. È stato notato (Garofalo D., *op. cit.*, 2004, p. 294) che l'espressione usata dal Legislatore non rappresenta un sinonimo di *disabile* ai sensi della L. n. 68/1999 (...); questo renderebbe inutilizzabile il contratto di inserimento per adempiere agli obblighi di assunzione di cui al medesimo testo normativo, salvo non si faccia ricorso al regime di convenzione previsto all'art. 11, sempre della L. n. 68/1999.

⁴¹ *“Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68”*.

⁴² D'Onghia M., *op. cit.*, 2004, p. 291; si veda, inoltre, Garofalo D., *op. cit.*, 2004, p. 294.

consorzi di imprese) e che il lavoratore, in tal modo assunto, debba essere computato con riferimento alla forza lavoro di ogni singola azienda del gruppo medesimo, così da incrementare le occasioni di utilizzo della tipologia contrattuale in esame e, con esse, l’inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro dei soggetti appartenenti alle categorie di lavoratori sopra individuate al primo comma della medesima disposizione⁴³.

In questo caso la qualità di datore di lavoro, nel contesto del rapporto giuridico nascente dal contratto di inserimento, spetterà dunque esclusivamente alla singola società del gruppo o del consorzio che abbia concretamente proceduto alla stipula di tale contratto. Ciò non esclude, tuttavia, che nel testo del contratto individuale possa essere altresì prevista la possibilità che il lavoratore svolga periodi di lavoro anche presso altre società del gruppo o del consorzio, così da godere di un adattamento ad un contesto produttivo più ampio e differenziato.

Si precisa, inoltre, secondo quanto peraltro previsto dal Ministero del lavoro con la circolare 17.2.1997, n. 20, che *“nella nozione di associazioni professionali possono considerarsi incluse anche le associazioni sindacali, sia datoriali che dei lavoratori, anche sulla base della disciplina legislativa contenuta nel libro V Titolo I e II del codice civile, dalla quale emerge che il legislatore utilizza il termine associazioni professionali con riferimento alle associazioni sindacali tanto dei datori di lavoro che dei lavoratori”*.

Non sono stati, invece, compresi tra i potenziali fruitori del contratto di inserimento i lavoratori autonomi iscritti agli albi professionali, salvo che non siano costituiti in associazioni professionali; in passato, invece, per i datori di lavoro appartenenti a tale categoria era, invece, possibile far ricorso al Cfl.

Questa esclusione, secondo parte della dottrina, *“avvalorerebbe la tesi della fuoriuscita del contratto di inserimento dall’area degli strumenti di incentivo alla formazione con lavoro, a cui era coerente l’inclusione dei liberi professionisti, con definitiva allocazione nell’area degli strumenti di incentivo all’occupazione, al quale si ritiene verosimilmente poco funzionale il segmento del mercato del lavoro, occupato dal lavoro libero professionale”*⁴⁴.

Quella degli enti pubblici di ricerca, infine, non può che essere considerata come una deroga all’ambito di applicazione soggettivo – impiego privato – della riforma del mercato del lavoro, deroga questa che potrebbe essere stata introdotta per venir incontro alle scarse risorse economico-finanziarie a disposizione dei medesimi enti; secondo taluni⁴⁵, inoltre, un’ulteriore giustificazione in tal senso potrebbe essere rinvenuta nelle *“supposte maggiori propensioni formative di tali enti”* e dalla volontà di offrire a tali enti *“un doppio binario per l’acquisizione di personale a termine con contratti a contenuto formativo”*. Illustrato l’ambito soggettivo di

⁴³ Secondo parte della dottrina (Tiraboschi P., *Il contratto di inserimento: prime interpretazioni ministeriali*, in Guida al lavoro, 2004, n. 31, p. 13), qualora fosse stata limitata questa possibilità all’interno del gruppo o consorzi di società, si sarebbe agito *“a discapito anche della finalità di ricollocamento ed inserimento professionale perseguite dal contratto”*.

⁴⁴ Garofalo D., *op. cit.*, 2004, p. 296; tale Autore, peraltro, ritiene che tale esclusione potrebbe essere comunque superata ritenendo assorbita la categoria dei liberi professionisti nella nozione di impresa ricostruita dalla giurisprudenza comunitaria; idem, D’Onghia M., *op. cit.*, 2004, p. 291. Secondo alcuni (Martone M., *Contratti a finalità formative: il contratto di inserimento*, in *Come cambia il mercato del lavoro*, 2003, Ipsoa, Milano, p. 391), inoltre, tale esclusione muove nel senso opposto a quello indicato all’ordinamento comunitario che *“privilegia una nozione più ampia di imprenditorialità”*. Infine, è stato sostenuto (Bellocchi, P., *op. cit.*, 2004, p. 622) che tale esclusione potrebbe comunque apparire giustificabile, sempre che si tenga presente come *“la condizione alla quale sin dal 1984 erano ammessi a stipulare Cfl, ossia che il progetto di formazione fosse predisposto dagli ordini o collegi professionali, non ha più un corrispondente nel nuovo sistema in cui il progetto di inserimento è invece direttamente definito dalle parti nel contratto individuale”*.

⁴⁵ Zoppoli L. e Saracini P., *op. cit.*, 2004, p. 47.

applicazione dell'istituto in esame, occorre adesso precisare come al comma terzo del medesimo art. 54 sia stata prevista una condizione oggettiva il cui rispetto sarà, in futuro, richiesto ai datori di lavori che intendano stipulare nuovi contratti di inserimento e, parimenti, continuare a godere del connesso trattamento giuridico e contributivo per essi previsto: fatta salva l'ipotesi che sia venuto a scadere nel medesimo periodo un solo contratto di inserimento, infatti, per potere continuare ad assumere con la tipologia contrattuale in esame dovrà essere stato *“mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti”*. Va sottolineato come tale previsione sia affatto simile a quanto previsto con riferimento ai Cfl (art. 8, co. 6, L. n. 407/1990)⁴⁶.

Rispetto al computo dei lavoratori necessari al raggiungimento di siffatta percentuale, tuttavia, il legislatore ha introdotto una serie di eccezioni⁴⁷: non dovranno, infatti, essere presi in considerazione:

- *i lavoratori che si siano dimessi;*
- *quelli licenziati per giusta causa*⁴⁸;
- *quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;*
- *i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;*
- *nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti.*

Verranno, invece, considerati *“mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato”*.

In termini esemplificativi, in relazione alla particolare *franchigia* di quattro contratti – che costituisce certamente il profilo più controverso della regolamentazione della cd. *clausola di mantenimento* – il Ministero del lavoro e della politiche sociali, con la circolare n. 31 del 2004, ha chiarito che se nell'arco temporale di 18 mesi dovessero essere stati stipulati 5 contratti di inserimento e quattro di questi non dovessero essere stati trasformati, sarà sufficiente confermarne soltanto uno, visto che *“il 60% di 1 è pari a 0,60, che va arrotondato a 1”*⁴⁹.

⁴⁶ Tale norma si presenta in termini simili rispetto a quanto previsto, con riferimento al Cfl, all'art. 8, co. 6, della L. n. 407/1990: *“La facoltà di assunzione mediante i contratti di formazione e lavoro non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 50 per cento dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di formazione e lavoro”*.

⁴⁷ A tal proposito, inoltre, è stato correttamente rilevato in dottrina (Tiraboschi M, *op. cit.*, giugno 2003, p. 104), come, dal momento che l'art. 54, co. 3, del Decreto *“troverà applicazione ex nunc, essa non riguarderà la conversione dei contratti di formazione e lavoro scaduti nel regime di transizione del nuovo al vecchio regime”*. Allo stesso modo, il Ministero del lavoro, con la circolare n. 31/2004 (par. 3), ha altresì chiarito che *“trattandosi di istituti contrattuali diversi, resta inteso che non devono essere presi in considerazione i contratti di formazione e lavoro cessati e non trasformati nei diciotto mesi antecedenti la stipula del contratto di inserimento”*.

⁴⁸ A tal proposito, appare lucido il rilievo di chi ha osservato come la non computabilità di coloro che siano stati licenziati per giusta causa potrebbe determinare inconvenienti non irrilevanti ogni qualvolta un giudice dovesse successivamente decidere per l'illegittimità del licenziamento medesimo; allo stesso tempo, tuttavia, non è semplice individuare una soluzione che sia integralmente esente dai possibili esiti conseguenti ad un eventuale giudizio (Massi E., *op. cit.*, 2004, p. 2504).

⁴⁹ Appare corretta l'osservazione di chi (Garofalo D., *op. cit.*, 2004, p. 297) sostiene che la previsione di tale

Appare calzante e corretta, in merito, l'osservazione di chi⁵⁰ sostiene che la previsione di tale *franchigia* potrebbe essere giudicata negativamente dalla Commissione europea che aveva, invece, apprezzato, in relazione alla disciplina sugli aiuti di Stato, l'analoga previsione di un obbligo di mantenimento, priva però di una simile sottrazione di 4 contratti dalla base di computo, presente nel regime giuridico del Cfl, perché ritenuta esclusivamente rivolta a determinare un effetto di incremento dell'occupazione.

Nel suo complesso, pertanto, si può rilevare che tale clausola di mantenimento possa considerarsi potenzialmente poco efficace: soprattutto nella piccola e media impresa, le esclusioni sopra evidenziate e la citata *franchigia* ridimensionano considerevolmente la necessità del rispetto della trasformazione del 60% dei contratti di inserimento scaduti nei 18 mesi precedenti. Si ritiene, tuttavia, che l'intento normativo sia stato di non vessare le aziende con una sorta di obbligo di assunzione eccessivamente oneroso, rimettendo alla singola prassi aziendale la gestione dei processi di stabilizzazione dei contratti di inserimento. A tal fine, avranno certamente positivamente influito le dinamiche che si sono sviluppate in costanza dell'applicazione del Cfl, visto quanto sia stata allora elevata nelle aziende la media delle trasformazioni di quest'ultimi in contratti a tempo indeterminato, registrata in intermini ben superiori al 60%.

Come già premesso, le condizioni appena previste per assumere con contratto di inserimento, non troveranno applicazione, secondo quanto previsto al comma quarto dell'art. 54, “*quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento*”.

Quest'ultima disposizione costituisce evidentemente un *prius* logico rispetto alle fattispecie, sopra riportate, escluse dalla base di computo e varrà, a tutti gli effetti, soprattutto rispetto alle piccole aziende dove, di regola, le assunzioni sono alquanto ridotte nell'arco dell'anno⁵¹. In questi contesti aziendali, pertanto, il contratto di inserimento potrà, con significativa probabilità, costituire una buona opportunità occupazionale, ma, allo stesso tempo, si ritiene che debbano essere attentamente monitorate le potenziali prassi di ricorso continuativo a tale strumento contrattuale, dal momento che, ove effettivamente sussistenti, potrebbero evidenziare un utilizzo fuorviante dello stesso, finalizzato ad ottenere esclusivamente lavoro a basso costo, senza alcun positivo effetto di stabilizzazione della forza lavoro assunta temporaneamente.

Non potendo rinnovare il medesimo contratto, infatti, il datore, soprattutto in queste piccole aziende, potrebbe finire per non confermare un lavoratore precedentemente assunto con un contratto di inserimento e procedere all'assunzione di un diverso prestatore con la medesima tipologia contrattuale e, così, anche alla prossima scadenza, ottenendo in tal modo il massimo beneficio economico, ma con un elevato costo sociale. Questa, che dovrebbe costituire un'ipotesi patologica assolutamente residuale, rappresenta comunque un'eventualità da contrastare con convinzione ed efficacia per rendere più stabile l'inserimento dei lavoratori cd. *svantaggiati*, la cui condizione il Legislatore ha, invece, inteso tutelare.

In sintesi, è possibile concludere che, in un'ottica di *non invasività* nell'autonomia organizzativa dei datori di lavoro, è stata volutamente preferita una regolamentazione idonea a

franchigia potrebbe però essere giudicata negativamente dalla Commissione europea che aveva, invece, apprezzato l'analoga previsione di un obbligo di mantenimento, priva però di una simile sottrazione di 4 contratti dalla base di computo, presente nel regime giuridico del Cfl.

⁵⁰ Garofalo D., *op. cit.*, 2004, p. 297.

⁵¹ Al momento, i primi dati quantitativi sembrano indicare come il maggior numero di lavoratori con contratto di inserimento sia stato avviato proprio nelle piccole imprese (1-10 dipendenti) che assorbono circa il 43% dei contratti stipulati al gennaio 2005 (Fonte: Rilevazione congiunturale Isfol sulle forme di contratto, 2005).

liberalizzare in modo sostanziale il ricorso al contratto di inserimento.

1.4 Progetto individuale di inserimento

Dalla lettura del dettato normativo, risalta immediatamente come il *fulcro* essenziale del contratto in esame risieda nella previsione del progetto individuale di inserimento, la cui definizione è considerata una *condizione*⁵², giuridicamente necessaria, in vista dell'assunzione del lavoratore⁵³.

Si potrebbe pensare alla condizione come evento futuro ed incerto al cui verificarsi l'ordinamento riconnette l'efficacia giuridica del contratto, ma, anche in relazione alle norme sul regime sanzionatorio, appare maggiormente congruo pensare al progetto individuale di inserimento come ad un presupposto⁵⁴ per la esistenza stessa del contratto in esame, come se si trattasse di un elemento essenziale sensi dell'art. 1325 del codice civile, perché proprio l'esatta osservanza di quanto concordato in tale progetto permetterà, e condiziona, l'inserimento lavorativo del soggetto svantaggiato di volta in volta coinvolto⁵⁵. Come vedremo nel paragrafo sul regime sanzionatorio, queste condizioni non sono prive di effetti in presenza di gravi inadempienze del

⁵² La definizione di un progetto individuale di inserimento sarebbe, pertanto, proprio la condizione che, secondo parte della dottrina (Bellocchi P., *op. cit.*, 2004, p. 625), consentirebbe “*l'iscrizione al tipo*”. Per una ampia digressione sulla definizione del concetto giuridico di condizione e sulla assenza dei necessari presupposti alla sua configurazione con riferimento al progetto individuale di inserimento, si rinvia a Zoppoli L. e Saracini P., *op. cit.*, 2004, p. 39. Nel medesimo contributo, a p. 42, viene richiamata la controversa nozione di *presupposizione* nel tentativo di spiegare le conseguenze giuridiche prodotte dalla mancata esecuzione di una parte dell'oggetto del rapporto, rappresentato appunto dal piano di inserimento; allo stesso tempo, però, gli Autori evidenziano come la presupposizione non possa costituire, a tal fine, uno strumento ermeneutico affidabile dal momento che la mancata verifica dell'evento che è stato assunto a presupposto per la formazione del consenso delle parti contraenti, nel contratto in esame non può essere considerarsi indipendente dalla volontà di quest'ultime, ma immediatamente riconducibile alla responsabilità di una delle stesse (datore di lavoro).

⁵³ Tale significativa rilevanza assegnata al progetto individuale di inserimento porta parte della dottrina (Balletti E., *op. cit.*, 2004, p. 426) ad evidenziare anche la “*maggiore articolazione della causa del negozio contrattuale, al di là del mero svolgimento della prestazione lavorativa dietro relativo trattamento economico retributivo. Ciò alla luce del profilarsi di posizioni soggettive aggiuntive rispetto alle mere obbligazioni tout court ex art. 2094 c.c.: in corrispondenza alle peculiarità strutturali e di svolgimento del contratto di inserimento, nonché a fronte del precipuo interesse del singolo lavoratore alla realizzazione di un proficuo adattamento delle proprie professionalità all'ambiente lavorativo, tale da dare effettività al medesimo contratto*”. A tutela di queste posizioni soggettive aggiuntive, pertanto, occorrerà porre in essere un sistema adeguato di controlli e “*più in generale di misure efficienti funzionali ad evitare possibili abusi o comportamenti solo strumentali*”.

⁵⁴ Vincieri M., *Il contratto di inserimento ovvero il nuovo “Cfl”?* Modelli a confronto, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2004, 1, p. 66; D'Onghia M., *op. cit.*, 2004, p. 301 (“*presupposto di validità del contratto è l'attuazione di un piano individuale di inserimento alla cui definizione, allo scopo di incrementare e incentivare l'occupazione di soggetti cd. deboli, si riconnettono benefici economici e normativi. Esso al pari della formazione nel contratto di apprendistato, non resta estraneo al sinallagma contrattuale ma avva a integrare la causa*”).

⁵⁵ In tal senso, si veda Alleva G., *op. cit.*, 2003, p. 912; Ravelli F., *Appunti in tema di riordino dei contratti a contenuto formativo nel decreto legislativo 276/2003*, in <http://www.unicz.it/lavoro/RAVELLI.pdf>, p. 19; Balletti E., *op. cit.*, 2004, p. 427. Quest'ultimo rileva come il progetto individuale di inserimento valga “*ai fini della determinazione consensuale dei termini di effettivo svolgimento della relazione contrattuale, nonché dunque della stessa verifica della sua reale rispondenza alla funzione istituzionale dell'istituto negoziale. In ragione al progetto è delineata, infatti, in riferimento alle finalità di inserimento e relativo adeguamento delle competenze professionali del singolo prestatore perseguite, la personalizzazione delle mansioni del medesimo prestatore e, comunque, in generale, dei termini di possibile sua concreta utilizzazione da parte del datore di lavoro*”.

datore di lavoro rispetto agli obblighi assunti con la definizione del progetto individuale di inserimento.

Tale progetto dovrà essere individuato *con il consenso del lavoratore* e dovrà parimenti essere “*finalizzato a garantire l’adeguamento delle competenze professionali⁵⁶ del lavoratore stesso al contesto lavorativo*” (art. 55, co. 1).

Il consenso del lavoratore rappresenta un elemento molto importante ai fini della esatta individuazione del progetto individuale e di una corretta esecuzione del contratto di inserimento: il lavoratore, che avrà contribuito alla definizione del progetto con atteggiamento informato e propositivo, potrà infatti controllare in modo continuativo l’esatta osservanza di quanto contenuto nel progetto e verificare la sussistenza a carico del datore di eventuali inadempienze agli obblighi dallo stesso assunti, con ciò che ne potrebbe conseguire in termini sanzionatori⁵⁷.

L’utilità del consenso, in questo caso, risiede proprio nel richiamare l’attenzione del lavoratore sulla circostanza che, con il contratto di inserimento, egli accetta un rapporto di lavoro ben diverso dalla fattispecie ordinaria, di cui all’art. 2094 c.c. e, con il consenso al progetto, il lavoratore potrà acquisire piena consapevolezza di questa diversità⁵⁸.

Allo stesso tempo, in verità, la previsione dell’espresso consenso del lavoratore potrebbe non risultare sostanzialmente determinante ai fini di una definizione, davvero condivisa, del progetto individuale di inserimento, non solo per la differente forza contrattuale delle due parti del rapporto di lavoro individuale, ma anche perché, come ben rilevato da parte della dottrina, tale progetto potrebbe venire sostanzialmente ad essere imposto dal datore di lavoro, anche in virtù di “*una questione di asimmetria informativa rispetto al contesto organizzativo di inserimento*”⁵⁹.

Il progetto individuale di inserimento rileva in termini significativi, oltre che con riferimento all’intero percorso di adattamento a cui verrà sottoposto il lavoratore, anche rispetto allo stesso patto di prova; quest’ultimo patto, infatti, rappresenta un istituto perfettamente coerente con la logica del contratto di inserimento e permette di verificare che, specie in un momento delicato del rapporto di lavoro come l’iniziale, la tipologia contrattuale in esame sia effettivamente utilizzata dal datore di lavoro ai fini del corretto adattamento del lavoratore alle mansioni da svolgere in azienda. Da questo punto di vista, la specifica individuazione delle mansioni nel progetto individuale di inserimento permette, soprattutto nei casi in cui il datore di lavoro decida di recedere dal rapporto prima del termine periodo di prova, di valutare la potenziale arbitrarietà di tale recesso: si potrà, infatti, controllare se, nella fattispecie concreta, sarà stata effettivamente

⁵⁶ In merito, appare opportuno riportare il pensiero di chi (Garofalo D., *op. cit.*, 2004, p. 298) ritiene che “*elemento centrale del progetto, anche ai fini della verifica dell’uso non fraudolento dell’istituto, ovvero della sussistenza delle competenze professionali da adeguare, dichiarate dal lavoratore, sarà l’individuazione di queste ultime, in entrambi i casi, potendosi attingere i dati necessari alla verifica dalla scheda anagrafico-professionale, nella quale devono essere annotate le competenze professionali possedute dal lavoratore e le esperienze formative svolte*”.

⁵⁷ A tal proposito, è stato sostenuto (Di Nunzio P., *op. cit.*, 2004, p. VII) che “*la previsione della stipula di un progetto individuale dovrebbe essere intesa più come una limitazione dello jus variandi per tutta la durata del progetto che non un progetto formativo per il raggiungimento di una qualificazione professionale. Infatti, il regime sanzionatorio non prevede sanzioni per la mancata formazione, ma soltanto per il mancato rispetto per gli obblighi contenuti nel progetto individuale*”.

⁵⁸ Parte della dottrina (Vincieri M., *op. cit.*, p. 68) afferma come “*l’assenza di questo requisito consente per converso al prototipo standard di espandersi e di assorbire la specie negoziale deviata, dovendosi conseguentemente riconoscere al lavoratore anche il diritto ad un normale trattamento economico e normativo ex tunc*”.

⁵⁹ Pinto V., *La modernizzazione promessa. Osservazioni critiche sul decreto legislativo 10 settembre 2003*, n. 276, in <http://www.unicz.it/lavoro/PINTO276.pdf>.

concessa al lavoratore la possibilità di apprendere, nel medesimo periodo di prova, le mansioni individuate nel progetto o se, eventualmente, il lavoratore non abbia potuto svolgere quest'ultime perché immotivatamente assegnato dal datore a ben altre attività.

Proprio nel progetto individuale di inserimento, infatti, potrebbe venir ad essere ricercata la base necessaria per una verifica, anche giudiziale, non solo del *quomodo* dello svolgimento del periodo di prova, ma dell'*an*, ossia della effettivo approntamento di un intervento da parte del datore, o di un *tutor* dallo stesso nominato, di supporto al lavoratore durante il percorso di apprendimento che quest'ultimo avrebbe dovuto ricevere.

Per la migliore definizione dei piani individuali di inserimento, il Governo ha ritenuto di rinviare l'individuazione delle pertinenti necessarie modalità alla contrattazione collettiva, nazionale e territoriale, come individuata al secondo comma dell'art. 55 del Decreto⁶⁰, rendendo, in tal modo, quest'ultima corresponsabile rispetto all'effettiva attivazione di questa tipologia contrattuale⁶¹.

La contrattazione collettiva potrà, infatti, determinare le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche “*attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua*⁶², *in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo*” del miglior inserimento del lavoratore nel contesto produttivo prescelto⁶³.

⁶⁰ “*I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie (...)*”.

⁶¹ In tal senso, si veda Gottardi D., *L'accordo interconfederale sul contratto di inserimento*, in *Contratti & contrattazione collettiva*, n. 3, 2004, p. 24. Sull'efficacia delle modalità di inserimento definite in sede collettive, parte della dottrina (Pinto V., *op. cit.*, 2003, in <http://www.unicz.it/lavoro/PINTO276.pdf>) appare però pessimista ed evidenzia come tali “*orientamenti, linee-guida e codici di comportamento – salvo si ritengano qualificabili come proposte contrattuali irrevocabili ex art. 1329 c.c. – non vincolano in alcun modo l'imprenditore; e in ogni caso, sul piano dei contenuti, potrebbero essere formulati in modo talmente generico da risultare perfettamente inutili (nella prospettiva della tutela del lavoratore). Un codice di condotta formulato in modo ampio e generico, del resto, paralizza in concreto anche qualsiasi controllo sindacale sulla sua attuazione: all'imprenditore accorto, infatti, non mancheranno giustificazioni e vie di fuga*”.

⁶² Tali fondi, necessari al finanziamento dei progetti individuali di inserimento, sono stati istituiti sotto forma di associazione, per ciascuno dei settori economici di maggiore rilevanza per l'economia interna, attraverso appositi accordi interconfederali; essi dovrebbero essere finanziati, ai sensi dell'art. 118 della L. n. 288/2000 (la cd. *legge finanziaria per il 2001*), con il contributo Inps dello 0,3% versato obbligatoriamente dai datori di lavoro che ai medesimi fondi avranno aderito. Sull'argomento si rinvia all'interessante contributo di Patrizia Tiraboschi, *Contratto di inserimento, Fondi Interprofessionali, disciplina comunitaria degli aiuti di Stato*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2004, n. 1, pp. 76-97.

⁶³ A tal proposito, si da atto dell'esperienza pilota realizzata dall'Unione Industriali di Bergamo che ha elaborato, nell'aprile del 2004, un modello facoltativo di certificazione, assentito dalla Commissione per l'Impiego di Bergamo, “*riferito sia al percorso formativo svolto dal lavoratore, sia alle competenze definitivamente acquisite, esaustivo pertanto dell'onere di cui al punto 56 dell'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004 (...); tale modello è strutturato in tre parti: 1) identificazione del percorso formativo ed autocertificazione dei conseguenti oneri a carico del lavoratore e del datore di lavoro; 2) modulistica per la raccolta di segnalazioni di particolari esigenze formative riscontrate dai lavoratori e sottoposte alla valutazione del datore di lavoro; 3) certificazione mensile dello svolgimento del percorso formativo*”. Per una più attenta disamina di questa prima esperienza di certificazione dell'attività formativa che potrà essere adottata dalle aziende in modo libero e funzionale alle diverse esigenze che le stesse incontrano nel proprio distinto settore produttivo di appartenenza, si rinvia a Coordinamento giuridico dell'Unione Industriali di

Il riferimento al progetto individuale di inserimento permette di rimarcare, ancora una volta, la distanza di questo contratto rispetto al Cfl, laddove il progetto formativo, approvato da appositi organismi collegiali amministrativi (Commissioni regionali tripartite) o da soggetti di natura associativa come gli Enti bilaterali, finiva per influenzare radicalmente la causa stessa del contratto, determinando la necessità dell'innesto dell'elemento formativo nell'ordinario (ex art. 2094 c.c.) scambio tra retribuzione e lavoro.

Nel contratto di inserimento, invece, dove la formazione è prevista solo *eventualmente* (art. 55, co. 4) e, pertanto, non può certo considerarsi come un requisito fondamentale per la validità dello stesso contratto, il progetto mira semplicemente al miglior adattamento del lavoratore al contesto produttivo in cui quest'ultimo verrà inserito, evidenziandosi in tal modo come il fine essenziale non sia quello di formare professionalmente un lavoratore, ma di poter adeguatamente inserire o reinserire quest'ultimo in azienda, nonché di accompagnarlo nel processo di adattamento sino al completo apprendimento delle mansioni assegnategli.

Peraltro, occorre aggiungere come la particolare finalizzazione del processo di adattamento determini la durata limitata del rapporto di lavoro in esame (si tratta, pur sempre, di un contratto di lavoro a durata temporanea): tale durata dovrà, infatti, essere funzionale all'obiettivo appena esplicitato, così che, almeno teoricamente, sopraggiunta la scadenza del termine del contratto e con essa della fase di adattamento, il lavoratore potrà astrattamente essere considerato pronto ad un inserimento, questa volta stabile, in azienda.

A dimostrazione dell'importanza attribuita al progetto individuale di inserimento, è stato previsto all'art. 55, co. 3, del D.Lgs. n. 276/2003 che il Ministero del lavoro potesse esercitare un intervento di natura solo *eventuale e sussidiaria* nel caso in cui le parti collettive (trascorsi complessivamente 9 mesi a far data dall'emanazione del D.Lgs. n. 276/2003: 5 mesi rispetto ad una elaborazione collettiva spontanea delle modalità del progetto di inserimento ed ulteriori 4 mesi nel caso in cui si fosse resa necessaria la convocazione delle parti sociali da parte del Ministero, nonché un'azione di supporto della medesima Autorità in vista del raggiungimento del risultato individuato nella disposizione appena richiamata) non fossero riuscite a concordare le necessarie modalità di definizione dei piani individuali di inserimento.

La sottoscrizione dell'Accordo Interconfederale del febbraio 2004, che verrà illustrato nel prosieguo, ha però evitato che l'eventualità dell'intervento ministeriale si verificasse, lasciando così impregiudicato il ruolo regolativo riconosciuto dal decreto agli attori collettivi. Del resto, si può ragionevolmente sostenere che la previsione dell'intervento sostitutivo ministeriale sia stata appositamente introdotta con l'intento di sollecitare il confronto sindacale ed evitare che, da una loro potenziale inerzia delle parti sociali, potesse risultare frenato l'avvio dell'applicazione di questo nuovo istituto contrattuale.

1.5 Forma

Per quanto riguarda i requisiti formali del contratto di inserimento, la scelta di imporre l'adozione della forma scritta a pena di nullità (art. 56, D.Lgs. n. 276/2003) per la sua sottoscrizione appare espressiva della volontà legislativa di richiamare con forza l'attenzione del lavoratore in merito alle caratteristiche ed alle finalità per cui quest'istituto è stato introdotto. Qualora tale requisito formale dovesse essere disatteso, infatti, il contratto dovrà considerarsi

Bergamo e Stefano Malandrini, *op. cit.*, 2004, p. 1687.

nullo e il lavoratore potrà richiedere ed ottenere la costituzione *ope iudicis* di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 56, co. 2). Particolarmente efficace appare, in tal senso, la tesi di chi ha sostenuto che “*la conversione ristabilisce la disciplina del rapporto invalidamente derogato, sostituendo al tipo elettivo e alla sua disciplina speciale il regolamento legale che in chiave garantista accompagna la prestazione tipica di lavoro subordinato a tempo indeterminato*”⁶⁴.

Il lavoratore assunto con contratto di inserimento, in una simile evenienza, potrà esigere sin dall’inizio del rapporto di lavoro l’integrale trattamento retributivo e contributivo astrattamente spettante ad un lavoratore non sottoinquadrate assegnato alle medesime mansioni ed a cui è stata attribuita la stessa qualifica.

Al contratto di inserimento, dunque, viene applicato il regime giuridico di conservazione di cui all’art. 1424 c.c.⁶⁵, per cui venga a prodursi effetti diversi rispetto a quelli astrattamente riferibili ad un contratto da dichiarare, *ex lege*, nullo.

In ambito giuslavoristico, peraltro, questo potrà avvenire indipendentemente dalla prova di una precisa volontà delle parti rispetto alla configurabilità di un diverso negozio giuridico, in quanto l’art. 56 del Decreto rappresenta una norma introdotta a tutela del lavoratore e della stabilità della sua occupazione e, proprio per questo, in presenza dei prescritti presupposti, la descritta conversione della tipologia contrattuale potrà venire a configurarsi automaticamente, così da garantire un giusto contemperamento dei diversi interessi in gioco.

La previsione del requisito formale, peraltro, rileva non solo ai fini della validità del contratto di inserimento, ma anche con riferimento al progetto individuale di inserimento: infatti, l’art. 56 del Decreto dispone che nel contratto debba “*essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui all’art. 55*”.

Anche dalla mancata menzione al progetto individuale di inserimento nel contratto individuale di lavoro potrà dunque scaturire la conversione di quest’ultimo in un contratto a tempo indeterminato. Sebbene non previsto espressamente, si ritiene che anche il progetto debba trovare un’evidenza formale, rimanendo irrilevante che lo stesso sia stato o meno verbalmente definito.

Conclusioni analoghe vanno, altresì, estese con riferimento alle ipotesi in cui il progetto individuale di inserimento sia stato elaborato in termini assolutamente difformi dalle prescrizioni collettive scaturite dall’attuazione dei commi 2 e 3 dell’art. 55 del Decreto o, ancora, qualora lo stesso progetto si presenti, anche a priori, totalmente evanescente ed inadeguato rispetto alle finalità di inserimento ed adattamento del lavoratore al contesto produttivo. In questi casi potrebbe, infatti, trovare applicazione la sanzione della conversione di tale negozio in un contratto a tempo indeterminato, perché verrebbe comunque ad essere pregiudicata, sin dall’origine, la stessa *ratio* istitutiva del contratto di inserimento e, allo stesso tempo, finirebbe per evidenziarsi la reale volontà delle parti del contratto individuale di far ricorso non a quest’ultima tipologia contrattuale, ma ad una fattispecie ordinaria di rapporto di lavoro subordinato, beneficiando al contempo, ed indebitamente, dei vantaggi connessi alla stipula di un contratto di inserimento. Infine, sempre in tema di forma contrattuale, appare opportuno aggiungere che, vista la cointeressenza del progetto individuale rispetto alla stessa regolamentazione del contratto di

⁶⁴ D’Onghia M., *op. cit.*, 2004, p. 295.

⁶⁵ “*Il contratto nullo può produrre gli effetti di un contratto diverso, del quale contenga i requisiti di sostanza e di forma, qualora, avuto riguardo allo scopo perseguito dalle parti, debba ritenersi che esse lo avrebbero voluto se avessero conosciuto la nullità*”.

inserimento e del rapporto di lavoro dallo stesso derivante, il testo scritto del progetto individuale dovrà, a tutela del lavoratore, essere consegnato al lavoratore all'atto della stipula del contratto e, comunque, o prima o contestualmente all'inizio effettivo dell'esperienza professionale sul luogo di lavoro. Per i contenuti necessari (durata, eventuale periodo di prova, orario di lavoro, categoria di inquadramento del lavoratore, trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro) che dovranno essere trasfusi nel testo del singolo contratto di inserimento, in assenza di una specifica previsione normativa, le parti contraenti dovranno rispettare quanto previsto nell'Accordo Interconfederale o nella contrattazione collettiva di settore.

1.6 Durata

In merito alla durata del contratto di inserimento, il Decreto (art. 57, co. 1) prevede che essa non possa essere inferiore a nove mesi, né superiore a diciotto mesi; ed, inoltre, in caso di assunzione di soggetti disabili, come individuati all'articolo 54, co. 1, lett. f), che la *“durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi”*.

È stato osservato⁶⁶ che l'appena richiamato periodo minimo di durata del contratto di inserimento *“appare in sintonia con la tendenza dell'ordinamento, connessa alla proliferazione dei rapporti a durata predeterminata, a individuare nella durata di nove mesi lo scricchiolio tra assunzioni a termine precarie e quelle stabili, cioè collocabili all'interno dell'organico stabile dell'impresa”*, così come, del resto, avviene ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 368/2001. Con l'art. 56 del Decreto, sarebbe stato così introdotto un limite di durata minima a tutela del lavoratore, limite che, invece, non era stato fissato con il Cfl.

Ai sensi dell'art. 57, co. 2, non si dovrà tener conto nel computo del limite massimo di durata degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o civile, nonché dei periodi di astensione per maternità; in questi casi il rapporto viene ad essere sospeso e, conseguentemente, il termine finale viene posticipato in coerenza con la durata di tale periodo di sospensione.

Parte della dottrina, a tal proposito, osserva, riprendendo le considerazioni estese dalla Cassazione (sentenza 28 marzo 1997, n. 2822⁶⁷) con riferimento al regime giuridico del Cfl in presenza delle medesime cause di sospensione del rapporto di lavoro, che proprio *“la sospensione e il conseguente slittamento del termine non sono tuttavia automatiche, ma dipendono da un'apprezzabile e concreta possibilità di svolgimento della formazione al rientro del lavoratore, al di fuori dei tempi e dei modi inizialmente programmati”*⁶⁸. Con particolare riferimento alla maternità e paternità, occorre precisare che determinano la sospensione del termine sia i congedo di maternità che il congedo parentale (art. 2, co. 1, lett. a) e b) del D.Lgs. n. 151/2000)⁶⁹.

Per le altre cause di sospensione del rapporto di lavoro, come la malattia e l'infortunio, il

⁶⁶ Garofalo D., *op. cit.*, 2004, p. 301.

⁶⁷ Corte di Cassazione, sentenza 28.3.1997, n. 2822 (Dir. Lav. 1998, II, 3, con nota di Valentini): *“La prestazione del servizio militare di leva, quale fatto oggettivamente impeditivo della formazione professionale, ha come effetto quello di sospendere il rapporto di lavoro, che viene prorogato di un pari periodo, al fine di consentire il completamento, seppure differito, della formazione. La proroga del termine non deve tuttavia ritenersi dovuta in modo automatico, ma deve considerarsi sempre rimessa al prudente apprezzamento del giudice di merito una valutazione circa la possibilità di una formazione differita al rientro del lavoratore, al di fuori dei tempi e dei modi in origine programmati, con costi e modalità sostenibili da parte del datore di lavoro”*.

⁶⁸ Spolverato L., *op. cit.*, in *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, 2003, 2003, p. 238.

⁶⁹ In tal senso, si rinvia a Confindustria, *op. cit.*, p. 21.

termine finale rimane invece quello originariamente fissato, non subendo lo stesso alcuna modifica a seguito del verificarsi delle suddette cause di sospensione⁷⁰.

Ai sensi dell'art. 57, co. 3, del D.Lgs. n. 276/2003, una volta decorso il termine stabilito nel contratto individuale, non si potrà procedere al rinnovo di quest'ultimo tra le medesime parti; il lavoratore, tuttavia, potrà sottoscrivere un nuovo contratto della stessa tipologia, ma con un distinto datore di lavoro, ponendo sempre attenzione alla definizione di un autonomo progetto individuale di inserimento.

Sono, invece, ammesse eventuali proroghe, che siano motivate adeguatamente in stretta connessione alla prosecuzione del percorso di adattamento definito nel progetto individuale di inserimento, a condizione che, a seguito della proroga, non venga superato il limite legale di durata massima del contratto (18 mesi o, qualora il lavoratore sia portatore di un grave handicap, 36 mesi). Qualora però il contratto collettivo applicato preveda una durata massima del contratto di inserimento inferiore a quella prevista all'art. 57, co. 1, del Decreto, sarà questo il termine a cui occorrerà fare riferimento per calcolare quanto a lungo il contratto individuale potrà essere prorogato.

Risultano comunque legittimate, nell'arco temporale individuato all'art. 57, co. 1, del D.Lgs. n. 276/2003, anche diverse proroghe del medesimo rapporto di lavoro, e questo aspetto differenzia significativamente la disciplina del contratto di inserimento da quella del contratto a tempo determinato (*ex* D.Lgs. n. 368/2001), laddove, invece, è ammessa una sola proroga, sempre che la durata originaria dell'accordo non sia già, di per sé, superiore ai tre anni.

Circa la proroga nel contratto di inserimento, ai fini di una corretta gestione del rapporto di lavoro, si ritiene che occorra darne debita comunicazione al lavoratore e procedere tempestivamente ad acquisire il necessario consenso di quest'ultimo, così da evitare che, da una mera proroga di fatto del termine inizialmente stabilito per il contratto di inserimento, si determinino le condizioni per l'assoggettamento, *ex* art. 5, co. 1 e 2, del D.Lgs. n. 368/2001, del datore di lavoro ad onerose sanzioni di carattere economico o, peggio, alla trasformazione coattiva del contratto di inserimento in un contratto a tempo indeterminato⁷¹, oltre a non potere mantenere i benefici contributivi eventualmente riconosciuti sino a quel momento in suo favore.

Va, infine, rilevato come possa trovare applicazione al contratto di inserimento la disciplina del recesso; quest'ultimo, pertanto, potrà essere legittimamente esercitato da entrambe le parti prima della scadenza del termine ed alla fine del periodo di prova, soltanto se intimato per giusta

⁷⁰ In termini critici rispetto alla esclusione della malattia dalle ipotesi che determinano la sospensione del contratto di inserimento, D'Onghia M., (*op. cit.*, 2004, p. 296) e Bellocchi P., (*op. cit.*, 2004, p. 640). Quest'ultima, peraltro, osserva che l'esclusione sarebbe ancor più ingiustificabile, laddove "il programma di inserimento sia ancora oggettivamente realizzabile". Parte della dottrina (Garofalo D., *op. cit.*, 2004, p. 302), tuttavia, ritiene che la diversa valutazione del periodo di malattia rispetto a quello destinato alla maternità o al servizio militare o civile possa essere superata "ipotizzando che gli eventi non previsti, ancorché non computabili, possano determinare una proroga della durata del contratto, prevista nel successivo comma 3. La differenza sarebbe data in ultima analisi dall'automaticità del prolungamento, operante nei casi previsti e non anche in quelli non menzionati".

⁷¹ Art. 5, D.Lgs. n. 368/2001: "1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore. 2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini".

causa, ex art. 2119 c.c.⁷²; diversamente, ciascuna delle parti, a fronte di un recesso ingiustificato, sarà tenuta a risarcire integralmente i danni subiti dall'altra per l'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

1.7 Accordo Interconfederale

In data 11.2.2004, una ben nutrita rappresentanza di associazioni datoriali⁷³ e le maggiori confederazioni sindacali (Cgil, Cisl, Uil) hanno sottoscritto un Accordo Interconfederale (in avanti, per brevità, anche AI), avente un'efficacia transitoria e sussidiaria, così da individuare una prima disciplina dei contratti di inserimento e di reinserimento, in attesa che una regolamentazione più dettagliata venisse elaborata nei rinnovi dei contratti collettivi di settore, secondo i rispettivi livelli di pertinenza (nazionale, territoriale ed aziendale).

La sottoscrizione di tale Accordo, peraltro, ha permesso che – in recepimento di quanto previsto all'art. 86, co. 13, del D.Lgs. n. 276/2003 (*“il Ministero del lavoro e delle politiche sociali convoca le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine di verificare la possibilità di affidare a uno o più accordi interconfederali la gestione della messa a regime del medesimo decreto, anche con riferimento al regime transitorio e alla attuazione dei rinvii contenuti alla contrattazione collettiva”*) – tale tipologia contrattuale potesse ricevere immediata applicazione ed in contesto regolatorio alquanto organico, pur a fronte di un quadro regolatorio legale volutamente non esaustivo.

Peraltro, questo è potuto avvenire lasciando impregiudicate le esperienze collettive eventualmente già maturate: a tal proposito, infatti, è stato correttamente evidenziato come *“restano pienamente validi gli accordi sulla materia già eventualmente stipulati a livello settoriale, territoriale, aziendale”*⁷⁴.

Le parti contraenti dell'AI hanno convenuto, seppur in chiave meramente programmatica, che, successivamente alla stipula dello stesso, avrebbe dovuto essere affrontato in sede di contrattazione collettiva di settore *“il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore”* ed, ancora, che proprio in tale sede, ritenuta maggiormente congeniale all'individuazione di una regolamentazione coerente alla tipicità dei singoli settori produttivi, avrebbero dovuto essere ricercate *“soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia”*.

In quest'Accordo, le parti hanno altresì individuato alcuni importanti profili di regolamentazione. È stato, così, specificato, ben prima dell'emanazione della circolare ministeriale, che, in vista della definizione della categoria dei *“disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni”*, avrebbe dovuto farsi riferimento a quanto previsto all'art. 1, co. 2, lett. c) del D.Lgs. n. 297/2002, laddove sono definiti in tal modo coloro che, *“dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici*

⁷² Art. 2119 c.c.: *“Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto”*.

⁷³ Confindustria, Confcommercio, Confapi, Confesercenti, Abi, Ania, Confservizi, Confetra, Legacooperative, Confcooperative, Unci, Agci, Coldiretti, Cia, Confagricoltura, Cna, Casartigiani, Clai, Confinterim, Confedertecnica, Apla.

⁷⁴ Usai G., *Contratto di inserimento: l'accordo interconfederale*, in Guida al lavoro, 2004, n. 8, p. 12.

mesi”. Con riferimento alla durata della efficacia di tale contratto, fermo quanto previsto all’art. 57, co. 1, del D.Lgs. n. 276/2003, è stato, ancora, stabilito che, “nell’ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo”, la stessa potrà essere individuata in sede di contrattazione collettiva anche in termini inferiori rispetto a quella massima *ope legis* indicata, “tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di inserimento”.

È stato altresì chiarito che il contratto di inserimento potrà essere stipulato a tempo pieno o a tempo parziale, mentre l’orario di lavoro andrà, comunque, conformato alle pertinenti disposizioni individuate nel contratto collettivo di categoria.

Il periodo di prova sarà, invece, determinato attraverso il rinvio al “contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore nel contratto di inserimento/reinserimento”. La dottrina, a tal proposito, provando ad interpretare tale clausola dell’Accordo, ha ritenuto che, ai fini del calcolo del periodo di prova, dovrà farsi riferimento all’inquadramento effettivo del lavoratore, non a quello di destinazione⁷⁵.

In aggiunta, è stato ancora concordato che nel contratto di inserimento dovrà essere contenuta la previsione di “un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia di accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento e comunque non inferiore a settanta giorni”⁷⁶.

Particolarmente importante avrebbe dovuto essere quanto concordato in tale Accordo a proposito della regolamentazione del progetto individuale di inserimento (specie in considerazione della rilevanza attribuita dal Legislatore a tale aspetto per la *tipizzazione* del contratto in esame), soprattutto perché un contributo significativo a tal fine avrebbe potuto rendere manifesta la rilevanza e l’interesse attribuito dalle parti sociali a questa nuova fattispecie contrattuale. Nell’Accordo Interconfederale è stato, invece, semplicemente convenuto, riproponendo sostanzialmente la lettera del decreto, che il progetto individuale di inserimento dovrà essere finalizzato a garantire l’adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite ed, inoltre, che in esso dovranno essere indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e la modalità della formazione.

Ai fini della disciplina del progetto individuale di inserimento, pertanto, l’atteso contributo della fonte collettiva di livello interconfederale è stato, per certi versi, deludente: l’AI, pertanto, almeno da questo punto di vista, può considerarsi un’importante occasione perduta per conferire sistematicità alla disciplina di questo contratto ed, insieme, per garantire ai lavoratori coinvolti

⁷⁵ Gottardi D., *op. cit.*, 2004, p. 25.

⁷⁶ Usai G., (*op. cit.*, 2003, p. 13) ha precisato, riprendendone alcuni spunti, come “l’accordo in tema di contratti di formazione e lavoro stipulato tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, a fronte di un contratto di durata di 24 mesi, prevedeva la conservazione del posto per un periodo massimo di 120 giorni, in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro. Pertanto, per un contratto di inserimento di durata di 18 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 90 giorni. Se il contratto di inserimento prevede una durata di 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 75 giorni. Se la durata del contratto di inserimento è di 9 mesi, il mero riproporzionamento determinerebbe un periodo di conservazione pari a 60 giorni; prevale in tal caso la clausola dell’Accordo Interconfederale, che non consente termini di conservazione inferiori a 70 giorni”.

dalla sua applicazione un quadro di tutele più completo ed esaustivo⁷⁷. In aggiunta, la successiva contrattazione collettiva di settore si è conformata, in larghissima parte, al tenore letterale dell'AI, contribuendo, in tal modo, a non offrire ai lavoratori una regolamentazione, soprattutto del progetto individuale di inserimento, che potesse assicurare agli stessi una disciplina idonea a garantire un trasparente percorso di adattamento delle loro qualificazioni al contesto produttivo di pertinenza. In sintesi, rispetto alle finalità perseguite, può allo stato ritenersi sostanzialmente insufficiente la regolamentazione collettiva sulle modalità di inserimento, malgrado l'importanza che l'individuazione di clausole collettive esplicative avrebbe potuto avere rispetto agli esiti dell'applicazione in concreto di quest'istituto. Tali conclusioni critiche, peraltro, non possono certo considerarsi mitigate da quanto, invece, concordato dalle parti contraenti a proposito delle attività di formazione.

Infatti, diversamente da quanto previsto al Decreto⁷⁸, l'Accordo, nel tentativo di introdurre un profilo formativo nel contratto di inserimento, regola esplicitamente il diritto del lavoratore al ricevere *formazione teorica*, in pari misura minima pari a 16 ore, *“ripartite tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali”* del medesimo lavoratore⁷⁹. L'aver voluto richiamare la contrattazione collettiva di settore alla previsione di un periodo minimo di formazione obbligatoria, infatti, sebbene si presenti apprezzabile in termini generali, pur nel contesto di in presenza di un contratto di lavoro non destinato al soddisfacimento di finalità formative⁸⁰, appare allo stesso tempo criticabile per l'esiguità del monte ore di attività di formazione effettivamente previsto. Una volta convenuta la

⁷⁷ Secondo Balletti E., (*op. cit.*, 2004, p. 438), vista l'esiguità contenutistica dell'Accordo Interconfederale, si potrebbe *“opinare che unico scopo cui risulta di fatto destinato tale accordo sia allora quello di prevenire l'attivazione del Ministero del lavoro ex comma 3, art. 55, D.Lgs. n. 276/2003”*.

⁷⁸ Art. 55, co. 4: *“la formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo”*.

⁷⁹ Gottardi D., *op. cit.*, 2004, p. 25. Nello scritto viene evidenziato come, in tal modo, *“le parti risospingono il contratto di inserimento tra i contratti a finalità formativa”* e come la previsione di un periodo minimo di formazione avvicini, secondo l'intenzione delle parti contraenti, il contratto di inserimento alla seconda tipologia di contratto di formazione e lavoro (ex art. 16, co. 2, lett. b, della Legge n. 451 del 1994), destinata appunto ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo. Indipendentemente da quanto previsto nell'Accordo Interconfederale, concordano rispetto alla sovrapposizione tra il contratto di inserimento ed il Cfl cd. *debole*; di tale avviso anche Bellocchi P., (*op. cit.*, 2004, p. 613), Ravelli F., (*op. cit.*, 2004, p. 14), Garofano M.G., *op. cit.*, 2004, p. 427. A differenza del Cfl cd. *pesante*, in cui l'elemento formativo era effettivamente rilevante, la regolazione del contratto di inserimento sarebbe, come per il Cfl cd. *leggero*, *“essenzialmente finalizzata a realizzare l'esigenze di incoraggiare la domanda di lavoro attraverso una sensibile riduzione dei costi”* (Zoppoli L. e Saracini P., *op. cit.*, 2004, p. 49).

⁸⁰ Allo stesso modo, viene rilevato (Basenghi F., *Riforma Biagi: la disciplina del contratto di inserimento*, in Guida al lavoro, 2004, n. 13, p. 63) che *“la circostanza che le prime intese sindacali in materia prevedano invece un obbligo formativo – peraltro contenuto – non cambia di molto la collocazione sistematica della figura e la valutazione che di essa offre il legislatore. Ciò che rileva è che il contratto si accompagni alla definizione di un progetto individuale di inserimento che assume il ruolo di elemento centrale della fattispecie, la cui mancanza pare riverberarsi sulla stessa legittimità della figura. In ogni caso non è difficile comprendere che il progetto individuale di inserimento è tutto orientato ad assicurare l'adeguamento delle competenze professionali del dipendente nel contesto lavorativo, seppur all'ulteriore fine di permettere il più efficace inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro. (...) Ed in una dinamica di questa natura è fin troppo ovvio che la dimensione squisitamente legata al formare – la creazione di un patrimonio di conoscenze teoriche e di know how slegate dal fare immediato ed arricchenti il bagaglio di competenze proprie del lavoratore – esce ridimensionata”*.

necessità di impartire una congrua formazione ai lavoratori assunti con un contratto di inserimento, sarebbe stato infatti auspicabile che le attività di formazione venissero previste in modo tale da essere realmente utili e da assicurare un supporto non meramente simbolico al percorso di qualificazione professionale dei lavoratori.

Ciascun contratto collettivo di categoria potrà modificare, migliorandola, tale previsione, come potrà nello specifico conformare le modalità con cui la formazione dovrà essere impartita durante l'esecuzione del rapporto di lavoro. Allo stesso modo, rientrerà nella autonomia della singola azienda determinare, in termini migliorativi, non solo il *quantum* ed il *quomodo* delle congrue fasi di addestramento specifico, ma anche la suddivisione temporale, nel corso di esecuzione del rapporto di lavoro, delle ore di formazione da destinare all'apprendimento di nozioni teoriche, quanto di quelle necessarie all'addestramento *on the job*, potendo al contempo venir ad essere specificato che tali attività di formazione debbano essere gestite direttamente dall'imprenditore stesso o dai suoi preposti e collaboratori o, ancora, da professionisti esterni appositamente contattati.

Come si vedrà nella parte della presente monografia dedicata alla contrattazione collettiva di categoria, anche in quest'ambito, salvo scarse eccezioni, non è stata attribuita particolare attenzione alle clausole in tema di formazione, limitandosi a riprendere quanto, in merito, è stato elaborato all'AI.

In attesa che venga definito, *ex art. 2, co. 1, lett. i)* del D.Lgs. n. 276/2003, un sistema centrale di certificazione della formazione acquisita, così da attuare il cd. *Libretto formativo del cittadino* previsto nell'accordo Stato-Regioni del 18.2.2000, le parti contraenti dell'AI, traendo peraltro spunto dall'art. 55, co. 4, del Decreto, hanno convenuto che la registrazione delle competenze acquisite, anche attraverso tale periodo di formazione, sarà effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, *“tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua”*. È stato altresì convenuto che dovrà essere presto verificata la possibilità di reperire proprio in tali fondi le risorse per finanziare *“anche progetti formativi per i contratti di reinserimento”*.

Si riportano, infine, due clausole del suddetto Accordo che permettono di evidenziare l'importanza che può assumere l'effettivo esercizio del ruolo regolativo esercitato in questa fase dalla contrattazione collettiva in risposta all'invito, a tal fine formulato all'art. 58, co. 1⁸¹, del Decreto, a contribuire fattivamente alla individuazione della disciplina del rapporto di lavoro discendente dal contratto di inserimento. Non prima, però, di avere sottolineato come la possibilità concessa alle parti sociali di derogare alla regolamentazione legale potrebbe porre dei problemi di trattamento della posizione dei lavoratori che potranno essere risolti solo attraverso l'individuazione di una regolamentazione pattizia davvero idonea ad assicurare un trattamento equivalente rispetto a quello derivante dalle disposizioni normative⁸².

⁸¹ *“Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368”*.

⁸² Anche in questa circostanza, appare attenta la riflessione estesa da Balletti E., (*op. cit.*, 2004, p. 432) che osserva che una simile rimessione alla contrattazione collettiva della potestà di derogare alle disposizioni di legge non terrebbe conto *“degli irrisolti ben noti problemi di efficacia comunque limitata (spec.: no erga omnes) della cd. contrattazione collettiva di diritto comune”*, ma soprattutto prescinderebbe dalla condizione particolare dei lavoratori coinvolti dall'applicazione del contratto di inserimento, che *“in largo numero possano non aderire ad alcuna organizzazione sindacale”*.

Per questo, chi scrive ritiene che, almeno con riferimento al contratto di inserimento, sia stata estesa nel Decreto una reale investitura nei confronti del ruolo “*paralegislativo*” della contrattazione collettiva.

Ritornando all’AI è stata dunque giustamente enfatizzata la necessità di assicurare condizioni di parità di trattamento del lavoratore assunto con contratto di inserimento rispetto agli altri dipendenti presenti sul posto di lavoro: “*l’applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento non può comportare l’esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall’utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell’effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.)*”⁸³.

Inoltre, aggiungendo un significativo elemento alla disciplina legale di tale contratto di lavoro, le parti contraenti hanno stabilito che “*nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell’anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell’istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo*”.

Si osserva, infine, come, sebbene ai sensi dell’art. 58, co. 2, del Decreto, non siano stati previsti limiti quantitativi alla stipula di questo contratto in azienda, ma sia stata semplicemente attribuita alla contrattazione collettiva ogni pertinente elaborazione, in sede di definizione dell’AI non si è proceduto ad individuare alcuna clausola di contingentamento; in considerazione della particolarità del contratto di esame e delle categorie di lavoratori coinvolti, si ritiene che, in quell’occasione, sarebbe stato comunque opportuno esprimere un segnale, restrittivo o di apertura, idoneo ad influenzare la successiva elaborazione della contrattazione collettiva di settore in tema di clausole di contingentamento in merito alla rilevanza da attribuire all’implementazione di questo istituto nei singoli stabilimenti produttivi.

1.8 Rapporto con il contratto di lavoro a tempo determinato

Ritornando alla regolamentazione contenuta nel Decreto, accanto alla ferma apertura verso il contributo delle parti sociali, è stato disposto (art. 58, co. 1), come già riportato, che, “*salvo diversa previsione dei contratti collettivi (...), ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368*”, che disciplinano il rapporto di lavoro a tempo determinato.

Ferma la differenza con la *ratio legis* di quest’ultimo contratto di lavoro, in cui viene ad essere legittimata l’apposizione di un termine a fronte della sussistenza di condizioni di natura

⁸³ Paragrafo 8 dell’Accordo Interconfederale dell’11 febbraio 2004: “*L’applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l’esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall’utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell’effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.)*”.

oggettiva (esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive), nel contratto in esame, invece, vista la scelta legislativa di destinare tale istituto all’inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti a categorie considerate deboli ai fini dell’ingresso e della permanenza nel mercato del lavoro, può dunque affermarsi che l’opzione per l’*assorbimento* della disciplina del D.Lgs. n. 368/2001 si fonda sulla considerazione che il contratto di inserimento costituisca comunque una sottospecie, sebbene di “*tipo soggettivo*”⁸⁴ (essendo conformata in funzione alla condizione personale, sociale ed economica del lavoratore, piuttosto che correlata alle esigenze produttive dell’azienda), del contratto di lavoro a termine.

Del medesimo avviso appare quella parte della dottrina che, sul punto, sostiene che “*il termine apponibile al rapporto perde, in quest’area, la propria ontologica connotazione di arretramento della tutela, per assurgere al rango di strumento per uscire dall’area dello svantaggio e collocarsi nel mercato in posizione paritaria con chi, pur non occupato, è considerato svantaggiato*”⁸⁵.

Occorre però aggiungere che, riprendendo quanto affermato nella recente circolare ministeriale n. 31/2004, non potrà per questo mutarsi l’intera disciplina del contratto di lavoro a termine, ma, in conformità al criterio di compatibilità, potrà farsi ricorso soltanto ad alcune delle previsioni del D.Lgs. n. 368/2001. Quanto previsto, ad esempio, con riferimento alle ipotesi in cui è vietato far ricorso al contratto a tempo determinato (nonché alle sanzioni disposte in caso di violazione dei medesimi divieti) può considerarsi pienamente applicabile al contratto di inserimento.

Pertanto, in relazione alla lettera dell’art. 3, D.Lgs. n. 368/2001, non sarà possibile far ricorso al contratto di inserimento⁸⁶:

- a) per la sostituzione di lavoratori, aventi la medesima qualifica, in sciopero⁸⁷;
- b) in unità produttive/impresе in cui nei sei mesi precedenti siano state attivate procedure collettive di riduzione di personale addetto alle medesime mansioni o in unità produttive in cui vi sia stata una sospensione dei rapporti di lavoro o una riduzione dell’orario di lavoro con diritto al trattamento di integrazione salariale con riferimento a personale avente la medesima qualifica ed addetto alle medesime mansioni;

⁸⁴ Tiraboschi M., *op. cit.*, 2004, p. 17. In termini solo in parte simili le conclusioni di Domenico Garofalo (*op. cit.*, 2004, p. 293), laddove ritiene che il contratto di inserimento non sarebbe un contratto speciale, ma “*un contratto a termine soggettivizzato dal progetto di inserimento, ben riconducibile alla previsione sub art. 10, c. 6*” del D.Lgs. n. 368/2001, laddove viene previsto che il regime di liberalizzazione del contratto di lavoro a tempo determinato lasci comunque inalterate le diverse ipotesi di assunzione a termine “*soggettivizzate*”. Altra dottrina (Bellocchi P., *op. cit.*, 2004, p. 614 e 642), pur sostenendo come “*la conclusione che il contratto di inserimento sia una ennesima variante del contratto a termine per causali soggettive, ossia per promuovere l’occupazione di soggetti deboli pur in assenza di esigenze aziendali limitate nel tempo vanta ormai due punti di forza: la finalità anzitutto, essendo la funzione formativa meramente eventuale, e la disciplina in secondo luogo, giacché è proprio la normativa del contratto a tempo determinato ad integrare, sia pure in via suppletiva, i contenuti del nuovo rapporto di lavoro*”, puntualizza, parimenti, e con dovizia di argomentazioni, che non dovrebbe comunque applicarsi al contratto di inserimento la disciplina del contratto a termine di cui al D.Lgs. n. 368/2001.

⁸⁵ Garofalo D., *Aiuti di Stato all’occupazione e contratto di inserimento: la advantaged disadvantaged theory*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2005, n. 1, p. 13.

⁸⁶ Contro l’applicazione della disciplina dei divieti prevista nel D.Lgs. n. 368/2001 al contratto di inserimento, si rinvia a Bellocchi P., *op. cit.*, 2004, p. 643.

⁸⁷ Al di là della indiscutibile valenza simbolica di un simile divieto rispetto alla tutela di un diritto fondamentale del lavoratore, questa è un’ipotesi di improbabile configurabilità dal momento che la durata minima del contratto di inserimento, pari a nove mesi, non risulta confacente alle esigenze, decisamente più limitate, connesse alla sostituzione di un lavoratore assente per sciopero.

- c) in imprese che non abbiano fatto la valutazione dei rischi ai sensi della normativa in vigore in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 626/1994).

Delle norme contenute al D.Lgs. n. 368/2001 potranno risultare, altresì, applicabili, come già accennato al paragrafo in tema di durata, quelle relative al superamento della durata originariamente determinata (art. 5 di tale Decreto), eccezion fatta per il comma terzo⁸⁸, relativo rispetto al contratto avente una durata inferiore ai sei mesi, vista la diversa durata minima del contratto di inserimento; e per il comma quarto⁸⁹, inerente l'ipotesi della successione dei contratti, in considerazione del fatto che il contratto di inserimento non può essere rinnovato tra le stesse parti.

Sempre dal D.Lgs. n. 368/2001 sembra possibile mutuare anche l'art. 6 sul rispetto del principio di non discriminazione, così fortemente richiesto dal legislatore comunitario e, peraltro, temperato dalle parti sociali all'Accordo Interconfederale; in questo caso, tuttavia, tale principio subirà la non irrilevante eccezione derivante dalla previsione del sottoinquadramento di due livelli introdotta con l'art. 59 co. 1, del D.Lgs. n. 276/2003, seppur la stessa possa risultar motivata dalle finalità particolari del contratto di inserimento.

Dubbi potrebbero sorgere, invece, per l'art. 7 per quanto riguarda la formazione del lavoratore, visto che, secondo quanto disposto all'art. 55, co. 4, del Decreto, la tipologia contrattuale in esame non rientra tra quelle a contenuto formativo; ciò non toglie tuttavia che la durata temporanea del contratto di inserimento possa comunque permettere di recepirne la *ratio*, visto che nel D.Lgs. n. 368/2001 la formazione viene, comunque, intesa come rilevante strumento di contrappeso a fronte della intrinseca precarietà di un rapporto di lavoro a termine, soprattutto perché *“prevista al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro”*. Ove se ne consenta l'applicazione, la norma riportata non si porrà ovviamente in termini di obblighi perché, se così fosse, costituirebbe una palese antinomia normativa, ma potrebbe garantire, specie nelle trattative per la stipula del contratto individuale di lavoro, un elemento ulteriore di tutela della condizione del lavoratore.

Continuando nella selezione delle disposizioni del D.Lgs. n. 368/2001, si rileva che anche l'art. 9, in tema ai diritti di informazione da riconoscere *“ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori”*, possa entrare a far parte del regime giuridico applicabile a chi, come il lavoratore con contratto di inserimento, è stato assunto con un rapporto di lavoro di durata temporanea ed ambisce alla stabilizzazione del medesimo.

Si ritiene, infine, che possa considerarsi altresì applicabile al contratto di inserimento l'art. 10, co. 9 del D.Lgs. n. 368/2001, che permette alla contrattazione collettiva di prevedere un diritto di precedenza a favore dei lavoratori (da non riferirsi a nuove assunzioni con la tipologia contrattuale in esame, ma, piuttosto, con un contratto a tempo indeterminato o con uno a tempo determinato *tout court*) a tempo determinato in caso di assunzioni nella stessa azienda e con la medesima qualifica.

Per il riconoscimento di tale diritto, come di altre aspetti significativi della possibile regolamentazione del contratto di inserimento, occorre ribadire come si possa comunque

⁸⁸ Art. 5, D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368: *“3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato”*.

⁸⁹ Art. 5, D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368: *“4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto”*.

prescindere dal rinvio alla disciplina del contratto di lavoro a termine, dal momento che, come già accennato, il Legislatore (all'art. 58, co. 1, del Decreto) ha previsto un ruolo davvero ampio della contrattazione collettiva ai fini dell'individuazione della disciplina della tipologia contrattuale qui esaminata, così da rendere l'applicazione del D.Lgs. n. 368/2001 solamente ipotetica, laddove divenga necessario colmare eventuali lacune nelle previsioni collettive.

1.9 Incentivi

Un aspetto di primaria importanza della regolamentazione dell'istituto in esame è indubbiamente rappresentato dagli incentivi economici e normativi che sono stati introdotti per promuoverne la diffusione.

Secondo quanto stabilito all'art. 59, co. 1, rilevano, innanzi tutto, gli incentivi giuridici.

Tra questi, il *sottoinquadramento* appare certamente la misura di maggiore appeal sui datori di lavoro, viste le evidenti ricadute in termini retributivi che comporta⁹⁰; salvo che con riferimento alle donne (art. 54, co. 1, lett. e) a seguito della recente modifica introdotta dal cd. *Decreto Competitività* all'art. 59, co. 1 (eliminazione del sottoinquadramento)⁹¹, il D.Lgs. n. 276/2003 ha, infatti, stabilito che *“durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli (la precedente previsione relativa al contratto di formazione e lavoro – art. 16, co. 3, L. n. 451/1994 – prevedeva un inquadramento inferiore di un solo livello rispetto a quello di destinazione finale), alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto”*⁹².

⁹⁰ Parte della dottrina (Spolverato G., *op. cit.*, 2004, p. 88) sottolinea, infatti, come *“inquadramento più basso significa, prima di tutto, salario più basso. Peraltro, la retribuzione potrebbe essere mantenuta più bassa anche dopo l'inserimento”*. La stessa Corte di Cassazione (sentenza 17 maggio 2003, n. 7752), del resto, ha deciso per la legittimità di *“quelle clausole contrattuali collettive che mantengono più bassa la retribuzione per un certo periodo dopo la conferma del contratto di formazione e lavoro, affermando che nel rapporto di lavoro subordinato la retribuzione prevista dal contratto collettivo si presume, sia pure solo in via generale, adeguata ai principi di proporzionalità e sufficienza che investe le disposizioni economiche del contratto anche nel rapporto interno fra le singole retribuzione da esso previste”*. Si rinvia allo scritto in questa nota richiamato per la disamina di ulteriori precedenti giurisprudenziali in materia. Inoltre, va riportato quell'orientamento dottrinario (Garofalo D., *op. cit.*, 2004, p. 304) secondo cui il sottoinquadramento non potrebbe rientrare tra gli incentivi giuridici, ma tra quelli economici, dal momento che tale *“beneficio è e deve essere qualificato come economico, compensativo del minor rendimento di un lavoratore da inserire o da reinserire, il che, fuori dall'ottica formativa, potrebbe, sia pure in parte ratione temporis, fronteggiare il paventato dubbio di illegittimità costituzionale”* legato alla disparità di trattamento sotto il profilo salariale, una volta che è *“venuto meno il valore aggiunto della formazione, da sempre invocato per legittimarla”*.

⁹¹ Il Consiglio dei Ministri, in data 11.3.2005, ha approvato il disegno di legge sulla *competitività* (*“Modernizzazione dei sistemi di protezione sociale e potenziamento ammortizzatori sociali”*) che al capo VII, art. 16, co. 12, prevede che la riportata modifica dell'articolo 59, comma 1, del Decreto. Tale previsione di modifica dell'art. 59, co. 1, del D.Lgs. n. 276/2003, inserita nel D.L. n. 35 del 14 marzo 2005, è stata integralmente mantenuta nella Legge di conversione n. 80 del 14 maggio 2005.

⁹² Parte della dottrina (Ravelli F., *op. cit.*, 2004, p. 21) ricava da tale norma la convinzione della differenza funzionale del contratto di inserimento da quello a tempo determinato, nonché dell'inquadramento del primo tra i contratti a causa mista *“saldatura tra i due obiettivi del contratto, l'inserimento e la formazione, i quali nel progetto trovano la loro sintesi”*; infatti, il progetto diverrebbe *“lo strumento per far conseguire al lavoratore una qualificazione che, al momento dell'assunzione, egli non possiede ancora (...); l'assenza totale del profilo formativo mal si concilierebbe con il trattamento economico inferiore connesso al sottoinquadramento, che, in tal caso, sarebbe privo di giustificazione”*. Allo stesso modo, Balletti (*op. cit.*, 2004, p. 433) rileva che tale previsione non appare coerente con la *ratio legis* del contratto di inserimento

In questo caso il sottoinquadramento, secondo parte della dottrina, più che in relazione all'esiguo contenuto formativo, potrà trovare giustificazione, rispetto a quanto statuito agli artt. 3 e 36 della Costituzione, *“nel presunto minor rendimento dei soggetti assunti con questo tipo di contratto e nell'esigenza di rendere appetibile la stipulazione di un contratto visto come strumento idoneo a sottrarre una congerie di soggetti svantaggiati all'area della esclusione sociale”*⁹³.

La giustificazione di tale minore retribuzione dovrà, onde fugare ogni perplessità di disparità di trattamento, trovare pieno riscontro nella congruenza del progetto individuale di inserimento alle finalità perseguite dalle parti e, soprattutto, nella corretta trasposizione dello stesso nella effettività delle modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Queste ultime non potranno, infatti, che essere differenti rispetto a quelle di un lavoratore comparabile assunto a tempo indeterminato, salvo non voler incorrere in una palese ipotesi di disparità di trattamento retributivo, priva di alcun tipo di giustificazione.

Si ritiene, comunque, che sia corretta l'interpretazione di chi rileva come *“una lettura dell'art. 59 del D.Lgs. 276/2003 conforme a Costituzione potrebbe essere nel senso di considerare questa espressione (la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante ...) come attributiva di una facoltà esercitabile anche dal singolo datore di lavoro, sempreché ricorrano i presupposti sopraindividuati, non escludendo che, in mancanza dei medesimi presupposti, al lavoratore spetterà la retribuzione corrispondente alla qualifica per la quale è stato assunto”*⁹⁴.

Sempre in un ambito prettamente giuridico, assume altresì importanza quanto stabilito al comma secondo dell'art. 59 del Decreto: *“fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo”*⁹⁵, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti

derivante dal Decreto, dal momento che *“obiettivo-finalità cui è funzionale il contratto di inserimento non è il conseguimento di una qualificazione professionale in senso proprio da parte del prestatore, bensì, in realtà, l'adattamento e/o l'adeguamento ad un determinato contesto lavorativo delle competenze professionali di esso lavoratore”*. Si ritiene, comunque, preferibile la tesi di Domenico Garofalo (*op. cit.*, 2004, p. 298) che ha sostenuto, in termini conservativi della legittimità della disposizione in esame, che *“la norma vuole dire che, individuato il livello di inquadramento spettante al lavoratore in base alla professionalità già posseduta, e non già da conseguire al termine di un percorso di mero adattamento delle competenze professionali, il lavoratore è sottoinquadabile di due livelli ai soli fini salariali”*.

⁹³ Ravelli F., *op. cit.*, 2004, p. 17; si veda, inoltre, Garofalo M.G., *op. cit.*, 2004, p. 429. Allo stesso tempo, non appaiono destituite di fondamento le perplessità di chi (Garofalo D., *op. cit.*, 2004, p. 304) ha sostenuto che *“il sottoinquadramento, per di più raddoppiato rispetto a quello consentito in relazione al Cfl, rappresenta una evidente anomalia anche sotto il profilo sistematico, in quanto nell'area degli incentivi all'occupazione di tipo economico, l'alleggerimento del costo del lavoro non comporta mai l'alleggerimento anche della retribuzione in danno al lavoratore”*. Altra parte della dottrina (D'Onghia M., *op. cit.*, 2004, p. 298) sostiene che la previsione di un trattamento retributivo differenziato si potrebbe giustificare esclusivamente con *“la realizzazione di un progetto individuale particolarmente qualificante”*.

⁹⁴ Zoppoli L. e Saracini P., *op. cit.*, p. 46. Questa dottrina, per approfondire il ragionamento di cui sopra, sostiene che *“in sostanza la precarietà economica si può giustificare per ragioni di difficoltà del mercato del lavoro, preferibilmente convalidate da una valutazione collettiva, che potrebbe e dovrebbe recuperare uno spazio significativo nella diffusione dei contratti di inserimento, attraverso l'individuazione oggettiva dei presupposti che possono giustificare un sottoinquadramento dei lavoratori. Fuori da queste cautele, la generalizzazione del sottosalarario non sembra consentita neanche al legislatore – che, anzi, incontra i limiti dell'art. 3, oltre quelli dell'art. 36 – e non può giustificarsi con generiche esigenze di manutenzione del capitale umano”*.

⁹⁵ Nell'Accordo Interconfederale del febbraio 2004, la contrattazione collettiva non ha individuato alcuna clausola in tema. Un'ipotesi di deroga è stata invece adottata nel Ccnl Edili del 24.5.2004, in cui è stato previsto che i lavoratori inseriti e reinseriti andranno computati nella forza lavoro ai fini dell'applicabilità di quanto previsto alla L. n. 300/1970.

numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti”.

Tra fonti, normative e collettive, è possibile certamente annoverare l'art. 18, co. 2, della L. n. 300/1970 in tema di tutela reale del posto di lavoro a fronte di un licenziamento individuale; in tal caso non è stata, infatti, riproposta la deroga, invece, prevista per gli assunti con un contratto di formazione e lavoro.

Si riporta, inoltre, quanto osservato esemplificativamente nella circolare Inps n. 51 del 16.5.2004 laddove è stato precisato che, a parte la tutela reale contro i licenziamenti illegittimi, la disposizione appena riportata del Decreto “*ha rilevanza ai fini della determinazione del requisito occupazionale per:*

- *contributo in misura ridotta per Cig ordinaria (1,90%) dovuto dalle aziende industriali fino a 50;*
- *dipendenti (art. 12 della legge, n. 164/1975);*
- *contributo Cigs (art. 1, c. 1, della legge n. 223/1991);*
- *contributo di mobilità (art. 16 della legge n. 223/1991);*
- *contributo aggiuntivo per lavoro straordinario (art. 2 della legge n. 549/1995);*
- *determinazione della quota di riserva per lavoratori disabili (art. 3 della legge n. 68/1999)”.*

Dopo aver passato in rassegna gli incentivi di natura giuridica, è possibile esaminare le previsioni in tema di sgravi contributivi.

Preliminarmente, va rilevato come, vista la complessità dell'attuale fase di transizione per la finanza pubblica, appare ancora tutta da giocare la partita, più generale, degli incentivi economici all'occupazione. Nel frattempo, con riferimento al contratto di inserimento, il Legislatore ha però stabilito che “*gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro⁹⁶ trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma, 1, lettere b), c), d), e) ed f)*”; come precisato dall'Inps, nella circolare appena citata, tali incentivi, sotto forma di decontribuzione, “*troveranno applicazione esclusivamente per la durata dei contratti di inserimento o reinserimento*”, senza pertanto riproporre il regime di erogazione⁹⁷ che caratterizzava il sistema di incentivazione del Cfl, differenziato in relazione alla particolare tipologia di quest'ultimo contratto.

Occorre dar conto della perplessità relativa alla possibilità di applicare al contratto di inserimento anche l'incentivo del prolungamento dello sgravio contributivo per ulteriori 12 mesi rispetto alla durata del contratto originario previsto per i Cfl di cui all'art. 16, co. 2, lett. a), L. n. 451/1994, ossia quelli di cd. *forte o pesante*, che siano stati stipulati nelle aree territoriali Obiettivo 1 (come da Regolamento Cee n. 208/1993) e che, allo scadere del 24^o mese, siano stati trasformati in contratti a tempo indeterminato. Come osservato in dottrina⁹⁸, non ne ricorrerebbero nella fattispecie contrattuale in esame le necessarie condizioni in quanto tale

⁹⁶ Ne dovrebbe conseguire *de plano* che, rispetto alle aree cd. *svantaggiate* del paese, in caso di trasformazione dei contratti di inserimento scaduti in nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato, da cui si determini un incremento netto della forza lavoro in azienda, il datore dovrebbe maturare un diritto ad una proroga dello sgravio contributivo per ulteriori dodici mesi; si tratta però di un'estensione della disciplina del Cfl che deve essere attentamente vagliata.

⁹⁷ Gli incentivi per i Cfl di tipo b), cd. *leggero o debole* erano riconosciuti solo successivamente alla avvenuta trasformazione del medesimo Cfl in un diverso contratto a tempo indeterminato, mentre nel Cfl di tipo a), cd. *pesante o forte*, il trattamento incentivante, di cui godeva il datore di lavoro, veniva riconosciuto in costanza dell'esecuzione del medesimo rapporto di lavoro.

⁹⁸ Fondazione studi del consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, *op. cit.*, 2004, p. XXI.

ulteriore agevolazione è prevista per una tipologia particolare di Cfl, quella meno affine al contratto di inserimento, peraltro caratterizzata da una durata minima di 24 mesi, ben oltre quindi la stessa durata massima prevista ordinariamente per il contratto di inserimento; tale ulteriore incentivazione dovrebbe, pertanto, trovare al massimo applicazione con riferimento all'assunzione di soggetti portatori di handicap (art. 54, co., 1, lett. f, D.Lgs. n. 276/2003), il cui contratto di inserimento può avere una durata massima pari a trentasei mesi.

Nello specifico, dall'esame delle disposizioni legislative è possibile desumere che, tra i destinatari della disciplina del contratto di inserimento, dovrebbero rimanere esclusi da quest'ultima tipologia di benefici contributivi i giovani tra i diciotto ed i ventinove anni, a meno che – lo si ricava indirettamente – non si tratti di: portatori di handicap (art. 54, co. 1, lett. f); lavoratrici residenti in area ad alta densità di disoccupazione (art. 54, co. 1, lett. e) o lavoratori che non abbiano lavorato per almeno due anni. Ove così non fosse l'esclusione dovrebbe, infatti, considerarsi disposta a prescindere da ogni condizione di disagio occupazionale e questo aspetto sarebbe in contraddizione con la *ratio legis* del contratto di inserimento.

Ad ogni modo, appare evidente che l'esclusione dei giovani dalla sfera di applicazione degli incentivi contributivi non può costituire uno strumento di discriminazione degli stessi, ma piuttosto un evidente invito alle aziende a far ricorso per la loro assunzione al contratto di apprendistato, così da assicurare a questi soggetti, oltre ad un'opportunità occupazionale, anche un percorso formativo adeguato.

È stato osservato che la previsione di incentivi di natura contributiva a favore di un insieme di lavoratori decisamente articolato, ma verosimilmente inferiore in termini dimensionali rispetto all'ambito di applicazione degli stessi incentivi per il contratto di formazione e lavoro, sarebbe da ricondurre ad una precisa scelta legislativa: *“Il risparmio sugli incentivi al contratto di inserimento (ex Cfl) dovrebbe pertanto compensare i maggiori costi della incentivazione del contratto di apprendistato dovuti all'ampliamento della platea dei soggetti interessati. Questo limitato maggiore onere dovrebbe trovare ampia compensazione anche dalle economie derivanti, più in generale, dal complesso delle disposizioni dello schema di decreto che ambiscono a recuperare ampi segmenti di lavoro grigio e nero con vantaggi non solo per i lavoratori interessati (in termini di maggiori tutele), ma anche per le casse dello Stato (in termini di maggiori entrate complessive)”*⁹⁹.

Dovrebbe potersi includere nel contesto degli incentivi, anche quanto disposto all'art. 54, co. 5, del Decreto, laddove è stato stabilito di conservare l'efficacia di quelle disposizioni, se più favorevoli¹⁰⁰, di cui all'articolo 20 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati. Pertanto, le norme contenute al suddetto art. 20 troveranno applicazione sempre che risultino più vantaggiose per i datori di lavoro¹⁰¹, sia per quanto attiene alle agevolazioni contributive, che ai requisiti richiesti per il loro riconoscimento.

Quest'ultima disposizione, al comma primo, prevede che possano essere assunti con un contratto di reinserimento solo coloro che per un periodo non inferiore a dodici mesi abbiano

⁹⁹ Tiraboschi M., *op. cit.*, giugno 2003, p. 106; si veda, inoltre Spolverato, *op. cit.*, 2004, p. 88.

¹⁰⁰ Parte della dottrina (Spolverato G., *op. cit.*, 2004, p. 85) pone in risalto come il maggior favore si rivolga direttamente alle aziende, ed *“indirettamente anche ai lavoratori, che proprio in ragione dei benefici contributivi riservati alle imprese potrebbero trovare un'occupazione”*.

¹⁰¹ Parte della dottrina (Spolverato G., *op. cit.*, 2004, p. 85) pone in risalto come il maggior favore si rivolga direttamente alle aziende, ed *“indirettamente anche ai lavoratori, che proprio in ragione dei benefici contributivi riservati alle imprese potrebbero trovare un'occupazione”*.

beneficiario del trattamento speciale di disoccupazione¹⁰², a condizione che i datori di lavoro, “*al momento dell’instaurazione del rapporto di lavoro, non abbiano nell’azienda sospensioni del lavoro in atto ai sensi dell’art. 2 della legge 12 agosto 1977 n. 675, ovvero non abbiano proceduto a riduzione del personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l’assunzione non avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale*”.

Secondo quanto previsto al comma secondo dell’art. 20 della L. n. 223/1991, per i lavoratori in tal modo assunti a tempo indeterminato la dovuta contribuzione sarà ridotta del 75% per un periodo di dodici mesi, ventiquattro o trentasei mesi a seconda che il lavoratore interessato debba considerarsi disoccupato rispettivamente per un periodo inferiore a due anni, a tre anni o da più di tre anni. Peraltro, al comma terzo del medesimo articolo, è stato altresì disposta in favore del datore di lavoro la possibilità di richiedere, in alternativa ai vantaggi di cui sopra, un’agevolazione pari alla metà della suddetta percentuale di riduzione contributiva (cioè il 50% del 75%, ossia il 37,5%) per un periodo pari al doppio della effettiva durata della disoccupazione del lavoratore fino ad un massimo di settantadue mesi.

Tutto ciò fermo, occorre però precisare che il contratto di reinserimento di cui al Decreto, da una parte, e l’istituto contrattuale disciplinato all’art. 20 della L. n. 223/1991, dall’altra, costituiscono due figure contrattuali diverse, aventi distinte discipline e differenziati presupposti di applicazione (basti pensare che, ex art. 20, L. n. 223/1991, l’incentivo è riconosciuto solo a fronte della trasformazione del rapporto con un contratto a tempo indeterminato, mentre il contratto di inserimento, ex art. 54, co. 1, è, di per sé, a durata temporanea); pertanto, proprio in considerazione di tale diversità, al di là di quanto previsto nel Decreto, difficilmente si potrà porre un problema di sovrapposizione, ma la scelta di una delle due tipologie, e del pertinente regime giuridico, rimarrà semplicemente rimessa al calcolo di convenienze economiche del singolo datore di lavoro¹⁰³.

Peraltro, va osservato che, dopo le modifiche apportate dalla L. n. 223/1991, il trattamento speciale di disoccupazione spetta soltanto ai lavoratori edili per un periodo di novanta giorni, che possono diventare centottanta con la prevista proroga; è così possibile concludere che il contratto di reinserimento, secondo i requisiti appena chiariti, possa essere stipulato solo eccezionalmente, con riferimento ai lavoratori edili che abbiano lavorato per almeno 18 mesi e che siano stati licenziati da aziende che, a loro volta, operino nelle aree in cui il Cipi abbia accertato la sussistenza di una grave crisi occupazionale, conseguente al previsto completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni¹⁰⁴.

Con riferimento agli incentivi di natura contributiva, di particolare importanza sono i chiarimenti in tema di incentivi economici contenuti nella anzi citata circolare n. 31/2004 ed all’art. 9 del Decreto correttivo n. 251/2004: a parte la migliore definizione delle categorie di lavoratori per l’assunzione dei quali il datore potrà, per tutta la durata dei contratti di inserimento o reinserimento, beneficiare delle agevolazioni contributive previste, ex art. 16 della L. n.

¹⁰² Si osserva come, in epoca precedente all’introduzione della L. n. 236/1993 (art. 4, co. 3), il contratto di reinserimento era utilizzato anche per le assunzioni di lavoratori che usufruivano da almeno 12 mesi del trattamento speciale di disoccupazione. Dopo il 1993, pertanto, il bacino dei potenziali fruitori di questo contratto è quindi ristretto alla posizione di coloro che beneficiavano dell’indennità di disoccupazione da almeno 12 mesi.

¹⁰³ A tal proposito, si rinvia a Menghini L., *op. cit.*, 2004, p. 305.

¹⁰⁴ In merito, si veda *Fondazione studi consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, op. cit.*, 2004, p. XVI.

451/1994, per il contratto di formazione e lavoro¹⁰⁵, è stato infatti specificato in termini non equivoci che, al fine di evitare inconvenienti e questioni di legittimità comunitaria come quelle insorte con riferimento all'applicazione degli incentivi per il Cfl¹⁰⁶, occorrerà prestare ottemperanza alla disciplina comunitaria sugli aiuti di Stato ai sensi del Trattato UE (art. 87) ed al Regolamento n. 2204 del 12.2.2002¹⁰⁷.

Peraltro, va aggiunto che con la sentenza del 1° aprile 2004, la Corte europea di giustizia (causa C-99/2002), intervenendo sugli sgravi concessi in Italia a fronte di assunzioni con Cfl dal novembre 1995 al 2001, ha imposto all'Italia il recupero degli aiuti forniti ai datori di lavoro¹⁰⁸.

Tale richiesta non appare di facile evasione, vista la difficoltà di individuare e reperire i beneficiari degli aiuti precedentemente riconosciuti, malgrado già con un messaggio del dicembre 2002 il Ministero del lavoro abbia invitato le aziende a presentare una sorta di autocertificazione dei benefici goduti¹⁰⁹.

Tutto ciò fermo, il riconoscimento della possibilità di beneficiare anche per le assunzioni con contratto di inserimento della disciplina degli sgravi contributivi prevista per i Cfl comporta che tali assunzioni potranno essere incentivate nel rispetto delle seguenti condizioni.

Innanzitutto, i datori di lavoro legittimati alla stipula dei contratti di inserimento potranno liberamente beneficiare delle agevolazioni contributive (sia per quanto riguarda i contributi all'Inps, che in relazione a quelli da versare all'Inail) sempre che non venga superata la riduzione del 25 per cento dell'onere contributivo: in questi casi non vi sarà affatto bisogno di chiedere alcuna autorizzazione alla Commissione europea perché, nel rispetto della normativa comunitaria, siffatta riduzione integra una misura di applicabilità generale ed indifferenziata, come tale esente da restrizioni.

Di contro, sempre in ottemperanza a quanto imposto dalla Unione europea, nella circolare mi-

¹⁰⁵ Per quanto riguarda la misura dell'agevolazione contributiva, occorrerà fare riferimento alle diverse misure già previste in materia, articolate in base al settore di appartenenza ed all'ubicazione territoriale dell'azienda.

¹⁰⁶ Con la Decisione del 11.5.1999 la Commissione europea ha sanzionato l'Italia perché ha ritenuto che gli incentivi contributivi previsti a fronte dell'assunzione con contratti di formazione e lavoro violassero gli artt. 87 ed 88 del Trattato CE a tutela della libera concorrenza. In quell'occasione, la Commissione ebbe a sostenere che le misure di incentivazione sarebbero state giudicate compatibili con il mercato unico solo se tali aiuti avessero determinato la creazione di nuovi posti di lavoro nell'impresa beneficiaria a favore di lavoratori che non avessero ancora trovato un impiego o che avessero perso quello di cui erano stati precedentemente titolari e, ancora, se le stesse misure avessero riguardato l'assunzione di lavoratori aventi specifiche difficoltà rispetto all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro. Il ricorso giurisdizionale presentato dall'Italia per l'annullamento della suddetta decisione della Commissione è stato respinto dalla Corte di Giustizia con la sentenza 7 marzo 2002 (C 310-99).

¹⁰⁷ Pubblicato in G.U.C.E. del 13 dicembre 2002.

¹⁰⁸ A tal proposito, parte della dottrina (Garofalo D., *op. cit.*, 2005, p. 9) ha fatto rilevare come il richiamo alla conformità al Regolamento CE n. 2204/2002 implica una modifica correttiva davvero robusta (peraltro, attuata a seguito dell'emanazione del D.Lgs. n. 251/2004) del D.Lgs. n. 276/2003, dal momento che *“pone una serie di condizioni alla fruibilità delle agevolazioni contributive, totalmente assenti nel rinvio secco alla disciplina vigente per il Cfl, contenuto nell'originario testo dell'art. 59, co. 3.; anche se – ad onor del vero – queste condizioni potevano già dedursi da quest'ultimo rinvio, tenendo conto che la disciplina degli incentivi per il Cfl era stata manipolata dal Ministero del lavoro, con la circolare 22.65.2000, prot. n. 5/26969/70/cfl, emanata a seguito della Dec. Comm. 11.5.1999”*.

¹⁰⁹ Ciò fermo, l'Inps, con il messaggio n. 984 del 11.1.2005 ha comunicato che i datori di lavoro che hanno usufruito di agevolazioni contributive nel periodo novembre 1995-maggio 2001 riceveranno una lettera con la quale ne verrà richiesta la restituzione. La restituzione degli aiuti indebitamente ricevuti, pena l'iscrizione a ruolo, dovrà avvenire, entro i 60 giorni successivi alla ricezione della missiva, utilizzando il modello F24. L'Istituto ricorda come il recupero contributivo sia al netto della riduzione del 25% che, in quanto misura di carattere generale, non si configura come aiuto di Stato.

nisteriale del 2004 è stato precisato che, qualora l'agevolazione contributiva dovesse essere superiore al 25% del costo salariale annuo del lavoratore assunto, per il legittimo riconoscimento della agevolazione dovrà parimenti verificarsi la sussistenza di una complessa serie di presupposti.

Dovrà, infatti, trattarsi di: a) un'agevolazione contributiva non maggiore del 50% (60% in caso di lavoratore disabile) del costo salariale annuo del lavoratore assunto; b) dovrà, a seguito delle assunzioni incentivate, essersi registrato un incremento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento interessato, salvo che i posti non si siano resi vacanti per dimissioni volontarie, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro, licenziamento individuale per giusta causa; c) dovrà, infine, essere garantita la continuità dell'impiego per almeno 12 mesi¹¹⁰, salvo che il rapporto non si sia interrotto prima per giusta causa.

Con la circolare ministeriale n. 31/2004¹¹¹ sono state inoltre riviste le disposizioni di cui all'art. 54, co. 1, del Decreto proprio in stretta correlazione alla definizione di lavoratore cd. *svantaggiato* ai sensi del Regolamento UE n. 2204/2002 (espressamente richiamato all'art. 59, co. 3, dopo l'introduzione del D.Lgs. n. 251/2004) e, conseguentemente, è stato stabilito che, in presenza delle suddette condizioni, a differenza di quanto era stato inteso in un primo momento, le agevolazioni contributive potranno essere immediatamente concesse alle seguenti categorie di soggetti svantaggiati:

- 1) lavoratori extracomunitari;
- 2) disoccupati da oltre due anni che in tale periodo non abbiano seguito corsi di formazione¹¹²;
- 3) soggetti che vivono da soli con uno o più figli a carico;
- 4) soggetti con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
- 5) soggetti privi di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente;
- 6) disoccupati di lungo periodo, ossia persone senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone di meno di 25 anni;
- 7) qualsiasi donna di un'area geografica a livello Nuts2 nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100 per cento della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150 per cento del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni precedenti;
- 8) lavoratori disabili.

Comunque, a parte queste osservazioni preliminari, il regime ordinario di incentivi contributivi, precedentemente applicati ai Cfl, sarà articolato, in relazione alla misura dell'agevolazione e con riferimento al settore di appartenenza, nel seguente modo:

- a) i datori di lavoro non aventi natura commerciale vedranno riconoscersi un incentivo pari al 25% della contribuzione a loro carico se aventi un'ubicazione territoriale nell'Italia Centro settentrionale e del 50% se nel Mezzogiorno;
- b) le imprese vedranno riconoscersi un incentivo pari al 25% della contribuzione a loro carico

¹¹⁰ Per godere di questo incentivi, dunque, il contratto di inserimento dovrà avere una durata minima maggiore di quella, invece, prevista all'art. 57 del D.Lgs. n. 276/2003.

¹¹¹ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare n. 31 del 21 luglio 2004, par. 8.

¹¹² Venendo in tal modo ad essere beneficiata anche la categoria, prima invece ritenuta esclusa da ogni forma di incentivazione, dei soggetti disoccupati di età compresa tra i 18 ed i 29 anni che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato, né frequentato corsi di formazione, negli ultimi due anni (si veda, a tal proposito, l'art. 1, co. 2, lett. b) del D.Lgs. n. 181/2000). Con riferimento a tale categoria, parte della dottrina (Garofalo D., *op. cit.*, 2004, p. 295) osserva che “*dovrebbero rimanere esclusi i giovani inoccupati, ontologicamente non riadattabili, pur se qualificabili lavoratori*”.

- se aventi un'ubicazione territoriale nell'Italia Centro settentrionale; se l'ubicazione territoriale dell'impresa risulterà, invece, essere nel Mezzogiorno, essi avranno diritto a versare gli oneri contributivi in cifra fissa settimanale come avviene per l'apprendistato;
- c) le imprese del settore Commercio e Turismo con meno di 15 dipendenti vedranno riconosciersi un incentivo pari al 40% della contribuzione a loro carico se aventi un'ubicazione territoriale nell'Italia Centro settentrionale; se l'ubicazione territoriale dell'impresa risulterà, invece, essere nel Mezzogiorno, essi avranno diritto a versare gli oneri contributivi in cifra fissa settimanale come avviene per l'apprendistato; e del 50% se nel Mezzogiorno;
- d) le imprese artigiane, ovunque ubicate, dovranno versare gli oneri contributivi in misura fissa settimanale come avviene per l'apprendistato.

Occorre chiarire come l'estensione, espressamente prevista al paragrafo 4 della circolare del Ministero del lavoro n. 31/2004, degli incentivi contributivi a fronte dell'assunzione di cittadini comunitari ed extracomunitari, sempre che gli stessi siano in possesso dei requisiti previsti all'art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003, pone alcuni problemi interpretativi. Ferma la riconducibilità dei soggetti immigrati ed extracomunitari alla categoria dei lavoratori svantaggiati enucleata all'art. 2, lett. f), p.to ii) del Regolamento n. 2204/2002 della Comunità europea, ci si deve, infatti, domandare se i lavoratori appartenenti a questa categoria, al loro primo ingresso in Italia, siano in grado di rispettare i requisiti soggettivi di cui all'art. 54, co. 1, più volte richiamato. Infatti, qualora gli stessi abbiano il permesso di soggiorno, non potranno, di per sé, avere anche lo *status* di disoccupato di lunga durata, né risultare privi di un posto di lavoro; allo stesso modo, qualora il rapporto di lavoro, in virtù del quale abbiano ottenuto, ai sensi della Legge n. 286/1998 (come modificata dalla Legge n. 189/2002), il permesso di soggiorno, dovesse essere cessato prima del termine di efficacia di quest'ultimo documento, tali lavoratori potranno ottenere un nuovo permesso di soggiorno "*per attesa occupazione*" per la parte restante della durata del precedente permesso o al massimo per un periodo di sei mesi, insufficienti comunque a raggiungere i requisiti per lo *status* di disoccupato di lunga durata.

In dottrina¹¹³, pertanto, ai fini del riconoscimento delle agevolazioni per l'assunzione di un lavoratore extracomunitario, vengono individuate le necessarie condizioni nella fattispecie astratta in cui allo stesso lavoratore sia stato rilasciato un permesso di soggiorno della durata di due anni a fronte della stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, successivamente risolto dopo sei mesi dalla sua sottoscrizione.

In questo caso, sarà possibile consegnare a questo lavoratore extracomunitario un permesso di soggiorno "*per attesa occupazione*" di 18 mesi per cui, concluso il dodicesimo mese, acquisirà lo *status* di disoccupato di lunga durata.

Minori dubbi sorgono con riferimento all'assunzione del lavoratore extracomunitario per cui ricorrano le ulteriori condizioni soggettive di inserimento (*ex art. 54, co. 1, del Decreto*), visto che nelle altre ipotesi applicabili non viene richiesto il requisito della permanenza nello stato di disoccupazione.

In generale, è poi possibile sostenere che il contratto di inserimento, essendo una sottospecie del contratto di lavoro a tempo determinato, è, per ogni altro verso, perfettamente utilizzabile per l'assunzione di lavoratori immigrati o non comunitari residenti all'estero, visto che l'art. 22, co. 2, del D.Lgs. n. 286/1998 prevede, accanto al contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche il ricorso a tale tipologia contrattuale.

¹¹³ Pau E., *Contratti di inserimento: dubbi e soluzioni*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2004, n. 34, p. 2214.

In sintesi, per la concessione delle agevolazioni contributive in misura maggiore al 25% del costo salariale (retribuzione lorda più contributi assicurativi e previdenziali obbligatori) a fronte dell'assunzione di un lavoratore con il contratto di inserimento, volendosi attenere scrupolosamente all'impianto normativo comunitario, è stato stabilito che dovranno ricorrere contestualmente le condizioni soggettive previste all'art. 54, comma primo, lett. da b) ad f), e al Regolamento CE n. 2204 del 2002¹¹⁴. In tema, appare opportuno riportare l'orientamento di quella parte della dottrina che ha osservato come *“l'operatività anche per il contratto di inserimento delle condizioni fissate dal Reg. CE 2204/2002 ne riduce fortemente, rispetto al passato, l'appetibilità, riconducibile tutta alla durata a termine, che differenzia tale strumento incentivato, rispetto a quelli cd. di carattere generale, che collegano inscindibilmente il godimento delle agevolazioni contributive alle assunzioni a tempo indeterminato (si pensi alle assunzioni ex art. 8, co. 9, L. 407/1990 e allo sgravio totale triennale) (...). Si va, quindi, consolidando un doppio modello di assunzioni incentivate; il primo è caratterizzato dall'assunzione a tempo indeterminato di soggetti, comunque disoccupati, ma non riconducibili all'area dello svantaggio, come individuato dal Reg. CE 2204/2002; il secondo, che consente l'assunzione a termine, vista con sfavore a livello comunitario, di soggetti riconducibili a quest'ultima area (...)*”¹¹⁵.

Con particolare riferimento alle agevolazioni contributive previste per l'assunzione di donne, risalta immediatamente come non siano stati richiamati in sede amministrativa anche gli incentivi a favore dell'occupazione femminile, secondo i criteri individuati all'art. 54, co. 1, lett. e) del D.Lgs. n. 276/2003.

Questo sarebbe avvenuto, secondo parte della dottrina¹¹⁶, perché i requisiti previsti nella medesima disposizione normativa sarebbero stati meno restrittivi di quanto le norme comunitarie in materia, invece, non richiedessero, tanto che, come vedremo, nella medesima circolare, proprio con riferimento agli incentivi da riconoscere a fronte dell'assunzione di lavoratrici, è stata adottata la previsione dell'art. 2, lett. f), punto xi) del Regolamento (Ce) n. 2204/2002¹¹⁷.

Pertanto, per l'assunzione con contratto di inserimento di donne aventi i soli requisiti previsti all'art. 54, co. 1, lett. e) del D.Lgs. n. 276/2003 appare corretto ritenere che le eventuali agevolazioni contributive potranno, allo stato, essere riconosciute solo nel rispetto del regime cd. *de minimis* (che permette l'erogazione di aiuti, a qualsiasi titolo concessi in favore dell'impresa, in misura pari a 100.000 euro per un periodo massimo di tre anni) nel cui computo, ovviamente, rientreranno anche gli incentivi erogati nei limiti del 25% del costo salariale che, essendo indifferenziati, non ricadano nel regime del divieto degli aiuti di Stato ex artt. 87 ed 88 del

¹¹⁴ Per completezza, si aggiunge che alla circolare ministeriale n. 31 del 2004 è stato altresì specificato che *“gli incentivi di cui all'articolo 59 del decreto legislativo n. 276/03 rimangono soggetti all'obbligo di notifica preventiva per le imprese del settore della costruzione navale e dell'industria carboniera. Con riferimento alla questione relativa all'accertamento dello status del lavoratore, affinché il datore di lavoro possa essere garantito sulla sussistenza delle condizioni che permettono l'assunzione con il contratto di inserimento nonché il diritto ai benefici contributivi possono essere qui richiamate le istruzioni impartite dall'Inps. con circolare n. 117 del 30 giugno 2003”*.

¹¹⁵ Garofalo D., op. cit., 2005, p. 13. L'Autore, traendo le conclusioni rispetto alle considerazioni sopra riportate, ha, infine, lucidamente sottolineato che *“probabilmente è arrivato il momento di sostituire il consolidato e fortunato, a livello sociologico, binomio insider/outsider con quello di advantaged/disadvantaged worker”*.

¹¹⁶ Pau E., op. cit., 2004, p. 2215.

¹¹⁷ L'articolo 2, lettera f), del Regolamento (CE) n. 2204/2002, qualifica come lavoratori svantaggiati, tra gli altri, *“qualsiasi donna di un'area geografica al livello NutsII nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100% della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150% del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni civili precedenti”*.

Trattato CE¹¹⁸. Come abbiamo già accennato, per il Ministero del lavoro le agevolazioni contributive maggiori al 25% del costo salariale annuo del lavoratore potranno essere riconosciute a fronte dell'assunzione di manodopera femminile solo qualora ricorrano condizioni ulteriori rispetto a quelle previste agli art. 54, co. 1, lett. e) e 59, co. 3, del Decreto.

Avendo, infatti, lo stesso Legislatore delegato previsto, da un parte (art. 54, co. 1, lett. e), la necessità di individuare con apposito decreto ministeriale le aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile (relativo a *donne di qualsiasi età*) fosse non inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superasse del 10 per cento quello maschile, e, dall'altra (in conformità ai parametri previsti al menzionato Regolamento UE n. 2204/2002), che si dovesse trattare di aree geografiche in cui il “*tasso medio di disoccupazione superi il 100% della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150% del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni precedenti*”, è stato necessario procedere al contemperamento di queste due diversi criteri.

Seppur con il ritardo dovuto “*alla necessità di svolgere i dovuti approfondimenti tecnici in merito alle corrette soluzioni da adottare per l'individuazione delle aree geografiche*”¹¹⁹, il Ministero del lavoro (di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze) ha così provveduto ad emanare, in data 22.10.2004, il decreto interministeriale necessario ad individuare (ex art. 54, co. 1, lett. e, come reinterpretato in virtù di quanto stabilito al D.Lgs. n. 251/2004) le aree geografiche ai fini della concessione delle agevolazioni contributive per le assunzioni di donne ivi residenti, facendo riferimento ai dati ufficiali sull'occupazione e disoccupazione nella pubblicazione “*Forze di Lavoro*”¹²⁰ dell'Istat.

Con tale decreto interministeriale (art. 1) è stato deciso che, in relazione alla sussistenza dei presupposti giuridici per stipula di contratti di inserimento, “*le aree territoriali di cui all'articolo 54, comma 1, lettera e), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono identificate per gli anni 2004, 2005 e 2006 in tutte le Regioni e Province Autonome*”.

Di contro, però, con l'art. 2 il Ministero ha disposto che le aree territoriali di cui all'articolo 2, lettera f), del Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002, rilevanti ai fini del riconoscimento degli sgravi contributivi, “*sono identificate nelle Regioni Lazio, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna*”¹²¹.

¹¹⁸ Pau E., *op. cit.*, 2004, p. 2217.

¹¹⁹ Resoconto stenografico dell'Assemblea della Camera dei Deputati, seduta n. 532 del 21 ottobre 2004, in cui è intervenuto l'On. Maurizio Sacconi, Sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali. L'On. Sacconi, in questa occasione, ha inoltre chiarito che “*i criteri dettati dall'articolo 54, comma 1, del decreto n. 276 del 2003, basati, come detto, sulla distanza tra tasso di occupazione o tasso di disoccupazione femminili e maschili della singola area geografica, non precisano se la distanza stessa sia da intendersi come differenza assoluta, in punti percentuali, tra i tassi maschile e femminile o di divario relativo tra gli stessi. A tal proposito, la soluzione che si intende adottare, quella del divario relativo, appare tuttavia non solo la più conforme al tenore letterale della norma, ma risulta anche l'unica che consentirà di stipulare contratti di inserimento per quelle donne che risiedono in aree svantaggiate, secondo la ratio dell'istituto*”.

¹²⁰ Dalla relazione tecnica al decreto ministeriale ex art. 54, co. 1, lett. e) del D.Lgs. n. 276/2003 si ricava, infatti, che “*per il calcolo ci si è riferiti ai dati ufficiali sul tasso di disoccupazione e sul tasso di occupazione diffusi dall'Istat sulla base della rilevazione sulle Forze di lavoro, e pubblicati nel volume Forze Lavoro, media 2003*”. In particolare, coerentemente con le definizioni utilizzate su base nazionale ed internazionale, ci si è riferiti “*al tasso di disoccupazione generale (nella classe di età da 15 anni in su) ed al tasso di occupazione della fascia di età da 15 a 64 anni*”.

¹²¹ Si rinvia a tal proposito alle due tavole del decreto ministeriale contenute nell'allegato 1 della presente

Pertanto, secondo quanto previsto all'art. 3 di tale decreto ministeriale, *“gli incentivi economici di cui all'articolo 59, comma 3, del Decreto Legislativo n. 276 del 2003, si applicano ai contratti stipulati ai sensi dell'articolo 54, comma 1, lettera e), del medesimo decreto legislativo solo ove le lavoratrici siano residenti nei territori di cui all'articolo 2 del presente decreto”*.

Come emerge chiaramente dalle disposizioni appena richiamate, si è proceduto al coordinamento della normativa nazionale con quella comunitaria, così da individuare il regime di incentivazione giuridicamente conforme al Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 5 dicembre 2002 (come, del resto, esplicitamente previsto all'articolo 59, comma 3, del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, modificato dall'articolo 13 del Decreto Legislativo ottobre 2004, n. 251).

Riepilogando sinteticamente i termini della questione, è possibile evidenziare che, se all'art. 54, co. 1, lett. e) si afferma semplicemente che possono essere sottoscritti contratti di inserimento con riferimento alle donne appartenenti alle aree territoriali in cui sussistano i presupposti individuati nella medesima disposizione normativa, solo a seguito del raffronto con le disposizioni comunitarie sarà possibile rinvenire le aree in cui a fronte dell'assunzioni di donne ivi residenti saranno altresì riconosciuti ai datori di lavori importanti sgravi contributivi.

Appare oltre modo utile riportare a tal proposito come parte della dottrina abbia sottolineato che *“non va commesso l'errore di sovrapporre le aree ammesse alla stipulazione del contratto di inserimento con quelle che possano godere degli incentivi economici, in quanto le stesse non coincidono”*¹²².

Ed allora, secondo quanto è possibile desumere dalla relazione tecnica al decreto interministeriale testé illustrato, *“posto che il regime sui Cil (ndr, contratto di inserimento lavorativo) non rispetta i limiti sull'intensità lorda dell'aiuto posti dall'articolo 4 del Regolamento”*¹²³, esso

monografia.

¹²² Garofalo D., *op. cit.*, 2004, p. 294.

¹²³ Articolo 4, *Creazione di posti di lavoro*:

“1. I regimi di aiuti a favore della creazione di posti di lavoro e qualsiasi aiuto accordabile nell'ambito di tali regimi devono soddisfare le condizioni di cui ai successivi paragrafi 2, 3 e 4.

2. Quando i posti di lavoro sono creati in regioni e in settori non ammessi a beneficiare degli aiuti a finalità regionale in virtù dell'articolo 87, paragrafo 3, lettere a) e c), al momento della concessione dell'aiuto, l'intensità lorda dell'aiuto non deve superare:

a) il 15% per le piccole imprese;

b) il 7,5% per le medie imprese.

3. Quando i posti di lavoro sono creati in regioni e in settori ammessi a beneficiare degli aiuti a finalità regionale in virtù dell'articolo 87, paragrafo 3, lettere a) e c), al momento della concessione dell'aiuto, l'intensità netta dell'aiuto non deve superare il massimale corrispondente degli aiuti all'investimento a finalità regionale, fissato nella mappa in vigore all'epoca della concessione dell'aiuto, approvata dalla Commissione per ogni Stato membro: a tal fine si tiene conto, fra l'altro, della disciplina multisettoriale degli aiuti regionali destinati ai grandi progetti d'investimento (1).

Per le piccole e medie imprese, salvo altrimenti disposto dalla mappa, detto massimale è maggiorato di:

a) 10 punti percentuali al lordo, nelle regioni di cui all'articolo 87, paragrafo 3, lettera c), purché l'intensità totale netta dell'aiuto non superi il 30%; oppure

b) 15 punti percentuali al lordo, nelle regioni di cui all'articolo 87, par. 3, lettera a), purché l'intensità totale netta dell'aiuto non superi il 75%.

La maggiorazione rispetto al massimale per gli aiuti regionali si applica solo a condizione che il contributo del beneficiario non sia inferiore al 25% del finanziamento ottenuto e se i posti di lavoro sono mantenuti all'interno della regione ammissibile agli aiuti. Quando i posti di lavoro sono creati nella produzione, trasformazione o commercializzazione di prodotti di cui all'allegato I del trattato in aree considerate come zone svantaggiate a norma del regolamento (CE) n. 1257/1999 del Consiglio (2), si applicano i massimali maggiorati o, se del caso, i massimali più elevati previsti da detto regolamento.

4. I massimali di cui ai precedenti paragrafi 2 e 3 si applicano ad un'intensità di aiuto calcolata in

deve riguardare, ai sensi dell'articolo 5 del medesimo Regolamento¹²⁴, lavoratori svantaggiati o disabili, come definiti dall'articolo 2". Conseguentemente, come già evidenziato, l'articolo 2 del DM identifica, in vista dell'assunzione incentivata di lavoratori, le aree di cui al citato art. 2, lett. f), n. xi) del Regolamento CE n. 2204/2002.

Il suddetto decreto interministeriale, sebbene approvato in data 22.10.2004 dal Consiglio dei Ministri, non è stato tuttavia inviato alla Corte dei Conti ed è stato, successivamente, ritirato.

Pertanto, pur dopo i recenti interventi di modifica (D.Lgs. n. 251/004 e L. n. 80/2005), rimane ancora presente all'art. 54, co. 1, lett. e) del Decreto la previsione secondo cui dovrà comunque essere emanato un decreto interministeriale per la determinazione delle aree geografiche in cui sarà possibile procedere all'assunzione di donne con il contratto di inserimento; in attesa, si ritiene che, almeno nella versione non incentivata tramite lo sgravio contributivo, il ricorso alla tipologia contrattuale in esame per l'assunzione di lavoratrici possa avvenire, così come stabilito nel decreto ritirato, su tutto il territorio nazionale. Anche con riferimento a quanto previsto all'art. 59, co. 3, del D.Lgs. n. 276/2003, potrebbero mutuarsi le considerazioni esplicitate nel decreto ritirato ma, in tal senso, appare opportuno procedere con cautela ed attendere i prossimi provvedimenti del Legislatore delegato.

Fermo quanto sinora previsto per gli sgravi contributivi per l'assunzione delle donne, va contemporaneamente rilevato che gli incentivi giuridici costituiti del non computo ai fini delle normative che fanno riferimento al requisito dimensionale delle aziende, nonché dalla legittimazione a stipulare un contratto a tempo determinato al di fuori delle previsioni dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, verranno comunque applicati, secondo quanto previsto all'art. 1, a "qualsiasi donna", senza limitazione di età o altre condizioni particolari, residente *in tutte le Regioni e Province Autonome*¹²⁵.

percentuale dei costi salariali connessi ai posti di lavoro creati per un periodo di due anni, alle seguenti condizioni:

a) i posti di lavoro creati devono rappresentare un incremento netto del numero di dipendenti sia dello stabilimento che dell'impresa interessati, rispetto alla media dei dodici mesi precedenti;

b) i posti di lavoro creati devono essere conservati per un periodo minimo di tre anni o di due anni nel caso delle Pmi; e

c) i lavoratori assunti per coprire i nuovi posti di lavoro creati non devono aver mai lavorato prima o devono aver perso o essere in procinto di perdere l'impiego precedente.

5. In caso di aiuti alla creazione di posti di lavoro concessi nell'ambito di regimi esentati a norma del presente articolo, è consentito un aiuto supplementare per l'assunzione di un lavoratore svantaggiato o disabile conformemente agli articoli 5 o 6.

¹²⁴ Articolo 5, Assunzione di lavoratori svantaggiati e disabili:

"1. I regimi di aiuti a favore dell'assunzione di lavoratori svantaggiati e disabili da parte delle imprese e qualsiasi aiuto accordabile nell'ambito di tali regimi, devono soddisfare le condizioni di cui ai paragrafi 2 e 3.

2. L'intensità lorda di tutti gli aiuti relativi all'occupazione dei lavoratori svantaggiati o disabili di cui trattasi, calcolata in percentuale dei costi salariali su un periodo di un anno successivo all'assunzione, non deve superare il 50% per i lavoratori svantaggiati o il 60% per i lavoratori disabili.

3. Si applicano le seguenti condizioni:

a) quando l'assunzione non rappresenta un incremento netto del numero di dipendenti dello stabilimento interessato, il posto o i posti occupati devono essersi resi vacanti a seguito di dimissioni volontarie, di pensionamento per raggiunti limiti d'età, di riduzione volontaria dell'orario di lavoro o di licenziamenti per giusta causa e non a seguito di licenziamenti per riduzione del personale;

b) fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, al lavoratore o ai lavoratori deve essere garantita la continuità dell'impiego per almeno 12 mesi".

¹²⁵ Si rileva come questo profilo sia stato ritenuto dalla rete delle Consigliere di parità provinciale e regionali del Veneto idoneo ad integrare una violazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne, non compensata dal potenziale incremento della occupazione femminile. In termini critici, parte della dottrina

1.10 Il regime sanzionatorio

Dal punto di vista sanzionatorio, infine, è stato già riportato quanto previsto in caso di assenza della forma scritta del contratto e del progetto individuale di inserimento, anche se, con riferimento a quest'ultima ipotesi, la sanzione dell'invalidità, in mancanza di una disposizione esplicita, è da ricavarsi in termini interpretativi in considerazione del fatto che tale progetto costituisce un elemento essenziale del contratto di inserimento. Peraltro, il Ministero del lavoro, con la circolare ministeriale n. 31 del 2004, ha posto fine ad ogni incertezza ermeneutica, stabilendo che, *“in mancanza di progetto di inserimento il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di costituzione del rapporto”*).

Occorre adesso analizzare quanto stabilito al quinto comma dell'art. 55 del Decreto in relazione alle gravi inadempienze, completamente imputabili al comportamento del datore di lavoro che, in costanza dell'esecuzione del progetto individuale di inserimento, hanno impedito il corretto completamento di tale progetto ed il soddisfacimento delle connesse finalità, precludendo il buon esito dell'adattamento delle competenze professionali del lavoratore alle mansioni cui è assegnato in azienda¹²⁶. La sanzione prevista per questa eventualità è di natura meramente pecuniaria ed è stata originariamente determinata in misura pari alla *“quota di contributi agevolati maggiorati del 100%”*; poco più tardi, tuttavia, rilevandosi come quella appena riportata costituisse una sanzione eccessivamente lieve, la suddetta disposizione è stata modificata con il D.Lgs. n. 251/2004: pertanto, in caso di violazione dei doveri a suo carico previsti nel progetto individuale di inserimento, il datore di lavoro dovrà adesso versare, a titolo di sanzione, *“la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta per il lavoratore avente lo stesso inquadramento legale e contrattuale, maggiorata del 100%”*. Viene, in tal modo, assunto a riferimento il livello di inquadramento che il lavoratore avrebbe ottenuto al termine del proprio periodo di inserimento e, conseguentemente, adottato il parametro dell'effettivo trattamento previdenziale in tal caso dovuto: il trattamento sanzionatorio risulta affatto inasprito.

Di contro, va aggiunto che il Legislatore ha previsto che tale sanzione dovrà essere applicata in termini esclusivi, visto che, a seguito della modifica introdotta con l'art. 12 del D.Lgs. n. 251/2004, è stato stabilito che *“la maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione”* (art. 55, co. 5).

In ogni caso, la scelta di non estendere, in presenza delle suddette gravi inadempienze, la sanzione della nullità del contratto e della instaurazione *ab initio* di un diverso contratto di lavoro a tempo indeterminato e, conseguentemente, di preferire la conservazione del rapporto di lavoro prescelto, appare ulteriormente dimostrativa di quanto il concreto svolgimento di un adeguato

(Tiraboschi M., *Donne e lavoro: la sottile linea tra discriminazioni e pari opportunità*, in *Adapt* – Bollettino n. 7 del 26 febbraio 2005, p. 5) ha, invece, sostenuto che *“una interpretazione politicamente corretta e formalistica dei principi di parità di trattamento si tradurrebbe, nella maggior parte dei casi, in uno strumento di conservazione delle disuguaglianze a favore dei lavoratori che detengono una posizione di vantaggio nel mercato del lavoro e dunque a favore degli uomini. È fondamentale riconoscere che la posizione di svantaggio di talune fasce di lavoratori, tra le quali (purtroppo), ma alla luce di dati statistici ufficiali e certi, siamo costretti ad annoverare le donne, richiede l'utilizzo di misure promozionali specifiche per il miglioramento della loro posizione nel mercato e tra queste rientra a pieno titolo il nuovo contratto di inserimento”*.

¹²⁶ Per contribuire a rendere chiaro il requisito della necessaria gravità delle inadempienze, rilevanti ai sensi dell'art. 55, co. 5, del Decreto, appare utile riportare quanto, a questo proposito, è stato affermato da Confindustria nella circolare n. 18018/2003: *“Qualora sia stata concordata anche una fase di formazione, soltanto la totale carenza di svolgimento di attività formativa o l'obiettiva inadeguatezza della stessa rispetto ai criteri fissati nel progetto individuale, possono legittimare l'applicazione della sanzione di cui all'art. 55”*.

percorso di adattamento, pur rappresentando un presupposto affatto significativo, non costituisca un elemento essenziale della sinora descritta disciplina, diversamente finalizzata alla ricollocazione del lavoratore nel mercato del lavoro; la differenza con il Cfl, a tal proposito, è affatto evidente.

La nozione di gravi inadempienze rimane, tuttavia, alquanto indefinita, perché né il Legislatore delegato, né i contratti collettivi conclusi dopo il settembre del 2003, hanno contribuito ad attribuire alla stessa compiutezza, quando invece ciò sarebbe stato fondamentale, anche per discriminare quest'ipotesi rispetto alla fattispecie di tutt'altra rilevanza in cui si siano verificate solo inadempienze non gravi, per cui non sono state, invece, previste apposite sanzioni.

Su questo punto, probabilmente, servirebbe maggiore completezza, anche per consentire che i datori e i lavoratori siano più avvertiti in merito all'insieme dei diritti e dei doveri, nonché rispetto alle conseguenze giuridiche derivanti dal loro mancato rispetto o violazione, che, nel loro insieme, scaturiscono dalla inesatta implementazione di un progetto individuale di inserimento.

Peraltro, si concorda con quella parte della dottrina¹²⁷ che ritiene che la verifica della sussistenza di gravi inadempienze diverrà, pur nella sua complessità, possibile solo al termine dell'esecuzione del rapporto di lavoro, quando potrà essere valutato il grado di effettività dell'adempimento degli obblighi assunti dal datore di lavoro con la definizione negoziale del progetto individuale: a quel punto, inoltre, anche gli uffici ispettivi degli stessi enti previdenziali, interessati al recupero dei contributi eventualmente versati in misura inferiore rispetto al previsto, potranno proporre un'azione giudiziale per il recupero della omessa contribuzione.

È tuttavia allo stato non semplice immaginare come tale riscontro potrà avvenire efficacemente a consuntivo laddove non vengano, in costanza di esecuzione del rapporto, poste in essere una serie di istanze di verifica delle modalità e del livello di soddisfazione dell'adattamento del lavoratore al contesto produttivo di inserimento. In questo contesto, potrebbe essere davvero utile un supporto negoziale in termini di tipizzazione, nonché un'azione di monitoraggio condotta dalle parti collettive, anche attraverso gli Enti bilaterali di settore. Questo, tuttavia, non potrà di certo limitare il vaglio giurisdizionale, ma potrebbe contribuire alla diffusione del contratto di inserimento a prescindere dal consolidamento di un criterio giurisprudenziale che, essendo in questo caso prettamente ancorato a circostanze di fatto, difficilmente potrebbe peraltro divenire sistematico.

Sempre con riferimento al progetto individuale di inserimento, nulla, tuttavia, esclude che, quanto non previsto direttamente *ex lege* (la nullità e la conseguente conversione del contratto), non venga, invece, disposto in sede giurisdizionale¹²⁸, qualora, una volta accertata l'irrelevanza concreta attribuita dal datore di lavoro all'esecuzione di un progetto individuale di inserimento, venga ricostruita l'effettiva volontà delle parti di stipulare indebitamente un ordinario contratto di lavoro subordinato, ma giuridicamente ed economicamente più vantaggioso. Anche in questo

¹²⁷ Bellocchi P., *op. cit.*, 2004, p. 635.

¹²⁸ Viene, in tal senso, sottolineato (Garofalo M.G., 2004, p. 432) come “*se – a giudizio del giudice – il progetto non ha a monte un'indagine sulle difficoltà soggettive ad inserirsi nel contesto lavorativo o non contiene misure congrue a superarle, non potrà essere qualificato come progetto individuale di inserimento ai sensi dell'art. 55*”. Da tale assunto dovrebbe così ricavarsi la sussistenza di un “*non-contratto di inserimento*” che dovrà essere ricondotto ad altra fattispecie. La dottrina appena richiamata, ai fini dell'individuazione del regime giuridico a questo punto applicabile, evidenzia (p. 434) che qualora, a tal fine, si opti per la fattispecie di contratto di lavoro subordinato “*potrà anche tenersi fermo il termine, ma solo se ricorrono tutte le condizioni di legge perché l'apposizione di termine sia legittima, a partire dalle ragioni tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo dell'art. art. 1, D.Lgs. n. 368/2001, e dalla loro puntuale esplicitazione*”.

caso, infatti, potrebbe, secondo parte della dottrina, essere verosimilmente dichiarata la sussistenza di un normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra le medesime parte che avevano illegittimamente stipulato un contratto di inserimento¹²⁹.

Secondo taluni, inoltre, in questa eventualità *“il contratto deve essere convertito in un normale contratto di lavoro, trattandosi di mancata attuazione della condizione ovvero del presupposto legale statuito per l’esistenza stessa di questa peculiare specie contrattuale; anche in questa circostanza viene, infatti, meno il connotato che identifica e caratterizza il sotto-tipo ed il contratto è, di conseguenza, da ricondursi entro lo schema causale del rapporto di lavoro subordinato. Dunque, anche all’ipotesi di inadempimento da parte del datore di lavoro delle obbligazioni tipiche nascenti dal progetto di inserimento dovrebbe riconnettersi la dissoluzione del contratto di inserimento nel prototipo normativo, con le conseguenti garanzie e tutele per il lavoratore”*¹³⁰.

Contro la possibilità della trasformazione del contratto originario in uno diverso a tempo indeterminato, si pone, invece, chi, pur condividendo la deviazione funzionale dalla causa del contratto di inserimento, in presenza di gravi inadempienze del datore di lavoro rispetto agli obblighi assunti nel progetto individuale di inserimento, ritiene che *“non possa risulterne anche l’effetto (ulteriore) più radicale della conversione della relazione negoziale originaria in contratto di lavoro a tempo indeterminato. Ciò in difetto di previsione di legge specifica”*¹³¹, come invece avveniva in costanza di applicazione del Cfl, secondo quanto previsto all’art. 3, co. 9, della L. n. 863/1984. In tal senso, infatti, le sole ipotesi di conversione con riferimento al contratto di inserimento sarebbero state tassativamente individuate ai sensi dell’art. 56 del Decreto.

Appare, inoltre, corretta l’interpretazione di chi rileva che la mancata esecuzione del progetto individuale di inserimento incida sulla rilevanza dell’adempimento dell’obbligazione, così da rendere esperibili i rimedi (il risarcimento del danno, l’eccezione di inadempimento, ecc.) che *“il nostro ordinamento predispone in caso di mancata esecuzione dei contratti a prestazioni sinallagmatiche”*¹³². Peraltro, a titolo di deterrente contro i comportamenti di quei datori di lavoro che intendano far un uso improprio del contratto di inserimento, dovrebbero esercitare una influenza non trascurabile la sanzione della cessazione dei benefici del sottoinquadramento, degli eventuali sgravi contributivi e del non computo del lavoratore nella base dimensionale dell’impresa.

¹²⁹ In tal senso si veda Trivellini R, *op. cit.*, 2004, p. 307 e, soprattutto, Alleva G., (*op. cit.*, 2003, p. 912); quest’ultimo sostiene che non possa essere trascurata la circostanza che il progetto individuale di inserimento è definito come condizione per l’assunzione con contratto di inserimento, ossia come presupposto per la nascita di questo specifico rapporto di lavoro. Tale Autore ritiene che, onde evitare prassi, fuorvianti rispetto alle finalità legislative, di ricorso abusivo a tale tipologia contrattuale, possa essere determinante il ruolo della contrattazione collettiva nell’individuare piani di inserimento che abbiano una conformazione *“alta ed impegnativa”*, coerentemente alla stessa *ratio legis* che dovrebbe ispirare l’attuazione del contratto di inserimento. La sanzione prevista all’art. 55, co. 5, diverrebbe in simili circostanze aggiuntiva alla riqualificazione del rapporto di lavoro.

¹³⁰ Vincieri M., *op. cit.*, 2004, p. 69; Balletti E., *op. cit.*, 2004, p. 426 (*“la mancata realizzazione del progetto individuale di inserimento si traduca in inadempimento agli obblighi contrattuali, tale da poter importare anche lo stesso travisamento funzionale del modello negoziale del contratto di inserimento”*).

¹³¹ Balletti E., *op. cit.*, 2004, p. 435. Analogamente, altra parte della dottrina (Garofalo D., *op. cit.*, 2004, p. 300) sostiene che trattandosi di *“un contratto a termine, agevolato in funzione dell’adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, ((...)) mancando quest’ultimo, viene meno l’agevolazione”*; del medesimo avviso, Bellocchi P., *op. cit.*, 2004, p. 637.

¹³² Zoppoli L. e Saracini P., *op. cit.*, 2004, p. 43.

Per le medesime ragioni, si rileva che in caso di mancato rispetto dell'obbligo del mantenimento del 60% dei lavoratori assunti nei 18 mesi precedenti con contratto di inserimento, non possa comminarsi la sanzione della trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato, visto come tale sanzione sia stata prevista in modo specifico solo per il difetto di forma di cui all'art. 56 del D.Lgs. n. 276/2003, ma, come osservato in dottrina, nulla esclude che in questo caso possa configurarsi un'ipotesi di “conversione in un contratto a tempo determinato, cosa che dovrebbe comportare sia il pagamento della contribuzione integrale che la retribuzione per il livello di attività svolto e non per quello riferito ai due livelli inferiori”¹³³.

1.11 Regime transitorio dei Cfl

Ferma la scelta legislativa di eliminare il ricorso al contratto di formazione e lavoro, si è provveduto a disciplinare il regime transitorio che riducesse quanto più possibile i problemi organizzativi e gestionali che una simile scelta avrebbe potuto comportare.

Le parti sociali, infatti, hanno provveduto alla stipula dell'Accordo Interconfederale del 13.11.2003 con riferimento ai contratti, appartenenti a questa tipologia, stipulati sulla base di progetti approvati o presentati agli organismi, amministrativi o collettivi, competenti, precedentemente alla data di entrata in vigore del Decreto (24.9.2003).

Di fondamentale importanza ai fini della comprensione delle ragioni del regime transitorio appaiono le premesse contenute in tale Accordo, laddove è stato precisato che “l'alto numero di progetti di formazione e lavoro presentati agli organismi preposti alla loro approvazione prima della data di entrata in vigore del decreto n. 276/2003”, nonché la circostanza che, da una parte, la previgente disciplina prevedeva “un non breve arco temporale, successivo all'approvazione, nel corso del quale è possibile effettuare le assunzioni progettate”, e, dall'altra, che tale breve arco temporale fosse “funzionale allo svolgimento delle necessarie operazioni di ricerca e selezione del personale da assumere”, avevano complessivamente contribuito a determinare una condizione fattuale per cui la mancata attuazione di tali attività propedeutiche avrebbe potuto finire per incidere “in termini negativi sulla scelta aziendale di procedere alle assunzioni”, compromettendo, più in generale, l'autonoma gestione organizzativa della forza lavoro nelle singole aziende.

In questo Accordo, proprio sulla base di siffatte premesse, è stato così concordato che:

- 1) i Cfl “stipulati, anche successivamente al 23 ottobre 2003, in base a progetti approvati entro tale data, esplicano integralmente i loro effetti fino alla scadenza per ciascuno di essi prevista, conformemente alla disciplina previgente in materia di contratti di formazione e lavoro”;
- 2) “i progetti per contratti di formazione e lavoro il cui deposito risulti avvenuto entro il 23 ottobre 2003 possono proseguire il loro iter di valutazione secondo le modalità precedentemente in vigore per i diversi comparti produttivi e, se approvati, saranno attivati esplicando integralmente i loro effetti fino alla scadenza per ciascuno di essi prevista, conformemente alla disciplina previgente in materia”;
- 3) “le assunzioni saranno effettuate nell'arco di tempo previsto dalle delibere regionali o dalle intese interconfederali o settoriali che disciplinano la materia”.

Tuttavia, con l'art. 14 del cd. decreto correttivo, il D.Lgs. n. 251/2004, è stato aggiunto al

¹³³ Massi E., *op. cit.*, 2004, p. 2504.

D.Lgs. n. 276/2003, l'art. 59 bis (*"Disciplina transitoria dei contratti di formazione lavoro"*), in cui è stato confermato che le aziende avrebbero potuto procedere ad assunzioni con Cfl se i relativi contratti fossero stati stipulati nel periodo compreso tra il 24.10.2003 ed il 31.10.2004, sulla base dei progetti specificamente autorizzati entro la data del 23.10.2003¹³⁴.

Come visto, nell'Accordo Interconfederale del novembre 2003 era stato invece concordato che avrebbero potuto essere stipulati Cfl anche sulla base di progetti semplicemente presentati entro il 23 ottobre 2003 e solo successivamente approvati.

Inoltre, sempre secondo l'art. 59 bis del Decreto è stato stabilito che le nuove assunzioni con questo contratto dovranno essere condizionate al rispetto dei limiti numerici e, soprattutto, temporali che esplicitamente contenuti nei progetti per cui sarà intervenuta l'apposita autorizzazione. Occorre, ancora, aggiungere come con l'introduzione dell'art. 59 bis sia stato individuato un tetto ai Cfl, stipulati durante il regime transitorio, per cui potranno essere riconosciuti gli incentivi in precedenza, invece, diffusamente erogati: è stato, infatti, stabilito che i correlati benefici economici verranno riconosciuti, *"nel limite massimo complessivo di 16.000 lavoratori"*, ai soli datori di lavoro che, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del cd. decreto correttivo per i contratti già avviati o entro 30 giorni dalla stipula del contratto per tutte le altre fattispecie (in questo secondo caso, pertanto, la sottoscrizione del contratto dovrà avvenire entro il 31 ottobre 2004, mentre la presentazione della domanda all'Inps per il riconoscimento delle agevolazioni contributive dovrà essere inoltrata entro il 30 novembre 2004), abbiano effettivamente inoltrato specifica richiesta all'Inps, indicando il numero dei contratti di formazione e lavoro stipulati ed allegando copia delle previste autorizzazioni relative ai pertinenti progetti formativi. La fruibilità dei benefici cessa, così, di essere automatica e viene non solo configurata, ma anche condizionata alla sussistenza di requisiti di forma, nonché alla verifica degli oneri di presentazione appena indicati¹³⁵.

Infatti, fermo il citato limite quantitativo, è stato altresì stabilito che l'Inps dovrà, entro il 15.10.2004, valutare ed assentire le richieste di incentivazione adottando il criterio cronologico della loro presentazione, dando comunque la priorità ai Cfl che saranno stati stipulati nell'ambito dei contratti d'area e di patti territoriali.

¹³⁴ Si veda a tal proposito il Messaggio Inps n. 31319 del 6 ottobre 2004.

¹³⁵ Peraltro, sempre nel messaggio richiamato nella nota precedente, l'Inps ha stabilito che *"per quanto riguarda gli aspetti connessi all'assolvimento della contribuzione concernente i lavoratori rientranti nella disciplina transitoria, si fa presente che, stante l'impianto legislativo, non sarà possibile per i datori di lavoro operare alcuna forma di riduzione contributiva fino a quando non sarà intervenuta la prevista autorizzazione dell'Istituto. La contribuzione riferita ai suddetti lavoratori va quindi assolta in misura intera. Le modalità operative per il recupero dei maggiori contributi versati dai datori di lavoro verranno illustrate successivamente"*.

2. IL CONTRATTO DI INSERIMENTO NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEL 2003/2004*

2.1 Ambito dell'indagine

La presente indagine avrà ad oggetto le modalità di recepimento dell'istituto del contratto di inserimento da parte della contrattazione collettiva.

Come noto il contratto di inserimento, disciplinato dagli artt. 54-59 del D.Lgs. n. 276/2003, ha sostituito, nel settore privato, il contratto di formazione e lavoro.

Il legislatore, pur non operando una netta cesura rispetto al passato, è intervenuto con il principale intento, che si percepisce già dal *nomen iuris*, di definire l'istituto in modo tale da renderlo realmente complementare all'apprendistato, e non, come era stato fino ad oggi nell'esperienza pratica, fungibile rispetto ad esso.

Da un lato, quindi, il classico contratto a causa mista, volto all'apprendimento di un mestiere o professionalità, dall'altro un istituto (più moderatamente) finalizzato all'inserimento di particolari soggetti nel contesto organizzativo aziendale, auspicabilmente in vista della stabilizzazione del rapporto.

Rispetto a tale funzione centrale dell'istituto, quella formativa rimane una finalità meramente eventuale. La novità più importante, infatti, è costituita dal venir meno dell'obbligo di formazione teorica (art. 55, co. 4), alla quale si accompagna l'introduzione, in luogo del progetto formativo, di un "*progetto individuale di inserimento*".

Coerentemente, poi, il termine massimo del contratto viene portato da 24 a 18 mesi, mentre viene introdotto un termine minimo, prima non contemplato, di 9¹³⁶.

Sia pure nell'ambito di una sostanziale linea di continuità, alcune novità, orientate a favorire la parte datoriale e quindi a rendere più appetibile il ricorso all'istituto, si registrano anche sul versante della disciplina degli incentivi economici e normativi (v. la generalizzazione della regola del non computo dei lavoratori in inserimento), e delle disposizioni volte a favorire la stabilizzazione del rapporto (art. 54, co. 3, il quale ha introdotto una "franchigia" di 4 lavoratori in inserimento non mantenuti in servizio alla scadenza del termine, esclusi dal computo del limite del 60%, il rispetto della quale è la condizione per procedere a nuove assunzioni con tale contratto¹³⁷).

* A cura di Riccardo Del Punta, Università di Firenze – Facoltà di giurisprudenza, Dipartimento di diritto privato e processuale.

¹³⁶ Ciò a fronte di termini assai più estesi per quanto riguarda il contratto di apprendistato (massimo 3 anni per l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; da 2 a 6 anni per l'apprendistato professionalizzante; circa l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, la durata sarà invece determinata dalle singole regioni).

¹³⁷ Si noti che tale disposizione è in grado di vanificare, almeno nelle realtà di piccole e medie dimensioni, l'efficacia della regola di cui all'art. 54, co. 3, liberalizzando sostanzialmente il ricorso all'assunzione in inserimento, e potendo favorire l'utilizzo distorto della figura contrattuale. Vedremo in seguito in che modo la contrattazione di categoria ha inteso intervenire su questa delicata materia.

Tracciate queste prime considerazioni d'insieme, quel che emerge dal dato normativo è però una figura contrattuale sfocata, dai contorni ampi, la cui modulazione in concreto è riservata, conformemente al *trend* che caratterizza l'intero decreto ma che qui appare particolarmente marcato, alla fonte collettiva.

È infatti il contratto collettivo, di ogni livello, che è chiamato a determinare “*anche all'interno degli Enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare*” l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo (art. 55, co. 2).

Alla fonte collettiva è quindi riservata la concreta determinazione dell'oggetto stesso del contratto, o meglio, dei suoi elementi essenziali, nel quadro di una delega legale sostanzialmente “in bianco”, essendo, la fonte delegata, chiamata a delineare le modalità di definizione del progetto di inserimento (e quindi, in concreto, anche a caratterizzare l'istituto in termini di continuità o discontinuità rispetto al passato).

Alla contrattazione collettiva, sempre di ogni livello, è poi demandata la possibilità di stabilire eventuali percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento (art. 58, co. 2), nonché di derogare alla regola dell'esclusione dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge o dai contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (art. 59, co. 2).

È però dall'art. 58, co. 1, in modo particolare, che può ricavarsi una competenza generalizzata della fonte contrattuale, legittimata a disciplinare il rapporto di lavoro in inserimento in ogni dettaglio, nel quadro delle generali previsioni normative, e, quindi, in ultima analisi, a dare forma compiuta all'istituto.

L'analisi che segue, che avrà come oggetto i primi sviluppi della contrattazione di categoria, si incentrerà dunque, in prevalenza, sulla verifica delle modalità con le quali si è inteso definire il percorso di inserimento.

Vedremo poi se e in che misura le parti sociali hanno posto limiti all'utilizzabilità dell'istituto, ed eventualmente quali tipi di limiti: percentuali, con riferimento alle clausole di contingentamento, o di carattere oggettivo, legati alle professionalità cui l'inserimento è preordinato. Inoltre, saranno oggetto di esame gli interventi di regolamentazione dell'incentivo alla stabilizzazione del rapporto di cui all'art. 54, co. 3.

Successivamente, verranno esaminati gli interventi relativi agli istituti incentivanti, con particolare riferimento al sottoinquadramento ed alle eventuali deroghe alla regola del non computo. Verrà infine verificato in che modo si è inteso disciplinare il rapporto di lavoro rispetto all'orario, al trattamento in caso di malattia e infortunio, all'eventuale apposizione di termini alla durata del contratto diversi rispetto a quelli legali, all'anzianità di servizio in caso di stabilizzazione del rapporto ecc.

Particolare attenzione sarà posta sulle discipline differenziate per il caso di reinserimento e sui meccanismi di informazione e verifica, introdotti al fine di permettere un controllo sindacale sull'utilizzo della figura contrattuale e sull'effettiva attuazione dei progetti di inserimento.

L'analisi partirà dall'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004 che, stipulato ai sensi dell'art. 86, co. 13, ha dettato una disciplina transitoria dell'istituto, sbloccandone l'operatività¹³⁸.

¹³⁸ Si ricorda infatti che l'intervento della contrattazione collettiva costituiva *conditio sine qua non* ai fini dell'entrata a regime del contratto di inserimento. Era previsto, peraltro, un meccanismo di regolamentazione

2.2 L'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004

L'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004, facendo seguito all'intervento in materia di Contratto di formazione e lavoro, del 13 novembre 2003, ha chiuso il cerchio della disciplina della fase transitoria tra le due forme contrattuali.

Esso riveste particolare importanza ai fini della presente analisi per il fatto che, oltre a trovare tuttora attuazione in numerosi comparti, ha costituito il modello di riferimento della contrattazione successiva, la quale, ove non ha inteso rinviare ad esso, integralmente¹³⁹ o parzialmente (molti contratti riservano all'accordo un'efficacia suppletiva), ha spesso riprodotto nella sostanza le disposizioni ivi contenute.

Passiamo quindi ad esaminarne il contenuto.

In primo luogo, le parti hanno individuato un contenuto necessario del contratto di inserimento, che dovrà indicare la durata, l'orario di lavoro *“determinato sulla base del contratto collettivo applicato, in funzione che si tratti di contratto a tempo pieno o parziale”*, la categoria di inquadramento, l'eventuale periodo di prova¹⁴⁰ *“così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria...e il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore”*, oltre che il trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro *“disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina del contratto di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto...e comunque non inferiore a settanta giorni”*.

Circa il progetto individuale di inserimento, esso dovrà indicare *“la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato”* e *“la durata e le modalità della formazione”*. Quest'ultima dovrà essere *“non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica [da impartirsi nella fase iniziale del rapporto] e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione di adeguamento delle capacità professionali del lavoratore”*.

Le parti si sono poi riservate di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua (quelli istituiti ai sensi dell'art. 118 L. 388/2000), la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento, riprendendo così, in termini meramente programmatici, quanto già previsto dall'art. 55, co. 2 per il contratto di inserimento in generale.

L'accordo si limita quindi a fornire una traccia per la definizione del progetto di inserimento (e non poteva essere altrimenti, dato il carattere transitorio e intersettoriale dell'intervento), e reintroduce, sia pure in termini molto blandi, l'obbligo formativo.

Ad attenuare notevolmente la portata *“restauratrice”* della previsione, oltre che la scarsità delle ore di formazione previste, sta peraltro il fatto che l'obbligo di formazione antinfortunistica si ricava già, in generale, dal D.Lgs. 626/1994 e, con specifico riferimento al contratto di inserimento (in forza del generale rinvio operato dall'art. 58, co. 1) dall'art. 7, co. 1, D.Lgs.

da parte del Ministero del lavoro, tramite decreto (art. 55, co. 3), nel caso in cui, entro 9 mesi dell'entrata in vigore della legge, non fosse intervenuta la contrattazione (in questo caso di primo livello) a dettare le modalità di definizione del progetto individuale di inserimento; prerogativa che il Ministero ha rinunciato ad esercitare, avendo, con circolare 31/2004, espressamente richiamato l'Accordo Interconfederale per quanto riguarda la disciplina transitoria.

¹³⁹ Ccnl Bancari, quadri, direttivi e aree professionali (Abi), 12 febbraio 2005 e Ccnl Cooperative sociali, 26 maggio 2004.

¹⁴⁰ Si ricorda che l'apposizione del patto di prova, ritenuta legittima, nel silenzio della legge, con riferimento al Cfl, è ora implicitamente consentita dall'art. 54, co. 3.

368/2001, in materia di contratto a termine, così che la disposizione appare, almeno in parte, meramente esecutiva di uno specifico obbligo imposto dalla legge.

Passando alla disciplina del rapporto, l'accordo, al punto 8), si preoccupa di porre una regola di parità di trattamento, ponendo il divieto di esclusione del lavoratore in inserimento *“dall'utilizzazione dei servizi aziendali...ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive...nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.)”*. Si noti che, anche in questo caso, la prescrizione appare meramente confermativa di quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs. 368/2001, che pone il principio di non discriminazione dei lavoratori a termine rispetto ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Al punto 9), viene reintrodotta la regola della computazione del periodo di inserimento, ai fini dell'anzianità di servizio, nel caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato; regola già prevista con riferimento al Cfl (art. 3, co. 6, L. 863/1984), ma che non aveva trovato riscontro nella disciplina normativa del nuovo istituto. È però prevista un'eccezione assai rilevante, tale da porre seri dubbi sulla reale portata della clausola contrattuale: l'esclusione della computabilità del suddetto periodo ai fini degli istituti di carattere economico o che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

Accanto a queste previsioni di carattere immediatamente precettivo, le parti hanno inteso dare *“suggerimenti”* alle fonti collettive di livello inferiore, come nel caso in cui l'accordo si riferisce a possibili durate del contratto *“inferiori alla massima indicata”*, da stabilirsi da parte della contrattazione collettiva con riferimento al *“reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo”*.

Vedremo come la distinzione tra inserimento e reinserimento, che trova la sua fonte nell'art. 54, co. 1, sarà fatta propria dalla contrattazione sia con riferimento alla durata del rapporto che rispetto alla regola del sottoinquadramento.

Da segnalare infine che l'accordo, al punto 2), con una precisazione opportuna che sarà ripresa dalla quasi totalità degli accordi di categoria¹⁴¹, definisce *“disoccupati di lunga durata”* ai sensi dell'art. 54, co. 1, lett. b), *“in base all'art. 1, co. 1, del Decreto Legislativo n. 181/2000 coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, sono in cerca di nuova occupazione da più di 12 mesi”*.

2.3 Le modalità di definizione dei progetti individuali di inserimento

Gli accordi di categoria, intervenuti nella disciplina dell'inserimento a partire dalla tornata contrattuale del 2004, hanno inteso in termini molto restrittivi il proprio ruolo regolatore con riferimento alla definizione del progetto di inserimento individuale. In molti settori, infatti, le

¹⁴¹ Ccnl Giocattoli (Confindustria) 24 maggio 2004; Ccnl Fotoincisione tessile, 28 giugno 2004; Ccnl Legno e arredamento (Confindustria), 21 luglio 2004; Ccnl Legno e arredamento (Confapi), 22 settembre 2004; Ccnl Pelli e cuoio (Confindustria), 21 maggio 2004; Ccnl Occhiali (Confindustria), 27 maggio 2004; Ccnl Istituzioni socio-assistenziali (Uneba), 27 maggio 2004; Ccnl Calzature (Confindustria), 18 maggio 2004; Ccnl Penne, matite e spazzole, 8 giugno 2004; Ccnl Commercio (Cooperative di consumo), 2 luglio 2004; Ccnl Agricoltura (impiegati e quadri), 27 maggio 2004; Ccnl Ombrelli-Ombrelloni, 2 luglio 2004; Ccnl Commercio (Confcommercio), 2 luglio 2004; Ccnl Attività industriali della filiera ittica e dei retifici, 15 giugno 2004; Ccnl Tessile, abbigliamento, moda (Uniontessile), 4 maggio 2004; Ccnl Tessile, abbigliamento, moda (Confindustria), 24 aprile 2004; Ccnl Grafici (Confindustria), 24 febbraio 2004. Il Ccnl Piccola e media industria alimentare (Confapi), 6 maggio 2004, è l'unico nel quale le parti, forse con un eccesso di scrupolo, si impegnano a chiedere chiarimenti al Ministero circa la portata della definizione.

parti si sono sostanzialmente limitate a riprendere il contenuto dell'Accordo Interconfederale¹⁴², mentre in altri, sempre nel quadro di quanto da esso previsto, si è inteso unicamente dare maggiore concretezza alle previsioni in materia di formazione, senza nulla aggiungere circa le “modalità di definizione del progetto di inserimento”.

È il caso di quei contratti che, sfruttando la previsione di cui all'art. 55, co. 2, hanno affidato agli Enti bilaterali la definizione dei programmi di formazione¹⁴³.

In molti casi si è poi genericamente previsto che la formazione possa essere interna o esterna. Solamente nel settore edile, invece, data forse le peculiarità del lavoro e dei relativi rischi, è previsto che essa dovrà essere impartita dalle Scuole Edili, nell'ambito di programmi definiti da Formedil¹⁴⁴, o comunque resa da “enti di formazione operanti sul territorio”¹⁴⁵.

Da notare, inoltre, che solamente due contratti di categoria, e con esclusivo riferimento all'ambito delle piccole e medie imprese, hanno previsto il ricorso ai Fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'art. 118 L. 388/2000, e specificamente al “Fondo formazione Pmi”, così che può dirsi sostanzialmente ignorato il tentativo di agganciare l'attuazione dei progetti di inserimento, ed il loro finanziamento, nell'ambito degli istituti della formazione continua (cosa che, lo ricordiamo, è resa possibile dall'art. 55, co. 2 e ha trovato conferma nelle previsioni dell'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004)¹⁴⁶.

In alcune ipotesi, poi, gli accordi di categoria hanno regolato i progetti di inserimento in termini ancor più blandi e generici di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale: è il caso del Ccnl nel settore della Nettezza urbana (Aziende private), del 23 novembre 2004, che si limita a porre un obbligo di formazione teorica di 16 ore, senza specificarne il contenuto, e dei Ccnl nel settore del Legno e arredamento (Confapi, 22 settembre 2004 e Confindustria, 21 luglio 2004), che prevedono unicamente l'obbligo formativo, sempre di 16 ore, in materia antinfortunistica.

L'unico caso in cui la formazione è meramente eventuale è invece quello del Ccnl nel settore Tessile, abbigliamento, moda (Uniontessile), del 4 maggio 2004.

Non mancano però i casi (rari per la verità) in cui le parti hanno inteso porre un obbligo formativo più pesante rispetto a quello di cui all'Accordo Interconfederale, forse anche in ragione della maggiore complessità dell'attività lavorativa che caratterizza i relativi settori¹⁴⁷.

In generale, se si esclude l'aspetto della formazione teorica, sono pochi i contratti di categoria

¹⁴² Ccnl Cooperative sociali, 26 maggio 2004; Ccnl Istituzioni socio assistenziali (Anaste), 25 maggio 2004; Ccnl Istituzioni socio assistenziali (Uneba), 27 maggio 2004; Ccnl Bancari, quadri, direttivi e aree professionali (Abi), 12 febbraio 2005; Ccnl Agricoltura (impiegati e quadri), 27 maggio 2004; Ccnl Farmacie municipalizzate, 12 marzo 2004; Ccnl Gomma e plastica (Confindustria), 2 giugno 2004; Ccnl Piccola e media industria alimentare (Confapi), 6 maggio 2004.

¹⁴³ Giocattoli (Confindustria), 24 maggio 2004; Ccnl Fotoincisione tessile, 28 giugno 2004; Ccnl Pelli e cuoio (Confindustria), 21 maggio 2004; Ccnl Occhiali (Confindustria), 27 maggio 2004; Ccnl Calzature (Confindustria), 18 maggio 2004; Ccnl Penne, matite, spazzole, 8 giugno 2004; Ccnl Ombrelli-Ombrelloni, 2 luglio 2004; Ccnl Attività industriali della filiera ittica e dei retifici, 15 giugno 2004; Ccnl Tessile, abbigliamento, moda (Confindustria), 24 aprile 2004; Ccnl Grafici (Confindustria), 24 febbraio 2004. Il Ccnl Commercio (Confcommercio), 2 luglio 2004, prevede che il programma di inserimento venga definito “dagli enti accreditati competenti”.

¹⁴⁴ Ccnl Edili (Cooperative), 24 maggio 2004; Edili (Confindustria), 20 maggio 2004.

¹⁴⁵ Ccnl Edili (Artigianato), 1° ottobre 2004.

¹⁴⁶ Ccnl Piccola e media industria alimentare (Confapi), 6 maggio 2004; Ccnl Tessile, abbigliamento, moda (Uniontessile), 4 maggio 2004.

¹⁴⁷ Ccnl Chimici (Confindustria), 28 maggio 2004, che pone un obbligo di formazione teorica di 32 ore; Ccnl Energia e Petrolio, 1° aprile 2004, che porta la formazione a 40 ore per i contratti di durata fino a 12 mesi, e 60 per gli altri. Il Ccnl Commercio (Confcommercio), 2 luglio 2004, stabilisce un tetto minimo di 24 ore, salvo il caso di reinserimento, per il quale l'obbligo scende a 16 ore.

che hanno disciplinato le modalità di definizione dei progetti di inserimento, limitandosi, peraltro, a prevedere l'affiancamento al lavoratore di un *tutor*.

Si tratta dei Ccnl settori Commercio (Cooperative di consumo), 2 luglio 2004 (per il quale l'affiancamento di un *tutor* è peraltro previsto come eventuale, nei casi di “*qualifiche di particolare contenuto professionale o specialistico*”), Consorzi di Bonifica, 2 luglio 2004 (in cui è previsto che il *tutor* “*sia inquadrato in categoria non inferiore a quella di sbocco del lavoratore*”), e Energia e petrolio, 1° aprile 2004 (il quale prevede che il *tutor* dovrà essere indicato nel progetto di inserimento, dotato “*di formazione e di competenze adeguate*” e seguirà il lavoratore per l'intera durata del rapporto).

Sostanzialmente, quindi, la contrattazione di categoria, sul solco dell'esperienza dell'Accordo Interconfederale, si è limitata a fornire una traccia, delegando ai livelli inferiori il compito di regolamentare il progetto di inserimento nell'ambito degli ampi confini da essa tracciati.

Questa scelta, che appare coerente con l'esigenza di conformare il percorso di inserimento al contesto aziendale e locale, ha trovato infatti riscontro nella contrattazione decentrata, che è generalmente intervenuta in termini più specifici.

Quasi tutti i contratti di secondo livello esaminati hanno infatti introdotto l'obbligo di affiancare un *tutor* al lavoratore¹⁴⁸ e previsto obblighi di formazione generalmente assai più incisivi di quelli ora esaminati, conformati alle competenze da acquisire ed al contesto di inserimento¹⁴⁹.

Infine, prima di concludere la disamina delle questioni attinenti alla disciplina del percorso di inserimento, è il caso di fare riferimento alla previsione, contenuta nell'art. 55, co. 2, che affida alla contrattazione di ogni livello il compito di definire “*le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare*” l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo, al solo fine di sottolineare il suo carattere oscuro, ed il fatto che è stata sostanzialmente ignorata dalla contrattazione collettiva di ogni livello¹⁵⁰.

2.4 I limiti alla stipulazione

Il decreto, all'art. 54, co. 3, ha ripreso il limite, già previsto rispetto al Cfl, per il quale non si può procedere ad assunzioni di lavoratori in inserimento se non sono stati mantenuti in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento scaduto nei 18 mesi precedenti.

La regola ha l'evidente finalità di evitare che l'istituto diventi un mero strumento di flessibilità in mano al datore di lavoro, sganciato da ogni prospettiva, sia pure non vincolante, di

¹⁴⁸ Ccpl Commercio (Confcommercio, Confesercenti), Provincia di Palermo, 7 ottobre 2004; Cia Gruppo Torinese Trasporti SpA, 22 aprile 2004; Cia Calero Antenne Srl; Cia Enel, 25 maggio 2004.

¹⁴⁹ Cia Ilva SpA, 12 novembre 2003, che prevede 80 ore di formazione nel caso di contratto di 18 mesi (e riproporzionate per quelli di durata inferiore), di cui 16 di contenuto eguale a quello previsto dall'Accordo Interconfederale, le restanti riservate alla formazione specifica per ogni “*famiglia professionale*” (24 h) e alla formazione/addestramento personalizzati (40 h). Cia Enel, 25 maggio 2004, che ha portato la formazione a 90 ore. Il Cia Gruppo Torinese Trasporti SpA, 22 aprile 2004, prevede 130 ore di formazione, da impartirsi nei primi 20 giorni di lavoro. Il Ccpl Commercio (Confcommercio, Confesercenti), Provincia di Palermo, 7 ottobre 2004, innalza l'obbligo di formazione teorica a 24 ore e, curiosamente, prevede periodi aggiuntivi di formazione teorica per il caso di reinserimento; inoltre affida all'Ente bilaterale provinciale, a richiesta, il compito di fornire gratuitamente la formazione.

¹⁵⁰ L'unico contratto che se ne occupa è il Ccnl del settore Tessile, abbigliamento, moda (Uniontessile), del 4 maggio 2004, il quale demanda agli Enti bilaterali la possibilità di definire le suddette modalità.

stabilizzazione del rapporto. C'è però un'importante differenza rispetto al passato, in quanto il legislatore ha introdotto una franchigia, stabilendo che nella percentuale suddetta non debbano essere computati 4 rapporti scaduti e non rinnovati; previsione, questa, fortemente criticata, giacché in grado di vanificare la portata della regola, soprattutto con riferimento alle realtà di piccole e medie dimensioni.

D'altro canto il decreto introduce, all'art. 58, co. 2, la possibilità, prima non prevista, che i contratti collettivi introducano limiti percentuali di lavoratori assunti in inserimento rispetto al totale della forza lavoro.

In questo quadro, l'intervento della fonte collettiva assume rilievo decisivo per conformare il potere datoriale, in modo tale da evitare prassi distorte nell'utilizzo del contratto di inserimento (di questo erano consapevoli le parti sociali quando, con l'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004, hanno invitato la contrattazione collettiva a introdurre misure volte alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro in inserimento).

Dall'analisi della contrattazione di categoria intervenuta fino a questo momento risulta però che le prerogative di cui all'art. 55, co. 2, non sono state generalmente esercitate.

Sono solamente due, infatti, i contratti che sono intervenuti ponendo limiti percentuali: il Ccnl nel settore bancario, per quadri, direttivi e aree professionali (Abi), del 12 febbraio 2005, il quale pone il limite del 5% dei lavoratori in inserimento rispetto al totale della forza lavoro, e il Ccnl delle Istituzioni socio-assistenziali (Uneba), del 27 maggio 2004, che pone un limite del 30%, riferito però globalmente al personale in inserimento, a termine, con contratto di apprendistato, di formazione e lavoro e somministrato.

Altri contratti di categoria, anche se sempre in numero limitato, hanno invece preferito intervenire sulla regola di cui all'art. 54, co. 3, rendendola più incisiva.

È il caso del Ccnl del settore Commercio (Cooperative di consumo), del 2 luglio 2004, che ha innalzato la percentuale al 75% e eliminando la regola della franchigia dei 4 rapporti non rinnovati; del Ccnl del settore Farmacie municipalizzate, del 12 marzo 2004 (doppia soglia, del 70% dei c. di inserimento e dell'80% di quelli di reinserimento, eliminata la franchigia); del Ccnl settore Commercio (Confcommercio), del 2 luglio 2004 (immutata la percentuale, ma viene meno al franchigia)¹⁵¹.

Alcuni contratti intervengono in maniera poco chiara, elevando il limite percentuale, ma nulla dicendo circa la regola della franchigia, sì che risulta dubbio se le parti abbiano inteso eliminarla o meno (è il caso del Ccnl per le Aziende private di nettezza urbana, del 23 novembre 2004, che porta il limite al 65%; del Ccnl per il settore dell'Energia e petrolio, del 1° aprile 2004, che passa dal 60% ai 2/3; il Ccnl per le Istituzioni socio assistenziali iscritte all'Anaste, del 25 maggio 2004, si limita invece a ribadire la percentuale del 60%).

Infine il Ccnl per i Consorzi di bonifica, del 2 luglio 2004, innalza il limite al 70%, ma sancisce espressamente il mantenimento della "franchigia".

Nella sostanza, quindi, solamente 1/3 dei contratti di categoria che hanno disciplinato la figura contrattuale hanno posto limiti alla stipulazione dei contratti di inserimento più incisivi di quelli legali. Si può comunque ritenere che la questione sarà oggetto di regolamentazione più stringente da parte della contrattazione decentrata, come risulta già da un esame, anche se solo

¹⁵¹ Si noti che questo contratto è l'unico che introduce un meccanismo di controllo, prevedendo un obbligo in capo al datore di lavoro, che voglia procedere ad assunzioni con contratto di inserimento, di darne comunicazione preventiva ad un apposita commissione istituita presso l'Ente bilaterale territoriale, al fine della verifica del rispetto del limite percentuale di conferma.

parziale, dei primi contratti aziendali intervenuti in materia¹⁵². Per concludere, si deve notare che nessun contratto si è preoccupato, come forse sarebbe stato opportuno fare, di prevedere una disciplina transitoria della regola di cui all'art. 54, co. 3, stabilendo che ai fini del calcolo della percentuale del 60% si dovesse tener conto anche dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Nell'ambito della presente disamina, occorre infine verificare come la contrattazione collettiva si è atteggiata rispetto a limiti previsti dalla normativa in tema di Cfl e venuti meno con riferimento all'inserimento.

Si tratta della previsione di cui alla legge n. 407/1990, art. 8, co. 5, che, in coerenza con lo scopo propriamente formativo del contratto, demandava ai contratti nazionali o agli accordi interconfederali la possibilità di escludere il ricorso al Cfl per le professionalità elementari e connotate da compiti generici o ripetitivi.

Nonostante il netto affievolimento della causa formativa nel contratto di inserimento, alcuni accordi di categoria hanno comunque escluso il ricorso all'istituto per le qualifiche inquadrare al livello più basso¹⁵³. Nessuna contratto ha invece ripreso la disposizione, contenuta all'art. 3, co. 1, L. 862/1984, che escludeva il ricorso al Cfl per quei datori che avevano sospensioni di lavoro in atto o avevano proceduto a riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti (salvo che l'assunzione non fosse diretta all'acquisizione di professionalità diverse da quelle interessate alla sospensione o riduzione).

2.5 La disciplina degli incentivi economici e normativi

Tralasciando ogni questione attinente agli incentivi di carattere contributivo, che non riguardano la contrattazione collettiva, i due strumenti con i quali il legislatore ha voluto favorire l'assunzione in inserimento sono quelli, già previsti con riferimento al Cfl, ma resi più favorevoli, del sottoinquadramento (per un massimo di due livelli rispetto a quello corrispondente alle mansioni svolte, art. 59, co. 1)¹⁵⁴ e dell'esclusione dei lavoratori in inserimento “*dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti per l'applicazione di particolari normative e istituti*” (art. 59, co. 2)¹⁵⁵.

Rispetto alla regola del sottoinquadramento, la stragrande maggioranza dei contratti di categoria è intervenuta con lo scopo di limitarla ad un solo livello per l'ipotesi del reinserimento¹⁵⁶. A questo fine è generalmente inteso per reinserimento, conformemente a quanto

¹⁵² Cia Ilva SpA, 12 novembre 2003, che pone l'obiettivo, per la scadenza dello stesso accordo, che i lavoratori in inserimento non superino il 16% della forza lavoro. Ccpl Commercio (Confcommercio, Confesercenti), Provincia di Palermo, 7 ottobre 2004, che pone il limite, molto elevato, del 50%, rispetto, però, ai lavoratori a t. indeterminato, prevedendo altresì che, nel caso in cui il datore non abbia alle sue dipendenze lavoratori a tempo indeterminato, il limite sia di 3 lavoratori in inserimento. Cia Avis, 27 settembre 2004, per il quale i lav. in inserimento non possono superare il 10% della forza lavoro. Da notare infine che il con il Cia del Gruppo Torinese Trasporti SpA, del 22 aprile 2004, parte datoriale si è impegnata a mantenere in servizio almeno il 90% dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.

¹⁵³ Ccnl Commercio (Cooperative di consumo), 2 luglio 2004; Ccnl Nettezza urbana (Aziende private), del 23 novembre 2004; Consorzi di bonifica, 2 luglio 2004. Per la contrattazione territoriale si veda Ccpl Commercio (Confcommercio, Confesercenti), Provincia di Palermo.

¹⁵⁴ Si ricorda che per il Cfl il sottoinquadramento non poteva essere superiore ad un livello (art. 16, co. 3, L. n. 451/1994).

¹⁵⁵ Per il Cfl era invece previsto il computo ai fini dell'applicazione dell'art. 18 St. lav. (L. 108/1990).

¹⁵⁶ Ccnl Giocattoli (Confindustria) 24 maggio 2004; Ccnl Fotoincisione tessile, 28 giugno 2004; Ccnl Pelli e cuoio (Confindustria), 21 maggio 2004; Ccnl Occhiali (Confindustria), 27 maggio 2004; Ccnl Edili

stabilito nell'Accordo Interconfederale, quello “*di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo*”, non mancando però definizioni più stringenti¹⁵⁷.

Solamente il Ccnl per il settore del Commercio (Cooperative di consumo), del 2 luglio 2004, prevede invece una sorta di “salario di ingresso”, per cui il sottoinquadramento passa da due a un livello trascorsa la metà del periodo di inserimento, anche se previsioni analoghe sono contenute in alcuni dei contratti di secondo livello, più idonei a dettare regolamentazioni così dettagliate¹⁵⁸.

Tre accordi di categoria si preoccupano poi di precisare (forse con eccesso di zelo, potendo essere dato per scontato) che il sottoinquadramento sarà di un livello in caso di svolgimento di mansioni corrispondenti al penultimo¹⁵⁹.

Generalmente, comunque, se si esclude il caso del reinserimento, non si rinvergono limiti rilevanti alla regola legale, con l'eccezione del Ccnl del settore chimico (Confindustria), del 28 maggio 2004, che esclude in generale il sottoinquadramento, per limitarlo poi ad un livello per i lavoratori del comparto “*Lubrificanti/Gpl*”, e del Ccnl per le Farmacie municipalizzate, del 12 marzo 2004, che lo esclude per gli “*assistenti farmacisti*”. Nella contrattazione decentrata si registra invece il Cia Avis, del 27 settembre 2004, che pone il limite generalizzato di un livello di declassamento.

Anche con riferimento alla regola del non computo dei lavoratori in inserimento l'intervento della contrattazione collettiva è stato, fino a questo momento, molto limitato.

Gli unici accordi che hanno posto deroghe ai sensi dell'art. 59, co. 2, sono infatti il Ccnl per la Piccola e media industria alimentare, del 6 maggio 2004, che ha stabilito il computo dei lavoratori in inserimento per quanto riguarda la determinazione del numero dei componenti le Rsu e ai fini della determinazione dell'ammontare dei permessi sindacali.

Solamente il Ccnl per il settore Edile (cooperative), del 24 maggio 2004, e il Cia Avis, del 27 settembre 2004, hanno invece reintrodotta la regola del computo ai fini della soglia numerica per l'applicazione dell'art. 18 St. lav. (prevista, lo ricordiamo, con riferimento ai Cfl a seguito della L. 108/1990, e venuta meno rispetto all'inserimento).

(Confindustria), 20 maggio 2004; Ccnl Gomma e plastica (Confindustria), 2 giugno 2004; Ccnl Calzature (Confindustria), 18 maggio 2004; Ccnl Penne, matite e spazzole, 8 giugno 2004; Ccnl Agricoltura (impiegati e quadri), 27 maggio 2004; Ccnl Ombrelli-Ombrelloni, 2 luglio 2004; Ccnl Edili (Artigianato), 1° ottobre 2004; Ccnl Commercio (Confcommercio), 2 luglio 2004; Ccnl Attività industriali della filiera ittica e dei retifici, 15 giugno 2004; Ccnl Tessile, abbigliamento, moda (Confindustria), 24 aprile 2004; Ccnl Grafici (Confindustria), 24 febbraio 2004; Ccnl Edili (cooperative), 24 maggio 2004. Per la contrattazione territoriale vedi Ccpl Commercio (Confcommercio, Confesercenti), Provincia di Palermo, 7 ottobre 2004.

¹⁵⁷ Ccnl Gomma e plastica (Confindustria), 2 giugno 2004, per il quale la limitazione del sottoinquadramento opera per i lavoratori che abbiano svolto, per più di 12 mesi, la stessa mansione cui è preordinato l'inserimento, o mansioni analoghe in aziende dello stesso comparto. Ccnl Commercio (Confcommercio), 2 luglio 2004, nel quale sono considerati in reinserimento quei soggetti che, negli 18 mesi prima dell'assunzione, abbiano, per almeno 3 mesi, svolto le stesse mansioni, oppure seguito specifici corsi formativi di reinserimento presso Enti bilaterali, istituzioni pubbliche o centri di formazione accreditati.

¹⁵⁸ Cia Enel, 25 maggio 2004, che prevede il passaggio di livello dopo 12 mesi. Cia Ilva SpA, 12 novembre 2003, che stabilisce, solamente in caso di “*bassa scolarità*” e con riferimento alle mansioni di 3° categoria, il passaggio dalla 1° alla seconda trascorsi 6 mesi dall'instaurazione del rapporto. Cia Callearo Antenne Srl, 27 gennaio 2004, che, con esclusivo riferimento ai lavoratori collocati al livello più basso, stabilisce il passaggio a quello superiore trascorsi 10 mesi.

¹⁵⁹ Ccnl Legno e arredamento (Confindustria), 21 luglio 2004; Ccnl Legno e arredamento (Confapi), 22 settembre 2004; Ccnl Pulizia urbana (Aziende private), del 23 novembre 2004.

2.6 La disciplina del rapporto di lavoro

Come già rilevato, la contrattazione collettiva di ogni livello, anche in forza dell'espresso potere normativo conferitogli dall'art. 58, co. 1, è chiamata a dettare la disciplina del rapporto di lavoro in inserimento, derogando eventualmente alla normativa suppletiva in tema di contratto a termine.

Esamineremo quindi in che modo la parti hanno inteso regolare l'istituto, con particolare riferimento alla durata del contratto, all'orario di lavoro, al trattamento in caso di malattia, al patto di prova, all'anzianità di servizio in caso di stabilizzazione del rapporto, oltre che al godimento dei benefici contrattuali in genere, riconosciuti al personale a tempo indeterminato.

Circa la durata del rapporto, alcuni contratti hanno previsto una disciplina differenziata per l'ipotesi di reinserimento, limitandola in questo caso ad un massimo di 12 mesi¹⁶⁰. Particolare attenzione merita poi il Ccnl per il settore del Commercio (Confcommercio), del 2 luglio 2004, il quale prevede che la durata del rapporto verrà ridotta rispetto ai 18 mesi massimi, per un periodo corrispondente a quello in cui il lavoratore reinserito, negli ultimi 18 mesi, ha svolto le stesse mansioni (anche se l'accordo prevede una durata minima, in ogni caso, di 12 mesi).

Al di là dell'ipotesi del reinserimento, sono invece pochi i contratti che prevedono limitazioni circa la durata del contratto.

Oltre al Ccnl per il settore del Commercio (Confcommercio), del 2 luglio 2004, solamente altri due accordi, i Ccnl per il settore Edile (Artigianato), del 1° ottobre 2004, e quello per il settore chimico (Confindustria), del 28 maggio 2004, stabiliscono che il contratto debba avere una durata minima di 12 mesi, in luogo dei 9 mesi posti dalla legge.

In due casi, invece, le parti sono intervenute in modo più dettagliato, predeterminando la durata del rapporto in funzione della qualifica cui l'inserimento è preordinato (Ccnl per la Piccola e media industria alimentare, del 6 maggio 2004¹⁶¹) o fissando, per ciascuna qualifica, la durata massima dello stesso (Ccnl dei Consorzi di bonifica, del 2 luglio 2004¹⁶²).

Circa la contrattazione di secondo livello, si segnalano invece il Cia Enel, del 25 maggio 2004, che fissa la durata del rapporto, in ogni caso, a 18 mesi, e il Ccpl per il settore del Commercio (Confcommercio, Confesercenti), provincia di Palermo, del 7 ottobre 2004, il quale pone il termine massimo a 12 mesi per le qualifiche di 5° e 6° livello, prorogabile fino a 18 a patto che venga impartita una formazione teorica ulteriore di 16 ore¹⁶³. Per quanto riguarda la disciplina dell'orario di lavoro, alcuni contratti, come già previsto dall'Accordo Interconfederale, effettuano un semplice rinvio alle previsioni del contratto collettivo¹⁶⁴, mentre la maggior parte di

¹⁶⁰ Ccnl Istituzioni socio assistenziali (Anaste), 25 maggio 2004; Ccnl Nettezza urbana (Aziende private), del 23 novembre 2004; Ccnl Istituzioni socio-assistenziali (Uneba), 27 maggio 2004; Ccnl Edili (Confindustria), 20 maggio 2004; Ccnl Gomma e plastica (Confindustria), 2 giugno 2004; Ccnl Edili (Artigianato), 1° ottobre 2004; Ccnl Grafici (Confindustria), 24 febbraio 2004; Ccnl Edili (cooperative), 24 maggio 2004.

¹⁶¹ Che prevede una durata di 9 mesi per il conseguimento delle qualifiche di livello 7° e 8°, di 16 mesi per le qualifiche del 6°, di 18 mesi per quelle di livello superiore.

¹⁶² Che pone una durata massima di 11 mesi per il conseguimento di qualifiche del 2° e 3° livello, di 14 per quelle di 4° e 5° livello, di 18 per quelli superiori.

¹⁶³ Da notare che l'accordo citato si pone in contrasto con il Ccnl per il settore del Commercio (Confesercenti), per il quale il contratto non può avere una durata inferiore ai 12 mesi (regola espressamente posta come inderogabile da parte della contrattazione integrativa).

¹⁶⁴ Ccnl Legno e arredamento (Confindustria), 21 luglio 2004; Ccnl Legno e arredamento (Confapi), 22 settembre 2004; Ccnl Istituzioni socio-assistenziali (Uneba), 27 maggio 2004; Ccnl Edili (Confindustria), 20 maggio 2004; Ccnl Agricoltura (impiegati e quadri), 27 maggio 2004; Ccnl Edili (Artigianato), 1° ottobre 2004; Ccnl Edili (cooperative), 24 maggio 2004.

essi non si esprime, così che si può dire che le regole contrattuali in tema di orario saranno applicabili anche ai lavoratori in inserimento.

Quasi tutti gli accordi, poi, sia di categoria che di secondo livello (e nello stesso senso era intervenuto l'Accordo Interconfederale), prevedono espressamente che il contratto possa svolgersi a tempo parziale¹⁶⁵. In proposito, l'unico che pone una disciplina speciale è il Ccnl per il settore del Commercio (Confcommercio), del 2 luglio 2004, il quale stabilisce che l'orario di lavoro non potrà comunque essere di durata inferiore al 50% di quello previsto per il tempo pieno.

La contrattazione è intervenuta massicciamente per disciplinare il trattamento in caso di malattia del lavoratore in inserimento, sulla scorta della previsione contenuta nell'Accordo Interconfederale di cui si è dato conto nel par. 1.7).

Di tutti gli accordi, solamente il Ccnl per le Farmacie municipalizzate, del 12 marzo 2004, prevede però la proroga del rapporto per la durata corrispondente al periodo di astensione per malattia, mentre tutti gli altri si limitano a disciplinare il trattamento economico e il periodo di comporta.

Si pone, con riferimento a questa previsione, il problema se la proroga contrattualmente prevista possa comunque estendere la durata del contratto oltre il termine massimo stabilito dalla legge, di 18 mesi, o se quest'ultimo sia invece inderogabile. Si ricorda, infatti, che il legislatore, all'art. 57, co. 2, stabilisce la regola della proroga, anche oltre il limite legale, per i soli casi di astensione per lo svolgimento del servizio militare, civile e per maternità, così che potrebbero ritenersi illegittime deroghe ulteriori di fonte contrattuale.

Al di là di tale questione, tutti i contratti si preoccupano di stabilire che il trattamento economico riservato ai lavoratori in inserimento sarà lo stesso contrattualmente previsto per i lavoratori subordinati di pari livello.

Circa la durata del comporta, invece, alcuni contratti di categoria hanno operato un semplice rinvio a quanto previsto nell'Accordo Interconfederale¹⁶⁶, mentre i più hanno dettato discipline differenziate. Un buon numero di accordi fissa il periodo di comporta, in ogni caso, a 70 giorni, il minimo stabilito nell'Accordo Interconfederale¹⁶⁷; altri hanno invece previsto che la durata sia innalzata a 80 gg. nel caso di rapporti di durata superiore ai 15 mesi¹⁶⁸.

¹⁶⁵ Giocattoli (Confindustria) 24 maggio 2004; Ccnl Fotoincisione tessile, 28 giugno 2004; Ccnl Legno e arredamento (Confindustria), 21 luglio 2004; Ccnl Legno e arredamento (Confapi), 22 settembre 2004; Ccnl Istituzioni socio assistenziali (Anaste), 25 maggio 2004; Ccnl Pelli e cuoio (Confindustria), 21 maggio 2004; Ccnl Occhiali (Confindustria), 27 maggio 2004; Ccnl Istituzioni socio-assistenziali (Uneba), 27 maggio 2004; Ccnl Bancari, quadri, direttivi e aree professionali (Abi), 12 febbraio 2005; Ccnl Piccola e media industria alimentare (Confapi); Ccnl Edili (Confindustria), 20 maggio 2004; v Gomma e plastica (Confindustria), 2 giugno 2004; Ccnl Calzature (Confindustria), 18 maggio 2004; Ccnl Penne, matite e spazzole, 8 giugno 2004; Ccnl Ombrelli-Ombrelloni, 2 luglio 2004; Ccnl Chimici (Confindustria), 28 maggio 2004; Ccnl Edili (Artigianato), 1° ottobre 2004; Ccnl Attività industriali della filiera ittica e dei retifici, 15 giugno 2004; Ccnl Tessile, abbigliamento, moda (Uniontessile), 4 maggio 2004; Ccnl Tessile, abbigliamento, moda (Confindustria), 24 aprile 2004; Ccnl Grafici (Confindustria), 24 febbraio 2004; Ccnl Edili (cooperative), 24 maggio 2004; Cia Enel, 25 maggio 2004; Cia Gruppo Torinese Trasporti SpA, 22 aprile 2004; Cia Avis, 27 settembre 2004.

¹⁶⁶ Ccnl Istituzioni socio-assistenziali (Uneba), 27 maggio 2004; Ccnl Bancari, quadri, direttivi e aree professionali (Abi), 12 febbraio 2005; v Agricoltura (impiegati e quadri), 27 maggio 2004; Ccnl Cooperative sociali, 26 maggio 2004.

¹⁶⁷ Edili (Confindustria), 20 maggio 2004; Ccnl Gomma e plastica (Confindustria), 2 giugno 2004; Ccnl Edili (Artigianato), 1° ottobre 2004; Ccnl Edili (Cooperative), 24 maggio 2004; Ccnl Grafici (Confindustria), 24 febbraio 2004.

¹⁶⁸ Giocattoli (Confindustria), 24 maggio 2004; Ccnl Fotoincisione tessile, 28 giugno 2004; Ccnl Pelli e cuoio (Confindustria), 21 maggio 2004; Ccnl Occhiali (Confindustria), 27 maggio 2004; Ccnl Calzature

I Ccnl per il settore del legno e arredamento (Confapi, del 22 settembre 2004, e Confindustria, del 21 luglio 2004) pongono il comporta in ogni caso a 80 giorni, anche per sommatoria.

Alcuni contratti intervengono in modo più specifico e con previsioni di miglior favore: è il caso del Ccnl per le aziende private di nettezza urbana, del 23 novembre 2004, che pone il comporta a 70 giorni per i contratti di 9 mesi, innalzandolo di 9 giorni per ogni mese di lavoro aggiuntivo, e del Ccnl per la Piccola e media industria alimentare, del 6 maggio 2004, per il quale il periodo di conservazione del posto è di 70 giorni per i contratti di 9 mesi, 80 per quelli fino a 16, 90 per quelli di durata superiore. È infine da segnalare il Ccnl per il settore tessile, abbigliamento, moda (Uniontessile), del 4 maggio 2004, per il quale il trattamento in caso di malattia può arrivare fino a 135 giorni¹⁶⁹.

Solamente due contratti invece, non affrontano il problema del comporta, limitandosi ad effettuare un generico rinvio alla disciplina contrattuale prevista per i lavoratori subordinati¹⁷⁰.

Circa la contrattazione di secondo livello, quando se ne è occupata, essa ha previsto periodi di comporta assai più favorevoli rispetto a quelli stabiliti dalla contrattazione nazionale¹⁷¹.

Pressoché inesistente è stato invece l'intervento della contrattazione rispetto alla disciplina dell'infortunio su lavoro. L'unico contratto che se ne occupa è il Cia Enel, del 25 maggio 2004, il quale stabilisce che il trattamento, pari a quello previsto per i lavoratori subordinati dello stesso livello, sarà erogato fino alla scadenza del termine contrattuale.

Tutti i contratti prevedono invece una disciplina del periodo di prova (istituto che, lo ricordiamo, trova ora espresso riconoscimento all'art. 54, co. 3).

Molti accordi di categoria riproducono la clausola contenuta nell'Accordo Interconfederale, prevedendo che il suddetto periodo abbia una durata pari a quella prevista contrattualmente per il livello di inquadramento attribuito al lavoratore¹⁷². Numerosi sono anche quelli che riferiscono la durata della prova a quella prevista per il livello di inquadramento cui l'inserimento è preordinato¹⁷³.

(Confindustria), 18 maggio 2004; Ccnl Penne, matite, spazzole, 8 giugno 2004; Ccnl Ombrelli-Ombrelloni, 2 luglio 2004; Ccnl Attività industriali della filiera ittica e dei retifici, 15 giugno 2004; Ccnl Tessile, abbigliamento, moda (Confindustria), 24 aprile 2004.

¹⁶⁹ L'accordo, modellato sull'Accordo Interconfederale del 31 marzo 1995, in tema di Cfl, distingue tra l'ipotesi di "più malattie senza ricadute ovvero con ricaduta che si verifichi oltre i 30 giorni successivi alla fine della precedente" e quella di malattie con ricadute entro i 30 giorni. Nel primo caso, il comporta è di 70 gg. per i contratti sino a 14 mesi, innalzato progressivamente fino a giungere a 90 gg. per il contratto di 18 mesi; nel secondo il periodo di conservazione del posto è invece di 70 gg. per il caso di contratto di 9 mesi, innalzato progressivamente fino a 135 gg. per il contratto di 18 mesi.

¹⁷⁰ Ccnl Istituti socio assistenziali (Anaste), 25 maggio 2004; Ccnl Commercio (Cooperative di consumo), 2 luglio 2004.

¹⁷¹ È il caso del Cia Enel, del 25 maggio 2004, 135 giorni di comporta, anche per sommatoria; e del Ccpl per il settore del Commercio (Confcommercio, Confesercenti), Provincia di Palermo, del 7 ottobre 2004, che prevede un comporta che va dai 90 gg., per i contratti di 9 mesi, fino ad arrivare a 180 gg. per quelli di 18.

¹⁷² Ccnl Giocattoli (Confindustria) 24 maggio 2004; Ccnl Fotoincisione tessile, 28 giugno 2004; Ccnl Istituzioni socio assistenziali (Anaste), 25 maggio 2004; Ccnl Istituzioni socio-assistenziali (Uneba), 27 maggio 2004; Ccnl Bancari, quadri, direttivi e aree professionali (Abi), 12 febbraio 2005; Ccnl Piccola e media industria alimentare (Confapi), 6 maggio 2004; Ccnl Edili (Confindustria), 20 maggio 2004; Ccnl Gomma e plastica (Confindustria), 2 giugno 2004; Ccnl Commercio (Cooperative di consumo), 2 luglio 2004; Ccnl Chimici (Confindustria), 28 maggio 2004; Ccnl Edili (Artigianato), 1° ottobre 2004; Ccnl Energia e petrolio, 1° aprile 2004; Ccnl Commercio (Confcommercio), 2 luglio 2004; Ccnl Tessile, abbigliamento, moda (Uniontessile), 4 maggio 2004; Ccnl Grafici (Confindustria), 24 febbraio 2004; Ccnl Edili (cooperative), 24 maggio 2004.

¹⁷³ Ccnl Legno e arredamento (Confindustria), 21 luglio 2004; Ccnl Legno e arredamento (Confapi), 22 settembre 2004; Ccnl Pelli e cuoio (Confindustria), 21 maggio 2004; Ccnl Occhiali (Confindustria), 27 maggio 2004; Ccnl Calzature (Confindustria), 18 maggio 2004; Ccnl Penne, matite e spazzole, 8 giugno

Solamente tre contratti di categoria si preoccupano di dettare una disciplina differenziata; è il caso del Ccnl Nettezza urbana (Aziende private), del 23 novembre 2004, per il quale la durata della prova è pari ad 1/6 della durata complessiva del contratto, del Ccnl Agricoltura (Impiegati e quadri), del 27 maggio 2004 (45 gg. per i contratti fino a 12 mesi, 2 mesi per gli altri) e del Farmacie municipalizzate, del 12 marzo 2004, (30 giorni).

Nell'ambito della contrattazione decentrata, si registrano i Cia Enel, del 25 maggio 2004 (3 mesi), Ilva, del 12 novembre 2003, e Gruppo Torinese Trasporti, del 22 aprile 2004 (entrambi 2 mesi).

Un ulteriore aspetto della disciplina del rapporto preso in esame dalla contrattazione collettiva è quello relativo al godimento dei *benefit* e degli emolumenti comunque legati alle modalità della svolgimento della prestazione.

Molti contratti riprendono integralmente la previsione contenuta nell'Accordo Interconfederale (peraltro, come già rilevato, meramente confermativa del principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del D.Lgs. 368/2001), ponendo il divieto di esclusione del lavoratore in inserimento *“dall'utilizzazione dei servizi aziendali...ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive...nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.)”*¹⁷⁴.

Altri accordi di categoria, in aggiunta a tale previsione, si preoccupano di demandare alla contrattazione decentrata la determinazione di quali, tra i premi e altri emolumenti da essa previsti, siano compatibili con la figura contrattuale¹⁷⁵. Si segnalano infine il Ccnl Chimica (Confindustria), del 28 maggio 2004, che esclude per i lavoratori in inserimento l'indennità di posizione organizzativa (ma, lo ricordiamo, è l'unico ad escludere il sottoinquadramento), e il Ccnl Energia e petrolio, del 1° aprile 2004, che prevede la possibilità per i lavoratori in inserimento di iscriversi ai fondi di previdenza integrativa e al fondo integrativo sanitario.

Per concludere, si deve rilevare che la contrattazione collettiva è intervenuta massicciamente sulla questione del computo del periodo di inserimento ai fini dell'anzianità di servizio, nel caso di stabilizzazione del rapporto.

Ciò è però avvenuto, nella stragrande maggioranza dei casi, per riprendere la previsione contenuta nell'Accordo Interconfederale, che pone la regola del computo, escludendola però con riferimento a quegli istituti che ricollegano determinati benefici economici e progressioni di carriera al mero trascorrere del tempo¹⁷⁶. Sono invece molto pochi gli accordi che hanno

2004; Ccnl Ombrelli-Ombrelloni, 2 luglio 2004; Ccnl Consorzi di bonifica, 2 luglio 2004; Ccnl Attività industriali della filiera ittica e dei retifici, 15 giugno 2004; Ccnl Tessile, abbigliamento, moda (Confindustria), 24 aprile 2004.

¹⁷⁴ Istituzioni socio assistenziali (Anaste), 25 maggio 2004; Ccnl Istituzioni socio-assistenziali (Uneba), 27 maggio 2004; Piccola e media industria alimentare (Confapi), 6 maggio 2004; Ccnl Gomma e plastica (Confindustria), 2 giugno 2004; Agricoltura (impiegati e quadri), 27 maggio 2004; Ccnl Commercio (Confcommercio), 2 luglio 2004; Attività industriali della filiera ittica e dei retifici, 15 giugno 2004; Ccnl Tessile, abbigliamento, moda (Uniontessile), 4 maggio 2004;

¹⁷⁵ Ccnl Giocattoli (Confindustria) 24 maggio 2004; Ccnl Fotoincisione tessile, 28 giugno 2004; Ccnl Pelli e cuoio (Confindustria), 21 maggio 2004; Ccnl Occhiali (Confindustria), 27 maggio 2004; Ccnl Calzature (Confindustria), 18 maggio 2004; Ccnl Penne, matite e spazzole, 8 giugno 2004; v Ombrelli-Ombrelloni, 2 luglio 2004; Ccnl Tessile, abbigliamento, moda (Confindustria), 24 aprile 2004; Ccnl Grafici (Confindustria), 24 febbraio 2004.

¹⁷⁶ Ccnl Giocattoli (Confindustria) 24 maggio 2004; Ccnl Fotoincisione tessile, 28 giugno 2004; Ccnl Legno e arredamento (Confapi), 22 settembre 2004; Ccnl Pelli e cuoio (Confindustria), 21 maggio 2004; Ccnl Occhiali (Confindustria), 27 maggio 2004; Ccnl Istituzioni socio-assistenziali (Uneba), 27 maggio 2004; Ccnl

reintrodotto la regola della piena computabilità (Ccnl Istituzioni socio assistenziali (Anaste), 25 maggio 2004; Ccnl Commercio (Cooperative di consumo), 2 luglio 2004; Ccnl Energia e petrolio, 1° aprile 2004. Per quanto riguarda il livello decentrato, Cia. Avis, 27 settembre 2004).

2.7 Informazione e controllo sindacale

Nella contrattazione di categoria sono pochi gli accordi che hanno sin qui previsto obblighi di informazione in capo al datore di lavoro, in favore delle Oo.Ss., circa l'andamento dei contratti di inserimento.

Il Ccnl Gomma e plastica (Confindustria), 2 giugno 2004, prevede un'informazione annuale, o, a richiesta, trimestrale, alle Rsu; il Ccnl Energia e petrolio, 1° aprile 2004, un'informazione annuale sempre alle Rsu.

È particolare il Ccnl Commercio (Confcommercio), 2 luglio 2004, che, oltre all'informazione annuale, prevede che il datore che voglia procedere ad assunzioni in inserimento, debba darne preventiva comunicazione ad apposita commissione istituita presso l'Ente bilaterale territoriale, al fine della verifica del rispetto del limite percentuale di rapporti trasformati a t. indeterminato negli ultimi 18 mesi (art. 54, co. 3).

Si segnala inoltre il Ccnl Commercio (Cooperative di consumo), 2 luglio 2004, che pone un obbligo di informazione e verifica periodica, con le Rsu, circa i risultati della formazione svolta.

Per incidens, pare comunque possibile ritenere che un obbligo generale di informazione circa l'andamento dei contratti di inserimento si ricavi già dall'art. 9 D.Lgs. 368/2001, in forza del richiamo contenuto all'art. 58, co. 1.

La contrattazione decentrata – limitatamente ai contratti che si è potuto esaminare – è intervenuta, in argomento, in termini più stringenti:

- il Ccpl Commercio (Confcommercio, Confesercenti), provincia di Palermo, 7 ottobre 2004, prevede che, entro 30 gg. dalla costituzione del rapporto, il datore sia tenuto a dare comunicazione all'osservatorio creato all'interno dell'Ente bilaterale territoriale, degli elementi essenziali del contratto e del progetto formativo. Entro 30 gg. dalla scadenza del termine, allo stesso osservatorio, deve essere data comunicazione circa lo svolgimento del rapporto, la sua trasformazione o meno a tempo indeterminato, e dei motivi dell'eventuale mancata trasformazione;
- il Cia Ilva SpA, 12 novembre 2003, prevede che i progetti individuali di inserimento siano illustrati alla Rsu, e introduce incontri semestrali per verificare l'andamento dei piani d'inserimento, con eventuali interventi in caso di "criticità";
- infine, il Cia del Gruppo Torinese Trasporti SpA, 22 aprile 2004, prevede un monitoraggio della formazione da parte dell'"Osservatorio sulla formazione", oltre ad una periodica verifica della stessa con le Rsu.

Piccola e media industria alimentare (Confapi), 6 maggio 2004; Ccnl Edili (Confindustria), 20 maggio 2004; Ccnl Gomma e plastica (Confindustria), 2 giugno 2004; Ccnl Calzature (Confindustria), 18 maggio 2004; Ccnl Penne, matite e spazzole, 8 giugno 2004; Ccnl Agricoltura (impiegati e quadri), 27 maggio 2004; Ccnl Ombrelli-Ombrelloni, 2 luglio 2004; Ccnl Edili (Artigianato), 1° ottobre 2004; Ccnl Commercio (Confcommercio), 2 luglio 2004; Ccnl Attività industriali della filiera ittica e dei retifici, 15 giugno 2004; Ccnl Tessile, abbigliamento, moda (Uniontessile), 4 maggio 2004; Ccnl Tessile, abbigliamento, moda (Confindustria), 24 aprile 2004; Ccnl Grafici (Confindustria), 24 febbraio 2004; Ccnl Edili (cooperative), 24 maggio 2004.

3. IL CONTRATTO DI INSERIMENTO: UNA LETTURA DI GENERE*

Adottare una prospettiva di genere, nell'analisi dei fenomeni socio-politici in generale, ed in questo settore in particolare, significa adottare *“una prospettiva differenziata a seconda del sesso, al fine di analizzare gli effetti delle politiche sulla situazione rispettivamente degli uomini e delle donne a cominciare dall'individuazione dei loro diversi bisogni”*¹⁷⁷.

Le differenze che esistono tra uomini e donne, infatti, sono di natura biologica e sociale. Adottando la variabile *sesso* ci si riferisce alle differenze determinate biologicamente e che hanno valenza statistica. Parlando di *genere*¹⁷⁸, invece, ci si riferisce alle differenze sociali tra le donne e gli uomini che sono apprese, possono cambiare col tempo e presentano notevoli variazioni tra differenti culture e all'interno di una stessa cultura¹⁷⁹. Entrambe le dimensioni sono significative nell'affrontare una tematica complessa come la riforma del mercato del lavoro¹⁸⁰.

La chiave di lettura di questo processo è quella indicata dall'art. 1, co. 1, D.Lgs. n. 276 del 2003 secondo la quale l'intero provvedimento è *“finalizzato ad aumentare, nel rispetto delle disposizioni relative alla libertà e dignità del lavoratore di cui alla legge 20 maggio 1970 n. 300...alla parità tra uomini e donne di cui alla legge 9 dicembre 1977 n. 903...e alle pari opportunità tra i sessi di cui alla legge 10 aprile 1991 n. 125... i tassi di occupazione e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori”*¹⁸¹.

* A cura di Valentina Cardinali.

¹⁷⁷ Commissione europea – DG V Occupazione e affari sociali, 100 parole per la parità, 2002.

¹⁷⁸ Nel linguaggio comune, tuttavia, spesso il termine genere, ha progressivamente sostituito, quasi ne fosse un sinonimo, il sostantivo donne, in modo da alcuni autori ritenuto improprio (cfr. Hoff J., *Gender as a Postmodern Category of Paralysis*, in “Women History Review”, 1994; Scott J.W., *Il “genere”: un'utile categoria di analisi storica*, in “Rivista di storia contemporanea”, 1987, e *Gender and Politics of History*, 1988; Buttafuoco A., *Dizionario di storiografia*).

¹⁷⁹ Commissione europea, *Guida alla valutazione di impatto rispetto al sesso*, 2002.

¹⁸⁰ Rispetto alla significatività in relazione al genere: *“Si dovrebbe tener presente che il genere costituisce una differenza strutturale che riguarda l'intera popolazione. Né le donne né gli uomini dovrebbero venir trattati alla stregua di un gruppo d'interesse specifico tra i diversi gruppi d'interesse. Al contrario, il genere influisce, spesso rafforzandole, sulle diversità e vulnerabilità legate ad altre differenze strutturali quali razza/appartenenza etnica, classe, età, disabilità, tendenza sessuale, ecc. Politiche che possono sembrare neutre rispetto al sesso ad un esame più attento possono risultare diverse nei loro effetti per le donne e gli uomini. Perché? Perché riscontriamo diversità sostanziali nelle vite delle donne e degli uomini nella maggior parte degli ambiti politici; diversità a motivo delle quali politiche apparentemente neutre si ripercuotono in modo diverso sulle donne e gli uomini e rafforzano le disparità esistenti. Le politiche rivolte a determinati gruppi di destinatari/gruppi di popolazione o che hanno dirette implicazioni per essi sono quindi, in maggiore o minore misura, significative in relazione al genere”* (Commissione europea – *Guida alla valutazione di impatto rispetto al sesso*, cit.)

¹⁸¹ Per pari opportunità si intende *“l'assenza di ostacoli alla partecipazione politica economica e sociale tra i due sessi”* (Commissione europea, *100 parole per la parità, op. cit.*) e quindi il raggiungimento dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, conseguibile tramite misure finalizzate alla realizzazione di condizioni di eguale possibilità di riuscita o di pari occasioni favorevoli (Ministero pari opportunità *Glossario*, [ww.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it)). Si definisce *Gender mainstreaming* invece l'inserimento della

3.1 L’inserimento, il reinserimento e le problematiche di genere

Il contratto di inserimento ha come obiettivo quello di garantire la collocazione o la ricollocazione nel mercato del lavoro di soggetti socialmente più deboli individuati, tassativamente, dal legislatore (art. 54, comma 1)¹⁸², tra cui rientra esplicitamente il target “donne” (per gli aspetti di dettaglio normativo si veda il paragrafo inerente l’analisi giuridica dell’istituto).

La Riforma del mercato del lavoro si inserisce, pertanto, in un contesto segnato dalla permanenza di un forte **squilibrio di genere**: 42,7% delle donne attive contro il 69,3% degli uomini. Il tasso di **disoccupazione femminile** è dell’11,6% ossia 4,8 punti percentuali in più rispetto alla componente maschile. Al decrescere del livello del titolo di studio si riduce il tasso di occupazione femminile e soprattutto aumenta la differenza rispetto ai valori medi della componente maschile. Le prestazioni femminili nel mercato del lavoro sono, quindi, più critiche di quelle dell’intera popolazione, sia osservando le fasce di età, sia a parità di titolo di studio ed in tutte le aree di residenza. Il **modello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro** nel corso della vita è profondamente cambiato durante questi ultimi anni e ha portato a un superamento dei modelli tradizionali costruiti su base dell’età. Si è passati dalla classica configurazione a “L rovesciata” (che per le donne indicava un precoce ingresso nelle forze di lavoro e una progressiva uscita al momento del matrimonio o della maternità) e dal modello a “M” (con uscite temporanee dal mercato del lavoro in età centrale e il reingresso una volta cresciuti i figli) a un modello di partecipazione “a campana”, simile a quello osservato per gli uomini. Secondo tale schema, si inizia a lavorare al termine dell’iter formativo e si smette a conclusione del percorso di lavoro¹⁸³.

A questo scenario va aggiunta qualche considerazione a proposito delle fasce lavorative che non partecipano al mercato del lavoro, **cd. “inattive”**. L’Italia in questo senso detiene un primato negativo in Europa. Il 49,3% della popolazione con più di 15 anni è inattiva, contro la media europea del 56,7%. Esaminare questo fenomeno da un punto di vista di genere evidenzia che le ragioni per la mancata partecipazione al mercato da parte di uomini e donne sono profondamente diverse¹⁸⁴. Il percorso formativo per i giovani, il pensionamento per gli *over 50*, malattia, invalidità e ragioni familiari contraddistinguono le scelte maschili. **Per le donne, invece, sono gli impegni familiari a determinare l’esclusione dal mercato del lavoro.** Nello specifico, sono fattori determinanti l’inattività sia la presenza di figli (il tasso di attività delle donne con figli è il 48,2% contro il 51,5% delle donne senza figli) che di anziani da accudire (il tasso di attività delle donne con tali impegni supera di poco il 30% contro il 49,8% di coloro che dichiarano di non

prospettiva di genere – e quindi la considerazione dei diversi bisogni e condizioni di uomini e donne – in ogni scelta e programmazione in campo politico, sociale ed economico al fine di eliminare gli ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale delle donne (per superare le discriminazioni di genere e favorire le pari opportunità). Si parla invece di “uguaglianza di genere” come equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia attraverso la parità di trattamento sia attraverso un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità (ibidem).

¹⁸² In questo senso dispone espressamente l’art. 55, comma 4, dove si precisa che nel contratto di inserimento la formazione è solo eventuale. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all’articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

¹⁸³ *Temì in piano – La distribuzione per età delle non forze lavoro*, in Rapporto Isfol 2004, cap. 1, par. 1.3 p. 62, Isfol, Tiellemmedia, ed. 2004

¹⁸⁴ Cfr. *Temì in piano – Gli inattivi: dimensioni e caratteristiche*, in Rapporto Isfol 2004, cap. 1, par. 1.3 pp. 56-60, Isfol, Tiellemmedia, ed. 2004.

averne). Un altro importante fattore che incide sull'inattività femminile è la **maternità**. Al 2003 sono circa 2 milioni e 300 mila le donne che lasciano il lavoro per assumere la condizione di casalinga, la maggior parte delle quali (57,2%) compie tale scelta entro i nove mesi dalla nascita¹⁸⁵. Il fenomeno di “slittamento” verso l'inattività si accentua, crescendo di quasi il 20%¹⁸⁶ con la nascita di figli successivi al primo.

Lo conferma l'indagine Istat *Maternità e strategie di conciliazione*: “Ci sono donne che perdono il lavoro dopo la nascita dei figli (il 6% di tutte quelle che lavoravano in gravidanza è stata licenziata, in alcuni casi il loro contratto è terminato oppure è cessata l'attività del datore di lavoro). Più numerose sono le donne che decidono di abbandonare il lavoro (il 14% di chi lavorava in gravidanza), per gli orari inconciliabili con i nuovi impegni familiari o per potersi dedicare completamente alla famiglia. Ma questa scelta è in alcuni casi destinata ad avere pesanti conseguenze sulla condizione socio-economica della famiglia. Quando entrambi i genitori lavorano, è il 16% delle famiglie che si è trovato a dover fronteggiare situazioni di difficoltà economiche dopo la nascita del bambino. Quando le madri sono casalinghe, al contrario, questa proporzione sale al 26%. Infine, tra le donne che risultano in cerca di occupazione ben il 37% ha dichiarato di avere avuto problemi economici”¹⁸⁷.

Il settore quindi nettamente maggioritario in termini di inattività è quello legato al lavoro domestico, anche se in progressiva diminuzione (-7,4% tra il 1993 e il 2003), concentrato soprattutto nelle aree del Mezzogiorno (oltre il 52% delle donne).

Lasciare il lavoro, tuttavia, è, nell'intenzione di molte madri, una scelta momentanea. Tra tutte le donne che hanno svolto una attività lavorativa nel corso della loro vita, che non lavorano in gravidanza, il 71% desidera tornare a lavorare in futuro. Mentre questa percentuale scende al 50% per le donne che non hanno mai lavorato.

Queste caratteristiche delineano il quadro del bacino potenziale delle donne che intendono entrare/rientrare nel mercato del lavoro, alle quali può essere applicabile il contratto di inserimento.

Considerando i margini di applicabilità dell'istituto rispetto all'universo femminile, bisogna pertanto distinguere, la problematica dell'inserimento da quella del reinserimento lavorativo. Rispetto al primo, le differenze di genere sono meno marcate di quanto non lo siano rispetto al secondo. Tra l'inserimento e il reinserimento al lavoro, infatti, emergono specifiche problematiche di genere, quali la gestione della maternità e la conciliabilità tra vita e lavoro, sopra delineate. Pertanto letta in quest'ottica la vera sfida del contratto di inserimento, riconosciuta anche dalle organizzazioni sindacali e datoriali non è tanto nell'agevolazione all'accesso al mercato del lavoro, quanto nel reinserimento delle donne nei circuiti professionali.

Si tratta pertanto formalmente di uno strumento contrattuale che per la prima volta prevede uno specifico impegno politico rispetto alla categoria di coloro che intendono rientrare nel mercato del lavoro, target “ombra” di diversi istituti contrattuali in passato.

3.2 Le donne come target del contratto di inserimento

L'art 54 del D.Lgs. 276/03 (si veda par. 1.3), indica alla lettera e) le donne come gruppo

¹⁸⁵ Cfr. *Temì in piano – Le ragioni della mancata partecipazione al mercato del lavoro*, in Rapporto Isfol 2004, cap. 1, par. 1.3, p. 58, Isfol, Tiellemedia, ed. 2004.

¹⁸⁶ Istat, *Prima indagine campionaria condotta sulle nascite*, 2003.

¹⁸⁷ Istat, *Prima indagine campionaria condotta sulle nascite*, cit.

bersaglio dell'istituto contrattuale in esame e rimanda ad un decreto ministeriale per l'individuazione delle aree geografiche “*in cui il tasso di occupazione femminile (...) sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile*”, condizione necessaria per stipulare contratti di inserimento lavorativo con le donne residenti, a prescindere da ogni altro requisito del lavoratore.

Come per altri versi già analizzato al par. 1.9, tale Decreto interministeriale, recentemente ritirato, si riferiva per l'individuazione del livello territoriale di riferimento, pur essendo possibili altre scelte, al livello Nuts2, (regionale) anche per coerenza con quanto previsto dall'articolo 2, lett. f), n. xi) del Regolamento 2204/2002/CE.

Tuttavia, anche l'analisi condotta sul livello NutsIII (province), è stato dimostrato¹⁸⁸, avrebbe condotto approssimativamente alla stessa conclusione¹⁸⁹.

L'articolo 1 del Decreto, pertanto, individuava tutte le regioni e province autonome quali aree in cui sarebbe stato possibile stipulare contratti di inserimento con donne per gli anni 2004, 2005, 2006, poiché in tutte le regioni risultavano soddisfatti i criteri previsti dall'art. 54 lettera e) (confronta tav. 1 nell'Allegato 1).

Pertanto, le donne in quanto tali sono una categoria per cui si prevede in via generalizzata su tutto il territorio nazionale la possibilità di essere assunte con contratto di inserimento.

Tuttavia, l'azienda potrà usufruire degli incentivi *ad hoc* solamente se la donna destinataria del contratto risiede nelle zone che soddisfano i requisiti dell'art. 5 del Regolamento Ce 2204/2002.

Il DM 21.10.2004 all'art 2 aveva proceduto a individuare queste aree¹⁹⁰ nelle Regioni del Lazio, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna (cfr. par. 1.9 e tav. 2 , nell'allegato 1).

Accanto agli incentivi economici applicabili ai target previsti al citato art. 54, si aggiunge quanto previsto dall'art 59 del D.Lgs. 276/03: “*Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto*” e continua al comma 2: “*Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti*”.

Si tratta in questo caso di una forma indiretta di “incentivazione” alle imprese, che incide sul versante del costo del lavoro, applicabile stavolta in tutte le Regioni a tutti i target previsti dall'art. 54 e quindi anche alle “donne di qualsiasi età”, che pertanto potranno essere inquadrate fino a due livelli al di sotto della categoria che spetta alle mansioni corrispondenti a quelle cui è

¹⁸⁸ Tiraboschi M., *Donne e lavoro: la sottile linea tra discriminazioni e pari opportunità*, in Adapt, Bollettino 7, 26 febbraio 2005.

¹⁸⁹ In questo caso su 110 province, ne sarebbero state escluse, con effetti irrazionali dal punto di vista della applicazione della misura, solo 25, ossia le province di Torino, Vercelli, Novara, Biella, Aosta, Milano, Mantova, Belluno, Gorizia, Trieste, Piacenza, Parma, Reggio Emilia, Modena, Bologna, Ferrara, Ravenna, Forlì, Firenze, Pisa, Siena, Perugia, Ancona, Macerata, Ascoli Piceno.

¹⁹⁰ Tali aree sono state identificate utilizzando, per le regioni e le province autonome, i dati rilevati dall'Istat con la rilevazione sulle forze lavoro, e pubblicati nei volumi “Forze Lavoro” relativi agli anni 2001, 2002 e 2003; per quanto riguarda la media europea i dati utilizzati sono quelli pubblicati dall'Eurostat (banca dati New Cronos), con riferimento alla media dell'Europa a quindici membri.

finalizzato il progetto di inserimento (per gli esiti della problematica del sottoinquadramento, si rinvia al par. 1.9). Tale previsione ha sollevato un forte dibattito tra giuristi e sociologi che ha portato al ritiro del decreto stesso. Di seguito se ne riporta una sintesi.

3.3 Il dibattito

La presente ricerca, condotta dall'Isfol – Area “Mercato del lavoro” – con interviste sul campo a organismi sindacali, datoriali e imprese, ha evidenziato che le possibilità offerte dal contratto di inserimento, così come descritto, da un lato sono percepite come un'importante opportunità occupazionale per le lavoratrici al fine di ridurre il gap numerico tra i due sessi nel mercato del lavoro. Dall'altro, tuttavia, presentano alcuni rischi. Il contratto di inserimento potrebbe risultare penalizzante per le donne, le quali potrebbero essere sistematicamente assunte con un contratto diverso e che invece con questo istituto sono relegate in una prospettiva temporanea che oltretutto consente il sottoinquadramento di due livelli contrattuali.

I punti di opposizione al provvedimento sono essenzialmente due e vertono da un lato sulla identificazione a livello generale della “donna” come “soggetto svantaggiato” *tout court* e dall'altro sul relativo inquadramento e trattamento retributivo, legato all'inserimento.

Parte della dottrina¹⁹¹ ha segnalato che *“Le donne sono diventate categoria di svantaggio sociale. È questo il risultato di recenti interventi normativi sui nuovi contratti di inserimento. Da ora in poi il contratto di inserimento può essere stipulato in tutto il territorio nazionale per le donne, in quanto tali, bastando appartenere al genere femminile per essere assunte con un contratto che, non solo, è di durata determinata (da 9 a 18 mesi), ma prevede anche il sottoinquadramento retributivo fino a due livelli. Non credo che ci potessimo aspettare una tale deriva. Non potevamo aspettarci che le donne in quanto tali potessero essere considerate categorie di svantaggio sociale! Né, soprattutto, che si finisse per ritorcere contro le donne quegli strumenti positivi della promozione della parità di opportunità costruiti finora. Eppure nella Carta Costituzionale è scritto il vincolo costituzionale della parità di diritti e di retribuzione tra donne e uomini. Non è la prima volta che ci troviamo davanti a un esempio di “salario di ingresso”, ma finora era riservato ai giovani, proprio in quanto categoria di transizione. Le donne si potrebbero trovare di fronte a questo contratto ogni volta che vengono assunte, si tratti di nuovo ingresso nel mondo del lavoro, di reingresso, di mobilità da un posto di lavoro a un altro. Dal linguaggio del sogno, della democrazia compiuta, della partecipazione equilibrata ad una nuova brutale realtà: la differenza del tasso di occupazione tra donne e uomini diventa fonte di autorizzazione per trattamenti normativi ed economici peggiorativi, in violazione dei principi costituzionali”*.

Analogo richiamo alla violazione dei principi costituzionali proviene dalle consigliere di parità della Regione Veneto in una lettera aperta alla Consigliera nazionale di parità, al Ministro del Lavoro e delle Pari Opportunità, laddove viene affermato che *“la possibilità del sottoinquadramento di due livelli, che comporta un differenziale retributivo e la stipula a termine del contratto a tutte le donne in quanto tali, significa la violazione del principio costituzionale di parità di trattamento tra uomini e donne”*. In alcuni casi aziendali, esaminati dalla indagine qualitativa Isfol, si è evidenziato come la problematica del sottoinquadramento possa essere ridotta nella contrattazione aziendale. Tuttavia, il principio della “istituzionalizzazione” del

¹⁹¹ Gottardi D., *Donne precarie a vita*, in L'Unità, 19 novembre 2004.

sottoinquadramento, con i relativi riflessi sulla retribuzione, applicabili *tout court* alle donne in quanto tali, è oggetto di un forte dissenso soprattutto da parte delle organizzazioni sindacali.

Rispetto all'identificazione tra genere e categoria di svantaggio, di contro, è stato osservato che *“a livello sostanziale tuttavia il decreto non considera la donna debole in quanto tale ma in quanto oggettivamente discriminata sul mercato del lavoro”*¹⁹². Sarebbero dunque i dati a confermare l'esistenza di un mercato fortemente segregante sulla base di genere. *“Le donne quindi, non sono diventate per decreto “categoria di svantaggio sociale, ma dai dati preoccupanti che emergono, risultano essere già oggi, di fatto e stando alle statistiche nazionali, persone a rischio di esclusione sociale e soggette alla disoccupazione o al lavoro sommerso. Dati che peraltro si confermano, non solo da una valutazione sviluppata sulla base di dati regionali, ma anche sull'analisi dei dati provinciali. E ciò risulta ancor più evidente nel confronto comparato, che vede l'Italia con tassi di occupazione femminile mediamente di 10/15 punti percentuali inferiori rispetto a quelli degli altri paesi europei. Di qui i dilemmi cui sono sottoposti i decisori politici e le parti sociali. Applicare un piatto formalismo, che garantisca sulla carta pari diritti ma che, nella realtà, si traducono in evidenti fenomeni di discriminazione e segregazione delle donne, oppure applicare con coraggio norme sperimentali e terapie shock volte a portare l'Italia, in breve tempo, su parametri occupazionali della popolazione femminile in linea con la realtà degli altri paesi europei?”*¹⁹³.

Il dibattito riporta in auge il mai sopito contrasto sui temi delle azioni promozionali, volte, in regimi speciali, a ridurre situazioni di evidenti disparità di genere, con un insito potenziale discriminatorio, anche se finalizzate ad un obiettivo non di eguaglianza ma di equità.

Recentemente, con la L. n. 80/2005, cd. *Decreto Competitività*, è stato affrontato uno dei nodi critici sopra illustrati, così da rendere non applicabile rispetto al target donne il sottoinquadramento di livello previsto invece per tutti gli altri destinatari individuati dall'art. 54, co. 1, del D.Lgs. n. 276/2003¹⁹⁴.

¹⁹² Tiraboschi M., *op. cit.*, 2005.

¹⁹³ Tiraboschi M., *op. cit.*, 2005.

¹⁹⁴ A tal proposito, si rinvia al par. 1.9.

4. POTENZIALITÀ, VANTAGGI E CRITICITÀ DEL CONTRATTO DI INSERIMENTO*

4.1 Il potenziale campo di applicazione del contratto di inserimento

In assenza di dati in materia¹⁹⁵, è utile interrogarsi circa l'estensione del potenziale campo di applicazione del contratto di inserimento. A tal fine abbiamo effettuato una proiezione sugli ultimi micro-dati dell'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat disponibili, risalenti all'anno 2003. Attenendosi al testo dell'art. 54, e limitandosi ai soli soggetti in cerca di occupazione, il potenziale bacino di interesse del nuovo istituto supera di poco il milione e cinquecento mila disoccupati (v. tab. 1).

Tab. 1 - Stima del campo di applicazione del contratto di inserimento (esclusi disabili) in base ai dati del 2003*, (dati in migliaia)

Categoria	Area di residenza					Totale
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole	
Giovani 18-29	118	60	136	405	200	919
Disoccupati di lunga durata 29-32	14	5	29	80	43	171
Over 50	30	18	26	61	44	178
Espulsi	78	35	79	142	97	431
Totale**	205	104	234	624	337	1503
<i>Donne</i>	170	98	183	425	224	1.100
Totale**	253	139	285	754	402	1.832

* Sono state considerate le sole persone in cerca di occupazione.

** Il totale differisce dalla somma per colonna a causa delle sovrapposizioni tra gruppi.

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat-RTFL.

Il target è costituito prevalentemente da giovani disoccupati (919 mila) e da individui che manifestino la volontà di riprendere un'attività lavorativa dopo due anni di inattività (lettera d) dell'art. 54). Inoltre, la maggior parte dei soggetti che rientrano nelle categorie di persone eleggibili si concentrano nel Mezzogiorno. Qualora nel conteggio fossero reintrodotti le donne di cui alla lettera e) del citato articolo, il campo di applicazione della disciplina e, quindi, il numero di potenziali soggetti precedentemente in cerca di occupazione assumibili con contratto di inserimento, salirebbe ad oltre un milione e ottocentotrentamila individui, in maggioranza donne

* A cura di Emiliano Rustichelli.

¹⁹⁵ Al momento della redazione di questo documento i principali istituti di fornitura dei dati (Istat dal lato delle statistiche ed Inps dal lato amministrativo) non ha ancora rilasciato dati né in forma individuale, né aggregata circa la consistenza del ricorso al contratto di inserimento. L'Isfol ha avviato indagini campionarie autonome presso famiglie ed imprese per valutare la diffusione dei principali istituti scaturiti dalla nuova legislazione del mercato del lavoro. I primi dati saranno diffusi nell'estate 2005.

(1 milione e 100 mila)¹⁹⁶. Se si tiene conto del fatto che, sempre nel 2003, il numero di disoccupati ammontava a poco più di 2 milioni, ci si può facilmente rendere conto come il contratto di inserimento possa potenzialmente considerarsi uno strumento generalizzato per la maggioranza delle nuove assunzioni che attingano dal bacino dei disoccupati.

Quest'ultima proposizione trova un limite di carattere amministrativo, ma anche potenziali estensioni.

Il problema amministrativo risiede nel fatto che per la attestazione dello status di disoccupato di lunga durata occorre una apposita certificazione della Direzioni provinciali del lavoro competente. Qualora l'individuo non siano stato preso in carico da un Cpi, in virtù ad esempio dell'omissione dal colloquio previsto ai sensi del D.Lgs. 297/2002, lo status di disoccupato di lunga durata non potrebbe essere comprovato da alcuna documentazione. Stante tuttavia il fatto che questa evenienza riguarda una parte del già esiguo del bacino dei disoccupati di lunga durata tra i 29 ed i 32 anni (cfr. sempre tab. 1), il target di riferimento del contratto di inserimento non dovrebbe ridursi sensibilmente.

La potenziale estensione del target dipende invece dal fatto che nello stesso potrebbe essere incluse anche persone che si trovano fuori dal mercato del lavoro (inattivi). Questo perché l'apparato legislativo, e non potrebbe essere altrimenti, non fa esplicito riferimento, se non nella lettera b) dell'art. 54 alla condizione di ricerca di lavoro. Inoltre, ci si permetta l'inciso, la definizione statistica di disoccupazione – dalla quale abbiamo ricavato la stima del target – differisce dalla definizione amministrativa di tale status, senza che sia possibile con certezza stabilire quale delle due sia la più estesa¹⁹⁷. In generale, un qualsiasi individuo che soddisfi le condizioni di cui alle lettere a), c), d), e), f) che, precedentemente inattivo, intenda trovare un'occupazione diventa immediatamente eleggibile per un contratto di inserimento¹⁹⁸.

4.2 Il regime delle agevolazioni

Rispetto all'art. 54 del D.Lgs. 276/2003, la circolare ministeriale n. 31 del 21/07/2004 ha notevolmente ampliato il numero dei soggetti cui si applica il regime delle agevolazioni contributive in caso di assunzione con contratto di inserimento (cfr. al par. 1.3). Alla luce di queste novità, e sulla stessa scorta dei dati presentati nel paragrafo precedente, i nostri calcoli ci portano a quantificare, per difetto, in quasi 1 milione e 370 mila le potenziali assunzioni agevolate (cfr. tab. 2).

La sottostima di tale quantità deriva dai seguenti fattori:

¹⁹⁶ Si fa qui riferimento al DM 22/10/2004, poi ritirato, che estendeva a tutte le regioni italiane la facoltà di ricorrere al contratto di inserimento per le assunzioni di donne.

¹⁹⁷ Si ricordi che la definizione statistica di persona in cerca di lavoro implica una ricerca attiva di lavoro nei quattordici giorni immediatamente precedenti l'indagine campionaria, mentre quella amministrativa dipende dall'ottemperanza alle norme previste dal richiamato D.Lgs. 297/2002. Confronti sugli aggregati sono ancora difficoltosi a causa dei ritardi nella costituzione della Borsa continua nazionale del lavoro.

¹⁹⁸ Non è questa la sede per approfondire il tema; tuttavia diversi lavori hanno analizzato i flussi tra condizioni occupazionali rilevando come una rilevante quota di neo-occupati ogni anno sia costituita da persone che l'anno o addirittura il trimestre precedente erano classificate dall'Istat come inattive. Per le prime evidenze in materia si può fare riferimento a Centra M., Discenza A. R., Rustichelli E., *Strumenti per le analisi di flusso nel mercato del lavoro – Una procedura per la ricostruzione della struttura longitudinale della Rilevazione trimestrale Istat sulle forze di lavoro*, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 2/2001, Isfol, Roma, 2001; il tema è stato poi trattato in maniera estesa anche in Brandolini A., Cipollone P., Viviano E., *Does the ILO definition capture all Unemployment?*, CHILD Working Paper, Torino, 2003.

- ci si è riferiti nuovamente alle sole persone in cerca di occupazione;
- dal computo sono stati esclusi i cittadini disabili, i cittadini extracomunitari ed i disoccupati di qualsiasi fascia di età che vivano da soli con figli a carico;
- per i giovani in età inferiore ai 25 anni ci si è riferiti ai soggetti che abbiano siano stati disoccupati negli ultimi 6 mesi e non in sei degli ultimi otto come stabilito dalla circolare;
- per i giovani in età inferiore ai 25 anni ci si è riferiti ai soggetti che abbiano siano stati disoccupati negli ultimi 12 mesi e non nei in dodici degli ultimi sedici come stabilito dalla circolare.

Nel computo effettuato si tiene conto solamente di quelle “*donne residenti in un’area geografica nella quale il tasso di disoccupazione superi il 100 percento della media comunitaria da almeno due anni e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150 percento del tasso di disoccupazione maschile per almeno due dei tre anni precedenti*” (Reg. CE 2002/2204) che rispondono ai criteri di eleggibilità per la stipula del contratto (cfr. sempre circolare n. 31). Qualora nel computo vengano reinserite le donne di qualsiasi fascia di età (lettera e) dell’art. 54), le assunzioni agevolate salirebbero a quasi un milione e 650 mila (si vedano le ultime due righe della tab. 2).

Tab. 2 - Stima dei soggetti assumibili in regime di agevolazione (esclusi extracomunitari, disabili e disoccupati con figli a carico) in base ai dati del 2003*, (dati in migliaia)

Categoria**	Area di residenza					Totale
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole	
A	45	13	60	212	105	434
Ai	15	4	31	113	51	214
B	14	5	29	80	43	171
C	30	18	26	61	44	178
D	78	35	79	142	97	431
Ii	101	46	100	297	186	730
Ei			80	284	159	523
Totale***	167	74	211	596	324	1.372
<i>Ei esteso</i>			107	409	224	740
Totale***	192	94	250	722	389	1.647

* Sono state considerate le sole persone in cerca di occupazione.

** Legenda:

A - Giovani in età 18-25 in cerca di lavoro da più di 6 mesi.

Ai - Giovani in età 25-28 in cerca di lavoro da più di 12 mesi;

B. Disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni.

C - Over-50 privi di un posto di lavoro.

D - Disoccupati da oltre due anni;

Ii - Eleggibili (lettere a-f dell’art. 54) di qualsiasi età con titolo di studio inferiore alla scuola secondaria superiore.

Ei - Donne di cui alle lettere a), b), c), d) residenti in un’area geografica nella quale il tasso di disoccupazione superi il 100 percento della media comunitaria da almeno due anni e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150 percento del tasso di disoccupazione maschile per almeno due dei tre anni precedenti.

*** Il totale differisce dalla somma algebrica delle colonne per la presenza di sovrapposizioni.

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat-RTFL.

Il confronto con i dati in tab. 1 permette di desumere con estrema facilità quanto sia elevato il grado di “copertura” del regime di agevolazioni rispetto al potenziale reclutamento di persone in cerca di occupazione. Tale rapporto si assesta attorno al 90% rispetto a tutto il territorio nazionale

e supera tale soglia nel Mezzogiorno (cfr. tab. 3, colonna A). Qualora il DM 22/10/2004 fosse ancora in vigore il grado di copertura sarebbe ulteriormente maggiorato (colonna B). Nelle regioni meridionali della penisola sfiorerebbe il 100%, mentre nel Nord della penisola scenderebbe in misura non sensibile¹⁹⁹.

Tab. 3 - Rapporto tra assunzioni agevolate e target di riferimento per il contratto di inserimento (stime su dati 2003)

Area di residenza	A	B
Nord-Ovest	81,6	76,0
Nord-Est	71,2	67,4
Centro	87,3	87,9
Sud	91,8	95,8
Isole	92,8	96,7
Totale	88,5	89,9

Fonte: elaborazione su dati Istat-RTFL, 2003.

4.3 I trade-off tra le diverse tipologie contrattuali a termine

Nonostante l'esteso regime di benefici e la relativa semplicità di applicazione, il contratto di inserimento non ha trovato una diffusione sistematica nel tessuto produttivo italiano. Per comprendere meglio quali siano le possibili spiegazioni sottostanti il poco apprezzamento mostrato dalla domanda di lavoro verso il nuovo istituto occorre forse comprenderne le eccentricità rispetto alle tipologie di lavoro a termine esistenti o appena scomparse dal panorama del mercato del lavoro italiano.

Si parte dalla premessa che le imprese facciano ricorso al lavoro a termine per due motivi:

- per fra fronte a picchi produttivi, previsti o imprevisi;
- per prolungare il periodo di prova di potenziali neo-assunti, ovvero per verificare l'idoneità dei soggetti al lavoro; per estensione rientrano in questa categoria anche i contratti a causa mista, che prevedono un periodo di accostamento tra formazione e lavoro, volto ad arricchire le capacità professionali dei candidati ed, eventualmente, a preparare gli stessi per un ingresso definitivo nell'organico aziendale.

Per la prima tipologia di casuali, le imprese ricorrono generalmente al contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o alla somministrazione di lavoro (per alcune mansioni ed in determinati settori di attività si può anche ipotizzare il ricorso a forme di lavoro parasubordinato quali il lavoro a progetto); per quanto attiene invece alla seconda categoria di motivazioni il Legislatore italiano ha immaginato una serie di contratti *ad hoc* quali apprendistato, Contratti di formazione e lavoro (Cfl), ed, in forma più sfumata e ridotta, tirocini, borse lavoro, stage, ecc.

È ovvio che la distinzione effettuata presenta nella pratica diverse forme di sovrapposizione.

Al di là di abusi, pur praticati, circa l'utilizzo di contratti incentivati quali il Cfl e l'apprendistato, per attività routinarie o eccezionali di produzione, il contratto di lavoro a tempo determinato viene spesso utilizzato quale strumento di selezione del personale da reclutare. Inoltre la legislazione in materia può avere spesso condizionato in maniera significativa la scelta imprenditoriale verso una o l'altra tipologia contrattuale (ad. es. la difficoltà di utilizzare

¹⁹⁹ L'effetto dell'estensione a tutte le regioni della facoltà di assumere donne mediante il contratto di inserimento aumenta infatti nel Nord Italia il numero delle assunzioni non agevolate.

l'apprendistato nella grande manifattura e di contro la sua versatilità rispetto al mondo artigiano).

Il contratto di inserimento potrebbe essere posto, quantomeno per assonanza terminologica, nella seconda categoria di tipologie causali testé proposte per il ricorso al lavoro a termine. Particolare rilievo in tale qualificazione assume la cd. *clausola di mantenimento* (art. 54, comma 3), che regola la possibilità di effettuare, allo scadere dei contratti in essere, nuove assunzioni tramite il contratto di inserimento.

In altre parole, l'intento del Legislatore di creare meccanismi di stabilizzazione dell'occupazione, finisce per determinare la natura stessa del contratto. Concretamente, tuttavia, salvo aziende di grandi dimensioni e massiccio ricorso al contratto di inserimento, la franchigia di quattro contratti non trasformati, riduce sensibilmente i vincoli imposti dalla citata clausola. D'altro canto, pur riecheggiandone i contenuti, è difficile comparare l'istituto ai vecchi contratti a causa mista, rimanendo la formazione e l'addestramento meramente facoltativi²⁰⁰.

La novità dell'istituto consiste infatti nell'aver superato il binomio tra lavoro e formazione che caratterizzava il Cfl ed avere introdotto quello tra lavoro e riadattamento delle competenze, obbligando il datore di lavoro a porre in essere una serie di adempimenti che possano permettere di attuare efficacemente quanto previsto nel progetto di inserimento.

Questo aspetto non può che incidere, oltre che sulla natura del rapporto di lavoro, anche sulla platea dei potenziali utenti del contratto di inserimento, che non potranno che essere soggetti già in possesso di competenze e capacità professionali, da rimodulare in funzione della nuova esperienza lavorativa.

Tale linea di argomentazione escluderebbe, almeno astrattamente, dalla categoria dei soggetti interessati dalle assunzioni con contratto a termine i giovani inoccupati o le persone prive di qualsiasi esperienza in ambiti affini a quelli dove la nuova attività lavorativa verrebbe effettivamente svolta.

D'altro canto è assai difficile ipotizzare che il contratto di inserimento possa essere un valido sostituto del contratto di lavoro a tempo determinato. Pur presentando infatti notevoli incentivi dal lato retributivo e contributivo rispetto a quest'ultimo, infatti, la previsione di una durata minima non inferiore ai nove mesi (art. 57 comma 1), scoraggia il datore di lavoro ad utilizzare contratti di inserimento in circostanze di carattere eccezionale e transitorio quali picchi produttivi e produzioni stagionali, che, nei casi più estremi, difficilmente richiedono un'attività prolungata per oltre sette mesi. Rimane la possibilità, offerta dalla richiamata franchigia di quattro mancate trasformazioni, dell'utilizzo ripetuto di contratti di inserimento ai fini dell'abbattimento del costo del lavoro. In tal caso, tuttavia, è lecito supporre che tale rotazione continua di manodopera possa essere applicata solo in contesti poco sindacalizzati e per mansioni a bassissimo contenuto di capitale umano. Da una parte, infatti, un uso "spregiudicato" dell'istituto troverebbe opposizione nelle rappresentanze aziendali dei lavoratori, dall'altra i costi connessi con l'addestramento e la sostituzione di manodopera professionalizzata scongiurerebbero il ricorso continuativo al contratto di inserimento per ricoprire figure medio-alte nell'organico aziendale. Tra l'altro i seppur esigui costi di formazione di base e quelli relativi al progetto individuale di inserimento potrebbero finire per erodere parte dei vantaggi retributivi e contributivi connessi con una siffatta politica di gestione del personale. Vi sono infine da registrare alcune criticità che possono ostacolare una maggiore diffusione del contratto di inserimento. Seppur transitorio, il sotto-inqua-

²⁰⁰ Anche l'Accordo Interconfederale del febbraio 2004 ribadisce, nella sostanza, come la formazione non sia un elemento essenziale del contratto di inserimento, fissando in sole 16 ore la quantità minima di formazione da somministrare ai neo-assunti.

drammento di due livelli può determinare una sensibile riduzione del salario percepito dai lavoratori. Soprattutto per mansioni che prevedono un livello di inquadramento già poco retribuito, o per contratti di inserimento a tempo parziale, l'esiguità del compenso potrebbe scoraggiare l'offerta di lavoro dall'accettazione di tale contratto. È probabile in tal senso che la reputazione del datore di lavoro, ovvero la sua effettiva volontà di trasformazione del contratto di lavoro a fine periodo, possa divenire determinante nella propensione del disoccupato ad accettare l'offerta di un contratto di inserimento²⁰¹. Si deve tener presente come la retribuzione sia un fattore fondamentale nelle scelte dell'offerta di lavoro (cd. *salario di riserva*) e come questo fattore possa giocare ruoli diversi a seconda delle caratteristiche soggettive, del contesto territoriale e del contenuto della prestazione contrattata. In contesti ove la disoccupazione è a livelli frizionali, quali il Nord della penisola italiana, è probabile che le forze del mercato (la concorrenza tra le imprese per il reclutamento di manodopera qualificata) possano spingere in alto il salario di ingresso nel mercato del lavoro. In termini economici, la cosiddetta *outside option*, per la persona in cerca di occupazione, ovvero il salario alternativo disponibile per altri contratti di lavoro è più elevato di quello offerto dal contratto di inserimento. In tal caso, a quest'ultimo verrebbe lasciato uno spazio residuale, per mansioni a basso contenuto di professionalità e specializzazione e quindi per soggetti deboli in termini di caratteristiche soggettive). In altri contesti (si veda ad esempio il caso dell'Accordo Provinciale di Palermo presentato in questo volume), vi è il rischio che la *outside option* del lavoro sommerso sia maggiormente appetibile non solo per il datore di lavoro, ma anche per il lavoratore stesso, finendo per annullare qualsiasi convenienza connessa con il ricorso ad un contratto di inserimento.

Un'altra criticità che potrebbe generare ostacoli alla diffusione dell'istituto in esame sono i costi connessi alla formazione. Questi costi sono di due specie: quelli diretti relativi agli esborsi per eventuali *tutor* o docenti e la predisposizione o l'acquisto del materiale, e quelli *opportunità*, derivanti dalla mancata esecuzione dell'attività da parte del lavoratore. È implicito come, seppur in maniera variabile, per un'azienda di piccole dimensioni l'incidenza di tali costi sia assai più consistente di quella sopportata da un'azienda più strutturata. Tali considerazioni sono comunque assai attenuate dalla ridotta quantità di ore di formazione previste dalla disciplina e dall'Accordo Interconfederale del febbraio 2004 in tema di contratto di inserimento.

Sia nella sua natura che nella sua concreta applicazione, il contratto di inserimento sembra pertanto configurarsi come un istituto ibrido, che non risponde appieno né ai requisiti di contratto di effettivo inserimento in azienda, né tanto meno a quelli di un contratto per usi transitori ed eccezionali. L'esperienza sin qui cumulata nel contesto italiano è quella di un ricorso al contratto di inserimento solo in contesti dove, a fronte della urgenza di ricorrere al mercato per integrare la pianta organica, non erano disponibili altre forme incentivate di assunzione quale era il vecchio Cfl e quale sarà, nelle aspettative degli operatori, il futuro apprendistato.

²⁰¹ Anche il Cfl prevedeva un quasi analogo (un livello di sotto-inquadramento) e più duraturo periodo di riduzione salariale (24 mesi). Tuttavia la clausola di contingentamento era in quel caso più stringente.

5. IL CONTRATTO DI INSERIMENTO: PRIME PERCEZIONI DA PARTE DELLE IMPRESE*

Il contratto di inserimento, normato dagli art. 54-59 del D.Lgs. 276/03, e in seguito dalla circolare ministeriale del 21 luglio 2004 n. 31, è uno degli istituti contrattuali di più recente recepimento da parte dei Ccnl. Tuttavia, ancor prima di valutarne le caratteristiche all'interno della contrattazione, è possibile individuare alcune indicazioni provenienti dalle aziende, rispetto alle potenzialità di questo istituto contrattuale. A livello locale/settoriale sono state diverse le indagini che consentono di avere una prima panoramica relativa alla propensione delle imprese all'utilizzo del contratto di inserimento.

Un sondaggio interno di Assolombarda²⁰² del settembre 2004 ha coinvolto 354 aziende, intervistate sull'utilizzo delle nuove forme contrattuali introdotte dalla riforma (eccetto il lavoro a progetto, l'apprendistato e i contratti di somministrazione perché considerati come “continuazione della legislazione precedente”). Circa il 60,6% delle imprese intervistate ha dichiarato di volere utilizzare il contratto d'inserimento. Le altre forme contrattuali sono così distribuite: 22,6% contratto di lavoro intermittente (*job on call*); 17,4% staff leasing; 11,8% tirocini estivi; 6,3% contratto di lavoro condiviso (*job sharing*). A utilizzare le nuove forme di flessibilità saranno per l'89,2% le imprese medio grandi con oltre 250 dipendenti. Seguono le medie imprese (50-249 dipendenti) col 55,1%. Fanalino di coda (33,7%) le piccole imprese con 16-49 dipendenti e 21,4% le imprese con meno di 15 dipendenti.

L'Indagine congiunturale previsionale dell'**Unione degli Industriali di Roma**, (2004) condotta sui settori Manifatturiero e Terziario Avanzato ha evidenziato che la percentuale di aziende che utilizza o prevede di utilizzare una o più delle nuove forme contrattuali introdotte dalla Riforma è pari al 29% (fig. 1).

Tale utilizzo riguarda prevalentemente i contratti di inserimento, indicati dal 17% delle aziende, seguiti dalla somministrazione a tempo indeterminato o *staff leasing* (8% delle aziende), il lavoro intermittente per il 5% del campione e i tirocini estivi per il 4%. Nell'ambito delle altre forme contrattuali previste dal decreto, fanno ricorso alla somministrazione a tempo determinato il 26% delle aziende, che dichiara di avere assunto alle dirette dipendenze il 29% dei “lavoratori in affitto”. Rispetto alle future applicazioni del contratto di inserimento, l'indagine svolta in ogni provincia dalla **Rete delle Camere di commercio e delle Unioncamere regionali**, coinvolgendo un campione di oltre 100 mila imprese, rappresentativo dei diversi settori economici e delle singole realtà provinciali, ha evidenziato che più del 58% delle assunzioni previste dalle imprese contemplano un tipo di contratto a tempo indeterminato, che risulta essere, quindi, quello ancora maggiormente utilizzato – sia nell'industria (50,3%) che nei servizi (63,4%) – con una percentuale lievemente superiore a quella dell'Italia, nel Nord-Est e in Emilia Romagna. Per alcuni comparti come trasporti, credito e servizi alle imprese raggiunge valori superiori al 70%. Il contratto a tempo determinato è previsto per oltre un quarto (30,4%) delle nuove assunzioni e

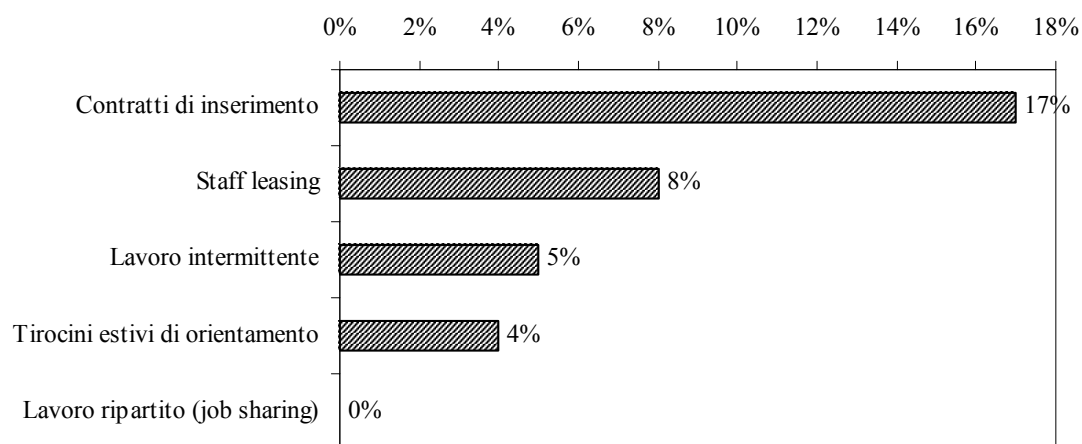
* A cura di Valentina Cardinali.

²⁰² www.assolombarda.it

viene privilegiato nelle costruzioni (48,1%) e in alcuni comparti dell'industria manifatturiera come alimentare e produzione metalli; per quanto riguarda il terziario, negli alberghi, ristoranti e servizi turistici (38,7%). Il contratto d'inserimento, in particolare riguarda il 3,8% delle assunzioni previste. Maggiore è l'attenzione all'apprendistato (6,2%).

La notazione interessante è che la Riforma applicata ai contesti provinciali sembra avere per effetto una diminuzione dei contratti a tempo indeterminato (quasi 7 punti percentuali in meno rispetto allo scorso anno) e la crescita del contratto a tempo determinato (14 punti in più rispetto al 2003) che riassorbe anche buona parte dei precedenti contratti di formazione e lavoro (che pesavano fino al 2003 per oltre il 10%). L'attuale contratto di inserimento si attesta invece solo al 3,8% (tab. 4).

Fig. 1 - Utilizzo da parte delle aziende, nel corso del 2004, delle forme contrattuali innovative previste dal Decreto Biagi



Fonte: Unione Industriali, Roma 2004.

Tab. 4 - Assunzioni previste dalle imprese per tipo di contratto - valori assoluti e %

Anno	Totale assunzioni	Contratto a tempo indeterminato	Contratto formazione e lavoro/contratto inserimento	Tempo determinato	Apprendistato	Altri
2001	8.003	65,0	12,8	15,3	5,9	1,1
2002	6.698	61,6	11,4	18,5	7,1	1,5
2003	6.536	64,5	10,4	16,5	7,6	1,0
2004	6.595	58,6	3,8	30,4	6,2	1,0

Fonte: Unioncamere, Sistema informativo Excelsior 2004.

Si tratta ovviamente solo di alcuni spunti di riflessione rispetto ad una realtà ancora in divenire, che vanno letti in relazione alle dinamiche della contrattazione nazionale, decentrata e aziendale e in relazione ai casi aziendali di seguito riportati che evidenziano peculiarità e criticità delle prime applicazioni concrete.

6. CONFRONTO SINDACALE*

Ai fini di un'attenta valutazione della rilevanza dell'introduzione del D.Lgs. n. 276/2003 sulle dinamiche del mercato del lavoro italiano, occorre immediatamente registrare il ruolo e le responsabilità che sono state conferite alla contrattazione collettiva nazionale e di II livello rispetto alla regolamentazione di molti degli istituti contrattuali nel medesimo decreto previsti.

Nel corso della indagine di campo elaborata e condotta per la realizzazione della presente monografia, è stata organizzata una serie di incontri con esponenti delle associazioni sindacali e datoriali di rilievo nazionale, onde cogliere le loro impressioni rispetto alla stagione negoziale che si è aperta a seguito della recente riforma del mercato del lavoro e, ove possibile, valutare anche il ruolo dalle stesse esercitato in fase di consultazione precedente al settembre del 2003.

In tale contesto, con riferimento al contratto di inserimento, le esperienze raccolte sono state diverse e differenziate tra loro.

A livello nazionale intercategoriale, l'indagine di capo è stata organizzata in maniera meno capillare, dal momento che è stata attribuita maggiore rilevanza alla disamina delle esperienze maturate nei singoli settori produttivi. In quest'ambito, è stato possibile discutere, insieme ad interlocutori oltremodo qualificati, circa alcuni interessanti profili della misura contrattuale in esame, ma, in verità, gli elementi ivi ricavati non ne permettono un approfondimento significativo.

Sul contratto di inserimento, in **Confindustria** (Area relazioni industriali – Affari sociali), infatti, non è stato possibile acquisire elementi significativi (si rinvia, comunque, al contributo del Dott. Usai, riportato nella parte giuridica della presente monografia) per dar conto della loro posizione al tavolo sindacale; tuttavia, si è registrata l'astratta ed attenta disponibilità di tale associazione datoriale verso le attività di formazione, benché nell'Accordo Interconfederale del febbraio del 2004 siano state previste soltanto 16 ore di formazione, giudicate peraltro simboliche, visto che le stesse serviranno esclusivamente ad accompagnare il lavoratore nel suo ingresso in azienda.

Anche sul versante sindacale, il rappresentante del **Dipartimento politiche attive per il lavoro della Cgil**, su tale istituto contrattuale non ha fornito indicazioni di particolare rilievo, a riprova del fatto che, a dispetto di altri temi ed istituti introdotti con il D.Lgs. n. 276/2003, questa tipologia contrattuale ha destato davvero minori contrasti in seno al confronto collettivo. In quest'occasione, peraltro, è stata fatta rilevare, così come peraltro emerge dal medesimo testo negoziale, l'importanza del rapporto tra l'Accordo Interconfederale del febbraio 2004 (*“con il presente Accordo Interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento*

* A cura di Mario Emanuele.

previsti dal Decreto Legislativo n. 276/03, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli”) e l’impianto delle relazioni industriali, come scaturito dalla definizione del Protocollo del luglio 1993, e come, conseguentemente, sia stato convenuto che anche i successivi negoziati collettivi di categoria avrebbero dovuto ispirarsi al richiamato archetipo.

Con particolare riguardo alla formazione, l’individuazione di un periodo di 16 ore nell’Accordo Interconfederale, invece, secondo il sindacato, sarebbe stata l’evidente espressione di un compromesso al ribasso, in quanto le organizzazioni sindacali, complessivamente considerate, avevano richiesto almeno 80 ore di formazione, mentre le organizzazioni di categoria datoriali, forti di quanto previsto all’art. 55, co. 4, del D.Lgs. n. 276/2003 (“*la formazione eventualmente effettuata...*”) avevano avanzato proposte per un numero di ore di formazione inferiore anche a quello infine determinato nel medesimo accordo.

A livello territoriale intercategoriale, come premesso, l’indagine si è sviluppata con l’ambizione di raccogliere le valutazioni di coloro che hanno affrontato la stagione negoziale in ambiti certamente più limitati. Al contempo, però, questi ambiti *limitati* diventano assolutamente significativi in considerazione, specie in particolari zone del nostro paese, delle peculiarità della classe imprenditoriale e del tessuto economico-produttivo locale, nonché della differenziata disponibilità degli attori sociali operanti in un determinato territorio rispetto al confronto aperto e dinamico sulle novità legislative, di volta in volta introdotte.

Quelli appena elencati costituiscono complessivamente aspetti che non possono che acquisire una autonoma ed immediata incidenza ai fini del distinto utilizzo delle diverse misure contrattuali oggi utilizzabili per la gestione delle risorse umane in azienda.

Anche con riferimento al contesto territoriale, dunque, si darà conto – seppur in modo non sistematico, a causa della non totale sovrapposibilità delle esperienze di cui i nostri interlocutori costituivano espressione – dei diversi incontri organizzati, invitando il lettore a ricavare gli spunti maggiormente interessanti rispetto ai temi in questa sede trattati.

Il primo incontro significativo è stato organizzato con il Responsabile delle relazioni industriali di **Unionapi a Milano**.

Durante questo incontro, si è appreso che in una indagine della sede milanese di Unionapi dell’aprile 2003, presentata al Ministro Maroni nel giugno 2004, in merito alle prospettive della riforma del mercato del lavoro, gli associati avrebbero prevalentemente affermato il proprio malumore rispetto alla cessazione del regime di efficacia del contratto di formazione e lavoro (Cfl). Le relative procedure per l’approvazione dei progetti e la stipula di questo tipo di contratto di lavoro cd. a *causa mista* erano, infatti, molto agili, soprattutto grazie alla possibilità riconosciuta a ben individuate strutture bilaterali di procedere all’apposizione del visto di conformità ai pertinenti progetti di formazione (negli accordi interconfederali sul Cfl, infatti, erano state stabilite specifiche modalità su formazione adeguata, retribuzione, durata, che rendevano molto chiara la regolamentazione di riferimento). L’iter procedimentale per la stipula dei Cfl, come derivante nel suo complesso dalla cooperazione tra le parti sociali a livello territoriale, veniva completato in circa ttimana, mentre in Commissione regionale tripartita (Crt) i tempi necessari risultavano assolutamente maggiori, arrivando anche a 4-5 mesi.

Unionapi tiene a rilevare, inoltre, come, già del settembre 2003, avrebbe esplicitamente avvertito i propri consociati della necessità di depositare tempestivamente i progetti per la stipula degli ultimi Cfl, ma la possibilità offerta dall’Accordo Interconfederale del novembre 2003 per il regime transitorio dei medesimi contratti non sarebbe stata sfruttata in modo adeguato.

In tale periodo, infatti, sarebbero stati approvati in Unionapi circa 10 progetti a settimana, mentre in precedenza, soprattutto prima che si facessero sentire gli effetti della recessione economica, venivano approvati nel medesimo lasso temporale circa 350 progetti.

Peraltro, durante tutta la vigenza delle Leggi n. 863/1984 e n. 451/1994, la percentuale di conferma dei Cfl scaduti in nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato è stata molto elevata, misurabile approssimativamente intorno al 75-80%.

Il Cfl, continua Unionapi, difficilmente sarà sostituito, in termine di applicazione, dal contratto di inserimento; appare più verosimile che possa essere sostituito dall'apprendistato professionalizzante. Le aziende, infatti, preferiscono assumere con contratto di apprendistato giovani sino ai 24 anni; dopo tale età, lo strumento contrattuale preferito, al momento, sarebbe certamente il contratto di lavoro a termine, *ex D.Lgs. n. 368/2001*.

Quest'ultima tipologia contrattuale è, infatti, davvero intensamente applicata in provincia di Milano: si stima che le aziende consociate ne facciano ricorso per la gestione di circa il 20-25% della propria forza lavoro, a fronte della stipula di contratti aventi una durata media pari a 6-8 mesi, che peraltro vengono spesso prorogati.

Con particolare riferimento al contratto di inserimento, vengono mossi rilievi critici rispetto all'opportunità della previsione contenuta nell'Accordo Interconfederale circa la somministrazione di formazione per un totale di 16 ore, anche perché, ferma l'esiguità di tale periodo, apparirebbe naturale che, in esecuzione del rapporto, venga infine rimessa all'autonomia negoziale delle parti la definizione delle modalità maggiormente adeguate alla gestione del profilo formativo. Inoltre, non essendo previsto alcun organo autonomo deputato alla certificazione della formazione (l'Ente bilaterale, infatti, non potrebbe essere considerato un soggetto terzo), la medesima previsione finisce inevitabilmente per acquisire poca utilità pratica. Secondo Unionapi, pertanto, la regolamentazione della formazione, almeno con riferimento al contratto di inserimento, verrà definita nel dettaglio nella contrattazione collettiva aziendale, soprattutto in funzione dei fabbisogni formativi palesati dalle singole imprese.

In generale, inoltre, viene comunicato che, ad ottobre 2004, Unionapi Milano avrebbe ricevuto dalle aziende consociate non più di 15 di richieste di informazioni sul contratto di inserimento e che, dai dati in loro possesso, alla medesima data nella provincia di Milano sarebbero stati stipulati al massimo 15 contratti di inserimento, di cui tre con riferimento a donne *over 50*. In una sola ipotesi sarebbe stato assunto con tale tipologia contrattuale un giovane di cui alla categoria sub art. 54, co. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 276/2003.

Vengono, altresì, manifestati dubbi sull'opportunità di proporre a lavoratori *over 50* ed alle lavoratrici la sottoscrizione di un contratto che prevede un sottoinquadramento di 2 livelli, perché questo costituirebbe un forte deterrente dal punto di vista retributivo, visto che determinerebbe una perdita in busta paga stimabile tra i 100 ed i 150 euro al mese. Nella provincia di Milano, infatti, le retribuzioni, oltre al limite tabellare da Ccnl, sono fortemente influenzate dagli importi dei superminimi, differenziati per livello di inquadramento, e questo contribuirebbe a rendere il contratto di inserimento davvero poco appetibile rispetto alle categorie appena evidenziate.

L'Ente bilaterale di settore è nato a Milano nel 1989 e si è occupato soprattutto della formazione per il Cfl e, seppur con minore intensità, anche della formazione ai lavoratori su temi della sicurezza sui luoghi di lavoro (L. n. 626/1994). Secondo il rappresentante di Unionapi, proprio a fronte della solidità dell'esperienza pregressa, occorrerebbe tornare ad investire sui contenuti della bilateralità e conferire nuova forza, soprattutto per quanto riguarda il contratto di inserimento ed l'apprendistato, alla formazione, anche a distanza (Fad), visto che, almeno in

questo momento, non sembrano sufficienti le richieste per riempire le aule dei centri di formazione.

Viene, infine, argomentata da Unionapi un'interessante riflessione sulla certificazione dei rapporti di lavoro, anche di quello conseguente alla stipula di un contratto di inserimento, seppur tale istituto, specie a causa della resistenza sindacali, non sia stato ancora attuato a Milano e provincia (almeno sino alla data dell'incontro, ottobre 2004): il rappresentante di Unionapi, infatti, propone, consapevole della costruttiva interazione in sede bilaterale sui temi della formazione, un passaggio sperimentale in cui possano essere adottate prassi di conformità a specifici standard, così come è avvenuto con riferimento all'applicazione dei Cfl nelle commissioni bilaterali.

Sarebbero, a tal fine, necessari schemi di buone pratiche assolutamente condivisi e, solo a seguito del consolidamento dell'esperienza in tal modo avviata, si potrebbe infine arrivare ad introdurre la suddetta certificazione, senza particolari difficoltà e conflitti.

La novità e il mancato dialogo iniziale sulla efficacia di tale istituto, in sintesi, avrebbe reso il confronto sindacale più aspro di quanto non avrebbe potuto essere desunto dalla mera interpretazione delle disposizioni legislative di riferimento.

Per quanto riguarda il contesto datoriale, è stato inoltre possibile incontrare nell'ottobre del 2004 a Torino i rappresentanti delle relazioni industriali di **Federapi**, associazione che copre il 50% delle aziende metalmeccaniche piemontesi.

È stato confermato come quello attuale sia un periodo davvero difficile per l'aziende presenti in questo territorio: basti considerare come a causa della crisi industriale ed economico-finanziaria che ha interessato la FIAT siano stati persi circa 13.000 posti di lavoro nell'indotto.

Soprattutto a causa delle attuali difficoltà, sarebbero in questo momento davvero rare le nuove assunzioni; anzi verrebbe già considerato un importante risultato la positiva definizione di un accordo di mobilità. Significativo è, in questo senso, il ricorso alla cassa integrazione ordinaria che nel 2003 ha fatto registrare il proprio massimo in Piemonte.

Anche per questo motivazioni, le aziende consociate, dalle informazioni in possesso di Federapi, rispetto al contratto di inserimento, avrebbero sinora mostrato maggiore interesse per altre tipologie contrattuali, tra quelle modificate o introdotte con il D.Lgs. n. 276/2003, come la somministrazione di lavoro ed il lavoro a chiamata, cd. *job on call*. In queste ipotesi, infatti, i minori oneri economici ed amministrativi che tali tipologie comportano rispetto a contratti di lavoro da cui scaturisce un rapporto di lavoro più duraturo e strutturato sono particolarmente apprezzati dalle aziende.

Tra gli strumenti complessivamente previsti nel D.Lgs. n. 276/2003, tuttavia, dovrebbe essere il contratto di apprendistato, soprattutto per gli incentivi contributivi, l'istituto principe ai fini dell'ingresso nel mercato del lavoro. Ferma questa prima impressione, vengono tuttavia avanzate serie perplessità sulla effettività della formazione che potrà essere somministrata in costanza di esecuzione di tale rapporto di lavoro.

Sul contratto di inserimento, in generale, non è stato possibile raccogliere informazioni, dal momento che i rappresentanti di Federapi hanno comunicato di non aver ricevuto alcuna richiesta di informazioni da parte delle aziende consociate, né, dalle medesime, alcuna comunicazione circa l'avvio di nuove assunzioni con tale tipologia contrattuale.

Nel complesso, il giudizio sul D.Lgs. n. 276/2003 di Federapi non è completamente positivo, in quanto lo stesso non sarebbe espressivo di una vera cultura liberista, rimanendo troppo accentuata la regolamentazione del rapporto di lavoro rimessa alla fonte collettiva.

Il ricorso ad una piena flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, infatti, rimane una priorità non ancora pienamente soddisfatta secondo il giudizio delle aziende che ritengono che una ancor maggiore flessibilizzazione dei rapporti di lavoro avrebbe potuto facilitare una organizzazione aziendale più adeguata al mantenimento, ed eventualmente all'incremento, delle quote di mercato e alla soddisfacente e tempestiva evasione degli ordini e delle commesse di volta in volta ricevute dalle singole aziende.

Proprio per questo, i rappresentanti di Federapi rilevano come gli stessi abbiano sovente incontrato difficoltà nel confronto diretto con i propri associati insoddisfatti dal non potere utilizzare in modo ancor più libero le modalità di flessibilizzazione del rapporto di lavoro disponibili dal settembre 2003. Di contro, però, le resistenze sindacali sarebbero state affatto rilevanti ed, a quel punto, la priorità a tutti i livelli di contrattazione è diventata la conclusione, in sé, degli accordi, selezionando le *battaglie contrattuali* che sarebbe stato necessario effettivamente condurre, rispetto ad altre, giudicate di minore importanza, che sono state, invece, accantonate.

Sempre in Piemonte, il gruppo di lavoro dell'Isfol ha incontrato i vertici della **Cgil regionale**.

È emerso immediatamente come per l'economia piemontese il momento sia tutt'altro che favorevole: le grandi imprese sono in crisi e non assumono personale; molto consistente sarebbe inoltre il ricorso alla cassa integrazione ed agli ammortizzatori sociali.

Si sarebbe verificato un incremento occupazionale solo nel settore terziario, soprattutto con riferimento all'occupazione femminile e, in particolare, in virtù di un maggiore ricorso, in questo settore, al lavoro part-time.

Inoltre, tutta la contrattazione collettiva aziendale sarebbe, in applicazione di quanto previsto ai sensi del Protocollo del luglio 1993, allo stato bloccata sul confronto per il biennio economico, dal momento che sono ancora in corso o in fase di stallo le trattative per il rinnovo della parte normativa di alcuni tra i più importanti, in termini di lavoratori interessati, accordi collettivi nazionali.

Peraltro, non è stata ancora avviata una nuova stagione di contrattazione collettiva territoriale perché rispetto al II livello manca nei Ccnl un rinvio alla contrattazione confederale; il rinvio ai sensi del Protocollo del luglio 1993 è infatti alla contrattazione di categoria e questa è, come visto, bloccata in questo momento. Solo con riferimento all'artigianato vi sarebbe, invece, una contrattazione collettiva territoriale significativa.

Con specifico riferimento al contratto di inserimento, è stata confermata la scarsa applicazione in Piemonte di tale istituto; sembra, infatti, che le aziende (industria, commercio, artigianato) lo considerino poco interessante, mentre manifestino grande attenzione per l'apprendistato professionalizzante che consentirebbe di assumere manodopera giovanile, a cui sono maggiormente interessate, ad un costo del lavoro sensibilmente più basso.

È stata illustrata una stima per cui sarebbero stati stipulati in Piemonte, almeno sino all'ottobre 2004, non più di 500 contratti d'inserimento; di contro, i contratti di formazione e lavoro effettivamente avviati negli ultimi tre anni erano stati: stati 16.400 nel 2000, 13.674 nel 2001 e 11.000 nel 2002. Tale *trend* negativo del ricorso al Cfl, peraltro, sarebbe stato da addebitare non solo ai problemi insorti con l'Unione europea per la disciplina degli aiuti di Stato, ma anche alla stagnazione occupazionale che ha investito, in particolar modo, l'industria.

Allo stesso modo che per Federapi, anche la Cgil conferma la forte attesa per l'emanazione della normativa regionale, in tema di apprendistato che dovrebbe permettere di sbloccare l'applicazione di tale istituto riscritto nel settembre del 2003 dal Legislatore. A tale proposito, la Cgil Piemonte auspica che all'interno della disciplina regionale dell'apprendistato venga definito

un limite elevato di ore di formazione (almeno 120) e che tale formazione non venga impartita, come invece sperano le associazioni datoriali, esclusivamente in azienda, ma che vengano organizzati appositi corsi di formazione all'esterno degli stabilimenti produttivi così da ampliare le conoscenze e le professionalità dei lavoratori coinvolti, permettendo a quest'ultimi, successivamente, di spendere tali maggiori conoscenze anche in un contesto aziendale diverso da quello in cui sono stati inizialmente assunti con il contratto di apprendistato.

7. IL SETTORE DELLE TELECOMUNICAZIONI*

7.1 Quadro generale

Il mercato delle Telecomunicazioni (Tlc) in Italia (servizi, apparati, reti e sistemi) si è attestato, alla fine del 2003, su un valore compreso tra i 40,9 miliardi di euro (+ 1,8%), secondo i dati Assinform, ed i 42,1 (+ 3,5%) stimati da Eito, con una crescita pari a più del 5% nel 2004. Le principali aree innovative con un ruolo di *driver* sono principalmente da riferirsi ai nuovi sistemi di telefonia mobile (Gprs, Umts)²⁰³, ai servizi su rete fissa legati alle soluzioni a banda larga (quali Adsl e reti in fibra ottica)²⁰⁴, alle tecnologie (VoIP, ad esempio) per la convergenza voce/dati/video sulla rete Internet e a quelle – basate su IP Vpn – per la trasmissione dei dati.

Nel corso degli ultimi anni, infatti, il settore Tlc ha visto progressivamente accrescere il proprio peso nell'economia italiana, in termini sia di contributo al Pil²⁰⁵ sia di numero di occupati (figg. 2 e 3).

Ciò riflette, peraltro, le ricadute occupazionali legate al processo di “terziarizzazione” che ha investito in via generale tutti i paesi europei, nei quali si è manifestato uno *shift* tendenzialmente crescente dal settore dell'industria a quello dei servizi (tab. 5).

Sotto tale profilo sembra interessante osservare che, con l'affermarsi di imprese ad “alto contenuto di servizi” ed il contestuale declino del cd. “modello fordista”, si è manifestato un progressivo spostamento del *focus* dalle figure “tipiche” dell'industria manifatturiera (“*average production worker*”, secondo la definizione Ocse) a nuove tipologie riconducibili alla sfera dei “lavori *non standard*”, sebbene la principale connotazione del settore sia da riferirsi all'ampio ricorso al lavoro a tempo parziale, particolarmente adeguato a far fronte all'andamento dei flussi di domanda da parte dell'utenza.

Il comparto Tlc è stato, peraltro, interessato nel nostro paese da un importante processo di liberalizzazione – regolato dalla *Authority* in materia (Autorità garante delle comunicazioni e del mercato) sulla base delle disposizioni della cd. “legge Maccanico” del 1997 e, successivamente, della L. n. 66/2001 e del “*Codice di comunicazione elettronica*” del 2003: ciò ha comportato la configurazione di aspetti peculiari legati ad esigenze emergenti del relativo apparato industriale

* A cura di Germana Di Domenico.

²⁰³ Il mercato delle telecomunicazioni di rete mobile del 2003 (circa 21 miliardi di euro) è il settore che ha dimostrato maggior dinamismo. La sua variazione positiva nel 2003 rispetto al 2002 viene valutata nel 4,7% da Sirmi e nel 6,7% da Assinform; il numero di linee attive di telefonia mobile ha raggiunto una quota complessiva di 51,1 milioni (+6,7% rispetto al 2002). Tale risultato è legato sia alla forte crescita delle utenze Gprs, sia all'avvio dei servizi commerciali su rete Umts (453.000 utenti al 31 dicembre 2003).

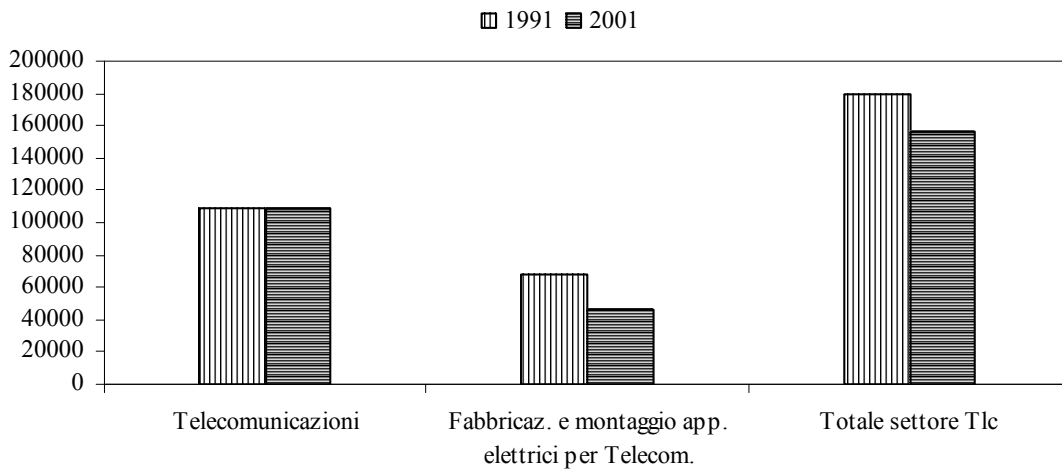
²⁰⁴ Il mercato delle telecomunicazioni di rete fissa ha chiuso il 2003 con un valore di circa 20 miliardi di euro e una variazione negativa rispetto al 2002 stimata tra lo 0,5% (Sirmi) e il 3,0% (Assinform).

²⁰⁵ Dai dati dell'“Osservatorio della società dell'informazione”, realizzato da Federcomin e Ministero per l'innovazione e le tecnologie (settembre 2004), si stima per il biennio 2004-05 (2004, consuntivo; 2005, previsioni) una crescita del settore in Italia pari a 4-5 punti sopra quella del Pil (attestandosi ad un 6% tendenziale).

(si pensi, in particolare, alla cd. *new economy* che ha determinato un profondo mutamento delle figure professionali e della connotazione stessa del rapporto di lavoro).

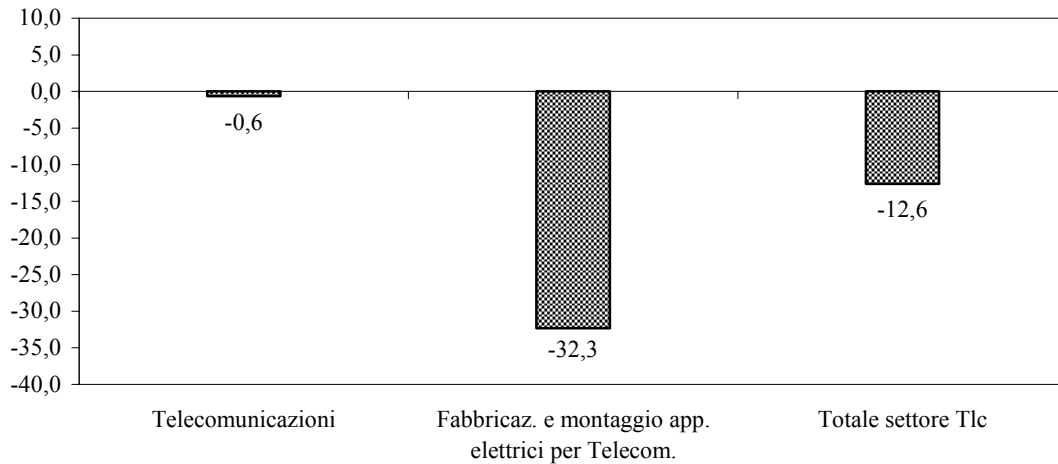
Conseguentemente, si è manifestata l'esigenza di una regolamentazione *ad hoc* del settore Tlc, a mezzo di specifico Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl), nato proprio in considerazione dei mutamenti strutturali – di ordine tanto tecnologico quanto più strettamente organizzativo (aziendale e/o del lavoro) – che hanno investito l'industria delle telecomunicazioni nel corso dell'ultimo decennio.

Fig. 2 - Numero addetti nel settore Tlc (Italia, 1991 e 2001)



Fonte: Cnel, Rapporto sul mercato del lavoro 2003.

Fig. 3 - Variazione % del numero di addetti nel settore delle Tlc (Italia, 1991-2001)



Fonte: Cnel, Rapporto sul mercato del lavoro 2003.

Tab. 5 - Quota dell'occupazione nel settore Tlc (UE15, 2003)

Paesi	Ind. manifatturiera	Servizi	di cui:	Tlc
Austria	26,4	73,4		23,6
Belgio	22,2	75,6		23,8
Danimarca	22,2	74,5		33,5
Finlandia	26,0	68,9		24,2
Francia	21,6	74,3		n.d.
Germania	27,2	70,3		37,8
Grecia	23,4	60,6		n.d.
Irlanda	27,7	65,8		n.d.
Paesi Bassi	19,0	77,7		22,2
Portogallo	32,3	55,0		27,8
Regno Unito	18,7	80,4		21,3
Spagna	29,1	65,3		22,4
Svezia	22,8	74,8		16,1
Italia	29,1	66,5		21,1
UE 15	24,6	71,4		22,1

Fonte: elaborazione su dati Cnel (Rapporto sulla Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione in Italia, 2004) e Commissione europea (Employment in Europe 2004).

7.2 Contrattazione collettiva

Il primo (e, ad oggi, ultimo²⁰⁶) Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl)²⁰⁷ per le Telecomunicazioni, sottoscritto da Confindustria e Cgil-Cisl-Uil il 28 giugno del 2000 (con scadenza della parte normativa il 31 dicembre 2004), è stato, essenzialmente, concepito nell'ottica di elaborare forme di tutela omogeneamente applicabili all'intero comparto Tlc, nel quale, proprio in virtù del processo di liberalizzazione del mercato di riferimento, cominciava ad affacciarsi una pluralità di soggetti in posizione di (potenziale) concorrenza all'ex monopolista Telecom Italia. Ciò anche per colmare un sempre meno giustificabile vuoto legislativo dovuto al "frazionamento contrattuale" vigente prima della stipula del Ccnl; fino ad allora, infatti, i lavoratori dell'area risultavano collocati in diversi ambiti: dal contratto dei metalmeccanici a quello del commercio (per molte *software house* e *web agency*) e dei bancari (nel caso di aziende di informatica legate a banche e assicurazioni) o dei grafici/aziende editoriali (per diverse imprese di informazione ed editoria multimediale). La contrattazione sviluppata nel corso dell'ultimo quadriennio ha inteso sostanzialmente armonizzare gli accordi collettivi nazionali ed aziendali nel senso di un complessivo nuovo assetto contrattuale delle Tlc²⁰⁸. Tale azione di armonizzazione ha riguardato il contratto nazionale proprio del gruppo delle aziende *Telecom, Tiscali, Infostrada (New Wind), Vodafone-Omnitel, Albacom, Colt, Atlanet* come pure i preesistenti contratti aziendali e di Gruppo di *Wind, Blu, Telecom, Vodafone-Omnitel, Albacom, Infostrada*. Ad oggi, il settore delle Telecomunicazioni non ha ancora conosciuto un'effettiva regolamentazione del contratto di inserimento dal momento che – come sopra accennato – il Ccnl

²⁰⁶ Il presente rapporto è stato redatto nel mese di dicembre 2004.

²⁰⁷ Si ricorda, in tale contesto, che il Ccnl italiano si configura come il secondo esempio di contratto nazionale dedicato alle Tlc in Europa.

²⁰⁸ Il punto di partenza per la realizzazione di un contratto *ad hoc* per il settore della telefonia è stato costituito da Telecom Italia, cui hanno fatto seguito Tim, Finsiel, Wind (dicembre 2001) e Vodafone-Omnitel (novembre 2003).

stipulato nel 2000, ben prima dell'introduzione del D.Lgs. n. 276/2003, è tuttora in vigore. Quest'ultimo Ccnl, dunque, non contempla specifiche previsioni in relazione alla nuova tipologia del “contratto di inserimento lavorativo”, che sarà verosimilmente oggetto di confronto in occasione del prossimo rinnovo, anche in virtù dell'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004. Sebbene in relazione all'“inserimento” propriamente detto non risultino ad oggi accordi aziendali, è importante segnalare sul tema l'Accordo del 24 maggio 2004 tra *Telecom Italia*, *Atesia*, *Telecontact Center* e *Cgil*, *Cisl* e *Uil*, con il quale si è previsto l'uso di tale strumento a partire dal 2005 per un elevato numero di lavoratori.

7.3 Confronto sindacale

Nel corso delle nostre interviste²⁰⁹ è stato a più riprese ribadito come si sia effettivamente verificato nel tempo un progressivo avvicinarsi della categoria di rappresentanza degli interessi datoriali a quella sindacale (e viceversa), in funzione della definizione di nuove condizioni di lavoro, anche per sopravvenute dinamiche concorrenziali legate al processo di liberalizzazione del mercato di riferimento. Ciò naturalmente ha concorso a creare, in sede di stipula dell'attuale Ccnl, un clima ampiamente e reciprocamente propositivo che ha permesso di negoziare una piattaforma condivisa e ad oggi consolidata²¹⁰.

Non sono mancati, tuttavia, momenti importanti di dissenso: ad esempio, lo sciopero proclamato dai sindacati dei dipendenti *Vodafone Omnitel* contro il passaggio dal contratto metalmeccanico (al quale si riconducevano i lavoratori dell'ex Olivetti, visto come quest'ultimo era il Ccnl applicato in azienda prima della cessione dell'azienda al Gruppo Mannesmann, prima, ed a Vodafone, dopo), a quello delle telecomunicazioni (che si è formalmente concretizzato il 1° gennaio 2003). Ciò essenzialmente a motivo dei timori legati alle problematiche di competitività, salari, orari di lavoro, professionalità relative all'industria metalmeccanica ed alle connesse difficoltà di misurarsi sulla realtà aziendale di un settore, quale appunto quello dell'*Information & Communication Technology* (Ict), profondamente diverso da quelli “tradizionali” ed in piena fase di “*start-up*”²¹¹.

A giudizio del sindacato, particolarmente significativo è l'accordo raggiunto nel maggio 2004 dai sindacati con le associazioni datoriali con riferimento al *call center di Telecom-Atesia* in cui erano operativi oltre 4.000 co.co.co. e solo 177 addetti con rapporto di lavoro di tipo subordinato.

Grazie all'intesa, è stato delineato un percorso finalizzato alla stabilizzazione professionale degli addetti *Atesia*, prevedendo, nello specifico, la trasformazione del 70% dei “contratti di

²⁰⁹ Nel presente paragrafo si riporta quanto emerso in sede di intervista ai responsabili della contrattazione a livello di associazioni sindacale (in particolare, la dott.ssa Stefania Banchieri dell'Ufficio legale del Sindacato dei lavoratori delle Comunicazioni-Slc, sentita in data 25 novembre 2004) e organizzazioni di rappresentanza degli interessi datoriali (nello specifico, l'Associazione industriale di categoria che raggruppa tutte le Società di Tlc (Asstel), con intervista, datata data 9 dicembre 2004, al dott. Marco Rendina).

²¹⁰ L'intero processo di negoziazione contrattuale si è avvalso della fattiva partecipazione delle rappresentanze aziendali con la verifica decisionale delle assemblee dei lavoratori, ed è scaturito nella stipula del Ccnl attualmente in vigore in cui sono state ricercate le soluzioni più “avanzate” possibili, riducendo quantitativamente – e, ove possibile, qualitativamente – le differenze fra vecchi e nuovi assunti. La parte riguardante gli orari ha visto il consolidamento e l'estensione delle normative esistenti a livello nazionale ed aziendale a tutti i lavoratori.

²¹¹ La principale preoccupazione dei rappresentanti sindacali verteva sul pieno mantenimento di alcuni istituti (quali, in particolare, concessione dei permessi retribuiti ed entità della contribuzione a carico dell'azienda per il fondo pensionistico complementare) che caratterizzavano il Ccnl metalmeccanico.

collaborazione” in rapporti di lavoro subordinato o, se relativi a commesse a termine, in “contratti a progetto”.

In questo accordo, inoltre, è stato concordato che *Atesia* continuerà a gestire le attività *Tim*, avvalendosi di 1.100 addetti con rapporto di apprendistato, 550 addetti con contratti di inserimento e 1.350 addetti con tratto di lavoro a progetto, ed, ancora, che una quota di controllo su di essa verrà ceduta a un importante operatore nazionale di settore.

L'accordo è tanto più importante in quanto comprende (anche) la previsione di un riassetto della struttura aziendale, con lo scorporo da *Atesia* e la conseguente cessione a *Telecontat* (società collegata a Telecom, che è titolare del 100% del pacchetto azionario) del ramo d'azienda che si occupa di telefonia fissa; in base a tale riassetto in quest'ultima società saranno impegnati circa 750 addetti somministrati da agenzie per il lavoro ed altri 600 lavoratori assunti con contratto di apprendistato o di inserimento.

Da parte delle associazioni sindacali maggiormente rappresentative sono state sollevate, nell'arco del trascorso quadriennio, alcune questioni legate principalmente al rischio di “precarizzazione” dei rapporti di lavoro, alla diminuzione di occupazione negli appalti industriali, all'aumento del ricorso al lavoro sommerso, all'incremento di attività in *outsourcing* e alla cessione di rami d'azienda. I sindacati dei lavoratori ritengono, inoltre, che i processi di innovazione tecnologica, unitamente a quelli organizzativi e di mercato, abbiano determinato importanti modifiche dei contenuti e delle modalità della prestazione professionale, tali da lasciare ampio (in alcuni frangenti, eccessivo) margine all'utilizzo di tipologie contrattuali “flessibili” che consentono anche inquadramenti inferiori rispetto alla qualifica da acquisire. La gestione del contratto sin qui attuata, si sostiene, *non avrebbe consentito di realizzare l'intreccio individuato dal Ccnl tra formazione e sviluppo degli inquadramenti e quindi la riforma di quest'ultimo. In tale contesto le aziende hanno utilizzato l'inquadramento previsto dal contratto in modo difforme creando notevoli differenze che vanno superate e risposto alle mutate condizioni professionali con strumenti non coerenti come gli incentivi individuali*²¹².

Una delle richieste ipotizzate in sede sindacale, peraltro, è quella di estendere l'applicazione del Ccnl alle aziende che gestiscono servizi di *call center* e *customer-care* collegate alle imprese telefoniche, alle imprese di informatica applicata alle Tlc (sviluppo, esercizio *software*), a quelle che forniscono servizi di rete e alle aziende di “contenuti” (configurazione dei portali *Internet*, *network-provider*, servizi multimediali, *e-learning*, *business-to-consumer*)²¹³.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, si propone di fare riferimento agli strumenti contrattuali già previsti nel Ccnl (contratti a termine, part-time, lavoro temporaneo) e a recepire gli accordi e gli orientamenti confederali in materia di contratti di inserimento e di apprendistato.

Nello specifico del contratto di inserimento, si pone la necessità di definire *ex novo* regole specifiche per il settore. Emerge, peraltro, un possibile conflitto in ordine alla cd. “franchigia”, meccanismo grazie al quale – secondo la visione del sindacato *Slg-Cgil*, dichiaratosi fortemente

²¹² Si veda in proposito la bozza congiunta per il rinnovo del Ccnl delle Tlc elaborata da Slc-Cgil (Sindacato lavoratori comunicazione), FISTel-Cisl, (Federazione informazione spettacolo e telecomunicazioni), Uilcom-Uil (Unione italiana lavoratori della comunicazione), novembre 2004.

²¹³ Ciò, ad auspicio dei sindacati, dovrebbe consentire di: superare le differenze in termini di inquadramento, tra aziende di diversi settori, di figure quali addetto *customer*, tecnico, impiegato amministrativo (supervisione e controllo, assistenza, ecc.); ridefinire i profili professionali (e relativi percorsi formativi) a livello di settore afferenti le diverse declaratorie adeguandoli alle modifiche dell'area di applicazione del Ccnl (es. Informatica, Spaziale, Logistica, Servizi amministrativi) ed alla evoluzione degli stessi legata ai processi produttivi.

critico verso l'ultima legislazione nazionale di riforma del mercato del lavoro – si può teoricamente continuare ad assumere *sine die* con successivi “contratti di inserimento”²¹⁴; in tale contesto, si è, peraltro, sottolineato l'aspetto di “non obbligatorietà” per l'“inserimento” di un progetto *ad hoc* di formazione professionale (che, diversamente, accompagnava il Cfl), cui poi si è ovviato a mezzo dell'Accordo interconfederale sopra menzionato²¹⁵.

Interessante è parsa la considerazione di Asstel che osserva come, mentre per il part-time può utilmente ipotizzarsi una modulazione di aspetti applicativi dello stesso (si pensi, ad esempio, alla turnazione) a livello aziendale²¹⁶, rispetto al contratto di inserimento si presenti l'opportunità di concordare modalità applicative dello stesso a livello di Associazione, in modo che siano condivise/condivisibili dalla totalità delle aziende rappresentate.

Rispetto ad eventuali “effetti discriminatori” che l'adozione dell'istituto contrattuale in esame potrebbe comportare sulle condizioni dei lavoratori, l'intervistato per Asstel esclude tale possibilità, richiamando l'attenzione, in particolare, sul fatto che tale tipologia di assunzione, prevista in sostituzione del “contratto di formazione e lavoro”, ne riprende sostanzialmente la finalità, mirando, dunque, ad inserire in azienda risorse da sviluppare professionalmente. In tale contesto, si è ricordato come nel passato il tasso di stabilizzazione del Cfl sia stato particolarmente elevato nel settore Tlc.

Si condivide, peraltro, la *ratio* sottesa alla normativa di riforma che, in primo luogo, ha dovuto far fronte alle richieste comunitarie relative alla rimodulazione del Cfl (per incompatibilità della pertinente regolamentazione con la disciplina sugli Aiuti di Stato, ndr); in quanto di ciò consapevole, il sistema industriale nel suo complesso attendeva la razionalizzazione dell'impianto normativo sui contratti di lavoro cd. *a causa mista*.

Il rinnovato impianto legislativo ha, a giudizio dell'intervistato, sistematizzato gli strumenti contrattuali in maniera che fossero complementari gli uni agli altri: il riformato contratto di apprendistato, ad esempio, se pur scarsamente utilizzato nel settore Tlc, laddove “combinato” con l'inserimento può efficacemente sostituire il Cfl, di cui le aziende sembrano oggi in qualche modo “nostalgiche”.

Peraltro si è sottolineato come aziende importanti del settore, quali, in particolare, *Telecom*, abbiano nel passato con contratti di formazione e lavoro persone con qualifiche elevate o comunque con buone potenzialità; si presume, quindi, che tale fenomeno venga riconfermato anche con il contratto di inserimento, una volta che lo stesso sarà entrato a pieno regime.

Si pone, però, come più volte dichiarato, anche da parte dei responsabili delle aziende del settore, la necessità di rendere il quadro normativo il più possibile chiaro e completo, specificando, in particolare, l'aspetto del sistema degli incentivi di ordine economico-contributivo alle aziende.

²¹⁴ Si ricorda che la nuova normativa, innovando la disciplina dei preesistenti Cfl, prevede, appunto, una *franchigia* – che deve ritenersi mobile – di quattro contratti non trasformati che vanno ulteriormente sottratti dal computo prima di verificare la condizione del mantenimento del 60 per cento dei lavoratori assunti con contratto di inserimento nei 18 mesi precedenti.

²¹⁵ A tal proposito, l'organizzazione di rappresentanza delle aziende del settore (Asstel) ha contribuito all'individuazione delle modalità del progetto individuale d'inserimento, partecipando ai gruppi di lavoro di Confindustria e assistendo le Associate.

²¹⁶ Emblematica sembra, a tal proposito, l'esperienza della H3g (per la quale si rinvia al par. 7.4 del presente capitolo) che ha esplicitato la necessità di garantire la propria visibilità sui “turni”; si ricorda, in particolare, come per l'azienda in questione, analogamente ad altre del settore, si presentino peculiarità – e relative problematiche – tipiche delle imprese in fase di *start-up* (Umts, nel caso di specie), fase particolarmente durevole quando si consideri le caratteristiche del ramo produttivo ad oggetto.

7.4 Casi aziendali

H3G

All'interno dell'azienda oggetto di analisi²¹⁷, che rientra nel settore “Comunicazioni mobili di terza generazione”²¹⁸, con un numero di dipendenti (*full-time o equivalent*) pari a 2980 unità, si registra un elevato tasso di utilizzo dell'istituto del Cfl (essendo stati stipulati contratti rientranti in tale tipologia sino alla proroga prevista in materia dal D.Lgs. n. 276/2003)²¹⁹.

Ad oggi, non si rileva la presenza di alcun contratto di inserimento, per motivazioni essenzialmente legate al Ccnl da rinnovare²²⁰, ma anche ad un certo “disorientamento” quanto all'applicazione effettiva della normativa: si evidenzia, tra i punti non sufficientemente chiari, l'identificazione del soggetto (Servizio pubblico – o anche le neo-equiparate agenzie private? – per l'impiego) abilitato a certificare lo *status* di disoccupazione di lunga durata. Si osserva, inoltre, che la ricerca di personale dell'azienda è volta prioritariamente a persone tra i 19-20 fino ad un massimo di 29 anni d'età, categoria per la quale vengono meno le agevolazioni prima previste con il “contratto di formazione e lavoro”, a meno di particolari aree e per il solo sesso femminile²²¹.

Interessante è apparsa l'ipotesi avanzata al momento della costituzione dell'azienda nel 2001 di rendere remota la postazione lavorativa adottando il “telelavoro”: all'epoca, però, si era ancora in presenza di un *vacatio legis*, ad eccezione di una direttiva-quadro UE, solo successivamente ripresa con un contratto collettivo stipulato a livello intercategoriale europeo); inoltre, accanto a ciò, si è posto un problema di tipo relazionale: l'interazione tra colleghi, il *collective learning* (conoscenze trasferite da un individuo all'altro, soprattutto rispetto a richieste pervenute a mezzo di *call center*) ed il *team working* sono infatti ritenuti aspetti essenziali per la strategia aziendale. Per i suddetti motivi, dunque, questa strada non è stata perseguita, né successivamente ripresa.

7.5 Osservazioni conclusive

Premesso che la quasi totalità delle imprese afferenti al settore delle Telecomunicazioni (con particolare riferimento alle associate Asstel) fa prevalentemente ricorso al part-time, le imprese del settore si dichiarano, in linea generale, favorevoli ad una piena implementazione del contratto d'inserimento, adducendo, quale motivazione principale, la possibilità di procedere a nuove assunzioni a condizioni agevolate.

Peraltro, proprio sotto quest'ultimo profilo, ha avuto luogo una prima riflessione nell'ambito dell'Associazione rappresentativa degli interessi aziendali, Asstel, venendo ad essere evidenziato

²¹⁷ L'intervista è stata realizzata il 22 novembre 2004 al dott. Luciano Diotallevi e al dott. Raoul Mandolesi, settore Risorse Umane, rispettivamente dipartimento “Industrial and Employee Relations” e “Labour Cost and Reporting”.

²¹⁸ Si ricorda che l'azienda ha acquisito la licenza Umts con il nome di *Andala* nel novembre 2000.

²¹⁹ L'attività dell'azienda si articola in diversi settori: attività amministrativa (uffici), staff, produzione (costruzione della rete informativa/informatica su tutto il territorio nazionale, con stabilimenti nei vari capoluoghi), attività commerciale, in particolare attraverso servizi di supporto al cliente (*call center*). Il Quartier generale si colloca a Trezzano sul naviglio, a Roma la Direzione generale tecnica; sul territorio nazionale sono localizzate altre sedi, in particolare a: Campi Bisenzio (FI); Firenze; Genova; Verona; Bitritto (BA); Cagliari; Pescara; Palermo; Torino; Napoli; Mestre (VE); Casalecchio sul Reno (BO).

²²⁰ Per approfondimenti si rimanda al par. 7.2.

²²¹ Tipicamente, l'ambiente di lavoro dell'azienda in questione è costituito da personale di età media intorno ai 40 anni (che scende ai 30 nell'ambito della funzione *customer-service/call center*).

come il quadro legislativo di riferimento non possa ancora ritenersi perfettamente definito, soprattutto in materia di incentivi economici alle imprese.

Su questo tema, è emerso, da parte datoriale, un orientamento teso a valutare positivamente (riconoscendo, ad esempio, la possibilità di usufruire di incentivi) la posizione di quelle aziende che, in passato, hanno fatto uso in modo appropriato di alcuni strumenti (leggasi, in particolare, Cfl), nella direzione, cioè, di una effettiva *stabilizzazione* del personale. Con riferimento a quest'ultima finalità, la percentuale del 60% di lavoratori da mantenere in azienda per poter procedere a nuove assunzioni con contratti di inserimento si ritiene diffusamente accettabile²²².

Riguardo alle finalità cui il nuovo istituto contrattuale è prioritariamente indirizzato, a giudizio dell'associazione datoriale, esso sembra particolarmente indicato, da un lato, a soddisfare le esigenze di incremento occupazionale e/o inserimento in azienda di risorse con elevate potenzialità; dall'altro, si ritiene che esso risulti uno strumento potenzialmente idoneo rispetto alle politiche tese a prolungare la "vita attiva" dei lavoratori.

²²² L'intervistato per Asstel ha precisato che "... *in realtà, se la normativa avesse ipoteticamente riguardato solo il settore Tlc, la quota avrebbe potuto anche essere più elevata, considerata l'esperienza pregressa del Cfl e il relativo alto tasso di stabilizzazione degli assunti con tale contratto*".

8. SETTORE TESSILE*

8.1 Quadro generale

La rilevante presenza del settore tessile nell'economia è strettamente legata alla produzione di vestiario quotidiano. Tradizionalmente, la domanda di abbigliamento e, quindi, le attività di trasformazione tessili sono state decisamente influenzate dai cambiamenti nella moda; l'offerta nel settore tessile è stata, invece, stimolata dal variare del costo delle materie prime e dalle innovazioni tecniche caratterizzanti i processi produttivi.

Il settore tessile e dell'abbigliamento dell'Unione europea occupa un ruolo sostanziale nel commercio mondiale. L'Europa ha saputo guadagnare un notevole vantaggio competitivo, innovando nel campo dei processi e dei materiali e favorendo la nascita di nuovi prodotti, soprattutto a seguito alle recenti applicazioni della chimica ai tessuti.

Nel 2002 gli investimenti lordi hanno raggiunto il 9% del valore aggiunto del settore, sfiorando i 5 miliardi di euro, di cui quasi il 70% è andato al settore tessile, mentre il 30% all'abbigliamento. La bilancia commerciale è, dunque, positiva per il settore tessile; per l'abbigliamento, invece, le importazioni superano le esportazioni. L'Europa, infatti, è il più grande esportatore di prodotti tessili mondiale ed è il secondo esportatore nel settore dell'abbigliamento. L'industria del tessile e dell'abbigliamento è maggiormente diffusa nei cinque paesi più popolati dell'Unione europea, le cui imprese generano un prodotto che supera i 3/4 della produzione europea. Anche il valore aggiunto è concentrato prevalentemente in questi paesi, tra i quali al primo posto si colloca l'Italia, seguita dal Regno Unito, dalla Francia, dalla Germania e dalla Spagna²²³.

In termini generali, è poi possibile assumere che l'industria europea abbia esternalizzato le attività caratterizzate da una maggiore intensità di lavoro, mantenendo, invece, le operazioni che presuppongono qualificazioni più elevate (ad esempio, design, prototipi, ricerca).

Per quanto riguarda il commercio, la fine dell'Accordo multifibre (Amf)²²⁴ induce tutti a riflettere su come creare le nuove condizioni commerciali per i prodotti tessili, in maniera tale che l'Europa possa mantenere la sua competitività a livello mondiale.

Il settore tessile genera il 7% dell'occupazione nel comparto manifatturiero dell'Unione²²⁵.

Per quanto riguarda l'occupazione, negli ultimi 5 anni il relativo tasso è diminuito, in media, del 2,6% all'anno. Gli unici paesi che hanno visto un aumento dell'occupazione sono stati la

* A cura di Daniela Borrelli.

²²³ Comitato economico e sociale europeo, *Parere della sezione specializzata Mercato unico, produzione e consumo in merito alla Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni – Il futuro del settore tessile e dell'abbigliamento nell'Unione europea allargata*, Bruxelles, 3 giugno 2004, Relatore: Pezzini A., Correlatore: Nollet M., in <http://www.filtea.cgil.it/ARCHIVIO/2004/europa/ecosoc03-06.doc>.

²²⁴ Con la fine dell'Accordo Multifibre, dal 1° gennaio 2005, verosimilmente i prodotti tessili prodotti in paesi a basso costo di lavoro invaderanno i mercati mondiali, tra cui quello italiano.

²²⁵ *Impresa Europa n.15*, aprile-giugno 2004, <http://europa.eu.int/comm/enterprise>.

Spagna e la Svezia (+2%). In Italia, secondo le stime di contabilità nazionale riferite al 2003, l'occupazione diretta nel sistema manifatturiero relativo alla moda conta circa 900 mila unità; il settore in cui si rileva un numero superiore di addetti è quello tessile (oltre 375 mila occupati).

Considerando il *trend* occupazionale degli ultimi dieci anni, si rileva che tra il 1992 e il 2003, l'occupazione nel settore tessile ha subito un decremento del 12% (tab. 6)²²⁶.

Il settore tessile nazionale è strutturato in quasi 100.000 aziende, per la maggior parte artigiane a conduzione familiare, la cui attività contribuisce per l'11% al valore aggiunto di tutta l'industria manifatturiera.

Il tessile e le confezioni di articoli di abbigliamento sono gli unici settori manifatturieri in cui nel 2002 la quota delle donne occupate abbia superato quella degli uomini, attestandosi rispettivamente al 58% e 76% (tab. 7). La presenza femminile si riscontra prevalentemente tra l'occupazione dipendente e in maniera meno rilevante tra quella indipendente. Tuttavia, nel settore tessile, le imprenditrici raggiungono quasi il 60%, contro una media del 23% nell'industria manifatturiera.

Tab. 6 - Occupati nelle industrie della moda, 1992 e 2003 - valori assoluti in migliaia

Anno	Dipendenti		Indipendenti		Totale	
	1992	2003	1992	2003	1992	2003
Tessile	353	299	75	78	428	376
Confezioni	358	250	94	66	452	316
Calzature, Pelli-cuoio	209	162	53	41	262	203
Industrie della moda	920	711	222	184	1.142	895
Totale manifatturiere	4.413	4.339	955	873	5.367	5.212

Fonte: elaborazione Cnel su dati Istat di contabilità nazionale, in Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2003*.

Tab. 7 - Composizione % dell'occupazione per genere e condizione professionale, anno 2002

	Indipendenti		Dipendenti				Totale
	Uomini	Donne	A tempo indeterminato		A tempo determinato		
			Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Tessile	7,9	5,8	33,2	48,5	1,5	3,1	100,0
Confezioni	9,6	11,7	14,1	60,1	0,8	3,7	100,0
Calzature, Pelli-cuoio	10,6	6,1	40,4	38,5	2,1	2,3	100,0
Industrie della moda	9,0	7,7	29,0	49,8	1,4	3,1	100,0
Totale manifatturiere	13,0	4,3	53,4	23,9	3,2	2,2	100,0

Fonte: elaborazione Cnel su dati Istat sulle forze di lavoro (da L. Birindelli e M. Ricchetti, *Il sistema integrato della Moda: un settore al femminile*, Cnel, gennaio 2004), in Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2003*.

8.2 Contrattazione collettiva

Nel settore tessile, le parti sociali con il Ccnl del 28 maggio 2004²²⁷ hanno rinnovato il

²²⁶ Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2003*, Roma, luglio 2004.

²²⁷ In data 24 aprile 2004 si è stipulato il verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl 19 maggio 2000 del settore tessile-abbigliamento-moda. L'accordo è stato successivamente sottoposto al giudizio e alla convalida dei lavoratori.

precedente accordo collettivo definito nel 2000. Tale rinnovo negoziale è stato sottoscritto da Confindustria²²⁸ e dalla Federazione energia, moda, chimica e affini (Femca-Cisl), dalla Federazione italiana lavoratori tessili e abbigliamento (Filtea-Cgil) e dall'Unione italiana tessili e abbigliamento (Uilta).

Il sindacato confederale e la rappresentanza degli imprenditori hanno mirato ad elaborare un contratto collettivo nazionale di garanzia e sviluppo per lavoratori e lavoratrici, che nel frattempo potesse dotare il settore tessile di una struttura più solida, in grado cioè di affrontare i processi di globalizzazione in atto e la nuova competizione internazionale; dalla lettura di tale accordo, inoltre, emerge come siano state perseguite finalità di innovazione del sistema, di consolidamento dei diritti e di tutela del potere d'acquisto dei salari²²⁹. Tra gli elementi di innovazione contenuti nel Ccnl, si ricorda la costituzione di un Osservatorio nazionale di categoria, il cui ruolo è quello di permettere l'acquisizione di dati ed informazioni riguardanti il settore tessile-abbigliamento-moda, di analizzare tali informazioni e di redigere rapporti periodici su specifici argomenti individuati dalle parti. Inoltre, siffatto Osservatorio sarà chiamato a definire proposte a sostegno dell'intero settore da presentare alle istituzioni di governo locale, nazionale ed europeo.

Tratti innovativi si possono ravvisare anche nell'istituzione di un organismo bilaterale per la formazione, che ha lo scopo di fornire indicazioni utili per incrementare la qualità e l'efficacia della formazione e dell'orientamento, per valorizzare le risorse umane e la competitività del sistema; nella definizione di un sistema di informazione completo e strutturato; nell'integrazione, a partire dal 1° gennaio 2005, del trattamento di maternità Inps fino al 100% della retribuzione netta normale mensile, durante il periodo di astensione obbligatoria²³⁰. Il Contratto prevede altresì importanti strumenti di consolidamento dei diritti e delle tutele: conferma l'impianto contrattuale in materia di orario normale di lavoro e richiede espressamente la volontarietà del ricorso al lavoro straordinario²³¹.

8.3 Confronto sindacale

Con particolare riferimento al contratto di inserimento, come regolamentato dal Ccnl del settore tessile/abbigliamento, è adesso possibile riportare i seguenti aspetti più rilevanti:

- periodo di prova: si tratta del periodo contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento/reinserimento;
- inquadramento del lavoratore: non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/

²²⁸ Nel dettaglio, le Associazioni sottoscrittrici del Ccnl 28 maggio 2004, raggruppate nel Consiglio delle relazioni industriali delle industrie tessili-abbigliamento-moda Italiane, sono:

- L'Associazione italiana delle industrie della filiera tessile abbigliamento (Smi);
- L'Associazione tessile italiana (Ati);
- La Federazione italiana dei tessili vari e del cappello;
- L'Associazione italiana dei torcitori della seta e dei fili artificiali e sintetici;
- L'Associazione italiana della filatura serica.

²²⁹ Filtea-Cgil, *Nota sul rinnovo del Contratto nazionale di lavoro, Rinnovo del Contratto nazionale dei tessili: innovazione, difesa, tutela*, in www.filtea.cgil.it.

²³⁰ Fino al 31 dicembre 2004 tale percentuale ammontava al 90%.

²³¹ Consiglio delle relazioni industriali delle industrie tessili-abbigliamento-moda italiane, *Rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro Ccnl 28 maggio 2004*, circolare illustrativa, in www.welfare.gov.it.

reinserimento oggetto del contratto. Peraltro, nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di inserimento (...);

- formazione: il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna, impartita anche con modalità di formazione a distanza, non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da svolgere nella fase iniziale del rapporto) e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. La formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore (...);
- malattia ed infortunio non sul lavoro: il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni(...). Se il contratto di inserimento prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni;
- trattamento economico e normativo: l'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste da contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con contratto di inserimento/ reinserimento dei premi di risultato previsti dalla contrattazione di secondo livello e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata dalle parti a livello aziendale(...)²³².

Con riferimento al settore in esame, l'indagine di campo è stata condotta attraverso la raccolta delle informazioni di interlocutori privilegiati, sia di ambito sindacale (Fileta-Cgil) che datoriale (Ati). Purtroppo, data l'ancora scarsa diffusione del contratto di inserimento, non è stato facile riportare esempi significativi di realtà aziendali che abbiano fatto ricorso a tale tipologia contrattuale.

Entrambi i rappresentanti intervistati hanno riconosciuto che in sede di contrattazione nazionale è stata avvertita l'esigenza di promuovere il ricorso a questa forma di contratto. La parte datoriale, in particolare, ha sostenuto che tale istanza sia stata avanzata per offrire tempestivamente alle aziende un ulteriore strumento per la gestione dei rapporti di lavoro che potesse recuperare gli effetti della cessazione dell'efficacia del contratto di formazione e lavoro.

Per il contratto di inserimento non sono emersi particolari contrasti in sede di contrattazione poiché è stato assunto a riferimento l'Accordo Interconfederale del febbraio del 2004.

La parte datoriale ha inoltre dichiarato che si sono, invece, registrate alcune divergenze in merito all'eventualità di inasprire il tetto della limitazione legale della necessità del mantenimento del 60% dei contratti di inserimento stipulati nei 18 mesi precedenti al fine di poter procedere a nuove assunzioni con il medesimo istituto negoziale. Vedute diverse si sono avute anche su un altro aspetto del Ccnl tessile: ossia in relazione all'incentivo giuridico del sotto-inquadramento di 2 livelli, come previsto dall'art. 59, co. 1, D.Lgs. n. 276/2003. È stato, infatti, rilevato che, a tal fine, il II e il III livello *super* non potranno essere presi in considerazione ai fini

²³² Consiglio delle relazioni industriali delle industrie tessili-abbigliamento-moda italiane, Rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro Ccnl 28 maggio 2004, circolare illustrativa, in www.welfare.gov.it.

dell'eventuale progressione in costanza di esecuzione del contratto di inserimento. Per quanto riguarda i vantaggi del ricorso all'utilizzo di tale forma contrattuale, si ritiene che i principali benefici per i datori di lavoro siano da ricondurre al profilo economico. In particolare, il rappresentante datoriale intervistato ha sostenuto che i vantaggi possano essere ravvisati non solo nell'opportunità di prevedere un inserimento lavorativo a condizioni retributive più vantaggiose per il datore di lavoro, ma anche nella possibilità per quest'ultimo di far ricorso ad un rapporto di lavoro a termine senza dover rispettare le causali oggettive individuate al D.Lgs. n. 368/2001 e, conseguentemente, di non confermare il lavoratore in caso di esito non proprio positivo del periodo di inserimento.

Sempre l'organizzazione datoriale non individua particolari svantaggi derivanti dall'applicazione di tale istituto contrattuale; riconosce, tuttavia, che, qualora si consideri il contratto di inserimento come una tipologia negoziale sostitutiva del contratto di formazione e lavoro, allora le introdotte limitazioni per il ricorso agli sgravi contributivi, specie con riferimento alle aziende del Centro-Nord, rappresenta il deterrente di maggiore rilevanza ai fini della diffusione del rapporto di lavoro in esame. Non sono state evidenziate sostanziali diversità di trattamento tra i dipendenti standard e i lavoratori assunti con il contratto di inserimento.

In sede di contrattazione collettiva è stato previsto che i lavoratori in tale modo assunti non potranno essere esclusi dall'utilizzazione dei servizi aziendali; inoltre, la definizione delle modalità di applicazione ai lavoratori in inserimento dei premi aziendali è stata demandata alla contrattazione di II livello, nelle singole aziende. Per quanto riguarda le figure professionali che potrebbero essere particolarmente interessate dall'applicazione di questo tipo di contratto di lavoro, la parte sindacale ha indicato soprattutto i giovani ed i lavoratori *over 50* che sono fuori dal mercato del lavoro da più di due anni.

Il rappresentante dell'associazione datoriale, invece, ha puntato l'indice prevalentemente sulle qualifiche, sostenendo che il contratto di inserimento verrà utilizzato soprattutto con riferimento a lavoratori assegnati allo svolgimento di mansioni medie e medio-basse (operatori di produzione, impiegati, giovani da formare per responsabilità intermedie), anche se non ritiene che possa dirsi aprioristicamente escluso il ricorso al medesimo contratto rispetto a lavoratori aventi professionalità più elevate, così come è già, in parte, avvenuto per coloro che sono stati in passato assunti con i contratti di formazione e lavoro.

Continuando, occorre adesso analizzare le conseguenze sul costo del lavoro derivanti dal ricorso a questa tipologia contrattuale. La parte datoriale ha sostenuto che le conseguenze dell'inserimento lavorativo possano considerarsi positive per il datore di lavoro, soprattutto in virtù del cd. sottoinquadramento, visto come lo stesso inciderà sul trattamento retributivo da erogarsi durante l'esecuzione di tale contratto. Si ricorda, a tal proposito, la norma collettiva in cui è stato concordato, in armonia con l'art. 59, co. 1, del D.Lgs. n. 276/2003 che *“l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto”*.

Parte datoriale, inoltre, ha precisato che i diversi vantaggi contributivi, dal momento che gli stessi riguardano solo alcune categorie soggettive individuate ai fini della stipula di un contratto di inserimento, finiranno per determinare effetti significativi esclusivamente con riferimento al costo del singolo rapporto lavorativo, ma, complessivamente, risulteranno poco incisivi rispetto alle dinamiche generali dei costi del lavoro. Né la parte datoriale, né quella sindacale evidenziano

sostanziali diversità rispetto al contratto di formazione e lavoro, se non a causa dei diversi criteri di riconoscimento delle agevolazioni contributive e della differente regolamentazione della formazione da impartirsi al lavoratore. Al proposito, infatti, è previsto che il lavoratore assunto con un contratto di formazione e lavoro debba ricevere un periodo di formazione non inferiore a 16 ore, impartita anche con modalità a distanza, ripartita tra nozioni antinfortunistiche, organizzazione aziendale e disciplina del rapporto di lavoro.

Peraltro, secondo quanto sostiene l'organizzazione datoriale, la scelta di ridurre al minimo le ore di formazione risulta coerente con l'impianto della riforma del mercato del lavoro, dal momento che la forma tipica di contratto di lavoro *a causa mista* diventa il contratto di apprendistato. Occorre aggiungere come parte datoriale non abbia considerato eccessivamente elevata la percentuale del 60% dei lavoratori da mantenere in azienda per poter procedere a nuove assunzioni con tale contratto, dal momento che nel settore tessile la percentuale di lavoratori con contratto di formazione e lavoro confermati è sempre stata davvero molto elevata (con percentuali intorno al 90%).

9. SETTORE DEI TRASPORTI

9.1 I trasporti in Italia: il contesto*

Compatibilità ambientale, volumi asimmetrici di traffico merci e passeggeri, strutture da ammodernare: sono questi i nodi critici del comparto trasporti in Italia, di recente evidenziati dal rapporto *Trasporti in Italia: oggi e domani* della Società geografica italiana. Il livello di erogazione e utilizzo dei servizi si attesta al di sotto della media comunitaria. Per quanto riguarda il trasporto ferroviario, solo l'8% del trasporto merci si avvale del treno, contro quasi il 14% dell'Ue. Sotto la soglia comunitaria anche il trasporto persone. A livello di infrastrutture, l'Italia è al quarto posto in Europa per chilometri di binari (quasi 16.000 chilometri, dopo Germania, Francia e Gran Bretagna che ne hanno rispettivamente 44.730, 31.740 e 16.991), ma l'estensione della rete è pressoché invariata da anni. Più nel dettaglio, scendono le indicazioni dell'*indagine congiunturale 2005 di Federtrasporti*²³³. Il trasporto ferroviario di media e lunga percorrenza (Trenitalia) sembrerebbe uscire dalla fase negativa che ne ha caratterizzato la dinamica in questi ultimi anni, seppur con variazioni decisamente modeste. Nel primo semestre del 2004 la domanda di viaggiatori soddisfatta è comunque aumentata dello 0,8%; nei tre mesi successivi, tale variazione si attesta allo 0,6% e le previsioni formulate per l'intero semestre sono nel complesso positive. Superiore, invece, agli standard comunitari il volume di **trasporto su strada**²³⁴, dove si concentra l'87% circa del totale del trasporto merci, contro il 75% a livello dell'Ue. La rete stradale italiana è lunga 167.700 km, divisa tra provinciale (120.000 km), statale (quasi 47.000) e autostradale (poco meno di 6.500). Quest'ultima è al quarto posto in Europa come chilometri di rete ogni mille chilometri quadrati: 21,5 contro i 55,8 belgi, i 55,1 olandesi e i 33,8 tedeschi. Profondo il divario qualitativo tra il Sud e il Centro-Nord. Il trasporto passeggeri su strada vede per le autolinee statali, nel primo semestre 2004 una stabilizzazione della ripresa emersa dalla fine 2002 e, infatti, il saldo fra i casi di aumento e di diminuzione della domanda soddisfatta in termini di viaggiatori è risultato nullo. In termini previsionali, però, dovrebbe aumentare la do-

* A cura di Valentina Cardinali.

²³³ I risultati sono stati ottenuti in base all'elaborazione dei dati forniti da un campione di aziende che operano nel settore dei trasporti per quanto riguarda le modalità terrestri mentre per il trasporto aereo sono stati utilizzati i dati di traffico elaborati da Assaeroporti e per quello marittimo i dati rilevati da Confitarma e Assoport. Per il trasporto delle merci, sono stati esaminati per il trasporto su rotaia i dati forniti da Fs SpA, mentre per quello su gomma sono state elaborate le informazioni fornite da 60 aziende fra le più significative aderenti all'Anita, Associazione nazionale imprese di trasporti automobilistici. Tale indagine Federtrasporti evidenzia: a) per il trasporto merci: In base ai dati disponibili (Trenitalia-Cargo), si rileva infatti che la domanda soddisfatta nel primo semestre è cresciuta complessivamente dell'1,6% e del 4,1% rispettivamente in termini di tonnellate e di tkm. Nei successivi tre mesi dell'anno in corso, tali percentuali, anche se di poco, aumentano attestandosi rispettivamente al 2,3% e 4,3%. Hanno contribuito positivamente il trasporto sia tradizionale sia combinato, quest'ultimo in particolare grazie ad un incremento sostenuto dei trasporti containerizzati. Per quanto riguarda la destinazione, è il mercato interno a trainare la ripresa.

²³⁴ L'indagine congiunturale sul 2004 di Federtrasporti evidenzia che nei primi otto mesi del 2004 il trasporto autostradale merci ha toccato un ritmo di crescita sostenuto, pari al 4%.

manda soddisfatta in quanto, anche se indicata costante dalla maggior parte delle imprese, in nessun caso è stata prevista in diminuzione in termini sia di viaggiatori sia di viaggiatori-km. Per quanto riguarda il trasporto autostradale, nonostante la congiuntura economica attuale ed in particolare il rincaro dei carburanti, il traffico sulla rete italiana continua ad aumentare, seppur con ritmi di crescita inferiore al passato, e nei primi otto mesi del 2004 la variazione è stata dell'1,3%.

Per quanto riguarda il **trasporto aereo**²³⁵ il volume passeggeri si scontra con scali ancora sottodimensionati rispetto a quelli europei. Fiumicino,(RM) con i suoi quasi 26 milioni di passeggeri, cui si aggiungono i 700.000 di Ciampino (RM), e Milano Malpensa, con quasi 19 milioni di viaggiatori (più i 7 di Linate), costituiscono i due grandi *hub* italiani. Ma Roma è solo settima nella graduatoria Ue dei maggiori scali, mentre Milano è quattordicesima. I complessivi 91 milioni di passeggeri si distribuiscono poi in una lunga lista di piccoli scali (23 in tutto) con un traffico annuo superiore alle 500.000 unità. I dati Federtrasporto evidenziano che, dopo l'incremento annuo del 10% nel 2003, in base ai dati disponibili relativi ai primi dieci mesi del 2004, il settore ha tuttavia proseguito la sua crescita continuando ad aumentare al ritmo dell'8%; tale andamento è però determinato da un incremento decisamente modesto del traffico nazionale, 1%, e da uno decisamente più sostenuto di quello internazionale, 14% (rispettivamente il 44% e 55% del traffico del periodo, quote che risultano nel tempo rispettivamente in diminuzione ed in aumento). Il **trasporto portuale**²³⁶ sta vivendo un *trend* positivo che stima una crescita dei volumi di traffico del 7% nei prossimi 10 anni, ma subisce una forte concorrenza dalle aree spagnole e del Mare del Nord. Nella graduatoria europea, Genova, primo porto italiano, si colloca all'ottavo posto e Trieste all'undicesimo. Per i container nel Mediterraneo, Gioia Tauro e Genova sono rispettivamente al primo e al terzo posto fra gli scali europei. Tra le criticità, problemi di privatizzazione, scarsa specializzazione, offerta spesso inadeguata alla domanda di

²³⁵ L'indagine congiunturale sul 2004 di Federtrasporti evidenzia per il trasporto merci aereo che nei primi dieci mesi del 2004, le tonnellate trasportate sono aumentate del 4%, dinamica determinata esclusivamente dal trasporto merci avio, 5,5%, mentre quello aereo di superficie (dopo la crescita sostenuta rilevata nel recente passato) segna una flessione del 6,5% (rispettivamente 89% e 11% del traffico di periodo); in diminuzione anche il traffico postale, che in questo periodo è diminuito di quasi quattro punti percentuali. Tutti i principali aeroporti hanno comunque contribuito alla crescita di questo mercato, soprattutto Malpensa, dove le tonnellate sono aumentate complessivamente di quasi il 10%; a Fiumicino, che con incidenza sul totale del 16% è secondo solo a Malpensa (47%), la crescita è stata invece del 5%.

²³⁶ "Il comparto marittimo italiano si presenta alle soglie del nuovo millennio con positive coordinate di riferimento. Quasi 26.300 milioni di euro di produzione annua, pari a circa il 2,3% del Pil italiano; oltre 356.000 unità di lavoro occupate nel complesso (circa l'1,5% dell'occupazione totale nazionale), di cui 185.830 direttamente nelle attività marittime e le restanti in settori economici attivati a monte (88.985) e a valle (81.260). Un impatto complessivo sull'economia nazionale pari a 2,154 (per ogni euro di domanda aggiuntiva si attivano nell'economia italiana 2,154 euro) e sull'occupazione nazionale pari a 1,916 (ogni unità di lavoro aggiuntiva comporta la creazione di ulteriori 0,916 unità di lavoro nel paese). Le attività marittime industriali considerate, incorporando in sé una funzione prevalentemente commerciale, segnalano un impatto incisivo sull'economia e sull'occupazione nazionale: trasporti marittimi (12.600 milioni di euro), nautica da diporto – comprensivo dell'indotto del turismo nautico – (5.155 milioni di euro), attività ausiliarie dei trasporti marittimi – Agenti marittimi, Terminalisti, ecc. – (3.455 milioni di euro), pesca (2.925 milioni di euro) e cantieristica mercantile (2.515 milioni di euro). Per quanto riguarda la partecipazione settoriale alla determinazione dell'occupazione complessiva, si registra un apporto diretto della pesca (63.300 Unità di lavoro – comprensive delle circa 20.000 Unità non regolari stimate dall'Istat) e indiretto del comparto dei trasporti marittimi (60.930 Unità di lavoro a monte). Il valore generale delle 310.540 Unità di lavoro relative alle attività marittime economiche, appare generato nella seguente ripartizione (al lordo delle duplicazioni): 88.850 pesca, 82.220 nautica da diporto (comprensiva delle 61.000 Ula stimate per l'indotto del turismo nautico), 81.510 trasporti marittimi, 44.460 attività ausiliarie dei trasporti marittimi e 32.650 cantieristica mercantile", Censis, *Il Rapporto sull'economia del mare*, 2002.

trasporto intermodale. I problemi di inquinamento (che nel settore dei trasporti raggiunge i massimi livelli in Europa), costano agli italiani 72 miliardi di euro. Solo Inghilterra, Francia e Germania presentano tassi d'inquinamento più elevati. Il riequilibrio gomma-ferro viene indicato dal rapporto della Società geografia Italiana come unico rimedio: "Terra, aria e mare vanno intese come sinergiche e complementari e non più in competizione tra di esse"²³⁷. Nel trasporto marittimo passeggeri, i dati Federtrasporto evidenziano come nel primo semestre del 2004 il numero dei passeggeri sia aumentato su base tendenziale del 7%, nonostante le diminuzioni verificatesi a Genova e Venezia, dove il traffico è diminuito rispettivamente del 12% e 10% (il 7% e 3% del traffico nel 2003). Molto sostenuti sono stati invece gli incrementi rilevati negli altri porti, in particolare a Livorno, Savona e Palermo dove, rispetto allo stesso periodo del 2003, gli incrementi in valore assoluto sono stati di 264, 154 e 90 mila passeggeri. In base ai dati disponibili sul traffico crocieristico nei porti italiani, inoltre, nel 2004 i passeggeri interessati dovrebbero essere circa 4,2 milioni, ossia il 4% in più rispetto al 2003. Tale crescita dovrebbe addirittura raggiungere i dodici punti percentuali nel 2005. Nell'insieme, come evidenzia il Rapporto Censis²³⁸ i settori marittimi italiani generano una produzione complessiva ben superiore a quella dei numerosi comparti produttivi nazionali tradizionali, quali il tessile-abbigliamento (23.714 milioni di euro), poste e telecomunicazioni (22.991), gli autoveicoli (9.425), l'industria del legno (6.408). Anche in termini occupazionali, la dimensione del comparto marittimo unitariamente inteso appare rilevante, superando settori come le poste e telecomunicazioni (260.200 Ula), l'industria del legno (196.300 Ula), e facendo registrare un valore aggiunto per addetto decisamente superiore a comparti quale il tessile-abbigliamento (748.400 Ula). Un confronto fra comparti marittimi europei, evidenzia che il 2,3% del Pil italiano è superiore alla media europea (1,6%) e di poco inferiore ai valori di paesi come Olanda (3,7%) o Regno Unito (3,5%). Anche dal punto di vista occupazionale, l'Italia mostra una incidenza quasi doppia rispetto all'Olanda e praticamente identica al Regno Unito, confermando una quota di circa il 12,4% nell'occupazione marittima diretta europea e del 15% in quella totale (diretta più indotta a monte ed a valle). Nel complesso, le tabelle poste alla fine del paragrafo evidenziano le tendenze al 2004 del trasporto merci e passeggeri in generale. I dati dell'indagine congiunturale Federtrasporto 2005 consentono di disporre di una panoramica del settore rispetto ad alcuni item significativi, tra cui occupazione e costo del lavoro, dal 1998 al II semestre 2004. Le indicazioni raccolte sull'andamento dei fattori produttivi mettono in evidenza le crescenti difficoltà in cui si trovano le aziende del settore. Considerando sia il livello degli investimenti sia l'occupazione, il saldo fra le risposte di crescita e diminuzione è sempre negativo. Nonostante i *trend* evidenziati, tuttavia, il settore trasporti resta un bacino potenzialmente in espansione per quanto riguarda il lavoro sommerso. I dati Ise al 2002 evidenziano che il 18,6% del personale impiegato nei trasporti è irregolare contro il 15,6% del 1992. Per quanto riguarda la prospettive occupazionali nel settore, l'indagine Manpower 2005²³⁹ mostra che, dopo due trimestri di segno negativo, i datori di lavoro del comparto *Trasporti e Comunicazione* anticipano il più alto livello di ottimismo (+13%), evidenziando inoltre l'incremento congiunturale più ampio tra i settori (+22%). *"I datori di lavoro italiani hanno anticipato una cauta propensione a creare nuovi posti di lavoro. Sebbene non si rilevi alcuno slancio significativo, l'indagine evidenzia un'inversione di tendenza rispetto alle*

²³⁷ Società geografica italiana, *Trasporti in Italia: oggi e domani*, 2004.

²³⁸ Censis, *Il Rapporto sull'economia del mare*, 2002.

²³⁹ Condotta su un campione rappresentativo di 1.002 datori di lavoro per individuare il *trend* dell'occupazione tra aprile e giugno 2005.

previsioni negative espresse negli ultimi due trimestri”, afferma Jonas Prising, amministratore delegato di Manpower Italia. Lo stesso amministratore delegato, inoltre, evidenzia che, *“a piccoli passi, i datori di lavoro italiani riprendono fiducia e in un’ottica di crescita del paese manifestano la volontà di rimettere in moto il mercato del lavoro. Inoltre, stiamo probabilmente osservando i primi risultati dell’effetto della Legge Biagi”*. Per quanto riguarda più specificatamente, l’assetto occupazionale del settore, l’ultima rilevazione Istat sulle forze lavoro evidenzia per il settore trasporti il seguente quadro, articolato per trimestri e per macroarea geografica.

Tab. 8 - Indicatori dell’offerta di trasporto merci nel 2004 - variazioni tendenziali

	1° semestre 2004	2° semestre 2004 (1)
Trasporto su gomma (2)	-10,1	-5
Trasporto ferroviario (3)	2,2	18,9
Trasporto marittimo (4)	4,2	6,3
- Navi da carico liquido	9,0	12,9
- Navi da carico secco	0,9	1,9
- Traghetti da trasporto combinato	3,6	5,0
- Portarinfuse polivalenti	0,0	0,0

(1) I dati si riferiscono per il trasporto ferroviario della Divisione Cargo di Trenitalia al periodo luglio-settembre, per il trasporto marittimo alla situazione al 15 novembre. (2) I valori indicati sono i saldi fra le risposte di aumento e quelle di diminuzione sull’andamento dell’offerta nel 1° semestre del 2004 e nel 2° semestre del 2004. (3) Variazioni percentuali tendenziali dell’offerta di treni-km della Divisione Cargo di Trenitalia. (4) I dati si riferiscono alla composizione della flotta di bandiera italiana (navi sopra le 100 tsl) in termini di tsl; sono riportate le variazioni rispetto al 31 dicembre 2003 (periodo in cui vi erano 684 per un totale di 9 milioni di tsl, di cui nell’ordine riportato nella tabella 297, 172, 213 e 2 navi, in termini di tsl rispettivamente il 35%, 46%, 18% e 1%).

Fonte: Federtrasporto, F.S. e Confitarma.

Tab. 9 - Indicatori dell’offerta di trasporto passeggeri nel 2004

	1° semestre 2004	2° semestre 2004
Trasporto ferroviario (1)		
Trasporto regionale ferroviario	1,8	>0
Media e lunga percorrenza	-0,1	>0
Tpl grandi aziende (2)	40	34,4
Tpl p. e medie aziende (2)	-3,9	3,9
Trasporto autolinee statali (2)	-14,3	12,5
Trasporto marittimo (3)	-2,3	2,7
Crociera	-15,1	-2
Aliscafi, catamarani e u. veloci	0,0	-
Traghetti	3,6	5,0
Altre navi per trasporto passeggeri	0,0	-

(1) I dati si riferiscono all’offerta in termini di posti-km di Trenitalia; sono riportate le variazioni percentuali tendenziali per il primo semestre e le previsioni per il secondo semestre (>0: aumento). (2) I valori indicati sono i saldi fra le risposte di aumento e quelle di diminuzione sull’andamento dell’offerta (posti-km) nel 1° semestre del 2004 e nel 2° semestre del 2004. (3) I dati si riferiscono alla composizione della flotta di bandiera italiana (navi sopra le 100 tsl) in termini di tsl; sono riportate le variazioni percentuali al 31 giugno 2004 e al 15 novembre 2004 rispetto al 31 dicembre 2003 (periodo in cui vi erano 420 navi per un totale di 2,5 milioni di tsl, di cui nell’ordine riportato nella tabella 15, 84, 213 e 108 navi, in termini di tsl rispettivamente il 31%, 1%, 67% e 1%).

Fonte: Federtrasporto, F.S. e Confitarma.

Tab. 10 - Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto pubblico locale nelle grandi realtà aziendali (distribuzione percentuale delle risposte)

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.
<i>Offerta (Posti)</i>														
Aumento	24,4	52,9	34,9	38,2	24,1	26,1	35,7	50,0	42,3	33,3	29,2	32,1	40,0	34,5
Stabile	51,2	41,2	60,5	53,0	65,5	56,5	57,1	40,9	53,8	62,5	62,5	57,2	53,3	55,2
Diminuzione	24,4	5,9	4,6	8,8	10,4	17,4	7,2	9,1	3,8	4,2	8,3	10,7	6,7	10,3
<i>Offerta (Pkm)</i>														
Aumento	33,3	50,0	37,2	41,2	31,7	45,5	37,1	59,1	53,8	45,8	45,8	39,3	50,0	44,8
Stabile	35,7	18,8	53,5	47,0	53,3	40,9	40,7	27,3	42,3	45,8	41,7	39,3	40,0	44,8
Diminuzione	31,0	31,2	9,3	11,8	15,0	13,6	22,2	13,6	3,8	8,4	12,5	21,4	10,0	10,4
<i>Domanda (Viag.)</i>														
Aumento	26,2	29,4	23,3	55,9	41,7	60,9	66,7	72,7	33,3	41,7	50,0	53,6	42,9	48,3
Stabile	23,8	35,3	39,5	11,8	40,0	26,1	18,5	4,6	37,5	25,0	33,3	25,0	32,1	37,9
Diminuzione	50,0	35,3	37,2	32,3	18,3	13,0	14,8	22,7	29,2	33,3	16,7	21,4	25,0	13,8
<i>Domanda (Vkm)</i>														
Aumento	26,9	25,0	21,4	55,9	41,4	63,6	69,2	72,7	29,2	50,0	45,8	50,0	42,9	51,7
Stabile	26,9	37,5	40,5	11,8	39,7	18,2	11,5	18,2	41,7	25,0	37,5	25,0	32,1	34,5
Diminuzione	46,2	37,5	38,1	32,3	18,9	18,2	19,3	9,1	29,2	25,0	16,7	25,0	25,0	13,8
<i>Ricavi</i>														
Aumento	23,8	35,3	39,6	70,7	42,4	69,6	64,3	72,7	52,2	54,2	66,7	75,0	51,7	62,1
Stabile	16,7	11,8	25,6	11,8	42,4	17,4	25,0	9,1	8,7	16,7	25,0	14,3	27,6	27,6
Diminuzione	59,5	52,9	34,8	17,5	15,2	13,0	10,7	18,2	39,1	29,1	8,3	10,7	20,7	10,3
<i>Tariffe</i>														
Aumento	45,2	35,3	55,8	17,6	20,0	16,7	21,4	21,7	34,6	41,7	47,8	46,4	65,5	69,0
Stabile	54,8	64,7	44,2	82,4	80,0	83,3	78,6	78,3	65,4	58,3	52,2	53,6	34,5	31,0
Diminuzione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

segue tab.

Tab. 10 segue

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.
<i>Ricavi/costi (2)</i>														
Aumento	36,1	41,2	31,0	44,4	52,5	71,4	39,1	37,5	20,0	45,5	50,0	60,9	40,0	33,4
Stabile	30,6	11,8	44,8	25,9	32,5	19,1	13,1	37,5	40,0	22,7	13,6	8,7	32,0	45,8
Diminuzione	33,3	47,1	24,1	29,7	15,0	9,5	47,8	25,0	40,0	31,8	36,4	30,4	28,0	20,8
<i>Investimenti</i>														
Aumento	41,5	50,0	50,0	38,2	42,1	66,6	57,2	57,2	50,0	34,8	31,8	42,9	42,8	39,3
Stabile	46,3	6,3	42,1	38,2	47,4	16,7	32,1	23,8	26,9	39,1	31,8	25,0	28,6	39,3
Diminuzione	12,2	43,8	7,9	23,6	10,5	16,7	10,7	19,0	23,1	26,1	36,4	32,1	28,6	21,4
<i>Produttività dei mezzi</i>														
Aumento	36,1	68,8	41,2	50,0	50,0	45,5	59,3	65,0	50,0	40,9	57,2	59,3	50,0	38,5
Stabile	61,1	25,0	38,2	36,7	39,1	40,9	29,6	20,0	29,2	40,9	33,3	29,6	42,3	53,8
Diminuzione	2,8	6,2	20,6	13,3	10,9	13,6	11,1	15,0	20,8	18,2	9,5	11,1	7,7	7,7
<i>Occupazione</i>														
Aumento	25,0	25,0	34,3	30,0	25,5	39,1	28,6	22,7	26,9	26,1	50,0	17,9	17,1	36,0
Stabile	33,3	43,8	42,9	23,3	27,7	13,1	32,1	45,5	38,5	26,1	16,7	42,9	44,8	28,0
Diminuzione	41,7	31,3	22,9	46,7	46,8	47,8	39,3	31,8	34,6	47,8	33,3	39,2	37,9	36,0
<i>Costo del lavoro</i>														
Aumento	---	---	70,3	37,5	58,3	56,5	88,9	77,3	62,5	78,3	66,7	73,1	93,1	89,7
Stabile	---	---	29,7	56,2	35,4	34,8	11,1	22,7	37,5	21,7	33,3	26,9	6,9	10,3
Diminuzione	---	---	0,0	6,3	6,3	8,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Produttività del personale</i>														
Aumento	58,3	68,8	48,6	59,3	64,4	62,5	63,0	71,4	40,0	47,8	50,0	59,3	42,4	42,3
Stabile	41,7	31,3	28,6	21,9	26,7	25,0	22,2	14,3	40,0	30,4	40,9	22,2	53,8	50,0
Diminuzione	0,0	0,0	22,9	18,8	8,9	12,5	14,8	14,3	20,0	21,8	9,1	18,5	3,8	7,7

Fonte: Federtrasporto 2005.

Tab. 11 - Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto pubblico locale nelle piccole e medie realtà aziendali (distribuzione percentuale delle risposte)

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.
<i>Offerta (Posti)</i>														
Aumento	20,4	22,2	22,0	18,5	31,3	25,0	46,7	20,0	10,8	22,5	11,1	10,3	3,8	7,7
Stabile	75,5	75,0	73,2	81,5	65,6	75,0	35,6	80,0	89,2	75,0	88,9	89,7	88,5	88,5
Diminuzione	4,1	2,8	4,8	0,0	3,1	0,0	17,7	0,0	0,0	2,5	0,0	0,0	7,7	3,8
<i>Offerta (Pkn)</i>														
Aumento	16,7	33,3	22,0	18,5	29,0	27,8	45,6	22,5	10,8	27,5	8,3	10,3	3,8	7,7
Stabile	79,2	63,9	75,6	81,5	64,5	69,4	35,6	75,0	86,5	70,0	88,9	89,7	88,5	88,5
Diminuzione	4,1	2,8	2,4	0,0	6,5	2,8	18,8	2,5	2,7	2,5	2,8	0,0	7,7	3,8
<i>Domanda (Viagg.)</i>														
Aumento	34,7	36,2	36,6	25,9	34,4	38,9	36,7	27,5	21,6	22,5	22,3	13,8	23,1	26,9
Stabile	38,8	19,4	36,6	29,7	43,8	38,9	25,6	45,0	59,5	62,5	58,3	62,1	53,8	46,2
Diminuzione	26,5	44,4	26,8	44,4	21,8	22,2	37,7	27,5	18,9	15,0	19,4	24,1	23,1	26,9
<i>Domanda (Vkm)</i>														
Aumento	27,1	34,3	34,1	25,9	34,4	27,7	34,4	27,5	30,0	22,5	19,4	10,3	23,1	26,9
Stabile	47,9	31,4	41,5	44,4	43,8	55,6	30,0	57,5	57,5	62,5	63,9	69,0	57,7	53,9
Diminuzione	25,0	34,3	24,4	29,7	21,8	16,7	35,6	15,0	12,5	15,0	16,7	20,7	19,2	19,2
<i>Ricavi</i>														
Aumento	44,9	50,0	27,5	33,4	42,4	44,5	43,3	42,5	43,3	42,1	20,6	25,0	26,9	30,8
Stabile	28,6	19,4	45,0	40,7	24,3	36,1	23,4	32,5	45,9	44,7	52,9	53,6	50,0	42,3
Diminuzione	26,5	30,6	27,5	25,9	33,3	19,4	33,3	25,0	10,8	13,2	26,5	21,4	23,1	26,9
<i>Tariffe</i>														
Aumento	45,8	33,3	42,5	15,4	18,2	8,6	4,5	17,5	32,4	30,8	17,1	27,6	19,2	36,0
Stabile	52,1	66,7	57,5	84,6	81,8	91,4	95,5	82,5	67,6	69,2	82,9	72,4	80,8	64,0
Diminuzione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

segue tab.

Tab. 11 segue

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.
<i>Ricavi/costi (1)</i>														
Aumento	46,9	52,9	34,4	43,7	41,7	54,2	54,2	43,3	31,0	25,9	23,0	28,6	21,1	26,4
Stabile	26,5	32,4	34,4	31,3	37,5	20,8	20,8	36,7	41,4	48,1	46,2	19,0	36,8	36,8
Diminuzione	26,5	14,7	31,2	25,0	20,8	25,0	25,0	20,0	27,6	25,9	30,8	52,4	42,1	36,8
<i>Investimenti</i>														
Aumento	26,5	30,4	35,0	46,2	53,3	41,2	42,1	32,4	35,3	38,9	23,6	32,0	20,8	37,5
Stabile	59,2	43,5	47,5	46,2	43,3	55,9	54,5	56,8	61,8	52,8	67,6	64,0	62,5	45,8
Diminuzione	14,3	26,1	17,5	7,6	3,4	2,9	3,4	10,8	2,9	8,3	8,8	4,0	16,7	16,7
<i>Produttività dei mezzi</i>														
Aumento	14,3	26,5	27,5	12,0	35,5	26,5	41,4	24,3	11,4	17,2	25,7	15,4	16,7	25,0
Stabile	79,6	67,6	67,5	84,0	61,3	70,6	50,6	64,9	68,6	77,1	65,7	73,1	70,8	62,5
Diminuzione	6,1	5,9	5,0	4,0	3,2	2,9	8,0	10,8	20,0	5,7	8,6	11,5	12,5	12,5
<i>Occupazione</i>														
Aumento	20,4	8,6	24,2	13,0	30,8	13,8	7,1	15,2	20,0	28,1	7,1	20,8	19,1	23,5
Stabile	61,2	82,9	57,6	65,2	65,4	82,8	88,2	72,7	70,0	56,3	85,8	70,8	57,1	58,8
Diminuzione	18,4	8,6	18,2	21,8	3,8	3,4	4,7	12,1	10,0	15,6	7,1	8,4	23,8	17,7
<i>Costo del lavoro</i>														
Aumento	---	---	59,0	65,4	75,0	86,1	96,6	80,0	67,6	78,9	71,4	78,6	88,0	84,0
Stabile	---	---	41,0	34,6	25,0	13,9	3,4	20,0	32,4	21,1	28,6	21,4	12,0	16,0
Diminuzione	---	---	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Produttività del personale</i>														
Aumento	18,3	21,2	22,5	16,0	25,8	11,8	40,4	22,2	14,3	8,3	22,2	15,4	12,5	16,7
Stabile	77,6	78,8	70,0	80,0	71,0	82,4	51,7	63,9	74,3	80,6	75,0	73,1	70,8	66,6
Diminuzione	4,1	0,0	7,5	4,0	3,2	5,8	7,9	13,9	11,4	11,1	2,8	11,5	16,7	16,7

(1) Fino al 1998, i dati si riferiscono all'andamento del fatturato.

Fonte: Federtrasporto 2005.

Tab. 12 - Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto passeggeri sulle autolinee statali (distribuzione percentuale delle risposte)

	1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.
<i>Offerta (Posti)</i>												
Aumento	20,0	18,2	11,1	25,0	25,0	10,0	22,2	28,6	25,0	28,6	14,3	25,0
Stabile	80,0	72,7	83,3	75,0	75,0	70,0	55,6	57,1	75,0	71,4	85,7	62,5
Diminuzione	0,0	9,1	5,6	0,0	0,0	20,0	22,2	14,3	0,0	0,0	0,0	12,5
<i>Offerta (Pkm)</i>												
Aumento	20,0	18,2	31,6	25,0	31,3	10,0	22,2	21,4	25,0	28,6	14,3	25,0
Stabile	80,0	72,7	63,1	75,0	62,5	70,0	55,6	64,3	75,0	71,4	57,1	62,5
Diminuzione	0,0	9,1	5,3	0,0	6,2	20,0	22,2	14,3	0,0	0,0	28,6	12,5
<i>Domanda (Viag.)</i>												
Aumento	40,0	27,3	44,5	50,0	31,3	20,0	22,2	42,9	58,3	50,0	28,6	25,0
Stabile	46,7	45,4	44,4	33,3	50,0	40,0	44,4	50,0	41,7	50,0	42,8	75,0
Diminuzione	13,3	27,3	11,1	16,7	18,7	40,0	33,4	7,1	0,0	0,0	28,6	0,0
<i>Domanda (Vkm)</i>												
Aumento	33,3	27,3	38,9	50,0	31,3	20,0	22,2	35,7	58,3	33,3	28,6	37,5
Stabile	53,3	45,4	50,0	33,3	50,0	50,0	44,4	57,1	41,7	66,7	42,8	62,5
Diminuzione	13,3	27,3	11,1	16,7	18,7	30,0	33,4	7,2	0,0	0,0	28,6	0,0
<i>Ricavi</i>												
Aumento	40,0	36,4	44,4	41,7	62,5	20,0	22,2	42,9	50,0	42,9	57,1	50,0
Stabile	53,3	36,4	50,0	50,0	31,3	40,0	55,6	35,7	41,7	57,1	14,3	50,0
Diminuzione	6,7	27,2	5,6	8,3	6,2	40,0	22,2	21,4	8,3	0,0	28,6	0,0
<i>Tariffe</i>												
Aumento	26,7	9,1	0,0	16,7	31,3	18,2	55,6	21,4	33,3	28,6	28,6	25,0
Stabile	73,3	90,9	100,0	83,3	68,7	81,8	44,4	78,6	66,7	71,4	71,4	75,0
Diminuzione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

segue tab.

Tab. 12 segue

	1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.
<i>Investimenti</i>												
Aumento	26,7	30,0	27,8	27,3	26,7	10,0	11,1	53,8	27,3	33,3	14,3	25,0
Stabile	73,7	70,0	72,2	72,7	73,3	90,0	66,7	46,2	54,5	50,0	57,1	62,5
Diminuzione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	22,2	0,0	18,2	16,7	28,6	12,5
<i>Produttività dei mezzi</i>												
Aumento	14,3	27,3	47,1	9,1	35,7	0,0	28,6	15,4	25,0	28,6	28,6	25,0
Stabile	85,7	72,7	47,1	90,9	35,7	70,0	57,1	84,6	50,0	57,1	57,1	62,5
Diminuzione	0,0	0,0	5,8	0,0	28,6	30,0	14,3	0,0	25,0	14,3	14,3	12,5
<i>Occupazione</i>												
Aumento	15,4	0,0	12,5	0,0	25,0	30,0	0,0	25,0	36,4	14,3	14,3	12,5
Stabile	84,6	100,0	81,2	100,0	75,0	70,0	100,0	66,7	63,6	85,7	85,7	87,5
Diminuzione	0,0	0,0	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Costo del lavoro</i>												
Aumento	50,0	27,3	56,3	81,8	93,3	81,8	87,5	78,6	100,0	83,3	100,0	100,0
Stabile	50,0	72,7	43,7	9,1	6,7	18,2	12,5	21,4	0,0	16,7	0,0	0,0
Diminuzione	0,0	0,0	0,0	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Produttività del personale</i>												
Aumento	28,6	18,2	47,1	18,2	46,7	0,0	25,0	15,4	33,3	33,3	14,3	0,0
Stabile	71,4	63,6	41,2	81,8	33,3	80,0	62,5	84,6	41,7	66,7	71,4	87,5
Diminuzione	0,0	18,2	11,8	0,0	20,0	20,0	12,5	0,0	25,0	0,0	14,3	12,5

Fonte: Federtrasporto 2005.

Tab. 13 - Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto di merci su strada (distribuzione percentuale delle risposte)

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.
<i>Offerta (tonn.)</i>														
Aumento	48,5	51,2	25,8	45,8	47,8	43,9	42,4	41,0	25,0	46,3	27,9	34,5	26,6	25,0
Stabile	37,9	37,2	35,5	35,6	32,8	43,9	42,4	34,4	39,3	35,2	37,7	34,5	36,7	45,0
Diminuzione	13,6	11,6	38,7	18,6	19,4	12,1	15,2	24,6	35,7	18,5	34,4	31,0	36,7	30,0
<i>Dom. nazionale (tonn.)</i>														
Aumento	41,8	42,9	26,8	31,5	37,3	28,8	32,8	25,9	26,0	34,0	35,8	30,2	20,8	24,5
Stabile	40,0	40,0	30,4	40,7	36,1	47,5	44,8	29,6	40,0	34,0	41,5	30,2	37,7	41,5
Diminuzione	18,2	17,1	42,8	27,8	26,2	23,7	22,4	44,3	34,0	32,0	22,7	39,6	41,5	34,0
<i>Dom. nazionale (tkm)</i>														
Aumento	38,3	32,3	23,4	28,9	36,7	27,5	34,5	18,7	27,3	33,3	28,3	25,5	17,8	24,4
Stabile	51,1	41,9	40,4	46,7	38,8	52,9	41,8	39,6	38,6	38,1	50,0	31,9	44,4	40,0
Diminuzione	10,6	25,8	36,2	24,4	24,5	19,6	23,7	41,7	34,1	28,6	21,7	42,6	37,8	35,6
<i>Dom. internaz. (tonn.)</i>														
Aumento	42,0	36,4	17,4	44,4	45,8	38,5	35,3	34,7	17,1	25,6	14,3	17,8	22,7	18,1
Stabile	32,0	33,3	37,0	35,6	33,3	46,2	45,1	20,4	19,5	41,1	35,7	40,0	34,1	36,4
Diminuzione	26,0	30,3	45,6	20,0	20,8	15,4	19,6	44,9	63,4	33,3	50,0	42,2	43,2	45,5
<i>Dom. internaz. (tkm)</i>														
Aumento	40,9	26,7	17,0	37,5	41,5	30,2	32,6	26,2	18,9	21,2	15,3	22,0	17,9	12,8
Stabile	38,6	40,0	41,5	42,5	36,6	55,8	45,7	28,6	29,7	39,4	38,5	31,7	38,5	41,0
Diminuzione	20,5	33,3	41,5	20,0	22,0	14,0	21,7	45,2	51,4	39,4	46,2	46,3	43,6	46,2
<i>Fatturato</i>														
Aumento	57,6	48,9	30,7	50,8	59,7	53,8	55,4	49,2	31,6	48,2	38,3	36,2	33,9	29,8
Stabile	24,2	24,4	27,7	23,0	16,4	29,2	30,8	18,0	26,3	18,5	26,7	25,9	23,7	33,3
Diminuzione	18,2	26,7	41,6	26,2	23,9	17,0	13,8	32,8	42,1	33,3	35,0	37,9	42,4	36,9

segue tab.

Tab. 13 segue

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.
<i>Tariffe nazionali</i>														
Aumento	84,2	12,5	3,3	5,3	14,1	18,0	14,8	3,7	5,7	3,8	7,0	9,3	14,8	9,2
Stabile	14,0	85,0	75,0	80,7	81,3	73,8	78,7	87,0	83,0	78,8	70,2	74,0	61,1	70,4
Diminuzione	1,8	2,5	21,7	14,0	4,7	8,2	6,6	9,3	11,3	17,4	22,8	16,7	24,1	20,4
<i>Tariffe internazionali</i>														
Aumento	94,0	8,9	0,0	6,3	8,2	16,0	11,8	7,0	7,0	10,3	9,3	6,5	11,9	9,5
Stabile	6,0	73,5	68,0	72,9	79,6	76,0	78,4	76,7	74,4	61,5	65,1	69,6	54,8	64,3
Diminuzione	0,0	17,6	32,0	20,8	12,2	8,0	9,8	16,3	18,6	28,2	25,6	23,9	33,3	26,2
<i>Investimenti</i>														
Aumento	43,1	50,0	41,5	44,1	38,8	38,1	40,6	30,0	37,1	42,3	23,3	25,9	17,5	19,6
Stabile	38,5	40,0	43,1	39,0	40,3	50,8	50,0	50,0	40,7	38,5	55,0	46,3	50,9	48,2
Diminuzione	18,5	10,0	15,4	16,9	20,9	11,1	9,4	20,0	22,2	19,2	21,7	27,8	31,6	32,2
<i>Produttività dei mezzi</i>														
Aumento	25,0	33,3	17,5	14,8	24,2	13,8	21,6	13,1	17,9	24,5	16,9	20,0	10,7	14,5
Stabile	64,1	48,9	63,5	68,9	57,6	70,8	64,6	62,3	62,5	58,5	66,2	52,7	66,1	65,5
Diminuzione	10,9	17,8	19,0	16,4	18,2	15,4	13,8	24,6	19,6	17,0	16,9	27,3	23,2	20,0
<i>Occupazione</i>														
Aumento	36,9	35,7	32,8	41,7	42,4	28,1	27,7	26,2	32,7	34,0	26,7	16,1	17,5	13,8
Stabile	47,7	52,4	50,0	41,7	48,5	56,3	63,1	59,0	52,8	54,7	56,7	64,3	61,4	65,5
Diminuzione	15,4	11,9	17,2	16,7	9,1	15,6	9,2	14,8	14,5	11,3	16,6	19,6	21,1	20,7
<i>Costo del lavoro</i>														
Aumento	---	---	82,8	80,0	81,6	84,4	82,8	66,1	82,1	83,0	81,7	89,3	82,5	75,4
Stabile	---	---	17,2	20,0	18,5	15,6	17,2	33,9	17,9	17,0	18,3	10,7	17,5	24,6
Diminuzione	---	---	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Produttività del personale</i>														
Aumento	17,2	27,3	20,3	8,3	21,5	20,3	15,6	6,5	17,9	15,1	11,9	9,1	8,9	7,4
Stabile	71,9	56,8	64,1	81,7	69,2	70,3	76,6	80,6	62,5	75,5	79,6	72,7	78,6	83,3
Diminuzione	10,9	15,9	15,6	10,0	9,2	9,4	7,8	12,9	19,6	9,4	8,5	18,2	12,5	9,3

Fonte: Federtrasporto 2005.

Tab. 14 - Occupati dipendenti per settore di attività economica e ripartizione geografica (migliaia di unità)

	Trasporti			
	I trim. 2004	II trim. 2004	III trim. 2004	IV trim. 2004
Nord	344	367	396	349
Nord-Ovest	204	224	236	210
Nord-Est	140	143	160	139
Centro	161	154	151	158
Mezzogiorno	197	198	206	195
<i>Italia</i>	702	719	754	702

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, 2005.

Tab. 15 - Occupati indipendenti per settore di attività economica e ripartizione geografica (migliaia di unità)

Area geografica	Trasporti			
	I trim. 2004	II trim. 2004	III trim. 2004	IV trim. 2004
Nord	98	101	106	103
Nord-Ovest	53	49	57	62
Nord-Est	46	52	48	41
Centro	39	43	44	46
Mezzogiorno	38	57	53	41
<i>Italia</i>	175	201	203	191

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, 2005.

9.2 La contrattazione *

9.2.1 Trasporto merci

L'ipotesi di rinnovo dell'accordo scaduto il 31/12/2003 è stata siglata il 29/1/2005 con eccezione delle associazioni che si riconoscono nella Confrasperto (Fai, Unitai e Fiap) e con la riserva della Fita sulla parte economica. L'ipotesi verte su 4 temi principali: orario del personale non viaggiante, avviso comune per il recepimento della direttiva 15/2002 sull'orario degli autisti, mercato del lavoro, aumenti economici. L'efficacia dell'intero pacchetto è stata peraltro sospesa sino alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del decreto di recepimento della suddetta direttiva. Sono in corso le trattative per il completamento del rinnovo del Ccnl sui temi della previdenza integrativa, della classificazione del personale e delle relazioni sindacali. L'ipotesi di accordo tuttavia, contempla i diversi istituti della Riforma Biagi ad eccezione del lavoro a chiamata e della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, in quanto ritenute non adatte al settore. Nello specifico, rispetto al contratto di inserimento/reinserimento afferma che:

- è attivabile per tutte le figure professionali mediante un progetto individuale diretto a realizzare l'inserimento o il reinserimento di un lavoratore;
 - rispetta i requisiti di forma e sostanza indicati nell'Accordo interconfederale.
- La durata massima del contratto di inserimento/reinserimento viene fissata a:
- 18 mesi per progetti relativi ai livelli quadri, 1° e 2° e 3° S;
 - 12 mesi per i progetti relativi ai livelli 3° e 4°.

* A cura di Franco Deriu.

- 18 mesi per le assunzioni di cui alla legge 12-3-1999 n. 68 e ss. mm.

Nell'ipotesi di reinserimento di lavoratori con professionalità compatibili potranno essere definite a livello di contrattazione aziendale durate massime inferiori a quelle previste dal presente articolo.

Il periodo di prova ed i trattamenti economici in caso di malattia/infortunio sono analoghi a quelli previsti per il restante personale. Nel caso in cui il contratto sia trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento sarà considerata valida ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale per il conseguimento degli aumenti periodici di anzianità.

Per quanto riguarda la possibilità del sottoinquadramento, si prevede che: "Il lavoratore sarà assegnato ad un livello in meno in caso di progetti finalizzati ad inserimenti sino al 4° livello e due livelli in meno nei restanti casi"

La facoltà d'assunzione con contratto d'inserimento/reinserimento, tuttavia, non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti d'inserimento scaduti nei 18 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione sino a 5 unità non confermate. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

9.2.2 *Trasporto ferroviario*

Il Ccnl ferroviari decorre dal 1° gennaio 2003 ed avrà durata sino al 31 dicembre 2006. Non è ancora prevista la disciplina del contratto di inserimento.

9.2.3 *Trasporto di persone*

Il 14 dicembre 2004 le rappresentanze Asstra ed Anav con quelle di Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl degli Autoferrotranvieri -Internavigatori (Tpl-Mobilità) per il periodo dal 1 gennaio 2005 al 31 dicembre 2007.

Nel confermare che è prassi ordinaria l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali in tutti i settori di applicazione del Ccnl, le parti ritengono che l'esigenza di garantire obiettivi di efficienza e di competitività delle imprese possa essere perseguita anche mediante l'utilizzo delle forme flessibili di accesso al lavoro e di svolgimento della prestazione lavorativa, conformi alle tipologie normative, compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori e secondo le norme contrattuali definite dalle parti a livello nazionale. Pertanto, le parti, considerate le specificità del settore, ritengono di regolamentare, tra le varie tipologie di rapporto di lavoro flessibile utilizzabili dalle aziende:

- A) contratti a termine;
- B) lavoro a tempo parziale;
- C) contratto di inserimento/reinserimento;
- D) apprendistato professionalizzante;
- E) lavoro somministrato;
- F) telelavoro;
- G) lavoro ripartito.

Il lavoro a chiamata, considerata la novità dello strumento e il residuale interesse per il

settore, non si applica allo stesso. Il contratto di inserimento quanto ai requisiti formali si richiama a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale ed avrà la durata:

- massima di 18 mesi per i progetti relativi ai lavoratori delle aree professionali 1[^], 2[^] e 3[^];
- di 12 mesi per i progetti relativi ai lavoratori dell'area professionale 4[^].

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva aziendale anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

La facoltà di assunzione mediante i contratti di inserimento non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto di inserimento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

Ai fini sopra indicati non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli destituiti o licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore o per fatti da lui dipendenti od a lui imputabili e, comunque, quelli non trasformati in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione sulle limitazioni di utilizzo, si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il contratto di inserimento, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato

Al contratto di inserimento si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale ordinario salvo quanto diversamente previsto. La durata del periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato, sarà pari a: 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 12 mesi; 6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi.

Nel caso che il progetto individuale preveda, per i lavoratori dell'esercizio filo-ferro tranviario e della navigazione (interna e lagunare), l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la durata del periodo di prova sarà pari al tempo normalmente occorrente per tali acquisizioni. In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova. Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alla singola impresa. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

L'ipotesi di accordo esplicita anche il tema della retribuzione e di trattamento caso di malattia o infortunio

9.2.4 Ccnl Portuali

L'art. 62 del Ccnl stipulato il 4 marzo 2005 disciplina il contratto d'inserimento come istituto attivabile mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, diretto a realizzare l'inserimento ovvero il

reinserimento nel mercato del lavoro. Il limite per la stipula non può superare il 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, mentre nuovi contratti d'inserimento potranno essere stipulati a condizione che almeno il 60% dei lavoratori con contratto di inserimento stipulati entro i 24 mesi precedenti siano assunti a tempo indeterminato.

Il Ccnl prevede l'ipotesi del sottoinquadramento. Infatti durante il rapporto d'inserimento il lavoratore può essere inquadrato sino a due livelli al di sotto di quello corrispondente alla qualifica da conseguire, comunque non al di sotto del 5° livello. Con accordo aziendale si può prevedere una percentuale massima di contratti d'inserimento superiore a quella sopra indicata, nonché una formazione teorica superiore a 16 ore e le relative modalità formative.

Al contratto di inserimento si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale a tempo indeterminato, in quanto compatibili.

In caso di trasformazione del contratto di inserimento/reinserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova e la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento comporta il trattamento retributivo e normativo dei lavoratori disciplinato dal contratto; con accordo a livello aziendale si può procedere ad erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa/A.P., ove spettanti, in rapporto al periodo di utilizzo con le stesse modalità e criteri previsti per i dipendenti assunti a tempo indeterminato.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 90 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento/reinserimento per contratti di 9 mesi. Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per contratti fino a 18 mesi. Le assenze per malattia ed infortunio continuative superiori a 10 giorni comportano un corrispondente prolungamento del contratto di inserimento/reinserimento, fermo restando la durata massima di 18 mesi.

9.2.5 *Trasporto aereo*

Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e Ugl t.a. hanno stilato il 6 luglio 2004 il documento programmatico per il rinnovo contrattuale del personale di terra del trasporto aereo delle gestioni e dei servizi aeroportuali, che afferma la necessità di rivedere la disciplina degli istituti contrattuali vigenti alla luce della Legge 30/2003 e di decreti attuativi.

L'accordo per il rinnovo del Contratto collettivo di lavoro degli assistenti di volo Alitalia SpA, stipulato il 18 aprile 2004, prevede una seconda fase di contrattazione in cui definire anche le modalità di lavoro a tempo parziale. Tuttavia, la seconda fase della contrattazione avviata il 25 febbraio 2005, non ha toccato l'applicazione dei nuovi istituti contrattuali previsti dalla Riforma.

Il documento programmatico per il rinnovo contrattuale del personale di terra del trasporto aereo delle gestioni e dei servizi aeroportuali del 6 luglio 2004 non tratta in modo dettagliato ciascun istituto della Riforma ma, anzi, ribadisce che: *“Le specificità del settore del trasporto aereo per ciò che attiene alle problematiche relative alla sicurezza, alle connesse necessità di percorsi formativi ad elevato contenuto professionale, impongono la scelta del contratto a tempo indeterminato come norma della costituzione del contratto di lavoro, in tal senso si propone di definire il numero massimo dei contratti a tempo determinato svolti da un lavoratore per la trasformazione a tempo indeterminato. Le forme atipiche già esistenti, devono essere limitate e*

regolamentate dal contratto attraverso l'individuazione quantitativa nei settori di applicabilità, riconoscendo anche criteri di esclusione per determinate figure professionali, ed in caso di successive chiamate eliminare il periodo di prova e la riassunzione ad un livello superiore con il riconoscimento dell'anzianità". E nello specifico: "Relativamente alle nuove figure e forme contrattuali introdotte dalla legge 30 /2003, la valutazione permane fortemente allarmata per i pericoli di stravolgimento degli attuali equilibri che vi sono contenuti, pertanto, fermo restando le norme interconfederali applicative del D.Lgs. n. 276/2003 già concordate, riteniamo che l'attuale normativa del Ccnl offrano già notevoli garanzie di flessibilità sull'impiego della forza lavoro. L'indicazione, quindi, è di non introdurre le nuove forme disponibili nella citata legge e dal suddetto decreto, in quanto non necessarie a garantire il corretto espletamento dei servizi dell'intero settore. Riteniamo necessaria l'introduzione del Turno agevolato per i genitori di bambini inferiori ai tre anni di età, qualora ne facessero richiesta".

L'accordo siglato tra AirOne SpA e le organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil Trasporti, concernente il Contratto collettivo di lavoro del Personale di Terra della **Compagnia aerea AirOne SpA**, con decorrenza dal 1 maggio 2003 e scadenza il 30 aprile 2007, stabilisce "di dare attuazione alla riforma dei rapporti di lavoro di tirocinio e di formazione concordando la possibilità in capo ad AirOne di effettuare formazione interna sulla base di tirocini teorico pratici in un'ottica di continuità con l'avvio della riforma degli istituti contenuti nelle leggi, anche per rapporti professionalizzanti sulla base di percentuali di tirocinanti e rapporti stabiliti dalla legge. Eventuali deroghe e/o integrazioni potranno essere concordate con le Oo.ss."

All'art. 31 bis "Politiche di flessibilità, mercato del lavoro", si rileva che le parti concordano "nel caso di flussi di più intensa attività, in occasione di attivazione di nuove iniziative e nei casi di sostituzione del personale, anche per esigenze di carattere fisiologico (ferie, addestramenti, periodi di elevata morbilità) e/o per esigenze derivanti da picchi di intensa attività, di dare attuazione alle nuove forme di flessibilità, nell'ambito della riforma del mercato del lavoro, avviata, dalle leggi in materia anche in riferimento alle normative comunitarie aventi ad oggetto sia i rapporti di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato". A tal fine, le parti convengono che, fatto salvo specifiche previsioni di legge, l'organico massimo di personale a tempo determinato non può superare la percentuale del 35% calcolata sull'organico medio annuo a tempo indeterminato. Le parti convengono inoltre sull'opportunità di effettuare una verifica annuale circa l'applicazione della norma predetta. Nel medesimo articolo, inoltre, viene convenuto tra le parti di prevedere specifici incontri durante l'anno 2004, nel corso dei quali valutare congiuntamente le nuove opportunità fornite dalle disposizioni di legge in materia di flessibilità del mercato del lavoro, consapevoli del continuo mutamento dello scenario legislativo.

Nel caso riguardante la società **Meridiana SpA**, l'accordo siglato il 2 dicembre 2004 tra azienda e Oo.ss., per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro del personale di terra dipendente dalla Società, riconosce il particolare momento congiunturale del mercato del trasporto aereo e, in tale prospettiva, suddivide in due differenti fasi il rinnovo del Ccnl. La prima fase riguarda la parte economica per gli anni 2004-2005. Solo in una seconda fase verrà affrontata la discussione sulla piattaforma presentata dalle Oo.ss., con particolare riferimento:

1. all'assetto delle relazioni industriali;
2. all'assetto del mercato del lavoro;
3. alla definizione di criteri certi ed esigibili per il riconoscimento di un premio di performance che sia in grado di garantire e di premiare adeguatamente la partecipazione dei lavoratori ai risultati d'impresa.

Nei colloqui intercorsi con le parti sindacali della **Società Aeroporti di Roma Handling SpA**, si rileva che l'utilizzo dei contratti di inserimento non viene ancora contemplato, attendendo il rinnovo del Ccnl, atteso per la fine di giugno 2005, per verificarne l'utilizzo per nuove assunzioni.

9.2.6 *Trasporto autostrade*

Il Ccnl per il personale dipendente da Società che operano nella viabilità e nei servizi collegati è in fase di rinnovo dopo 17 mesi dalla scadenza del contratto. Le posizioni di datoriali e sindacati sono contrapposte: in particolare sulla questione dei contratti atipici è emersa, infatti, la volontà dei datoriali di non accettare alcun limite quantitativo complessivo all'istituzione degli stessi, con la richiesta di eliminare anche le percentuali che limitano l'utilizzo del lavoro a tempo determinato e della somministrazione (ex interinale). Secondo i sindacati, la logica conseguenza *“sarebbero aziende completamente destrutturate, in cui contratti a termine, di somministrazione, di inserimento, di apprendistato, di lavoro a progetto la farebbero da padroni relegando ad un ruolo marginale il rapporto a tempo pieno ed indeterminato”*. Pertanto richiedono un comune impegno alla valorizzazione del tempo pieno ed indeterminato e la fissazione di una percentuale complessiva di utilizzo di tali strumenti. Anche sul piano della qualità degli strumenti di flessibilità da adottare il contrasto è profondo; il Sindacato richiede che vadano esplicitamente esclusi dal settore la somministrazione a tempo indeterminato ed il lavoro intermittente a chiamata. La controparte prospetta invece formulazioni che lasciano aperta la strada all'utilizzo di tali tipologie contrattuali. Per i Contratti a termine in generale, i sindacati chiedono che sia confermata la prelazione nell'utilizzo e nell'assunzione, attraverso la predisposizione di un sistema regolato di graduatorie. Le associazioni datoriali invece condizionano tali elementi alla predisposizione di un protocollo che ponga fuori dal contratto tali misure, collegandoli a riduzioni dei trattamenti retributivi per i nuovi assunti.

La piattaforma sindacale unitaria per il rinnovo contrattuale del 16 aprile 2004 prevede tuttavia che l'articolo relativo al contratto di inserimento preveda:

- l'esclusiva competenza del Ccnl sulla definizione dei Progetti individuali d'inserimento, con anche forme di controllo sul loro utilizzo;
- diritto di prelazione per il personale già impiegato a tempo determinato e/o come co.co.co. per la stipula di nuovi contratti di inserimento;
- definizione di un minimo formativo teorico non inferiore a 32 ore ripartito tra nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale;
- l'introduzione di un tetto all'utilizzo di questa tipologia d'impiego, previa conferma dell'80% dei contratti di inserimento stipulati nei 18 mesi precedenti;
- periodo di prova analogo a quello previsto dal livello di assegnazione;
- malattia ed infortunio analoghi a quelli previsti per il restante personale;
- 1 livello in meno per progetti mirati ad inserire il personale sino al livello B, 2 livelli in meno per progetti finalizzati ai livelli superiori;
- in caso di conferma, l'anzianità sarà valida per tutti gli istituti contrattuali;
- le condizioni economiche e la durata dell'orario di lavoro sono previste da quanto convenuto dal Ccnl per l'analogo profilo professionale.

Pur tuttavia, l'azienda **Società Autostrade per l'Italia SpA** sta studiando forme applicative di contratti di inserimento che, per le caratteristiche che lo disciplinano, viene valutato con

interesse sia sul versante gestionale che su quello organizzativo; in particolar modo in relazione alla realizzazione dei momenti formativi, meno soggetti a procedure amministrative e di comunicazione con i soggetti precedentemente preposti ad autorizzazioni e notifiche.

9.3 Casi aziendali

FERROVIE NORD MILANO ESERCIZIO (F.N.M.E.)*

La società F.N.M.E. svolge l'attività di servizio ferroviario da 130 anni; svolge, inoltre, il servizio trasporto merci solo a partire dal 1 agosto 2003.

L'azienda ha 2500 dipendenti, ripartiti tra le 3 società del gruppo: 1.200 in F.N.M.E. (infrastrutture e movimentazione, equivalente di Rfi); 1.200 in F.N.M. Trasporti (equivalente di Trenitalia); 100 in F.N.M. Cargo.

Di questi 2500 dipendenti, ad oggi (ottobre 2004): 140 sono stati assunti con Cfl; 39 con contratto di inserimento (assunti dal 1.7.2004); 30 con contratto di lavoro a termine stipulato entro il 31.12.2003 con la disciplina collettiva precedente all'emanazione del D.Lgs. n. 368/2001; 52 a part-timer (almeno 40 tra amministrazione e biglietteria), con tipologia prevalentemente orizzontale.

Nel gruppo, dal 1997 sino al giugno del 2003 sono stati complessivamente assunti circa 600 giovani con un contratto di formazione e lavoro.

Quasi tutti questi contratti sono stati trasformati in contratti a tempo indeterminato, salvo in due casi dove è stata riscontrata una palese inidoneità dei lavoratori interessati.

I lavoratori con un Cfl (soprattutto giovani tra i 21 ed i 30 anni) sono stati utilizzati sia in esercizio (anche personale viaggiante), sia in amministrazione; si è trattato prevalentemente di lavoratori diplomati.

La direzione del personale rileva come per un macchinista sono necessari almeno 9-10 mesi per l'apprendimento delle mansioni da svolgere. Per le altre mansioni, invece, sono di regola sufficienti 2-3 mesi di formazione *on the job*.

Ai fini del ricorso all'apprendistato, invece, esiste ed è sentito il problema costituito dalla necessità che il macchinista sia solo in cabina; l'affiancamento, infatti, diventa economicamente troppo oneroso per l'azienda. A tal proposito, è stata inoltrata una richiesta di chiarimento al Ministero (tramite Astra) sulla possibilità di utilizzare l'apprendistato. L'azienda è in attesa di una risposta, ma, in generale, rimane alquanto titubante sull'opportunità di far ricorso all'apprendistato.

Con il contratto di inserimento, dal punto di vista retributivo, si applica al lavoratore una riduzione di alcuni punti parametrali rispetto alla retribuzione da contratto collettivo: con riferimento all'inquadramento ordinario per cui si applica il coefficiente medio di 175 punti parametrali, l'impiegato con contratto di inserimento entra in azienda con un coefficiente pari a 165 punti parametrali, contro i 153 di un macchinista.

Diversamente, un operaio con un contratto di inserimento viene inquadrato con un coefficiente di 130 parametrali, contro i 140 dell'impiegato inquadrato ordinariamente.

Ancora, un operaio della mobilità con contratto di inserimento viene inquadrato con un coefficiente di 130 punti parametrali contro i 138 ordinari. Al lavoratore con contratto di

* Caso a cura di Mario Emanuele.

inserimento, inoltre, non viene erogata per 13 mesi la componente retributiva aziendale Icv (che comporta una decurtazione complessiva pari a circa il 25%); questo rappresenta l'aspetto più delicato. Il lavoratore, secondo l'azienda, è bene che capisca che all'inizio del rapporto di lavoro riceverà un trattamento inferiore, ma presto vedrà lo stesso trattamento incrementarsi.

Ci sono anche altre voci di retribuzione variabile (soprattutto indennità turni) che maturavano in modo diverso già in costanza dell'applicazione del Cfl e tali sono state conservate anche per i contratti di inserimento.

In termini di applicazione del contratto di inserimento, con riferimento alle altre tipologie soggettive di lavoratori diverse dai giovani, non è previsto alcunché nel contratto aziendale, né sono stati sinora assunti in azienda lavoratori appartenenti alle altre fasce cd. svantaggiate.

Sui contratti di inserimento stipulati, si evidenzia come la pertinenza esperienza non si presenti affatto difforme da quanto in passato maturato con i rapporti di lavoro derivanti dalla sottoscrizione di Cfl; per i contratti di inserimento si sono infatti sostanzialmente adattati gli stessi schemi utilizzati per i progetti allegati ai Cfl.

In generale, salvo che per la retribuzione, come sopra evidenziato, non è possibile registrare alcuna diversità sostanziale nel trattamento dei lavoratori con contratto di inserimento rispetto a quelli assunti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Le modalità di inserimento sono state concordate in virtù dell'accordo raggiunto con i sindacati nel giugno 2004. In questo accordo l'azienda si è impegnata a mantenere in servizio, alla scadenza del contratto di inserimento, l'85% dei lavoratori interessati.

Si rileva infine che per il personale assunto con un contratto di inserimento ed operante nei settori dell'esercizio ferroviario si prevede l'acquisizione di abilitazioni specifiche polifunzionali, il che rende necessario lo svolgimento di un percorso formativo almeno pari a 500 ore (a titolo esemplificativo: operatori qualificati IF e MR tra 500 e 700 ore; macchinisti 1.029 ore; operatori della mobilità circa 250 ore).

ATCM SPA*

In data 28 gennaio 2005, la AtcM SpA (Azienda di trasporto pubblico di Modena), insieme a Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti e Faisa-Cisal, ha siglato un accordo collettivo aziendale, sottolineando *“l'importanza del confronto sui temi della valorizzazione del lavoro e delle risorse umane oltre che su quelli attinenti alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo dell'Impresa”*.

In quest'ambito, è stato concordato che, *“facendo seguito alle intese realizzate nel corso degli ultimi anni, anche nell'ottica dell'avvenuto affidamento ad AtcM del servizio del trasporto pubblico locale dell'intero bacino modenese e degli obblighi contrattuali relativi, oltre che della necessità condivisa di un consolidamento dell'attività imprenditoriale, le Parti ritengono necessario ridefinire alcuni istituti aziendali, con particolare riferimento ai capitoli economici per gli anni 2004, 2005 e 2006”*.

Pertanto, con riferimento al tema di nostro interesse, si è in tale sede convenuto che *“a decorrere dal mese successivo a quello di ratifica del presente accordo, a tutto il personale in servizio alla medesima data presso AtcM con contratto di formazione e lavoro o con contratto di inserimento sarà attribuito il parametro contrattuale proprio della figura professionale di destinazione, nell'intero ammontare”*. Ancor più interessante appare, inoltre, quanto previsto nel medesimo articolo, laddove azienda ed Oo.Ss. hanno previsto che *“limitatamente agli anni 2005*

* Caso a cura di Mario Emanuele.

e 2006, *AtcM non procederà ad ulteriori assunzioni di personale con contratto di inserimento*".

L'Azienda, in sintesi, non solo ha accettato, venendo così a perdere i vantaggi economici derivanti da tale incentivazione, di non assoggettare il lavoratore assunto con contratto di inserimento al sottoinquadramento di due livelli rispetto a quello di destinazione finale, ma, insieme alle associazioni sindacali, ha optato per una vera moratoria rispetto all'applicabilità di tale tipologia contrattuale per due anni, rinunciando, in tal modo a tutti i diversi vantaggi giuridici, economici e contributivi che il D.Lgs. n. 276/2003 ha reso comunque disponibili.

Tale scelta trasfusa nell'accordo collettivo aziendale risulta certamente coraggiosa ed appare verosimile credere che essa sia stata assunta a seguito di un vivo confronto sindacale: è stato, infatti, convenuto di garantire ai diversi dipendenti dell'Azienda, indipendentemente dalla tipologia contrattuale con cui gli stessi fossero stati assunti, un trattamento retributivo uniforme, pur a fronte dei maggiori oneri da ciò discendenti.

GRUPPO TRASPORTI TORINESI *

Il Gruppo trasporti torinesi è l'azienda di trasporto pubblico della città di Torino. L'azienda nasce nel 2003 dalla fusione della Azienda torinese trasporti e della Società torinese trasporti intercomunali. La società è organizzata in quattro divisioni (*Holding*, Trasporto pubblico locale, ferrovie, infrastrutture ed ingegneria) ed ha un giro di affari complessivo di circa 770 milioni di euro. Il gruppo gestisce la rete urbana e suburbana di Torino (8 linee tram, 100 linee autobus, 100 Km. di rete tranviaria e 1000 Km. di rete bus), la rete extraurbana (73 linee autobus per 3600 Km.) e la rete ferroviaria (2 linee in concessione per 82 Km., 1 linea gestita per conto di Trenitalia per 24 Km.), per un totale di 190 milioni di passeggeri per anno. In azienda trovano occupazione oltre 5 mila addetti, ripartiti in personale viaggiante, operai manutentori, personale impiegatizio²⁴⁰. Nonostante l'assenza del rinnovo contrattuale collettivo di categoria e, conseguentemente, di una contrattazione integrativa, nel maggio 2004 è stato sottoscritto un accordo aziendale in tema di **contratto di inserimento**. Con il venir meno dei contratti di formazione e lavoro (Cfl), Gtt ha, infatti, avuto bisogno di uno strumento attraverso il quale formare, selezionare ed inserire in organico il nuovo personale reclutato²⁴¹.

Il contratto di inserimento viene utilizzato principalmente per l'assunzione del personale viaggiante. Il settore impiegatizio, infatti, è prevalentemente alimentato da trasferimenti interni di personale viaggiante che ha raggiunto una consistente anzianità di servizio.

Il ruolo fondamentale svolto dal contratto di inserimento appare essere quello di periodo di prova, che si estende per un massimo di 18 mesi, e che permette di scremare quel 2% di lavoratori che, in media, si dimostrano non idonei al lavoro, sia per sinistrosità eccessiva, sia per problemi disciplinari.

Gtt segnala, tuttavia, che il passaggio dal Cfl al contratto di inserimento ha dato vita all'insorgenza di alcuni problemi:

* Caso a cura di Emiliano Rustichelli. Si ringrazia il dott. Pautrè per la disponibilità concessa.

²⁴⁰ Per i dati richiamati, si rinvia a Bonfanti G., *Riforma Biagi: i contratti di inserimento nel Gruppo Torinese Trasporti*, in *Contratti & contrattazione collettiva*, n. 6/7, 2004, p. 98.

²⁴¹ "Con la fine dei contratti di formazione e lavoro si prospettavano infatti due sole alternative: sospendere le assunzioni in attesa del Ccnl, oppure assumere con contratto a tempo indeterminato o di inserimento riconoscendo tutta la retribuzione aziendale" (Bonfanti G., *op. cit.*, 2004, p. 98). Sul tema della retribuzione, cfr. *infra*. Si tenga conto che negli ultimi anni l'azienda assumeva mediamente tra le duecento e le duecentoventi unità di personale attraverso il Cfl. Si trattava, nella maggior parte dei casi di *turn-over* fisiologico.

- *fasce di età*: Gtt si trova di fronte ad una scarsa offerta di lavoro²⁴², nonostante le candidature per le selezioni effettuate siano spesso presentate anche da persone non residenti a Torino. Mentre con il Cfl erano ammesse assunzioni fino al 32° anno di età, il contratto di inserimento, salvo il caso di disoccupati di lunga durata, riduce al 28° anno tale limite, restringendo ulteriormente il bacino dei potenziali assunti. Peraltro, la conduzione di veicoli per il trasporto pubblico è ammessa solamente quando il soggetto sia in possesso di una patente speciale rilasciata dalla motorizzazione civile ed il limite di età minimo per l'ottenimento di tale titolo abilitativo è di 21 anni.
- *problema della certificazione*: il problema summenzionato potrebbe essere superato se l'accesso alle cd. *classi svantaggiate* fosse di semplice attuazione. Questo consentirebbe sia di estendere il bacino di reclutamento per l'azienda, sia di godere senza problemi degli sgravi del 25% previsti dalla normativa. Con apposita circolare, la Dpl di Torino ha infatti ribadito che non è “*previsto rilascio di certificazione a soggetti non presi in carico dal Centro*”. La Gtt ha interpretato in senso restrittivo questo documento²⁴³.

In attesa della nuova normativa regionale, il Gtt aveva in un primo tempo pensato di sostituire le vecchie assunzioni Cfl con il nuovo apprendistato professionalizzante. Il sindacato si è tuttavia opposto risolutamente all'introduzione di apprendisti in azienda, sulla scorta del fatto che ai fini dell'assunzione, i candidati avrebbero dovuto essere già in possesso di una patente speciale e di un'abilitazione speciale (diversa per ogni tipo di trasporto e per ogni territorio) e quindi, diversamente, si sarebbe snaturata la ratio di un contratto, quale l'apprendistato, destinato a soggetti privi di qualsiasi capacità professionale²⁴⁴. Parimenti, ma per altri motivi, il sindacato si è opposto anche alla sostituzione dei Cfl con contratti a termine. Data dunque la difficoltà di reclutare personale con le caratteristiche idonee, al momento in azienda coesistono diverse modalità di assunzione: sussistono, infatti, alcuni Cfl approvati prima della scadenza disposta del D.Lgs. n. 276/2003, alcuni tempi indeterminati (per i soggetti in età compresa tra i 29 ed i 40 anni) e circa 20-25% di contratti di inserimento. Per quanto riguarda questi ultimi, l'azienda non ricorre alla facoltà di sotto-inquadrare i neo-assunti; tuttavia, per tutta la durata del contratto, questi non usufruiscono delle integrazioni salariali previste nel contratto integrativo²⁴⁵.

Per quanto attiene al progetto di inserimento tra il personale viaggiante, sono stati previsti tre percorsi differenziati in base alle abilitazioni possedute dagli individui:

- 18 mesi per chi, al momento dell'assunzione, sia in possesso della sola patente di categoria D e del Certificato di abilitazione professionale (Cap);
- 15 mesi per chi sia in possesso di patente D-E e del Cap;
- 12 mesi per chi, oltre ai succitati documenti, abbia avuto esperienze di lavoro in attività affini per non meno di 18 mesi.

²⁴² La Gtt attribuisce tale fenomeno anche all'esiguità delle retribuzioni del comparto trasporti.

²⁴³ Sul punto vorremmo osservare che: la Dpl, coerentemente, con il D.Lgs. n. 297/2002, può certificare lo status di disoccupazione solo per quei soggetti che ottemperano alle disposizioni in esso contenuto. È ovvio che, se alla Gtt si presentano candidati che, pur dichiarandosi disoccupati di lunga durata (lettera b dell'art. 54 co. 1, del D.Lgs. n. 276/2003), non siano in realtà iscritti ad un Centro per l'impiego, alla loro assunzione non potrà corrispondere alcuno sgravio.

²⁴⁴ Sul punto si veda anche Bonfanti G., (*op. cit.*, 2004, p. 98). La stessa obiezione era inizialmente stata sollevata anche per i contratti di inserimento. Si è comunque raggiunto un accordo che prevede percorsi differenziati in base alle capacità già acquisite (cfr. *infra*).

²⁴⁵ L'accordo siglato prevede una retribuzione minima di 1.000 € su 14 mensilità. Anche ai neo-assunti con contratto a tempo indeterminato (12 mesi di prova prorogabili a 18) viene applicata la riduzione salariale di cui sopra per la durata del periodo di prova.

L'accordo raggiunto prevede inoltre un monte di 26 ore di formazione teorica e 104 ore di formazione pratica, per un totale di 130 ore, contro le 16 previste dall'Accordo Interconfederale del febbraio 2004. Per la formazione pratica di guida è prevista la costituzione di gruppi di 3-4 allievi, al fine di garantire un congruo numero di ore di guida effettiva ed un più alto livello della qualità dell'intervento formativo.

In sede di trattativa con le rappresentanze sindacali così come riportato nell'accordo, l'azienda si è impegnata a trasformare almeno il 90% dei contratti in posti di lavoro permanente²⁴⁶. Il parere complessivo dell'azienda sul nuovo istituto contrattuale è che esso rappresenti un passo indietro rispetto ai Cfl. Quest'ultimo dovrebbe essere in qualche modo sostituito dall'apprendistato cd. *professionalizzante*, rispetto al quale si attende la normativa regionale.

Stante tuttavia l'attuale regolamentazione in materia contenuta nel D.Lgs. n. 276/2003, anche per quest'ultimo istituto si porrà il problema del reclutamento, essendo il limite di età identico a quello previsto per il contratto di inserimento. Tali limiti di età rimangono peraltro per certi aspetti incomprensibili: *“L’inserimento è lo stesso, sia che si tratti di un ventenne che di un quarantenne da riqualificare”*.

²⁴⁶ L'impegno non è comunque oneroso, alla luce di una storia aziendale che ha visto più o meno sempre inseriti stabilmente circa il 95-98% dei neo-assunti con contratti di lavoro di durata temporanea o con tirocini formativi. La trasformazione è, comunque, condizionata al perseguimento della patente di categoria E.

10. IL COMMERCIO E LA GRANDE DISTRIBUZIONE*

10.1 Osservazioni raccolte sugli istituti in esame

Il comparto del commercio e della grande distribuzione non è nuovo ai temi di flessibilità del mercato del lavoro. Forme contrattuali di flessibilità particolarmente diffuse appaiono le assunzioni a termine, tra le quali potrebbero in futuro rientrare anche quelle effettuate tramite contratti di inserimento. Tuttavia, la totalità dei nostri interlocutori ritiene che il contratto d’inserimento rappresenti una soluzione di scarsa utilità soprattutto perché non offre agevolazioni contributive specifiche per l’assunzione di giovani.

È dunque opinione diffusa che il contratto d’inserimento non sia una valida alternativa ad altre modalità di avviamento al lavoro – come in passato è invece avvenuto per i Cfl –, che ad esso verrà preferito l’apprendistato e che il contratto in questione verrà utilizzato solo laddove non sarà possibile reperire apprendisti.

10.2 Il percorso negoziale

Il testo del 2 luglio 2004, sottoscritto da Confcommercio, Filcams, Fisascat e Uiltucs, rappresenta la prima ipotesi di accordo del Ccnl del commercio e della grande distribuzione²⁴⁷ in cui sono stati recepite le modifiche introdotte dalla Legge n. 30/2003 e dal relativo decreto attuativo, il n. 276/2003.

Sul versante delle organizzazioni sindacali dei lavoratori è stata assunta una posizione unitaria finalizzata a contenere quelle che sono state percepite come perdite dei diritti acquisiti dai lavoratori nelle precedenti tornate contrattuali, e a limitare, dunque, l’applicazione delle novità legislative riguardo a istituti già esistenti (in particolare, il lavoro a tempo parziale e quello a tempo determinato).

Più articolata è la posizione delle organizzazioni datoriali. Queste, infatti, da un lato dichiarano soddisfazione per i contenuti introdotti dalla Legge n. 30/2003, la quale “*ha ampliato gli spazi d’azione delle organizzazioni datoriali, rinviando alla contrattazione collettiva gran parte della regolamentazione*”²⁴⁸, dall’altro, però, hanno difficoltà a far accettare ai propri associati le mediazioni concordate in sede negoziale. Questa difficoltà è stata descritta da un rappresentante di parte sindacale come impossibilità, per Confcommercio, di “fare sintesi al suo interno”, ossia di trovare un accordo con i propri associati prima ancora che con i sindacati dei lavoratori. A rendere visibile tale dinamica è stato il ritiro, in due momenti della trattativa, del

* A cura di Dario Ercolani e Claudia Tagliavia.

²⁴⁷ In data 6 luglio 2004 è stata firmata l’ipotesi di accordo di rinnovo del Ccnl Confesercenti, al quale hanno aderito Filcams, Fisascat e Uiltucs. Tale accordo ricalca quasi interamente i contenuti del Ccnl Confcommercio.

²⁴⁸ Confcommercio. Settore relazioni sindacali e legislazione del lavoro.

mandato a stipulare il Ccnl alla delegazione di Confcommercio da parte dei propri associati.

È emersa inoltre la difficoltà, per le parti sociali, di ottenere un riconoscimento pieno della facoltà di individuare e adottare, nell’ambito del percorso negoziale, soluzioni, anche originali e diverse da quanto previsto dalla legge, in vista della soddisfazione delle esigenze del comparto. Tale problematica si evince, per ultimo, anche attraverso il richiamo del Ministro del Lavoro, a conclusione delle trattative e in aperta polemica con i risultati raggiunti dalle parti, alla piena applicazione della L. 30/2003 e del D.Lgs. 276/2003: *“Chiudere contratti collettivi escludendo le norme di riforma del mercato del lavoro è inconcepibile. [...] Alcune associazioni hanno firmato accordi che escludono la Legge Biagi. Questo è inammissibile. È incomprendibile chiedere la riforma del mercato del lavoro e poi di fatto disapplicarla quando si fanno i contratti. [...] Invito caldamente la Confcommercio a non chiudere il contratto escludendo la Legge Biagi”*²⁴⁹.

Nel corso delle trattative gli elementi caratterizzati da maggiore criticità e conflittualità hanno riguardato gli istituti più utilizzati nel comparto, ossia il contratto di lavoro part-time e quello a tempo determinato.

Il contratto d’inserimento, invece, ha ricevuto scarse attenzioni dalle delegazioni incaricate in sede di trattativa per il Ccnl, soprattutto perché tale tipologia contrattuale non offre agevolazioni economiche ai fini dell’assunzione per l’assunzione di personale con meno di 29 anni.

Con il Ccnl del 2 luglio 2004 (Confcommercio, Filcams, Fisascat e Uiltucs), dunque, sono state introdotte poche variazioni rispetto alla normativa in tema di contratti di inserimento. Il principale elemento di novità che, al riguardo, è rappresentato da uno sforzo definitorio volto alla distinzione tra “inserimento” e “reinserimento”.

Tra le variazioni apportate rispetto ai connotati originari del contratto di inserimento/reinserimento, ex D.Lgs. n. 276/2003, sono da segnalare soltanto la durata della formazione (per il solo “inserimento”), il livello di inquadramento (per i soli “reinseriti”) e l’innalzamento della durata dei contratti; di questi aspetti si darà conto al par. 10.4.

Ancora molto scarse sono le notizie sulla contrattazione decentrata²⁵⁰ in relazione alle novità contenute negli accordi definiti a livello nazionale. I nostri interlocutori ritengono, infatti, che gli effetti della riforma del mercato del lavoro potranno essere visibili solo a fine anno, quando saranno rinnovati gli accordi decentrati che, attualmente, risalgono a data antecedente l’entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003.

È tuttavia in fase di acquisizione il testo del recente accordo territoriale stipulato in provincia di Palermo (7 ottobre 2004) con riferimento ai contratti di inserimento.

10.3 I contratti collettivi

Da quanto sopra, è possibile affermare che lo studio della contrattazione nel settore del commercio è riconducibile principalmente all’analisi di due documenti – l’accordo di rinnovo 2 luglio 2004 del cosiddetto Ccnl Confcommercio, e l’accordo di rinnovo 6 luglio 2004 del cosiddetto Ccnl Confesercenti – che regolano i rapporti di lavoro della maggior parte degli addetti al settore. Si pensi infatti che le più grandi associazioni datoriali in Italia per il settore del commercio sono Confcommercio, alla quale aderiscono oltre 780.000 imprese, e Confesercenti,

²⁴⁹ Agenzia Ansa, 30 giugno 2004.

²⁵⁰ Nel settore del commercio la contrattazione decentrata, o di secondo livello, è classificata diversamente rispetto ad altri comparti. Si definiscono territoriali i contratti decentrati riferiti ad imprese con meno di 30 addetti, mentre sono aziendali quei contratti riferiti ad imprese di dimensione superiore.

che associa circa 260.000 piccole e medie imprese, per un totale di occupati superiore a due milioni. Il 2 luglio 2004 Confcommercio e le organizzazioni sindacali hanno stipulato l'accordo di rinnovo del Ccnl 20 settembre 1999 della Distribuzione Cooperativa, così come modificato dall'accordo 2 luglio 2001, scaduto il 31 dicembre 2002. Le modifiche apportate a seguito del rinnovo decorrono dal 1 luglio 2004.

Parallelamente, in data 6 luglio 2004, la Confesercenti, la Filcams-Cgil, la Fisascat-Cisl e la Uiltucs-Uil hanno stipulato l'accordo per il rinnovo del Ccnl 22 settembre 1999 del Terziario, Distribuzione e Servizi, come modificato dall'accordo 3 luglio 2001; in questo caso, le modifiche apportate al testo negoziale precedente decorrono dal 6 luglio 2004.

Gli accordi menzionati recepiscono una serie di istituti disciplinati dalla Riforma Biagi (Legge n. 30/2003 e D.Lgs. n. 276/2003). I contratti nazionali in questione offrono l'opportunità di riflettere sul grado di recepimento della recente riforma del mercato del lavoro nel settore produttivo in esame.

10.4 I contenuti della contrattazione

Il contratto d'inserimento, come suggerisce il nome, è di fatto una tipologia contrattuale mirata all'inserimento, o reinserimento, professionale in azienda di particolari categorie di soggetti (art. 54, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003). Con questo istituto, il legislatore intende valorizzare l'acquisizione di professionalità concreta, calibrata in rapporto al fabbisogno del datore di lavoro, nella prospettiva della futura, eventuale stabilizzazione del contratto (circ. Ministero del lavoro n. 31/2004).

Il contratto di inserimento, la cui presenza colma la rimozione del contratto di formazione e lavoro, non ha principalmente uno scopo formativo, funzione che invece spetterà, una volta definitivamente regolamentato anche in sede regionale, al contratto di apprendistato.

Gli accordi di rinnovo dei Ccnl stipulati il 2 e 6 luglio 2004 recepiscono le modalità stabilite dall'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004, che, rispetto al D.Lgs. n. 276/2003, conferma la definizione, gli ambiti applicativi e la disciplina normativa del contratto in esame.

Più in particolare, occorre osservare che, nel settore del commercio, gli accordi di rinnovo prevedono una regolamentazione del contratto di inserimento caratterizzata dai seguenti aspetti:

1. è stata chiarita in dettaglio la definizione di lavoratori "reinsерiti": sono i soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale che risultino aver svolto, nel corso degli ultimi diciotto mesi, le medesime mansioni, nella stessa categoria merceologica, per un periodo di almeno tre mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi dagli Enti bilaterali o dalle istituzioni pubbliche o dai centri formativi accreditati per il reinserimento dei lavoratori. Per i soggetti in questione è prevista la possibilità di sottoinquadramento per non più di un livello, anziché due come per il generico contratto di inserimento;
2. si intendono per "*disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni*" (art. 54, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003), in base a quanto stabilito all'art. 1 D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1 D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;
3. l'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale non potrà avere una durata inferiore al 50% della prestazione a tempo pieno, ferme restando le ore di formazione ivi previste

- (questo perché il progetto individuale d’inserimento necessita di una durata minima in cui potersi articolare ai fini del corretto apprendimento delle mansioni a cui il lavoratore viene assegnato). Inoltre, per i contratti di inserimento a part-time è previsto che la durata minima dell’orario di lavoro non potrà essere inferiore al 50% rispetto all’orario normale a tempo pieno nel settore (40 ore settimanali). Si tratta di un limite minimo più elevato rispetto a quanto stabilito in generale per il part-time del contratto del commercio;
4. è confermata la durata del contratto di inserimento, fissata in un massimo di diciotto mesi (che diventano trentasei in caso di soggetti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico). Per i contratti di reinserimento la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei diciotto mesi precedenti e, comunque, non al di sotto dei 12 mesi; in questo caso, inoltre, fermo tale ultimo limite, la contrattazione integrativa potrà individuare anche limiti di durata inferiori;
 5. la durata del periodo di formazione teorica è fissata, per i soli lavoratori “inseriti”, in un minimo di 24 ore (l’Accordo Interconfederale dell’11 febbraio 2004 ne prevedeva solo 16);
 6. appare rafforzato il potere informativo del sindacato riguardo alle assunzioni e all’esito dei periodi di formazione: le imprese infatti dovranno fornire annualmente alle Rsu/Rsa, o in loro assenza alle organizzazioni sindacali, i dati quantitativi sui contratti di inserimento;
 7. nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell’anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell’istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera;
 8. per poter assumere mediante contratti di inserimento o reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine di rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova. Rispetto alle norme previste dal D.Lgs. n. 276/03, è stata esclusa dal calcolo del computo per procedere a nuove assunzioni la cosiddetta franchigia di 4 lavoratori i cui contratti non siano stati trasformati in rapporti a tempo indeterminato (come previsto al comma terzo dell’art. 54 del medesimo decreto);
 9. i datori di lavoro che intendano assumere lavoratori con contratto di inserimento devono darne comunicazione scritta alla specifica Commissione presso l’Ente bilaterale competente per territorio, ai fini della verifica del rispetto della quota di conferme prevista ai sensi delle disposizioni normative e collettive;
 10. nell’ambito del periodo di assunzione di un lavoratore con contratto d’inserimento, l’azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica. Per di più, il trattamento di malattia ed infortunio sul posto di lavoro, regolato con l’Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004, viene migliorato a favore del lavoratore assunto con contratto d’inserimento. Non si tiene conto, infatti, della clausola dell’Accordo Interconfederale sul periodo di comporto, per mezzo della quale tale intervallo di tempo avrebbe, invece, dovuto essere riproporzionato in base alla effettiva durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento.

10.4.1 Un caso di contrattazione decentrata: l’accordo nella provincia di Palermo

Nei mesi antecedenti la sottoscrizione dei principali testi di rinnovo dei Ccnl del commercio e

della grande distribuzione, presso l'Ente bilaterale per il commercio della provincia di Palermo erano già in corso i lavori per il recepimento della nuova normativa del mercato del lavoro contenuta nel D.Lgs. n. 276/03²⁵¹.

Nato per definire la regolamentazione dei nuovi contratti di inserimento, l'accordo provinciale di Palermo del 7 ottobre 2004 recepisce l'Accordo Interconfederale nazionale dell'11 febbraio 2004 e colma quegli spazi d'azione che la contrattazione collettiva aveva lasciato aperti alle singole realtà e problematiche territoriali.

L'accurata articolazione dell'accordo in oggetto lo rende di grande rilievo nel quadro nazionale degli accordi territoriali in materia di contratti d'inserimento. I principali obiettivi del documento sono la prevenzione di rapporti irregolari (incluso il lavoro sommerso) e la stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Ruolo fondamentale, riguardo al controllo dell'efficacia del nuovo accordo, sarà svolto dall'Osservatorio provinciale del mercato del lavoro, al quale sarà affidato il compito di monitorare il numero e le modalità di applicazione dei contratti d'inserimento e di apprendistato²⁵². Una Commissione tecnica provvederà inoltre a fornire alle imprese coinvolte interpretazioni sull'attuazione del presente accordo.

L'importanza del lavoro svolto dall'Osservatorio – spiegano alcuni esponenti provinciali delle parti sociali²⁵³ – è legata alla possibilità di verificare non solo l'entità dei contratti, ma anche il loro esito. Molti esponenti delle associazioni coinvolte nell'accordo ritengono che un successo della misura contrattuale possa avere anche risvolti di carattere politico e sociale. L'emersione di lavoro irregolare e la creazione di nuovi posti di lavoro, infatti, permetterebbero di porre al Governo regionale e a quello nazionale la questione della *sostenibilità* del ricorso al contratto di inserimento, ovvero della stabilizzazione del lavoro addizionale generato nel sistema. Gli interlocutori non nascondono infatti preoccupazioni circa gli effetti di una disciplina che non prevede, al termine del contratto di inserimento, incentivi contributivi per le aziende volte a mantenere in organico il personale: *“agire sull'orario di lavoro non è sufficiente; solo abbattendo il costo del lavoro può essere rimesso in movimento il mercato del lavoro nel settore terziario della provincia di Palermo”*²⁵⁴.

Le prime novità normative introdotte con l'accordo provinciale del 7 ottobre 2004 riguardano i livelli professionali di applicazione del contratto di inserimento. Il settimo livello del Ccnl Confcommercio e Confesercenti è escluso dalle sfere di applicazione del contratto. La durata di applicazione è classificata per livello professionale; in particolare: è di 12 mesi la durata del contratto per lavoratori inseriti di 5° e 6° livello; è di 18 mesi la durata del contratto per lavoratori inseriti dal 1° al 4° livello.

Confermando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale, è stata fissata a 36 mesi la durata massima del contratto di inserimento per i soggetti affetti da grave *handicap* fisico, mentale o psichico, indipendentemente dal livello finale d'inserimento. Rispetto ai testi della contrattazione collettiva nazionale, per i livelli 5° e 6° è consentita la proroga del contratto fino ad un massimo di 18 mesi, purché il lavoratore assunto riceva una ulteriore formazione teorica di

²⁵¹ L'Ente bilaterale terziario Palermo, da sempre istituto attivo nella risoluzione delle problematiche del mercato del lavoro della provincia, è oggi al mandato triennale di presidenza di Confcommercio (Presidente Maurizio Calaciura).

²⁵² Con l'accordo viene istituita la Commissione paritetica sull'apprendistato, avente funzioni demandate dai Ccnl Confcommercio e Confesercenti.

²⁵³ Confesercenti Palermo e Fisascat-Cisl Palermo.

²⁵⁴ Consulenti del lavoro, Confesercenti Palermo.

almeno 24 ore. Come indicato nel D.Lgs. n. 276/2003 (art. 55) e nel successivo Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004, la condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione di un progetto di inserimento; nell'accordo della provincia di Palermo è stato formalizzato il progetto individuale d'inserimento attraverso la redazione di una Scheda di progetto. Le informazioni relative al progetto dovranno contenere il percorso formativo obbligatorio, l'ulteriore percorso di formazione aggiuntivo (per i soli lavoratori di 5° e 6° livello professionale in proroga), e il nominativo dell'eventuale *tutor* aziendale che curerà l'inserimento professionale.

Il *tutor* ha il compito di accompagnare il soggetto inserito nel percorso formativo. In tal modo si possono prevenire quei casi di inserimento non corretto: sarebbe un fallimento constatare tale situazione al termine del periodo contrattuale.

Riguardo al sottoinquadramento, per i lavoratori assunti con contratto di inserimento, che nei 18 mesi precedenti all'assunzione abbiano svolto attività lavorativa subordinata a tempo indeterminato per almeno 3 mesi, con le stesse mansioni relative al progetto di inserimento e per aziende operanti nel medesimo settore merceologico di attività, l'inquadramento non potrà essere inferiore ad un livello durante tutto il periodo di prova, rispetto alla categoria che spetta ai lavoratori addetti a mansioni e funzioni corrispondenti. Su tale punto, le impressioni raccolte sul versante delle parti datoriali sembrano descrivere il contratto di inserimento come un istituto rivolto essenzialmente a figure con un livello d'istruzione medio-alto, le quali costituiscono ragionevolmente figure destinate a conservare un ruolo in azienda anche al termine dei 18 mesi previsti dal contratto. Tale prospettiva dovrebbe rappresentare anche per il lavoratore un incentivo sufficiente a controbilanciare la temporanea riduzione del salario percepito.

Il numero dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di inserimento non può essere superiore al numero dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori a tempo indeterminato superiore a due, può stipulare fino ad un massimo di tre contratti di inserimento. Tale eccezione si aggiunge, ai fini della possibilità di stipulare successivi contratti d'inserimento, alla franchigia di quattro lavoratori il cui rapporto non sia stato trasformato in tempo indeterminato (D.Lgs. n. 276, art. 54, comma 3). Si tratta di un'esclusiva principalmente rivolta ai piccoli imprenditori con meno di tre dipendenti associati per lo più a Confesercenti.

Con riferimento ai casi di malattia, è stato definito il periodo di comporto in funzione della durata del contratto:

- 90 giorni di calendario per una durata non superiore a 9 mesi;
- 120 giorni di calendario per una durata superiore a 9 mesi ed inferiore all'anno;
- 150 giorni di calendario per una durata superiore a 12 mesi.

Nel caso di infortunio sul lavoro il periodo di comporto è pari a 180 giorni in un anno solare.

Sebbene l'accordo di Palermo in materia di contratti di inserimento nasca all'interno di lavori direttamente coordinati dall'Ente bilaterale provinciale del commercio, del quale fanno parte rappresentanze di tutte le parti sociali, non mancano pareri dissensuali da parte di una sigla sindacale²⁵⁵ che reputa il contratto di inserimento un ulteriore strumento di precarizzazione del rapporto di lavoro, con l'aggravante di una penalizzazione retributiva che rischia di diventare un disincentivo alla partecipazione alla vita attiva. Fatta salva l'istituzione della Commissione tecnica, la quale provvederà a vigilare sulle applicazioni illecite del contratto, secondo alcuni

²⁵⁵ Filcams-Cgil Palermo.

esponenti Filcams l'accordo non introduce innovazione rispetto ai vecchi contratti di formazione e lavoro. Questi, infatti, nel territorio palermitano portavano più vantaggi in termini di stabilizzazione del rapporto di lavoro. Altre associazioni hanno invece enfatizzato e valorizzato il ruolo dell'Ente bilaterale, quale organo coeso, in quanto espressione di tutte le maggiori associazioni di rappresentanza provinciali, ed interlocutore privilegiato di istituzioni di riferimento, quali Comune e Regione.

11. I SERVIZI ALLE IMPRESE*

Il settore dei servizi alle imprese si presenta altamente eterogeneo. Secondo la classificazione Istat ricomprende le seguenti aree:

Classificazione Istat del settore dei servizi alle imprese

74.1	Attività legali, contabilità, consulenza fiscale e societaria; studi di mercato e sondaggi di opinione; consulenza commerciale e di gestione
74.11	Attività degli studi legali e notarili
74.12	Contabilità, consulenza societaria, incarichi giudiziari, consulenza in materia fiscale
74.13	Studi di mercato e sondaggi di opinione
74.14	Consulenza amministrativo-gestionale
74.15	Amministrazione di imprese (<i>holding</i>)
74.2	Attività degli studi di architettura, ingegneria ed altri studi tecnici
74.3	Collaudi ed analisi tecniche
74.4	Pubblicità
74.40.1	Studi di promozione pubblicitaria
74.40.2	Agenzie di concessione degli spazi pubblicitari
74.5	Servizi di ricerca, selezione e fornitura di personale
74.50.1	Servizi di ricerca, selezione, collocamento e supporto per il ricollocamento di personale
74.50.2	Attività delle agenzie di fornitura di lavoro interinale
74.6	Servizi di investigazione e vigilanza
74.7	Servizi di pulizia e disinfestazione
74.8	Altre attività di servizi alle imprese
74.81	Attività fotografiche
74.82	Imballaggio e confezionamento per conto terzi
74.85	Servizi di reprografia (riproduzione di testi e documenti) e traduzioni
74.86	Attività dei <i>call center</i>
74.87	Altri servizi alle imprese

Rientra in questa categoria anche il settore credito e assicurazioni alle imprese.

L'eterogeneità delle attività ricomprese in questa classificazione si riflette anche sul versante contrattuale. Non esistendo infatti una contrattazione unica di comparto, le aziende operanti nelle aree sopra descritte adottano Ccnl mutuati da diversi settori (nella maggior parte dei casi, commercio, telecomunicazioni, trasporti).

Ne consegue, quindi, che non è possibile riferirsi a univoche istanze di rappresentanza sindacale e datoriale.

Il che introduce una sorta di dualismo: da un lato una classificazione unica delle attività come "servizi alle imprese", dall'altro una pluralità di tipologia di contratti che seguono tempistiche e modalità diverse per la stipulazione ed il rinnovo.

* A cura di Valentina Cardinali.

Ciò premesso, si procede ad esaminare le caratteristiche di alcune delle aree di attività interessate dall'indagine.

11.1 Settore del credito

11.1.1 Quadro generale

I processi di ristrutturazione, che hanno investito il settore del credito negli ultimi anni, hanno influito sia sul livello occupazionale che sulla gestione delle risorse umane²⁵⁶. Il livello di occupazione è senza dubbio il dato che si è assestato su un *trend* negativo praticamente in tutte le banche europee.

Questo fattore, come emerge dal Rapporto Abi 2003 “è da ascrivere al fatto che già da tempo l'occupazione nelle banche europee era eccedentaria rispetto a quanto avrebbero richiesto tecnologia e condizioni di mercato, ma l'aggiustamento era stato posticipato poiché l'andamento molto positivo dei mercati finanziari negli ultimi anni novanta aveva “illusio” di poter governare l'equilibrio tra costi e ricavi per questa via”. Ma oltre al livello, nelle banche europee cambia anche la struttura dell'occupazione, che si orienta verso i giovani ed il personale femminile, e tende a polarizzarsi – per quanto riguarda le *skills* – tra livelli formativi più bassi per le attività a contatto con il pubblico e livelli medio alti per le altre attività.

La situazione del settore credito è illustrata dai dati del censimento al 31 dicembre 2002²⁵⁷. Su

²⁵⁶ Un quadro sintetico delle dinamiche in atto emerge dal Rapporto Abi 2003, (disponibile sul sito www.abi.it): “Le riduzioni in parola sono particolarmente consistenti nelle aziende che stanno contemporaneamente riducendo la propria rete distributiva fisica, e sono ovunque molto evidenti poiché – indipendentemente dalle scelte strategiche relative alla rete di sportelli – tutte le banche stanno investendo cifre molto significative nei sistemi informativi mirando, da un lato, a ridurre il lavoro di back office necessario per un dato volume di attività della Banca e, dall'altro, ad ottimizzarlo cercando di conseguire rilevanti economie di scala. Tornando all'andamento dell'occupazione nel complesso della Banca, è significativo osservare come riduzioni di personale molto significative, comprese tra il 25% e il 30% in un triennio, siano state rilevate in quelle aziende che sono state coinvolte, attivamente o passivamente, in acquisizioni. Se in passato il valore aggiunto derivante da fusioni e acquisizioni veniva visto prevalentemente nell'aumento della presenza geografica della Banca, o nell'ampliamento della sua offerta di servizi, oggi registriamo dalle maggiori banche europee una chiara politica volta ad ottenere riduzioni di costo in tempi assai brevi dopo un'acquisizione. Le politiche di riduzione del personale riguardano in misura preponderante quello più anziano. Le politiche di assunzione riguardano prevalentemente i giovani, appare in ogni caso in atto un massiccio e generalizzato abbassamento dell'età media dei dipendenti delle banche europee. Nel complesso le riduzioni di personale sono avvenute ed avvengono, praticamente in tutte le banche intervistate, con modalità relativamente soft, che evitano per quanto possibile di fare ricorso a licenziamenti. Uno sviluppo di notevole interesse, che avevamo già osservato in passato presso alcune realtà, ma che adesso si va diffondendo e strutturando, è la costituzione, all'interno delle banche, di strutture dedicate all'outplacement. Queste sono in genere costituite con l'ausilio di consulenti esterni (in qualche caso di società specializzate nel collocamento di personale), ma vengono poi gestite direttamente dalla Banca. Esse erogano tutti i servizi necessari ad un dipendente di cui sia prevista l'uscita. Praticamente in tutte le realtà esaminate, una parte non piccola delle riduzioni di personale viene ottenuta ricorrendo all'outsourcing di varie attività. Tutte le banche che ricorrono all'outsourcing dichiarano di farlo sia per motivi di costo che di efficienza”.

²⁵⁷ Il rapporto semestrale Abi a maggio 2004 (disponibile sul sito www.abi.it) mostra tuttavia una lieve contrazione del numero medio dei dipendenti (-1,6% per il campione di banche analizzate, -2,8 per i gruppi bancari esaminati). È proseguita, in particolare, nel corso del 2003 la riorganizzazione delle strutture di numerosi gruppi bancari a favore di un potenziamento del personale da destinare alle attività commerciali rispetto a quelle di direzione centrale. Alla riorganizzazione del *network* ha fatto seguito un ulteriore aumento degli sportelli operativi, con un ritmo di crescita, tuttavia, inferiore a quanto sperimentato negli anni passati. Le analisi effettuate in questo Rapporto riguardano un paniere di 110 fra le principali banche italiane e di 30

scala nazionale, il personale risulta composto per il 64,1% da uomini e per il 35,9% da donne contro, rispettivamente, il 68,9% e il 31,1% di 5 anni prima.

In termini di tipologia contrattuale, la forma prevalente è il tempo indeterminato (95% donne, 97,4% uomini). Il Cfl (tab. 16) era utilizzato da una percentuale ridotta di lavoratori (2%), in particolare dall'1,5% degli uomini e dal 2,8% delle donne.

Tab. 16 - Composizione del personale per tipologia contrattuale e per sesso - valori %

	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
A tempo indeterminato	97,4	94,4	96,5
di cui:			
PT senza scadenza predeterminata	0,6	10,3	4,1
PT con scadenza predeterminata	0,3	7,4	1,9
Formazione e lavoro	1,5	2,8	2,0
A termine	0,7	1,5	1,0
di cui: PT	0,0	0,1	0,1
Lavoro temporaneo	0,4	0,7	0,5
Totale	100	100	100

Fonte: Servizio statistico Abi - censimento 2002.

Da un punto di vista di dinamiche occupazionali, (tab. 17) nell'anno 2002 gli ingressi in Cfl sono stati il 15,5%. In questo caso non si rilevano squilibri di genere, in quanto il 15,1% è stato stipulato con risorse maschili e il 15,9% con risorse femminili. Nello stesso anno i Cfl cessati (tab. 18) sono stati il 3,4%, di cui il 2,4 di uomini e il 5,6% di donne.

Tab. 17 - Rapporti di lavoro part-time, distribuzione per inquadramento e sesso - valori %

	Maschi			Femmine			Maschi e femmine
	Orizzontale	Verticale	Misto	Orizzontale	Verticale	Misto	
Dirigenti	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02
Quadri direttivi	0,42	0,22	0,06	4,19	0,54	0,43	5,86
3a area	5,44	1,28	0,55	72,13	6,02	6,37	91,80
2a area	0,51	0,05	0,04	0,85	0,02	0,04	1,51
1a area	0,02	0,00	0,00	0,77	0,03	0,00	0,81
Totali	6,40	1,50	0,60	77,90	6,60	6,90	100,00
<i>Ripartizione per sesso</i>		<i>8,6</i>			<i>91,4</i>		<i>100,0</i>

Fonte: Servizio statistico Abi - censimento 2002.

gruppi creditizi. Questi ultimi, in particolare, rappresentano oltre il 90% – in termini di totale attivo – del complesso dei gruppi bancari italiani aderenti alle semestrali Abi.

Tab. 18 - Assunzioni nell'anno 2002 - % sul totale delle assunzioni

	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
A tempo indeterminato:	52,8	39,1	46,4
<i>di cui PT</i>	0,4	1,1	0,7
Con contratto di formazione e lavoro	15,1	15,9	15,5
Lavoro temporaneo	7,4	9,9	8,6
Con contratto a termine:	24,7	35,1	29,5
<i>di cui PT</i>	0,5	1,4	0,9
Ex L. 223/91 (cd.fasce deboli)	1,4	1,4	1,4
Fino a 32 anni	45,1	55	49,7
Quadri direttivi	19	6,5	13,1
Dirigenti	3,3	0,3	1,9
<i>Ripartizione per sesso</i>	53,5	46,5	100

Fonte: Servizio statistico Abi - censimento 2002.

11.1.2 La contrattazione

Dopo una fase negoziale piuttosto lunga e serrata, è stato rinnovato in data 12 febbraio 2005 tra Abi e Dircredito-FD, Falcri, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Uil C.A. Il Ccnl per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali. Le rappresentanze sindacali hanno premuto, nelle parole del rappresentante della Fiba Cisl “*per un’applicazione delle nuove flessibilità che deve evitare qualunque forma di precarizzazione applicando contratti di apprendistato e di inserimento, nell’obiettivo di proseguire una tradizione che ha visto nel nostro settore la stabilizzazione del 90% dei contratti di formazione lavoro*”. Molto critici su questo aspetto sono stati i sindacati autonomi.

In concreto, per quanto riguarda le possibilità offerte dalle innovazioni legislative in materia di mercato del lavoro, il Ccnl, ferme restando le forme di utilizzo già in essere, ha scelto di privilegiare, per il momento, lo strumento dell’apprendistato professionalizzante, finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella terza area professionale, anche perché è stato individuato un percorso che, ai risparmi previsti dalle legge, accompagna un percorso formativo che, a detta della Uilca “*fatte salve le doverose verifiche, presenta caratteristiche interessanti*”. Per le forme di utilizzo che non presentano queste caratteristiche formative, sono stati stabiliti tetti percentuali stringenti come nel caso del contratto di somministrazione a tempo determinato e il contratto di inserimento. Per entrambe le fattispecie, è previsto che il numero delle lavoratrici/lavoratori non possa superare il 5 per cento dell’organico complessivo.

Il contratto di inserimento è specificatamente disciplinato all’art. 14 come segue: “Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di inserimento utilizzati dall’azienda, in applicazione dell’Accordo Interconfederale dell’11 febbraio 2004, non può superare il 5% del personale dipendente dall’azienda stessa con contratto a tempo indeterminato”.

Al fine di salvaguardare la ratio degli istituti contrattuali, il confronto dalle parti ha definito che per i rapporti instaurati a far tempo dalla data di stipulazione dell’accordo di rinnovo, nei confronti del medesimo lavoratore/lavoratrice ciascuna impresa non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento, o viceversa.

11.2 Il settore delle assicurazioni

11.2.1 Quadro generale

Il settore assicurativo, in continua fase di ristrutturazione, procede per concentrazione territoriale ed economica (i più grandi gruppi assicurativi sono dislocati al Nord ed hanno assorbito piccole e medie imprese assicurative con conseguente trasferimento e/o esodi incentivati di personale del Centro Sud). Questo processo ha mutato profondamente l'organizzazione del lavoro, la definizione delle figure professionali, le priorità delle attività lavorative, i modelli organizzativi, la struttura e la funzione dei modelli gerarchici. Ed ha comportato, negli ultimi cinque anni, un progressivo calo occupazionale, pari a circa il 10% degli addetti del settore; nonostante ciò la presenza delle donne è leggermente aumentata, passando dal 39% del 2000 al 43,53% del 2003, confermando la tendenza nota come "femminilizzazione del terziario". Come si evince dal Rapporto annuale Ania²⁵⁸ 2003-2004 "alla fine del 2003 i dipendenti delle imprese di assicurazione erano 39.262 (-718 unità rispetto al 2002) (tab. 19). Il personale amministrativo, comprensivo dei dirigenti, ammontava a 36.401 (-586 unità), mentre i produttori erano 2.861 (-132 unità). È quindi proseguita la diminuzione del numero degli occupati, sia pure con un tasso inferiore a quello del 2002 (-1,8%, a fronte di -4,2% nel 2002). In particolare, la riduzione è stata dell'1,6% (-3,7% nel 2002) per il personale amministrativo e del 4,4% per gli addetti all'organizzazione produttiva (-10,2% nel 2002). Rispetto alla composizione di genere del personale, ad oggi sono 14.928 le addette nel settore, di cui il 43,78% nell'area amministrativa, il 22,75% produttori".

Tab. 19 - Occupazione e distribuzione nel settore assicurativo in Italia - valori assoluti in migliaia

Funzioni	2000	2001	2002	2003
Personale amministrativo	38.280	38.414	36.987	36.401
Produttori	3.984	3.332	2.993	2.861
Personale complessivo	42.264	41.746	39.980	39.262
Agenti	22.858	23.009	22.375	22.395
Broker	3.166	3.435	3.664	3.951

Fonte: *L'assicurazione italiana in cifre Ania*, 2004.

La situazione dei contratti di formazione e lavoro al 31.12.2003 vedeva 252 contratti ancora in corso. Nel complesso le trasformazioni di tutti i Cfl attivati sin dal 2001 in contratti a tempo indeterminato, alla data oggetto della rilevazione, sono stati 262. Le specifiche degli andamenti contrattuali, suddivisi per area professionale sono riportate nella tab. 20.

Il bacino in cui il contratto di inserimento incide, dovrebbe essere quello del personale inquadrato in precedenza con Cfl, ma la valutazione in merito dell'Ania, nelle parole del responsabile delle relazioni sindacali, è negativa, in quanto si ritiene essere non il contratto di inserimento ma l'apprendistato il diretto successore del Cfl. Il che induce a non considerare tali proporzioni come automaticamente trasferibili sui nuovi contratti di inserimento.

²⁵⁸ Disponibile anche sul sito www.ania.it

Tab. 20 - Situazione contratti formazione e lavoro (numero di Cfl) al 31.12.2003

	Amm.vi	Produttori	CC. sez. 1	C.C. sez. 2*	Totale
Cfl iniziati nel 2003	138	0	0	40	178
Di cui trasformati in contratti a t. indeterminato (Cti)	2	0	0	0	2
Di cui cessati	8	0	0	2	10
Di cui non ancora esauriti	128	0	0	38	166
Cfl iniziati nel 2002 e trasformati in Cti nel 2003	89	0	0	20	109
Cfl iniziati nel 2002 e cessati nel 2003	16	0	0	3	19
Cfl iniziati nel 2002 e non ancora esauriti	86	0	0	0	86
Cfl iniziati nel 2001 e trasformati in Cti nel 2003	151	0	0	0	151
Cfl iniziati nel 2001 e cessati nel 2003	15	0	0	0	15
Totale Cfl trasformati in Cti nel 2003	242	0	0	20	262
Totale Cfl cessati nel 2003	39	0	0	5	44
Totale Cfl ancora in corso al 31.12.2003	214	0	0	38	252

* Personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione.

Fonte: Ania 2004, Relazioni sindacali e politiche del lavoro.

11.2.2 La contrattazione

Il 18 luglio 2003 è stato rinnovato il contratto collettivo di lavoro nazionale per i dipendenti delle imprese di assicurazione (Ccnl Ania). Il nuovo contratto ha previsto novità come l'introduzione dell'istituto della reperibilità oltre il normale orario di lavoro, la possibilità di prevedere nei centri informatici turni articolati sulle 24 ore, il riconoscimento che i premi di produttività contrattati a livello aziendale debbano essere determinati in funzione dell'andamento economico dell'impresa, la previsione di una più efficace e mirata normativa volta a contrastare il fenomeno delle microassenze, che si concentrano per lo più nelle giornate del venerdì e del lunedì. Sul piano delle relazioni sindacali il nuovo contratto ha migliorato le procedure collettive relative a processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale e l'informativa alle organizzazioni sindacali a livello di capogruppo, ha previsto l'istituzione di un Osservatorio paritetico nazionale per il contrasto del *mobbing*. Particolare rilievo ha assunto l'istituzione di una copertura assicurativa volta a garantire una rendita a coloro che divengano non autosufficienti nel compimento degli atti della vita quotidiana (cd. *Long Term Care*).

Il 22 gennaio 2004 è stato inoltre siglato il Ccnl Aisa (contratto collettivo di lavoro per i dipendenti delle società di assicurazione e assistenza), con Cgil, Fiba, Uilca e Fna, che ha tuttavia rimandato la disciplina del contratto di inserimento a successiva contrattazione.

11.2.3 Il confronto

L'Ania avendo sottoscritto l'Accordo Interconfederale del febbraio scorso, considera il contratto di inserimento una delle opzioni possibili da applicare nel settore assicurativo, tuttavia, ritiene che sia il contratto di apprendistato il reale erede dei Cfl. Lo dimostrano anche i numeri delle recenti attivazioni di contratti di inserimento che si stimano essere non più di venti su circa 40.000 dipendenti. La ragione si ravvisa nella diversa *ratio* tra legislatore e impresa. La politica industriale del settore assicurativo, infatti, punta a investire sulla risorsa giovane e a inserirla in un "percorso" di crescita nell'azienda. Difficilmente, invece, si trova a investire nel reingresso nel mercato del lavoro. Inoltre, l'assenza di una incentivazione per questo istituto contrattuale, concepito nella suddetta logica, impedisce all'azienda di considerarlo uno strumento contrattuale

efficace, soprattutto considerando la migliore applicabilità dell'apprendistato. A livello di disposizioni contrattuali, l'Ania concorda con la previsione di legge secondo la quale *“il datore di lavoro, per poter assumere con questo contratto, deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti”*. L'obiettivo del settore, infatti, è riuscire a mantenere il circolo di formazione/investimento avviato con i Cfl, che in passato ha portato a trasformare in contratti a tempo indeterminato circa 80% dei casi.

Le organizzazioni sindacali, in particolare le sigle autonome, non avendo firmato l'accordo interconfederale richiedono un accordo di settore sul tema, contrariamente alla controparte datoriale che ritiene invece l'Accordo Interconfederale di per sé costitutivo della disciplina.

11.2.4 Casi aziendali

GAN ASSICURAZIONI SPA

Gan Assicurazioni è presente in Italia dal 1881. Dal 1998 è la filiale italiana del polo europeo Groupama. Ha sede a Roma, con 3 delegazioni di direzione (Milano, Roma, Catanzaro) 6 uffici di regione, 4 sedi di area e 43 sedi ispettive, per circa 400 dipendenti. Al momento sono stati attivati 8 contratti di inserimento su personale compreso tra i 18 e 29 anni, la fascia di età che non prevede, di per sé, incentivo per le imprese. Il ricorso a tale istituto contrattuale tuttavia è considerata una *“scelta obbligata”*. L'azienda infatti afferma di ricorrere al contratto di inserimento perché non può più adottare il Cfl e non ha ancora possibilità di utilizzare l'apprendistato, come riformato nel settembre 2003. Il contratto di inserimento, pertanto, è considerato uno strumento contrattuale di *“passaggio”* che viene tuttavia applicato con il sottoinquadramento delle risorse di un solo livello anziché due, rispetto a quello di destinazione finale.

L'obiettivo aziendale è comunque quello di favorire l'ingresso nel mercato del lavoro assicurativo, – e per questo motivo ad esempio non si utilizza da subito il contratto a tempo determinato – per poi arrivare a stabilizzare almeno il 90% delle posizioni come è avvenuto in passato con il Cfl. Di conseguenza, nel momento in cui sarà possibile stipulare contratti di apprendistato, la tipologia del contratto di inserimento sarà abbandonata come strumento di ingresso al lavoro per i giovani e verrà utilizzata, laddove si presenti l'occasione, per le altre ipotesi previste dalla legge.

ALLEANZA ASSICURAZIONI SPA

Alleanza Assicurazioni, dal 1898, con oltre due milioni di clienti e 3.784,9 milioni di euro di premi incassati al 31.12. 2003, è la capogruppo di Imprese Alleanza. Si compone di 6 distretti quali snodo fra la Direzione generale di Milano e la rete di vendita; 30 aree ispettive che coprono territori poco più piccoli di una Regione; oltre 300 Agenzie generali; circa 1000 ispettori agenziali e altrettanti promotori finanziari.

Il 22 aprile 2004 è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del Contratto nazionale aziendale degli oltre 3.000 lavoratori produttori, amministrativi e responsabili delle agenzie dell'Alleanza Assicurazioni, scaduto il 31/12/02. In relazione al contratto di inserimento, tuttavia, è stato previsto un rinvio per il confronto sulle modalità applicative dell'istituto. La fase negoziale contrappone da un lato le parti sindacali che affermano la necessità di non stipulare contratti sino alla chiusura del tavolo di confronto, dall'altro le imprese che ritengono di non poter arrestare le attività, essendo trascorso un lasso di tempo consistente in trattativa. Nelle more, quindi, di

questo emparse sono stati sottoscritti 2 contratti inserimento con giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

L'istituto viene considerato come erede del Cfl, anche se si registra una sorta di delusione per la mancanza di sgravi contributivi per le imprese. L'esperienza dell'azienda con il Cfl è stata valutata in modo molto positivo, tanto che il 99% dei contratti sono stati trasformati in contratti a tempo indeterminato. Dal contratto di inserimento quindi ci si aspetta un'analogia funzione di facilitazione all'accesso al mercato del lavoro, accompagnata da una formazione supplementare a carico dell'azienda, nell'ottica dell'investimento sulla risorsa umana. Per questo motivo tali contratti prevedono *il sottoinquadramento del personale di un livello solamente, anziché due*, rispetto a quello di destinazione finale. In sostanza il contratto di inserimento viene considerato come un "ottimo ponte" tra l'ingresso in azienda e la stabilizzazione del rapporto all'interno della stessa. I tre mesi di prova, generalmente previsti dai contratti di categoria, risultano essere pochi per valutare le *skills* dei soggetti; il contratto di inserimento, invece, consente di costruire un progetto di crescita condiviso tra lavoratore e azienda e articolato per tappe monitorabili.

La logica di inserimento progressivo è quindi fortemente sottolineata dall'azienda: *"Qualora invece che investire su una risorsa nel suo percorso di crescita, avessi solo bisogno di ricorrere a soluzioni diverse, per soddisfare ad esempio una maggiore richiesta, picchi di lavoro o altri problemi, per i quali non ho bisogno di certe skills, ricorrerei al contratto di somministrazione, che all'azienda costa un po' di più ma è naturalmente dedicato a queste esigenze. Non impiegherei un contratto di inserimento che ha una logica diversa"*. Non si ravvisano esigenze locali di persone che rientrano nel mercato del lavoro, per le quali il contratto di inserimento potrebbe essere applicato, probabilmente anche a causa della mancanza di *network* istituiti in tal senso.

11.3 Settore del terziario avanzato

11.3.1 Quadro generale

La struttura produttiva italiana dal 1997 al 2003 si è fortemente "terziarizzata". In questo lasso di tempo, come emerge dai dati Fita (Federazione italiana del terziario avanzato)/Confindustria²⁵⁹, sono aumentati i differenziali medi di crescita in termini reali tra servizi e industria (1,5 punti percentuali in favore dei servizi, che diventano 1,7 se il confronto si circoscrive al manifatturiero). Tale espansione è imputabile principalmente alla crescita dei servizi innovativi, identificabili nel "terziario avanzato" – che ricomprende attività professionali legate al meccanismo di domanda/offerta delle imprese per migliorarne la competitività. Rientrano quindi in questa categoria i servizi ad alto contenuto di conoscenza (information & communication technology, engineering, research & development, formazione, servizi di consulenza: direzionale, organizzativa, contabile, creditizia e fiscale, immobiliare, legale, assicurativa e del lavoro; servizi di assistenza tecnica e giuridica, servizi di marketing, comunicazione e pubblicità, relazioni pubbliche, qualità e la certificazione, normazione tecnica) e i servizi di carattere operativo (facility & property management, organizzazione di convegni, fiere e mostre ecc.). Si tratta a pieno titolo di servizi alle imprese, anche ai sensi della classificazione Istat.

La crescita dei servizi innovativi negli ultimi anni è avvenuta sia in termini occupazionali che

²⁵⁹ Fita-Ufficio studi, *Il ruolo del terziario avanzato nella struttura economica italiana*, 2004.

di valore aggiunto, ovvero di ricchezza prodotta. Il T.A. a fine 2003 ha impiegato circa 1.671.0001 lavoratori, pari al 10,8% del totale forza lavoro occupata in Italia, in imprese piccole e piccolissime, con una media di 2,4 addetti per azienda. Ad oggi il totale occupati nel settore equivale alla somma degli occupati del settore bancario, assicurativo, dei trasporti e delle comunicazioni – anche se i segnali della stagnazione economica degli ultimi anni iniziano a produrre, anche in questo settore, effetti di rallentamento del *trend* di sviluppo.

Le ragioni che rafforzano il ricorso ai servizi innovativi, secondo Fita “*vanno ricercate nelle nell’apporto che riescono a dare alle altre imprese, come risposta ai crescenti processi di esternalizzazione ma anche di integrazione all’interno dello stesso ciclo produttivo, garantendo: una maggiore flessibilità delle catene produttive, una maggiore specializzazione, una differenziazione del prodotto a seconda delle specifiche necessità del cliente, concentrazione sulle attività principali (core-business), maggiore efficienza dell’organizzazione interna, riduzione dei costi, maggiore qualità dei processi e dei prodotti, migliore accesso alle conoscenze, alle capacità, all’esperienza e alle nuove tecnologie, ricerca di nuovi mercati (internazionalizzazione)*”.

Per quanto riguarda la contrattazione, a livello generale, vale per questo settore quanto detto a proposito dei servizi per l’impresa. Non esiste infatti un contratto unico di categoria per il terziario avanzato. Da ciò ne consegue che, a seconda delle peculiarità del servizio offerto, le risorse umane sono inquadrare con contratti di tipologia affine, prevalentemente del settore telecomunicazioni, commercio e industria (per la trattazione dei quali si rinvia alle sezioni corrispondenti del testo). Quello che è possibile evidenziare in questa sede è pertanto la valutazione e i margini di applicabilità dell’istituto contrattuale in oggetto, rispetto alle caratteristiche del settore.

11.3.2 La consulenza aziendale

Il settore della consulenza aziendale è in forte crescita. Il mercato a livello mondiale è di circa 11,4 miliardi di dollari. Secondo i dati di Management Consultants, in Italia, 20 società di consulenza detengono il 70% della quota di mercato e crescono del 10% annuo. Le piccole e medie organizzazioni detengono una quota di mercato più modesta (22%) e si attestano intorno alle 4.000 unità²⁶⁰. Il terzo trimestre 2004 (dati Cfmt-Centro di formazione *management* del terziario – Indagine congiunturale sul terziario²⁶¹) vede in crescita la consulenza direzionale e quella alle Pubbliche Amministrazioni ed in calo quella relativa alle singole imprese.

Esistono, tuttavia, alcune ragioni strutturali che rendono questo settore poco sensibile all’inquadramento in forme di lavoro subordinato, quali la volatilità delle commesse e la natura stessa della prestazione, che comporta un’elevata professionalizzazione dell’addetto. Non c’è la

²⁶⁰ Secondo Federico Butera, vicepresidente Assoconsult “alcune spiegazioni conducono alla tesi della progressiva industrializzazione della consulenza, come è avvenuto nell’automobile, nelle telecomunicazioni, nella chimica, ecc.: il futuro sarebbe caratterizzato dalle grandi dimensioni e quindi inevitabilmente dalle fusioni e dall’assorbimento di società di consulenza nazionali da parte delle più grandi. Per questa tesi, le società di consulenza, che sono le più ingegnerizzate, internazionali e potenti finanziariamente, sarebbero le protagoniste del mondo della consulenza e metteranno in crisi le piccole e medie società, come il supermercato mise in crisi i negozi di vicinato. Ma è anche vero che la consulenza di direzione si integra in altri servizi necessari ai *core processes* dell’impresa: essa diviene sempre più parte iniziale o complementare dei processi di definizione delle architetture e di implementazione dei sistemi informativi; oppure di quelli di amministrazione, di controllo di gestione, di certificazione; oppure di quelli di ingegneria, di logistica, di gestione produttiva, ecc. Per cui sono i processi che si amplierebbero, non necessariamente le dimensioni”.

²⁶¹ Disponibile su www.cfmt.it

fungibilità tipica della catena di montaggio o del ciclo produttivo. Lo sottolinea Fita Confindustria: “*Se l’impresa deve inviare un consulente in un’altra azienda, necessita di un soggetto adeguatamente formato. Di conseguenza preferisce pagare qualcosa di più un dipendente che già conosce la problematica, piuttosto che reclutare una persona che va progressivamente formata. È una questione di tempi di gestione della commessa*”. Nel complesso, quindi, il contratto di inserimento non è ritenuta una tipologia contrattuale appropriata all’attività esperita nel settore che richiede un elevato livello di flessibilità. In genere la struttura amministrativa e di *back office* è composta da personale esperto e inquadrato con contratto di lavoro subordinato, mentre il sistema operativo per la periodicità delle commesse non può avere le rigidità dei contratti a medio-lungo termine, anche se convenienti a livello contributivo e fiscale. Inoltre l’elevata professionalizzazione degli operatori non può essere inquadrata in una tipologia come quelle del contratto di inserimento, che non consente una formazione specifica. Gli operatori infatti necessitano di una formazione completa e continua sui diversi aspetti inerenti le commesse. Essi devono essere in grado di operare a livello altamente specializzato per poter rispondere alle diverse richieste della clientela su temi spesso diversi.

11.3.3 Casi aziendali

A confermare questa panoramica, interviene il confronto con alcune aziende del settore:

Vanguard Italia è una società di consulenza specializzata in due aree di attività: sviluppo e implementazione di soluzioni aziendali di *customer contact*; tecnologie della convergenza e delle loro applicazioni ai *contact center*. L’azienda lavora con altre organizzazioni indipendenti (ad oggi Icmi, ProSci e, in Italia, con Soiel International e Humanware) le cui attività sono complementari nello sviluppo dei servizi di formazione, di *benchmarking* e di predisposizione di manuali tecnico-operativi per la pianificazione e la gestione di *contact center*. Fondata nel 1980, Vanguard ha sede principale nel New Jersey (USA) e filiali in diverse città del Nord America, dell’Europa e dell’Oceania. Il direttore risorse umane afferma: “Il contratto di inserimento è una tipologia contrattuale che non si adatta alla specificità del settore, in quanto la consulenza richiede flessibilità temporale e gestionale, nonché mobilità geografica. Lo spirito che anima il settore è quello dell’essere “imprenditori di se stessi” e non figure subordinate all’interno di un’organizzazione”.

Gemini Europa è una società di persone, costituita da un nucleo di professionisti della Direzione e Organizzazione Aziendale, operativa in Italia dal 1984. Opera nell’assistenza alle imprese, in special modo piccole e medie, per il superamento delle difficoltà aziendali e il perseguimento della competitività attraverso l’innovazione (non solo tecnologica) e la qualità. Le aree di attività più rilevanti sono la Formazione manageriale e l’assistenza nella implementazione e gestione dei Sistemi di gestione per la qualità e l’ambiente. L’Azienda è organizzata in gruppi di lavoro per commessa. Il contratto di inserimento non viene ritenuto forma idonea e conveniente per gli ingressi in azienda. Lo staff, infatti, è inquadrato con forme che premiano la flessibilità e la professionalità dei consulenti, che sono liberi professionisti. Lo spirito che anima la professione è la libera intrapresa e non reputa positivo ai fini professionali creare fattispecie e aspettative assimilabili ai rapporti di lavoro di tipo subordinato. L’aspetto ritenuto negativo della riforma del mercato del lavoro è che le aziende, soprattutto le Pmi, si sentono “obbligate” ad assumere. Il che dilata le opportunità di offerta di lavoro in nero.

Cermet opera dal 1985 a servizio delle Pmi nel settore dei Servizi alle imprese-consulenza e certificazione aziendale. Ha sede principale a Bologna e altre sedi a Roma e Torino. La particolare compagine societaria prevede la presenza in Consiglio d'amministrazione di un socio a maggioranza pubblica, di tutte le associazioni delle piccole, medie e grandi imprese e di un Comitato di Certificazione con la presenza delle associazioni dei consumatori e dei rappresentanti dei cittadini. I servizi che propone sono: certificazione di prodotto; certificazione di sistema di gestione (qualità, ambiente, sicurezza); attività di ispezione; formazione; consulenza sulle normative; taratura strumenti; prove e ricerche di laboratorio.

Rispetto al Cfl, di cui l'azienda in passato ha fatto ampio uso, il contratto di inserimento viene ritenuto "non conveniente" e di "non facile applicazione". In particolare il venire meno del costo della formazione compreso nel Cfl e ora assente nel contratto di inserimento non viene ritenuto un elemento vantaggioso. Sostituto del Cfl diventa, secondo l'opinione dell'azienda, un contratto a tempo determinato realizzato secondo i tempi necessari alle attività, senza incorrere nelle rigidità dei vincoli temporali del contratto di inserimento. Inoltre, l'Azienda suggerisce al legislatore la reintroduzione degli sgravi contributivi con riferimento ai giovani tra i 18 e i 29 anni.

11.4 I call center

11.4.1 Quadro generale

Una realtà in profonda crescita nel settore dei servizi alle imprese è quella di *call/contact center*²⁶². I *call/contact center* si dividono in due famiglie:

- quelli che operano in *inbound* ossia su telefonate in entrata (es. assistenza clienti).
- quelli che operano in *outbound* ossia su chiamate in uscita (ricerche di mercato, teleselling, recupero crediti).

Si tratta di una realtà trasversale a diversi settori, dal momento che fornisce servizi diversificati e personalizzati a seconda dell'ambito in cui viene applicato. Tutti i settori, in coerenza con le esigenze di orientamento al consumatore e di esternalizzazione dei processi, ricorrono ad oggi a varie tipologie di *call center*. In 10 anni infatti quest'area ha registrato il mille per cento di posti di lavoro in più e ad oggi occupa oltre 180mila addetti. Da una ricerca del Club Cmmc (Customer Management Multimedia Call center)²⁶³, l'associazione che riunisce le aziende dotate di *call center in outsourcing*²⁶⁴, chi fa questo tipo di lavoro ha in media 28 anni e nel 65% dei casi è donna, spesso del Sud. I ritmi di crescita dei *call center* in Italia, secondo

²⁶² Per *call center* si intende una struttura, organizzata con risorse umane specializzate e risorse tecnologiche integrate, che gestisce in modo efficace ed efficiente volumi elevati di contatti multimediali *inbound* (in entrata) e *outbound* (in uscita) tra un'azienda o un ente ed i suoi clienti o utenti. Si preferisce parlare di *contact center* quando si tratta di un *call center* caratterizzato dalla gestione di multi canali di contatto di varia tipologia: es. telefono, fax, e-mail. Recentemente si parla anche di *web call center* quando il *call center* è integrato col sito internet. In questo modo un visitatore del sito può compilare dei moduli su Web (*form*) o spedire e-mail che vengono inoltrati direttamente agli operatori. (da: *Dizionario Cmmc* www.club-cmmc.it).

²⁶³ Cmmc, *Contact Center Rapporto 2005*, indagine riservata agli iscritti e gentilmente concessa a Isfol da Cmmc.

²⁶⁴ L'*outsourcing* identifica attività di *call center* che vengono svolte in modo specialistico da Società per conto di altre (Committenti) in base ad accordi specifici ed avvalendosi di regole contenute in *Service level agreement* – Sla (accordo tra un utente e un fornitore di un servizio che definisce la natura del servizio fornito e stabilisce un insieme di parametri da utilizzare per misurare il livello del servizio erogato in *inbound* e/o *outbound*) (*Dizionario Cmmc* www.club-cmmc.it).

Assocallcenter (Associazione nazionale di categoria aderente a Confcommercio), sono tra i più sostenuti di tutta Europa. Il 2003, secondo i dati Cmmc, si è concluso con un fatturato complessivo del mercato dei servizi di *call* e *contact center* in *outsourcing* in Italia pari a 655 milioni di euro, con una crescita dell'8% rispetto al dato del 2002²⁶⁵.

In prospettiva, l'*outsourcing* non si realizza solo più in funzione della riduzione dei costi, ma anche in funzione della riorganizzazione dei processi – il che richiede un nuovo rapporto tra committente ed erogatore del servizio. Ci si orienta più su un rapporto in cui contano non solo tempi e costi, ma anche la professionalità, l'esperienza e la conoscenza approfondita di questo settore di mercato, oltre che la fiducia e la responsabilità. In quest'ottica si inserisce il discorso sulla certificazione legata alla Riforma, da cui il settore si aspetta un input decisivo per la definizione di un sistema qualità.

Nel complesso, però “la Legge Biagi e le prime disposizioni attuative” – afferma Mario Massone, fondatore di Cmmc – “non hanno certo facilitato il compito delle direzioni del Personale, soprattutto nei casi in cui si contrappone la necessità di una elevata flessibilità dei servizi di *call center* alla rigidità del costo del lavoro subordinato”.

11.4.2 La contrattazione

Il 4 marzo 2004 è stato firmato il primo contratto di lavoro dei dipendenti delle imprese di *call center* in *outsourcing*. Il che significa che i lavoratori in aziende *insourcing* seguono la contrattazione a cui è legata l'azienda stessa. L'accordo è stato siglato da Assocallcenter-Confcommercio e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, e sostituisce alcune parti del Ccnl del Terziario. Nello specifico, il contratto definisce tutte le figure presenti nell'ambito di attività dei *call center*; prevede una fase transitoria di due anni per il riadeguamento economico ai minimi tabellari; pone alcune limitazioni e flessibilità alternative al fine di consentire alle imprese di essere più competitive.

Nella sostanza, il contratto introduce un monte-ore mensile (pari a 3 ore al giorno e 60 ore mensili), un minimo retributivo, la maternità, la pausa di 15 minuti ogni due ore di lavoro e anche la liquidazione. Inoltre, chi negli ultimi sei mesi ha già avuto una collaborazione in atto potrà avvalersi del diritto di prelazione nel caso in cui il contratto gli venga rinnovato, ma la stessa proroga non potrà avere una durata inferiore ai sei mesi. In caso di malattia sono previste prestazioni definite tra le parti e i costi saranno totalmente a carico del committente. Quanto agli istituti contrattuali, per l'apprendistato, il rapporto tra dipendente e apprendista nel medesimo stabilimento produttivo è stato determinato in misura pari ad 1; la percentuale complessiva dei contratti a tempo determinato o interinali sul totale dei dipendenti è stato fissato al 40% della forza lavoro totale; per quanto riguarda le collaborazioni coordinate e continuative, è previsto un monitoraggio costante, in raccordo con le organizzazioni sindacali, tenendo anche conto dell'attuale sviluppo legislativo e una diminuzione dell'utilizzo di questo istituto nell'arco della valenza contrattuale. La regolamentazione introdotta²⁶⁶, tuttavia, riguarda solo 10mila lavoratori

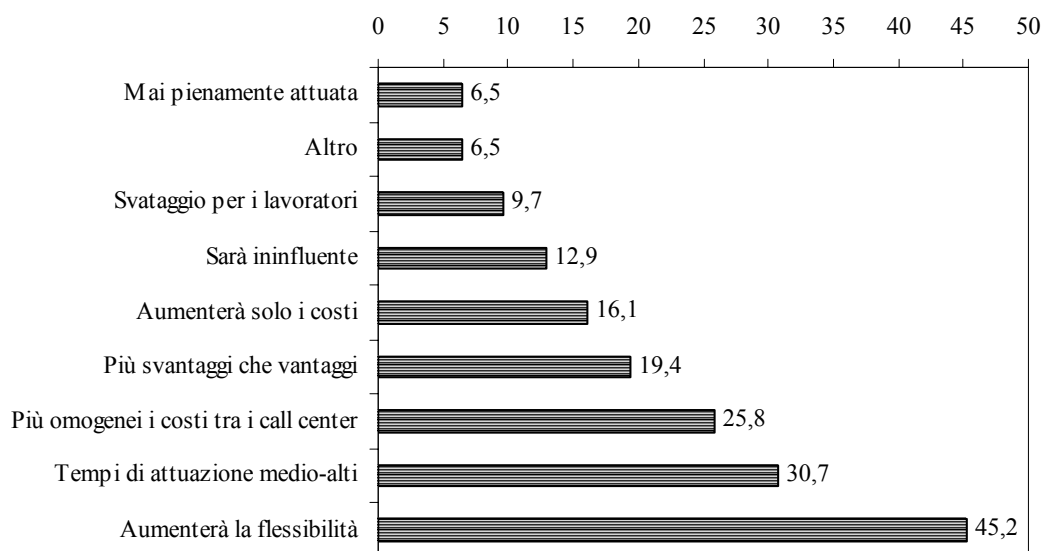
²⁶⁵ L'offerta in questo comparto è costituita da circa 400 società, così collocabili in base alla dimensione produttiva: 3 hanno oltre 1.000 posti operatore, 23 hanno da 301 a 1.000 posti operatore, 84 hanno da 51 a 300 posti operatore, 290 hanno meno di 50 posti operatore. Tale offerta si presenta molto diversificata: al top del mercato si trovano pochi gruppi che svolgono servizi completi e prevalentemente per grandi volumi, al centro vi sono alcune aziende con servizi specializzati e soluzioni integrate, più in basso si collocano alcune centinaia di società piccole e piccolissime in genere con offerte correlate al territorio ove sono localizzate.

²⁶⁶ Questo accordo, di fatto, sospende l'applicazione della Legge Biagi concedendo una proroga dei contratti dei co.co.co. sino al 31 ottobre 2005.

circa poiché a firmare l'accordo sono state soltanto 32 imprese dell'Assocalcenter. La previsione di applicabilità della cd. Legge Biagi in generale sul settore è stata analizzata da Cmmc con un'indagine su un campione significativo per rappresentatività di 40 imprese di *call center* in *outsourcing*²⁶⁷, i cui risultati sono tuttavia indicativi di un *trend* del settore, confermato dai colloqui con Unirec e Aicco.

Secondo il campione Cmmc, la Riforma del mercato del lavoro per i *call center* produrrà un aumento della flessibilità (45%), ma quasi il 39% dei soggetti coinvolti nell'indagine prevede che i tempi di attuazione delle novità legislative saranno medio-alti (fig. 4). Va evidenziato che circa ¼ del campione ritiene che il D.Lgs. 276/03 possa rendere più omogenei i costi tra i vari *call center*. Questa è una lettura positiva soprattutto per quelle realtà che già oggi sono “in regola”.

Fig. 4 - Previsioni sugli effetti della Legge Biagi - valori %



Fonte: Club Cmmc, 2004.

La difficoltà di applicazione del contratto di inserimento al settore è evidenziata dalla stessa percezione delle aziende, che nella ricerca di Cmmc non lo hanno menzionato esplicitamente tra le tipologie contrattuali richiamate, relegandolo alla voce “altre forme” (fig. 5). Le maggiori prospettive di inquadramento del settore sono quindi legate al ricorso al contratto di lavoro a progetto, anche laddove si utilizzava in precedenza il Cfl.

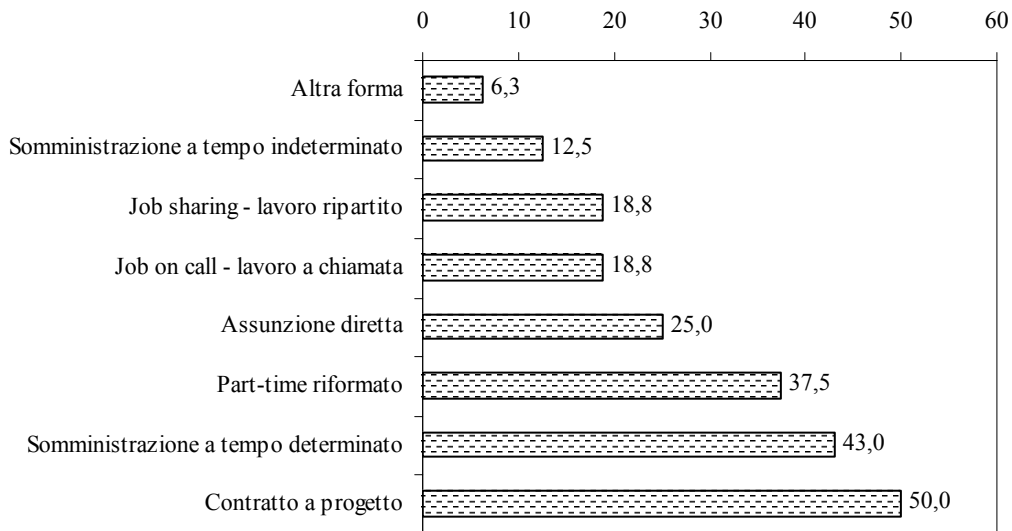
11.4.3 Il confronto

Il contratto non disciplina espressamente la fattispecie di contratto di inserimento. Alcune ragioni di fondo sono, in tal senso, espresse dal Responsabile di Aicco: “*La necessità di una formazione completa sfugge alle tipologie della Riforma Biagi che non ha previsto quegli sgravi contributivi che consentissero all'imprenditore di investire sulla formazione, che oggi ha un costo che spesso le aziende non possono permettersi*”. La seconda questione, è connessa ai

²⁶⁷ I dati sono oggetto di una ricerca riservata agli iscritti, gentilmente concessi a Isfol da Cmmc.

vincoli temporali, in quanto il contratto di inserimento vincolerebbe il lavoratore per tempi superiori a quelli previsti dalle singole commesse. Inoltre, sono spesso gli stessi operatori che non vogliono essere “irregimentati” e preferiscono a fini economici un contratto libero professionale, che consenta loro anche di lavorare per più committenti. Sono state sperimentate nel settore, in passato, anche le fattispecie contrattuali di *staff leasing* e *job rotation* ma non sono risultate economicamente vantaggiose per le imprese.

Fig. 5 - Nuove forme contrattuali ritenute più adatte al mercato dei call center (%)



Fonte: Club Cmmc, 2004.

Le considerazioni legate alla praticabilità contrattuale dei diversi istituti, tuttavia, va correlata alle specifiche realtà dei *call/contact center*, diverse per dimensionamento e volumi di attività. Da un lato le strutture come quelle del gruppo Atesia Telecom²⁶⁸, hanno in passato utilizzato anche forme contrattuali a tempo indeterminato, che hanno tuttavia dimostrato di essere fuori mercato, e che oggi stanno investendo molto sul versante della collaborazione a progetto. Dall'altro la realtà dei piccoli *call center* con al massimo 150 operatori, che ha modesti margini di profitto sulle commesse e che non può sostenere i costi di un personale a tempo indeterminato. La differenza sostanziale è che mentre le grandi strutture possono usufruire degli ammortizzatori sociali, le piccole no, pur avendo l'importantissima funzione di salvaguardare le fasce occupazionali deboli a livello locale. In generale, quindi per il settore *call/contact center* il contratto di inserimento viene reputato “non adatto e non vantaggioso”. In alcuni casi può essere applicato alle attività di *back office* come la segreteria, e la contabilità, ma la rilevanza sui volumi occupazionali del settore è decisamente modesta. In un *call center* che impiega ad esempio 400 persone di cui 370 sono mediamente operatori e 30, o anche meno, addetti al *back office*, c'è spesso un rapporto di 1 a 10, quindi non significativo in termini di volumi occupazionali. Senza considerare che molto spesso, tali attività di *back office* vengono ulteriormente esternalizzate o affidate a società di fornitura di lavoro temporaneo.

²⁶⁸ Cfr. cap. 7.

11.5 Il settore pulizie/multiservizi

Il settore di imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi è regolato dal Ccnl stipulato il 25 maggio 2001 (con scadenza 31 maggio 2005) tra Federazione imprese di servizi (Fise), Confapi Uniservizi, Lega cooperative e mutue Ancst, Confcooperative Federlavoro, Agci-Ancosel e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil.

Il settore comprende le tradizionali attività di pulizia, disinfezione, disinfestazione, accanto alle più recenti di manutenzione, conduzione e gestione impianti, di controllo accessi, museali, fieristici e congressuali, di sanificazione ambientale, generali, amministrativi, alla ristorazione e ausiliari del trasporto.

L'aspetto interessante di questo contratto collettivo è che l'art 14 sembra rappresentare un antesignano del contratto di inserimento normato due anni dopo, che tra l'altro riporta proprio nel titolo la dicitura "contratto di inserimento". Si leggano infatti le caratteristiche.

È consentita *"l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato d'inserimento di durata non inferiore a 4 mesi e non superiore a 12 mesi per:*

- *lavoratori oltre i 29 anni iscritti nelle liste di collocamento;*
- *lavoratori sotto i 29 anni iscritti nelle liste di collocamento da assumere per l'esecuzione di mansioni escluse dall'applicabilità dei Cfl;*
- *lavoratori sotto i 29 anni per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE n. 2081/93 del 20.7.93 e successive modificazioni, da assumere per l'esecuzione di mansioni in relazione alle quali, a norma del presente contratto, è ammessa la stipulazione di Cfl".*

Il Ccnl prevede anche percentuali di contingentamento (art. 15): *"Le parti convengono che i contratti di apprendistato, di formazione e lavoro, di inserimento e a tempo determinato limitatamente alle ipotesi previste ex art. 23, legge n. 56/87, possono essere stipulati nella misura massima, complessivamente, del 35% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 20% per ciascuna tipologia contrattuale. Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro".*

Ed in particolare: fino a 20 dipendenti presenti in azienda, possono essere stipulati un massimo di 10 contratti; fino a 10 dipendenti, la proporzione è di 1 a 1 tra quelli appartenenti alle tipologie negoziali introdotte all'art 15.

Conformemente a quanto previsto dall'articolo del Ccnl per i Dipendenti da imprese di pulizia, servizi integrati e multiservizi è costituito l'Ente bilaterale nazionale servizi di seguito denominato "E.Bi.Na.S." (Ente bilaterale nazionale servizi), col compito di predisporre e/o coordinare schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro, di apprendistato e di inserimento.

In data 28 gennaio 2005 le federazioni nazionali lavoratori settore imprese di pulizia hanno inviato alle parti datoriali Fise/Anip, Confapi/Unionservizi, Lega cooperative mutue/Ancst, Confcooperative/Federlavoro e servizi, Agci/Ancosel, Federazione nazionale imprese di pulizia, la disdetta del Ccnl 25 maggio 2001 per aprire la contrattazione di rinnovo.

11.6 Conclusioni

Le riflessioni relative al contratto di inserimento non possono non intrecciarsi con le valutazioni legate alle esperienze pregresse in termini di contratti formazione e lavoro (Cfl), di cui il contratto di inserimento sembrerebbe dover essere il reale erede. Tuttavia le aziende che

operano nel settore dei servizi alle imprese e del terziario avanzato non condividono del tutto questa affermazione. Del Cfl, si rimpiangono gli incentivi fiscali e la logica di progressivo inserimento. Lo sottolinea puntualmente Confapi: *“Il Cfl consentiva al lavoratore di entrare in azienda per esprimersi secondo standard a regime, conoscere l’organizzazione dell’azienda, con annessi “diritti e doveri”. Le agevolazioni del Cfl erano un modo per ripagare il datore di lavoro della mancata prestazione del lavoratore. In realtà il Cfl era praticamente un contratto a termine”*. Il 90% dei Cfl nel settore, infatti, nel tempo, si sono trasformati in contratti a tempo indeterminato. La percezione generale che si rileva dagli operatori è quindi che con la cessazione del Cfl si sia perso uno strumento valido di ingresso nel mercato del lavoro, situazione vista in termini penalizzanti da parte delle imprese che non hanno effettuato abusi con la precedente forma contrattuale.

Direttamente concorrenziale con il contratto di inserimento nello spazio lasciato vuoto dal Cfl, risulta essere l’apprendistato, non ancora applicabile. Ma nonostante si registrino casi (come Gan Assicurazioni) che impiegano il contratto di inserimento come passaggio temporaneo verso l’apprendistato, il contratto di inserimento, in assenza di decollo dell’apprendistato, non sembra, a detta di Confapi e Fita Confindustria, aver sostituito il Cfl proprio perché non ha comportato agevolazioni in ingresso, per la fascia di utenza a cui naturalmente si rivolgeva il Cfl (giovani). Di conseguenza ai fini di testare, da parte dell’impresa, il percorso di inserimento del giovane risulta spesso esser più conveniente ricorrere ad altri istituti, come la somministrazione di lavoro, che presentano costi maggiori per l’azienda, ma sono spesso ritenuti utili ai fini di valutare il lavoratore attraverso una sorta di periodo di prova. O ancora, addirittura ricorrere ad un contratto a tempo determinato, che, in assenza di agevolazioni, sembrerebbe aprire spazi analoghi al contratto di inserimento (per un’interpretazione opposta a questa cfr. caso aziendale Alleanza Assicurazioni).

La reale valenza del contratto di inserimento, quindi, andrebbe letta non tanto nell’inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, quanto nel *“reinserimento”* degli altri target previsti dall’art. 54 co. 1 del D.Lgs. n. 276/03. Si tratta, tuttavia, di categorie soggettive la cui evidenza empirica, in termini di rilievo occupazionale, a volte sfugge ai settori intervistati (come il caso assicurativo, in cui si lamenta l’assenza di reti locali tra queste categorie). Lo conferma anche il punto di vista sindacale, Cisl: *“L’accordo per cominciare ad applicare i contratti di inserimento è abbastanza interessante e positivo, perché permette alle aziende e ai lavoratori di avere un nuovo strumento, per assorbire la così detta “occupazione debole”. Si sa che i contratti di inserimento sono finalizzati essenzialmente ai lavoratori ultra quarantacinquenni o alle donne in quelle aree territoriali con un tasso di disoccupazione femminile molto alto. Quindi costituisce una tipologia contrattuale interessante, poiché non prevede incentivazioni indiscriminate ma prevede sgravi contributivi finalizzati a permettere l’inserimento di coloro che hanno perso il posto di lavoro e che hanno difficoltà a rioccuparsi. L’aspetto negativo è probabilmente dato dal fatto che, così come è stato per i Cfl, non è chiarissimo il vantaggio per i lavoratori in termini di formazione. Si sarebbe potuto trovare una modalità che inducesse le aziende a utilizzare la leva formativa per avere agevolazioni finanziarie o contributive”*. Altro aspetto negativo evidenziato da Cgil è il rischio di precarizzazione e la previsione del sottoinquadramento: *“L’istituto presenta elementi di grave precarizzazione, a cominciare dal sottoinquadramento, per continuare con l’assenza di vincoli effettivi alla conferma in servizio”*. L’aspetto del sottoinquadramento di due livelli è stato tuttavia affrontato e superato (cfr. casi aziendali assicurativi) nel momento in cui si sposa l’ottica dello strumento di reale inserimento lavorativo. L’investimento nella risorsa umana

da parte dell'azienda che intende renderla parte di un percorso di crescita condiviso, ha portato il datore di lavoro a stipulare contratti riducendo il livello di sottoinquadramento previsto, giungendo quindi ad una sorta di “*compromesso sul campo*”.

In sintesi, riportando queste considerazioni al caso dei servizi alle imprese si denota come in un settore molto vasto come questo le difformità siano evidenti. Si è in presenza di un'area come quella che comprende credito e assicurazioni che poggia su una solida tradizione di contrattazione, ed un'area quale quella dei servizi alle imprese *soft* che, invece, proprio per le molteplici ed eterogenee attività (consulenza, informatica, pulizie ecc) non sono assimilabili tra loro, non dispongono di una contrattazione unica di comparto. e quindi si agganciano di riflesso alle contrattazioni portate avanti da altri settori trainanti (commercio, metalmeccanica ecc.).

Al di là della struttura delle relazioni sindacali il dato che emerge preponderante rispetto all'utilizzo del contratto di inserimento nel settore è che non tutte le tipologie di attività consentono un automatico ricorso a tale istituto. Pensiamo alla consulenza aziendale, che anzi individua nelle forme di lavoro subordinato una mancanza di spirito di intrapresa, o alle attività di *call center*, che lavorano per brevi commesse, del tutto diverse, spesso su turni, per i quali gli operatori vanno periodicamente formati e che individuano nel contratto di inserimento uno strumento non adeguatamente flessibile sui tempi, non sufficientemente orientato alla formazione e non conveniente per l'azienda. La fattispecie in cui il contratto di inserimento può trovare applicazione, come emerge dal confronto tra i settori di attività si rinviene soprattutto laddove si configuri un'ipotesi di lavoro subordinato a tempo determinato, caratterizzato da un percorso di apprendimento e di produzione. In sostanza, laddove sarebbe stato possibile applicare un Cfl, ma con tutte le limitazioni del caso, come precedentemente esposte.

Di conseguenza, attraverso questo istituto contrattuale nelle aziende del settore dei servizi alle imprese non ci si attende una prospettiva di significativo incremento occupazionale, rispetto alle possibilità consentite in precedenza. L'ampia gamma di istituti offerta dalla Riforma, sembra ad oggi giocare ancora “un effetto di spiazzamento” sull'applicazione del contratto in esame.

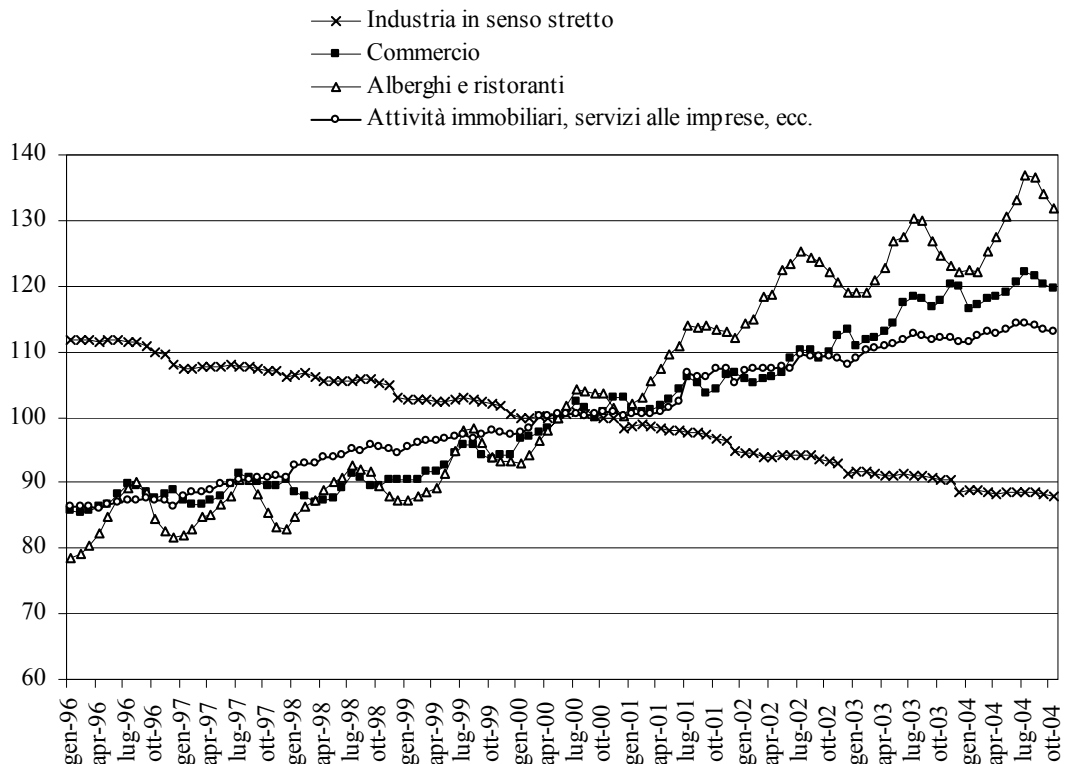
Una valutazione complessiva e comparativamente esaustiva sulle potenzialità e sull'applicabilità dell'istituto sarà possibile, oltre che nel caso della positiva definizione di molti Ccni (*in primis* quello del settore credito) soprattutto nel momento in cui anche l'apprendistato riformato dal D.Lgs. 276/03, sarà reso effettivamente un istituto accessibile da parte delle imprese.

12. METALMECCANICA*

12.1 Le dinamiche del settore manifatturiero

Il settore della metalmeccanica vive ormai da più di un decennio una fase di progressiva ristrutturazione. Oltre al fenomeno caratteristico della terziarizzazione dell'economia, infatti, l'Italia ha visto ulteriormente acuitarsi in molti comparti la perdita di incidenza, in termini occupazionali, delle grandi imprese a favore di una polverizzazione del tessuto imprenditoriale o della perdita secca di occupazione. La delocalizzazione e lo snellimento di molte grandi industrie hanno inoltre inciso fortemente sul territorio, depauperando alcune aree di quell'indotto che ha generato per decenni il sostentamento della piccola e media impresa italiana.

Fig. 6 - Numeri indice dell'occupazione nelle grandi imprese in alcuni settori (gennaio 1996-ottobre 2004)

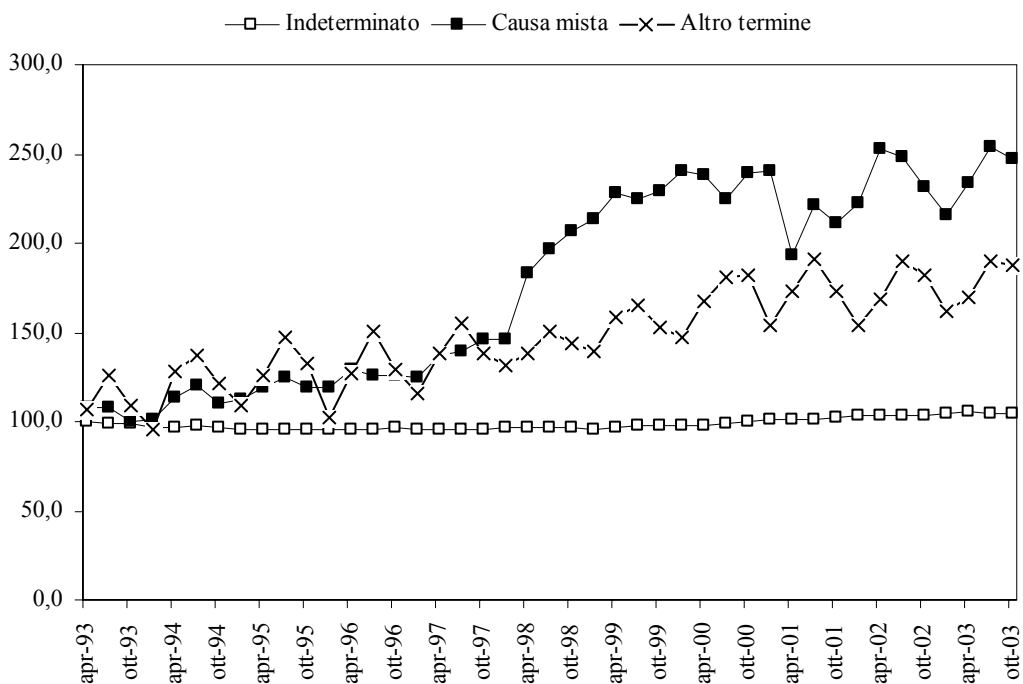


Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat.

* A cura di Dario Ercolani ed Emiliano Rustichelli.

Date le caratteristiche peculiari del processo produttivo, il settore della metalmeccanica è caratterizzato da un massiccio e quasi esclusivo ricorso al lavoro subordinato, soprattutto nell'ambito del personale operaio. Nel 2003 la quota dei lavoratori dipendenti sul totale nel settore ammontava infatti all'82,7%²⁶⁹, dei quali oltre il 93% inquadrati con contratti di lavoro permanenti. La quota di lavoro temporaneo non supera dunque il 5,3%, equamente ripartita tra contratti a causa mista e contratti di lavoro a termine ex. D.Lgs. 368/2001. Il ricorso a contratti a termine nel settore è fortemente legato a due fattori: il primo è la stagionalità, il secondo invece alla possibilità per il datore di lavoro di estendere il periodo di prova dei neo-assunti. Anche se non è questa la sede per tracciare un *excursus* della legislazione in materia e delle conseguenze sui regimi di convenienze nell'applicazione dei vari contratti, possiamo provare a rintracciare alcuni momenti di snodo fondamentale nelle politiche del recente passato. Il primo è il pacchetto Treu (L. 196/97) che ha ampliato sensibilmente il campo di applicazione di alcuni contratti a causa mista quali l'apprendistato ed il Contratto di formazione e lavoro; il secondo è il D.Lgs. 368/2001 che ha riformato il contratto di lavoro a tempo determinato; il terzo è il cd. *credito d'imposta* che, in particolare in alcune aree, ha costituito un volano per le assunzioni a tempo indeterminato. Il D.Lgs. 276/2003 ha infine sancito l'abrogazione del Contratto di formazione e lavoro e tracciata la riforma dell'apprendistato. L'estensione del campo di applicazione dei contratti a causa mista previsto da Pacchetto Treu ha generato un sensibile incremento del ricorso a tali contratti nel settore manifatturiero (v. fig. 7).

Fig. 7 - Numeri indice dell'occupazione dipendente nel settore dell'industria manifatturiera



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat.

²⁶⁹ Fonte: elaborazione Isfol su indagine RTFL Istat.

Il principale effetto di tale crescita è stata una sensibile riduzione delle oscillazioni stagionali e, più in generale, della crescita dei contratti a termine. In altre parole l'evidenza empirica sembra suggerire che, almeno in parte, i contratti a causa mista abbiano funzionato come strumento di ingresso in azienda, mentre al contratto a termine sia effettivamente rimasto il compito di far fronte ai picchi di produzione stagionali. Gli effetti della legislazione successiva sembrano assai sfumati: se effetto c'è stato questo sembra avere influenzato più l'andamento dei contratti a causa mista che quello del lavoro a tempo determinato. Ciò farebbe presupporre che il vantaggio connesso con il credito d'imposta abbia indotto la domanda di lavoro a preferire direttamente il lavoro permanente a forme, seppur incentivate, di inserimento progressivo. Tale argomentazione è blandamente supportata dal fatto che dal 2000 si assiste ad una lieve ripresa dell'occupazione permanente, che solo nel gennaio 2001 torna ai livelli del 1993.

Il tasso di trasformazione dei contratti a causa mista nel settore manifatturiero²⁷⁰ è stato negli anni assai significativo. A parte una quota di lavoratori che, a distanza di dodici mesi²⁷¹, sono infatti ancora inquadrati con tale tipo di contratto di lavoro, le uscite verso la disoccupazione ammontano a circa il 5% dei soggetti e quelle verso l'inattività a circa il 3%. La maggior parte dei contratti conclusi trova nel lavoro permanente la sua tappa conclusiva.

Tab. 21 - Esiti occupazionali degli occupati con contratto a causa mista nel settore manifatturiero- valori %

Periodo	Occupati	di cui:			In cerca	Non fdl
		permanente	causa mista	altro		
1999-2000	91,3	62,0	23,2	4,7	6,0	2,7
2000-2001	95,2	58,0	29,9	5,4	3,7	1,1
2001-2002	88,5	49,9	33,9	1,3	6,9	4,6
2002-2003	94,0	51,4	35,1	6,6	4,4	1,6

Fonte: Panel longitudinale Isfol su dati Istat-RTFL.

I dati in esame, uniti alla nostra esperienza sul campo, dimostrano dunque che, salvo limitati casi di abuso, i contratti a causa mista sono stati favorevolmente accolti dal lato della domanda di lavoro ed hanno prodotto gli effetti sperati dal Legislatore²⁷².

12.2 Il confronto sindacale sul tema dell'inserimento nel settore della metalmeccanica

Le relazioni sindacali a livello nazionale nel settore della metalmeccanica sono caratterizzate da un clima di aspro confronto che ha portato una delle maggiori sigle sindacali del comparto – la Fiom – a non sottoscrivere il contratto nazionale di categoria. Tale posizione è da inquadrarsi in una più generale ed articolata opposizione alle recenti riforme introdotte nel mercato del lavoro, ed, in particolare, al D.Lgs. 276/2003. L'organizzazione ritiene che la suddetta riforma generi un'eccessiva “precarizzazione” dei rapporti di lavoro, fenomeno che investirebbe non solo la

²⁷⁰ Sarebbe più corretto parlare di esiti occupazionali più che di trasformazioni. Queste infatti sono tali solo se un contratto viene trasformato all'interno della stessa azienda.

²⁷¹ Per la costruzione del panel longitudinale utilizzato nelle analisi si può fare riferimento a Centra M., Discenza A. R., Rustichelli E., 2001, *op. cit.*

²⁷² Non teniamo qui conto dei possibili effetti di spiazzamento generazionale che il ricorso a contratti a causa mista possa avere introdotto nel mercato del lavoro italiano. Si veda ad esempio Contini B., Revelli F. (2004), *On the welfare effect of a wage subsidy on youth labor (Italy's Cfl program)*.

sfera di sicurezze e tutele del lavoratore, ma anche quella della produttività aziendale, che verrebbe ad essere penalizzata quando il lavoratore non possa o non riesca ad integrarsi nel posto di lavoro attraverso una motivante stabilità dell'impiego. La preclusione allo spirito della riforma manifestata dalla Fiom, non si traduce necessariamente in una astensione dalle trattative sul tema della flessibilità a livello territoriale ed aziendale, dove la stessa organizzazione ha concluso, insieme alle altre sigle sindacali, accordi contenenti anche proposte di utilizzo delle nuove tipologie contrattuali (è il caso, ad esempio, dell'introduzione del contratto di inserimento negli stabilimenti Ilva di cui si tratterà in seguito) o di diverse e più flessibili organizzazioni dell'orario di lavoro.

Per quanto attiene al recepimento del contratto di inserimento, il panorama delle opinioni dei principali attori istituzionali non si presenta molto variegato. Lo strumento non presenta difficoltà interpretative, e le maggiori associazioni di rappresentanza hanno sottoscritto l'Accordo Interconfederale del febbraio 2004. Diverso è lo spirito con il quale le parti accolgono le modalità di applicazione dello stesso.

Per quanto riguarda la parte datoriale, le associazioni di categoria e le stesse imprese da noi intervistate sottolineano come questo istituto possa più che altro costituire una soluzione transitoria in attesa di una riforma più articolata di strumenti più convenienti quali l'apprendistato professionalizzante. Su tale istituto convergono le aspettative della maggioranza degli interlocutori da noi ascoltati, soprattutto dopo l'abrogazione dei Contratti di formazione e lavoro. La vecchia disciplina sull'apprendistato, infatti, rendeva difficoltoso l'utilizzo di manodopera nel settore metalmeccanico, essendo negata la possibilità di utilizzare apprendisti nei "*lavori di manovalanza e di produzione in serie*" e nei turni notturni, che, in molte aziende di trasformazioni industriali, vengono svolti consuetudinariamente dalla manodopera. Le aspettative per una allentamento di queste limitazioni nelle normative regionali in materia, e quindi della facoltà di utilizzare il contratto di apprendistato professionalizzante *in vece* del Contratto di Formazione e lavoro appare al momento il tema fondamentale delle considerazioni datoriali in materia di contratto di inserimento. Sul punto occorre peraltro sottolineare come sembra esservi stato un diffuso ancoraggio al testo normativo del D.Lgs. 276/2003 e poca attenzione alle successive integrazioni ed in particolare alla circolare ministeriale n. 31 del luglio 2004. In tale circolare, infatti, il regime delle convenienze (ed in particolare degli sgravi contributivi) connesse all'utilizzo del contratto di inserimento viene ad essere notevolmente esteso, fino ad interessare molte categorie di soggetti che, nella lettera del Decreto, erano stati esclusi dal regime di benefici economici previsti per le categorie *cd. svantaggiate* alle lettere da b) a f) dell'art. 54²⁷³. Rimane tuttavia la preclusione all'utilizzo di sgravi generalizzati quali erano quelli connessi al Contratto di formazione e lavoro; incentivi, peraltro, che trovano ostacolo nelle sentenze europee in materia. È tuttavia chiaro come, paragonando i regimi di convenienze, l'apprendistato risulti più appetibile anche in virtù dell'estensione temporale della durata degli stessi.

Per quanto riguarda gli altri aspetti contenutistici dell'istituto contrattuale è stata rilevato un pressoché unanime consenso nel giudicare congrua la previsione di 16 ore di formazione. Nella sostanza, in presenza di un istituto ritagliato sulle assunzioni di manodopera poco qualificata, la fase di formazione ed addestramento dei lavoratori viene ad essere lasciata alla prassi aziendale. In sede di contrattazione aziendale, le parti hanno spesso convenuto nella definizione di percorsi

²⁷³ Diversa è la questione, sollevata da più interlocutori, della certificazione dello status degli individui ai fini di usufruire degli sgravi del 25% così come previsti dalla disciplina. Sul punto permane ancora qualche lacuna di conoscenza delle nuove norme inerenti la presa in carico dei soggetti da parte dei Spi (297/2001).

di inserimento assai più articolati della stringata previsione legislativa e di quanto ribadito in sede di Accordo Interconfederale. Più controverso può risultare il ruolo demandato ai sindacati nella fase informativa del percorso di inserimento. I rappresentanti sindacali da noi ascoltati infatti, hanno lamentato una resistenza da parte datoriale nel lasciare alle Rsu/Rsa, uno spazio autonomo per lo svolgimento di corsi di orientamento e illustrazione dei principali contenuti del contratto di lavoro e dello Statuto dei lavoratori.

Un secondo aspetto che ha dato luogo al confronto tra le parti sociali è la facoltà lasciata in sede Legislativa di sotto-inquadrare i neo-assunti fino a due livelli al di sotto di quanto previsto dal contratto in funzione della mansione effettivamente svolta all'interno del sito produttivo.

Occorre subito evidenziare come da parte datoriale il provvedimento sia giudicato positivo; tuttavia si è anche sottolineata la esiguità di tale incentivo, soprattutto in rapporto alla limitata estensione temporale di tale beneficio. Il sotto-inquadramento è invece osteggiato da parte sindacale, soprattutto in quanto elemento discriminatorio dei lavoratori inseriti.

12.3 Casi aziendali

ILVA SPA

Il Gruppo Riva²⁷⁴ è il primo gruppo italiano ed uno dei leader mondiali nel settore della siderurgia. Nel 1995 ha acquisito l'Ilva, che era stata appena privatizzata dal Gruppo Iri. Il 12 novembre 2003²⁷⁵ è stato siglato un accordo sindacale che disciplina l'utilizzo del contratto di inserimento negli stabilimenti Ilva di Cornigliano (GE) e Taranto.

Già nell'introduzione di tale accordo viene ben delineato il quadro di contesto che ha portato alla stipula di tale documento: gli stabilimenti dell'impresa sono stati recentemente interessati da massicci fenomeni di turnover in funzione della normativa di tutela dei lavoratori esposti all'amianto. Questo ha costretto e costringe tuttora l'Ilva a ricorrere al mercato per acquisire nuova manodopera. Nell'accordo aziendale le parti convengono sul fatto che la stabilizzazione della manodopera è un obiettivo condiviso e l'impresa si impegna a ridurre al 16% la quota di lavoro temporaneo sul totale della forza lavoro. Nell'accordo siglato il 12 novembre 2003, lo strumento ritenuto più idoneo alla nuova assunzione di lavoratori è proprio il contratto di inserimento.

Grazie alla disponibilità incontrata da parte dell'azienda, il caso Ilva è stato da noi approfondito attraverso l'intervista al Responsabile risorse umane, al Direttore di stabilimento di Cornigliano, al Responsabile risorse umane e formazione di Cornigliano, a due lavoratori assunti mediante il contratto di inserimento. Sono stati inoltre ascoltati, su segnalazione del Segretario nazionale Fiom, il Segretario regionale della Cgil Liguria ed il delegato della Fiom-Cgil in azienda.

L'Ilva è una realtà aziendale dove la flessibilità è generalmente poco praticata: il ciclo siderurgico integrato, infatti, non prevede alcun tipo di stagionalità, né permette di variare in maniera significativa il grado di utilizzazione degli impianti, che sono sempre sfruttati appieno. Pertanto l'impresa ha da sempre fatto ricorso al lavoro "atipico" solamente in funzione di una prospettiva di inserimento della manodopera in azienda. A tal fine, l'impresa ha sempre fatto

²⁷⁴ Per una storia del gruppo si può consultare il sito <http://www.rivagroup.com>

²⁷⁵ Si veda anche De Biasi P., *Ilva Spa: il contratto integrativo*, in *Contratti & contrattazione collettiva*, 2003, n. 12.

ricorso ai contratti a causa mista (Cfl ed apprendistato), in base al loro contenuto formativo ed alla possibilità di selezionare i candidati tramite un esteso periodo di prova. La necessità di strumenti di inserimento ad alto contenuto formativo è rafforzata dal fatto che gli stabilimenti Ilva sono soggetti da diversi anni ad un forte *turn-over* aziendale connesso con la fuoriuscita di personale qualificato, dovuta al prolungato periodo di esposizione all'amianto dei lavoratori. Questo fenomeno è particolarmente massiccio nel sito di Taranto, dove, a fronte di un'offerta abbondante, la manodopera da inserire in azienda è mediamente poco professionalizzata.

Nel nuovo scenario venutosi a creare dopo la legge 30, l'unico contratto a disposizione per far fronte al *turn-over* è quello **d'inserimento**. Infatti la normativa sul contratto a termine è ritenuta dall'azienda eccessivamente restrittiva, imponendo vincoli oggettivi al loro utilizzo come misura di inserimento; mentre l'apprendistato era, al momento dell'intervista, ancora in attesa di regolamentazione regionale. Per quanto riguarda il contratto di inserimento, i rappresentanti aziendali hanno sottolineato come l'Accordo Interconfederale del febbraio 2004 non abbia costituito un elemento di novità rispetto al dispositivo previsto dal 276. Tuttavia, esso ha ribadito, qualora ve ne fosse la necessità, il relativo apprezzamento delle Parti Sociali rispetto all'utilizzo di tale istituto.

Il contratto aziendale Ilva non presenta particolari novità rispetto al quadro delineato dai due documenti succitati. Rispetto alle disposizioni contenute nel 276/2003, sono stati migliorati due aspetti: il sottoinquadramento e la formazione. Per ciò che attiene al primo si è deciso che una quota di neo-assunti possa essere sottoinquadrata di un solo livello invece dei due previsti. Questa previsione si concretizza nel fatto che, in generale, il personale inquadrato al I livello terminerà il contratto al III. Nei casi in cui l'inserimento avviene al II livello, l'azienda ha già valutato che l'individuo, in base alla scolarizzazione, possa essere inquadrato al IV livello.

Per ciò che attiene al contenuto formativo del contratto, l'accordo prevede una formazione di 80 ore. La parte datoriale sostiene che sin da subito è parso pacifico, in sede negoziale, che l'alta professionalità e la specificità delle mansioni in azienda richiedessero un percorso di accompagnamento congruo. La formazione prevede un pacchetto di ore standard per il primo modulo (si veda *infra* ed in ogni caso si rimanda al testo dell'accordo) che poi si differenzia in base alle famiglie professionali previste dall'organico.

Data la numerosità dei contratti stipulati, non esiste un vero e proprio bilancio delle competenze individuali in sede di programmazione delle attività di formazione, la segnalazione di eventuali difficoltà è rimandata ai capi squadra che seguono i giovani (categoria elettiva di utilizzo dell'istituto) nell'inserimento in azienda. L'accordo aziendale prevede in materia la costituzione di un osservatorio bilaterale, ovvero di un comitato composto da rappresentanti aziendali e sindacali, che può intervenire nel caso in cui si osservi un malfunzionamento dei percorsi formativi e di inserimento dei neo-assunti. Tale istituzione non si è al momento ancora insediata.

Il contratto di inserimento ha per ora interessato quasi esclusivamente personale giovane. Vi è stato un singolo caso di assunzione di un *over 50* nello stabilimento di Cornegliano. A prescindere da un reale interesse per l'inserimento delle cd. categorie svantaggiate, l'azienda segnala la persistenza di problemi burocratici e procedurali nella certificazione dello status così come definito dal 276. Questo fattore, peraltro, impedisce all'impresa di usufruire degli sgravi contributivi previsti. Nel complesso il contratto di inserimento è ritenuto uno strumento di semplice applicazione dai vertici aziendali, e la sua introduzione è stata ben accolta anche da parte sindacale (cfr. *infra* per un confronto). Non è uno strumento di flessibilità, e, se confrontato con il Cfl, non offre il vantaggio decontributivo che aveva reso quest'ultimo molto appetibile e

diffuso. È un contratto che garantisce di più il lavoratore rispetto ad un contratto temporaneo e consente comunque all'azienda di verificare le competenze e l'attitudine dei giovani al lavoro. Storicamente in azienda il tasso di trasformazione dei contratti temporanei in ingresso in tempi indeterminati supera abbondantemente l'80%, pertanto l'imposizione del vincolo del 60% di riconferma non incide sulla naturale scrematura che avviene in azienda.

È tuttavia nel confronto con altri strumenti che a detta del rappresentante aziendale da noi intervistato in materia, che il contratto di inserimento appare meno appetibile. In particolare è stato mostrato interesse per la nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

Quest'ultimo è infatti indirizzato alla stessa categoria soggettiva (giovani in età 18-29) e potrebbe, se riformato rispetto alla precedente disciplina, divenire uno strumento ideale per le assunzioni in azienda. La vecchia disciplina era ritagliata su un mondo artigianale (si ricordi il divieto di utilizzo dell'apprendista in lavori in serie e per certi versi appariva eccessivamente iniqua nei confronti dei lavoratori che nei sei anni di durata del contratto non avevano diritto a scatti di anzianità, premi di produzione, straordinari, ecc., con il risultato di demotivare eccessivamente l'individuo. La soluzione ideale per l'azienda consisterebbe nella trasformazione del nuovo apprendistato professionalizzante in un "*Cfl rafforzato*", che l'impresa avrebbe certamente interesse ad utilizzare come strumento di inserimento in luogo del contratto di inserimento.

Sintetizzando le possibili alternative disponibili al datore di lavoro per un percorso di inserimento in azienda di manodopera poco qualificata, si lamenta una certa confusione nella Legislazione italiana. Se si mettono in relazione i tre potenziali contratti d'ingresso ognuno ha dei limiti:

- il contratto a termine così come disciplinato dal 368/2001 è troppo vincolante. Sarebbe opportuno "liberalizzare" il primo contratto ed imporre vincoli severi alla possibilità di rinnovo;
- per l'apprendistato andrebbe scelta una "direzione": o il "modello tedesco", nel quale effettivamente si affiancano lo studio ed il lavoro, o un "Cfl rafforzato", che recupererebbe molte delle convenienze del regime antecedente il 276/2003;
- il contratto di inserimento è poco incentivante e sarà spiazzato dall'apprendistato: al momento le fasce di età interessate sono le medesime.

Potrebbe "sopravvivere" residualmente in funzione delle cd. classi svantaggiate.

Per ciò che attiene al Decreto Legislativo 276/2003, il rappresentante aziendale sottolinea come esso non modificherà sostanzialmente le strategie aziendali. L'attenzione è comunque rivolta allo staff leasing ed al lavoro a progetto. Quest'ultimo può essere utile per trattenere in azienda personale uscito prematuramente per la legge sull'esposizione all'amianto e di cui l'azienda non si vuole privare. In generale il Decreto nasce da "buona ispirazione" soprattutto quando essa è rivolta a "contenere e normare le abnormità sociologiche" preesistenti nel mercato del lavoro italiano.

Visita allo stabilimento dell'Ilva di Cornigliano (Ge)

Nonostante una crisi aziendale prolungata che ha investito sia lo stabilimento di Taranto che quello di Genova, il forte *turn-over* occupazionale derivante dalle normative sull'amianto impone continuamente all'Ilva di ricostituire la pianta organica aziendale. Il **contratto di inserimento** è risultato l'unico strumento idoneo a tal fine ed ha sostituito il Contratto di formazione e lavoro quale modalità di reclutamento di personale. Tuttavia, rispetto a quest'ultimo presenta lo svantaggio di indirizzarsi ad una fascia di età più ristretta (il limite superiore per le assunzioni

non incentivate è infatti di 28 anni contro i 32 previsti dal Cfl). In un contesto nel quale quello genovese, dove l'Ilva non attrae manodopera giovanile, più incline a lavori meno usuranti, la restrizione del bacino di approvvigionamento ha creato all'azienda problemi di reclutamento.

Al momento dell'indagine nello stabilimento genovese erano presenti 100 lavoratori con contratto di inserimento, sugli originari 118. Il 65% di essi sono inquadrati al I livello, il 35% al II. Quest'ultimo è riservato ai soggetti diplomati o con qualifica professionale. Entrambe le categorie di individui, in caso di esito positivo del contratto (18 mesi), saranno inquadrati in organico con il III livello. Per gli assunti al I livello vi è un passaggio intermedio al II livello dopo sei mesi.

In azienda sono presenti tre grandi famiglie professionali:

- manutentore elettrico (manutenzione macchinari);
- manutentore meccanico (manutenzione macchinari);
- operatore siderurgico (esercizio, produzione).

Quest'ultima famiglia è quella più vasta e comprende le varie fasi del processo produttivo.

La formazione di 80h. è modulata in base ad ogni singola professione nel quale viene inserito il soggetto. Il percorso comune riguarda solamente le prime 16 ore, nelle quali si svolge un breve corso di diritto del lavoro e si impartiscono le norme relative alla sicurezza. Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento, oltre le 80h, viene impartita la normale formazione prevista a cadenza regolare per tutti i dipendenti dei singoli reparti. Alcune fasi della formazione sono co-gestite con il sindacato che è comunque rappresentato in sala nelle prime 40h.

Durante la nostra intervista è stata posta una questione circa l'**interpretazione della norma** che ci sembra opportuno riportare. A prescindere dalla scrematura che avviene nei primi due mesi di prova del contratto, è possibile che in corso d'opera il responsabile di una squadra, di concerto con la direzione, si accorga che uno dei neo-assunti sarebbe meglio inquadrato in un altro reparto dell'azienda. Mentre con il Cfl era possibile muovere i soggetti da un reparto all'altro o da una mansione all'altra (es. dalla manutenzione alla produzione, da una postazione di una macchina all'altra), nel caso del Cdi la specificazione del percorso di inserimento parrebbe ostativa rispetto ad un dirottamento dei soggetti verso altre famiglie professionali (ad es. dalla manutenzione elettrica a quella meccanica).

Lavoratore con contratto di inserimento 1

L1 è un ragazzo di 26 anni, convive con la sua compagna da un anno e mezzo in una casa di proprietà. Dopo la licenza media ha preso il diploma di perito elettronico presso un ITIS di Genova, dove risiede ed ha sempre vissuto. La sua storia lavorativa registra come esperienza principale quella di un contratto a termine di 3 anni e mezzo nel settore della vendita all'ingrosso di apparecchiature elettroniche dove, nonostante una buona riuscita è stato licenziato (“...*il principale mi ha mandato via con le lacrime agli occhi... non ce la faceva proprio a tenermi*”). È stato anche grazie alla liquidazione del contratto precedente che ha potuto fare un mutuo per l'abitazione. Dopo quel contratto ha lavorato per altri 3-4 mesi, poi ha partecipato alle selezioni Ilva, azienda nella quale aveva interesse a lavorare.

Dato il suo titolo di studio e le esperienze lavorative precedenti avrebbe preferito lavorare come manutentore elettrico, tuttavia non ha trovato disponibilità da parte dell'azienda ed è stato inserito al II livello (essendo in possesso di un diploma) nel reparto zincatura. Alla scadenza del contratto (iniziato a fine gennaio 2004), se tutto va bene, sarà promosso al III livello. I suoi turni di lavoro seguono il seguente ciclo: 4 mattine (6.30-14.30) ed un giorno di riposo; 4 pomeriggi

(14.30-22.30) ed un giorno di riposo; 4 notti (22.30-6.30) ed due giorni di riposo.

Al ciclo vanno aggiunti 2 recuperi (domeniche non godute) a scadenze predeterminate.

Nella sua squadra c'è un altro ragazzo con contratto di inserimento. Capita alle volte di fare straordinario. Infatti, le regole dell'impianto impongono che in caso di mancato arrivo del turno successivo, l'operatore debba fermarsi in postazione per le successive 4 ore. Data la condizione familiare queste evenienze non creano ad L1 eccessivi problemi. Ha seguito il corso di formazione previsto dal contratto (80h), non ha un vero e proprio *tutor*, ma il caposquadra ed i lavoratori più anziani lo seguono costantemente. In un paio di occasioni è stato convocato in direzione per valutare come stesse procedendo il suo inserimento. Ha svolto le regolari visite mediche. Su consiglio del padre ("Finché non hai un contratto a tempo indeterminato non ti iscrivere...") non si è iscritto e non frequenta troppo assiduamente il sindacato. Tuttavia, quando ha chiesto spiegazioni o chiarimenti ad un rappresentante sindacale ha trovato buona accoglienza. È capitato che qualche sindacalista lo avvicinasse per sapere come andava. Il ragazzo sembra molto motivato, la sua situazione salariale è migliorata e l'acquisto della casa è sicuramente uno sprone al lavoro, anche straordinario. Secondo lui a Genova "*se uno ha voglia di lavorare il lavoro lo trova*", pur se dequalificato rispetto agli studi intrapresi.

Lavoratore con contratto di inserimento 2

L2 è un ragazzo di 22 anni, vive ancora in famiglia. Ha un diploma di elettronica presso un Ipsia di Genova, dove vive e risiede dalla nascita (come la stragrande maggioranza dei lavoratori Ilva). L'unica precedente esperienza lavorativa è stata vissuta in parallelo con la scuola ed è durata 2 anni. Inserito ad inizio febbraio 2004 come manutentore elettrico al II livello, lavora dal lunedì al venerdì dalle 7 alle 16. Fa straordinari se ci sono problemi sulle linee (la squadra viene chiamata in caso di guasti all'impianto, se ciò avviene in prossimità del cambio turno si deve comunque attendere per terminare le riparazioni). Inoltre gli viene chiesto di lavorare anche qualche week-end. A precisa domanda risponde che non è costretto a fare più straordinari di altri lavoratori anziani, e probabilmente, la situazione familiare gli permette di farli senza particolari oneri. È l'unico lavoratore con contratto di inserimento nella sua linea. Ha svolto le 80 ore di formazione prevista, dove è stato concesso spazio anche ai sindacati. Inoltre ha svolto un corso aggiuntivo di aggiornamento di 4 ore insieme a tutta la sua linea.

La rappresentanza sindacale

La Fiom conta in Ilva circa 800 iscritti, di cui 30 impiegati. Agli iscritti Fiom vanno aggiunti i circa 300 lavoratori iscritti alle due altre maggiori sigle sindacali, Fim e Uilm. Pertanto il tasso di sindacalizzazione è pari a circa il 30% della manodopera, anche se il settore impiegatizio sembra meno permeabile alla rappresentanza sindacale. Secondo il racconto del delegato da noi intervistato, l'accordo aziendale sui contratti di inserimento è giunto dopo un iniziale braccio di ferro.

Alla scadenza utile per l'assunzione degli ultimi contratti di formazione e lavoro, per far fronte al continuo *turn-over*, l'azienda aveva inizialmente fatto ricorso all'apprendistato (due assunzioni). Il sindacato, ostile a tale tipologia di contratto, ha dato vita ad una lotta che si è conclusa con la firma dell'accordo. A tal proposito giova ricordare come il segretario generale della Fiom avesse giudicato l'accordo Ilva come un ottimo risultato per il sindacato. Il delegato sindacale della Fiom ci descrive un clima aziendale più teso rispetto al quadro prospettato dai rappresentanti aziendali intervistati. Per quanto riguarda l'accordo sul contratto di inserimento, le 80 ore di formazione somministrate ai giovani neo-assunti, sono state duramente contrattate,

soprattutto perché l'impresa spingeva affinché la formazione venisse svolta esclusivamente all'interno dei singoli reparti. Ora il sindacato partecipa attivamente ai corsi in aula, con una parte delle ore introduttive lasciate a disposizione dei delegati aziendali²⁷⁶ per introdurre il tema del diritto del lavoro, della sicurezza, del ruolo dei sindacati stessi in azienda. In generale, il sindacato cerca di mantenere il contatto con i neo-assunti attraverso sondaggi informali. A parere del sindacalista da noi intervistato, la situazione vissuta dai lavoratori con contratto di inserimento in azienda è quella di soggetti deboli e sottoposti al ricatto della possibile non trasformazione del contratto. Malattie ed infortuni sono visti di cattivo occhio dall'azienda, al punto che in molti casi gli stessi lavoratori anziani ed i capisquadra suggeriscono di usufruire delle ferie piuttosto che dei permessi. A parte ciò, non essendo ancora stata attivata la commissione di controllo prevista nell'accordo (il ritardo, per ammissione dello stesso delegato, è dovuto ad un processo interno di riorganizzazione sindacale), il sindacato non è potuto intervenire nello specifico su eventuali situazioni di disagio dei lavoratori. Tale commissione, comunque, era già attiva in passato per i Cfl.

Altri delegati della Fiom Liguria raccontano di altri accordi aziendali sul contratto di inserimento in Liguria. In particolare quello del gruppo Ansaldo Energia, che ha uno stabilimento con 1700 dipendenti a Genova. L'accordo prevede la trasformazione in contratti permanenti di tutti i contratti di inserimento stipulati, ad eccezione di quei soggetti che non superano una selezione effettuata durante il corso di formazione. 85 contratti sono già stati trasformati in lavoro permanente, altri 200 sono in essere.

MERLONI SPA

La Merloni è uno dei marchi storici dell'industria italiana. Dietro tale denominazione si nascondono infatti marchi prestigiosi quali Ariston ed Indesit (quest'ultimo probabilmente destinato a diventare il nuovo nome della società marchigiana). In Italia l'azienda dispone di 8 siti produttivi, una sede amministrativa, due di rappresentanza. I dipendenti sono circa 5700.

Come prassi vuole per aziende di tali dimensioni, la contrattazione integrativa è abbastanza sviluppata, anche se nell'ultimo accordo sottoscritto (14 marzo 2003)²⁷⁷ si limita a disciplinare solamente l'orario di lavoro, l'utilizzo di del lavoro a termine, la fissazione di premi di produttività e il miglioramento dell'ambiente di lavoro. Tuttavia in tale accordo viene anche ribadita la centralità delle commissioni paritetiche interne, che danno vita a quel "sistema partecipativo" richiamato nel preambolo dell'accordo integrativo. Tra tali commissioni vale la pena ricordare quella sulle pari opportunità, che, tra gli altri, ha il compito di "*proporre azioni positive conformi ai principi di cui all'art. 1 Legge 125/91*" e di "*proporre la sperimentazione di sistemi di orario flessibile per il personale che consentano di coniugare le esigenze aziendali con quelle soggettive*". Vi è tuttavia da sottolineare come nessuno specifico argomento venga sviluppato attorno al contratto di lavoro a tempo parziale. Altra commissione insediata è quella per la formazione, che "*costituirà sede di conoscenza e di discussione del piano formativo aziendale*".

Al momento la Merloni non fa ricorso a **contratti di inserimento**. Vi è innanzitutto da sottolineare come, nel recente passato e sino alla sua definitiva abrogazione²⁷⁸, l'azienda

²⁷⁶ La quantificazione dello spazio concesso ai sindacati varia a seconda dell'interlocutore: l'azienda riferisce di un'ora, il sindacato di 4-5 ore.

²⁷⁷ Copia dell'accordo è scaricabile presso l'archivio del Cnel (www.cnel.it).

²⁷⁸ Gli ultimi progetti approvati risalgono all'ottobre del 2003.

utilizzasse in maniera diffusa il Contratto di Formazione Lavoro per le assunzioni nel settore impiegatizio e amministrativo. In tale periodo i lavoratori venivano formati ed inseriti nel settore di pertinenza con una quota di conversioni in contratti permanenti superiore al 90%. Attualmente la politica aziendale prevede un periodo di stage di durata non inferiore a sei mesi e non superiore ai dodici mesi, seguito, nel caso di esito positivo, da un'assunzione a tempo indeterminato. I motivi che spingono la Merloni a non utilizzare il contratto di inserimento sono legati alla concorrenza con le altre imprese sul mercato del lavoro. Il contratto di inserimento infatti prevede, seppur temporaneamente, una forte riduzione della retribuzione, fatto che potrebbe scoraggiare od allontanare personale qualificato dall'impresa. Ne consegue che la Merloni preferisce fidelizzare la manodopera (peraltro già formata attraverso lo stage) proponendo direttamente un'assunzione con contratto a tempo indeterminato²⁷⁹.

PIAGGIO & C. SPA

La Piaggio è un marchio storico del *made in Italy*. L'azienda è stata fondata nel 1884, e prima di dedicarsi esclusivamente alla produzione di motoveicoli e di componenti (nel 1946 viene lanciata la Vespa), ha coperto praticamente ogni settore della mobilità: dagli arredamenti navali alla costruzione di motrici e vagoni ferroviari, dai motori per impiego aeronautico a idrovolanti e aerei civili e militari. L'allora azienda Piaggio è oggi un gruppo leader nella produzione e nel commercio mondiale di motoveicoli. La produzione comprende scooter, moto e ciclomotori nelle cilindrata da 50 a 500cc con i marchi Piaggio, Vespa, Gilera e Derbi; inoltre l'azienda produce e commercializza motori. Il Gruppo Piaggio dispone di stabilimenti produttivi in Italia, Spagna, India e Repubblica popolare cinese e di una rete commerciale che copre 55 paesi in tutti i continenti. Nel 2003, Piaggio ha complessivamente venduto 430.000 veicoli, con un fatturato consolidato di 987,2 milioni di euro. Nella nostra visita alla sede principale dell'azienda (Pontedera, Pisa), il rappresentante aziendale da noi intervistato ha palesato uno scarso interesse per il contratto di inserimento. Le argomentazioni utilizzate a sostegno di tale posizione differiscono lievemente in funzione delle mansioni e delle figure utilizzate prevalentemente in azienda. Per ricoprire i posti vacanti nel settore impiegatizio, l'azienda ricorre in massima parte a soggetti laureati. In base all'esperienza maturata dalla Piaggio, i candidati il più delle volte rifiutano contratti che prevedano riduzioni salariali anche se temporanee. È inoltre probabile che altre aziende proponessero contratti più appetibili di quello di inserimento a personale con tale formazione (si veda il caso Merloni), e quindi sia la concorrenza tra imprese ad escludere il ricorso a contratti non permanenti e a retribuzione piena. L'area che potrebbe maggiormente beneficiare dell'introduzione del contratto di inserimento potrebbe essere quella dell'officina sperimentale ed in generale delle mansioni operaie specializzate. Tuttavia, la Piaggio sembra maggiormente propensa ad attendere la nuova disciplina sull'apprendistato che potrebbe proporsi come successore del vecchio Cfl, ampiamente applicato in azienda prima della sua abrogazione. Per quanto attiene alla tipologia del re-inserimento, il territorio su cui opera la sede di Pontedera, non è caratterizzato da disoccupazione persistente, né emergono particolari propensioni al lavoro da parte di donne precedentemente inattive.

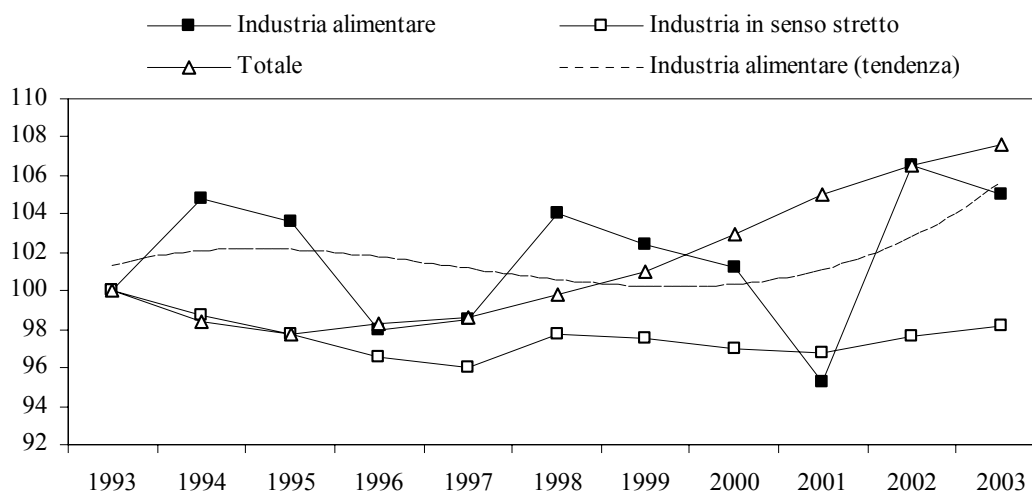
²⁷⁹ Come osservatori esterni ci si permette un appunto: perché utilizzare lo stage formativo invece di un contratto di inserimento? Evidentemente l'azienda ritiene di avere maggiore libertà di azione utilizzando lo strumento dello stage, che non prevede quote di conversione obbligatoria, né eventuali costi di interruzione del rapporto.

13. IL SETTORE ALIMENTARE*

13.1 Le dinamiche settoriali

Il comparto dell'industria agro-alimentare italiana si compone di circa 40.000 imprese²⁸⁰ cui afferiscono circa 400.000 mila addetti, di cui 264.000 dipendenti – l'1,8%, dell'occupazione italiana ed il 7,7% di quella generata da tutto il settore industriale. In termini di valore della produzione (105 miliardi di euro nel 2004), l'industria alimentare è il secondo comparto dell'industria manifatturiera dopo la metalmeccanica. Esporta merce per 14,2 miliardi di euro, con un saldo commerciale positivo pari a 1,7 miliardi di euro. I maggiori volumi di affari sono generati dal settore lattiero-caseario, seguito da quello dolciario, dei salumi e del vino.

Fig. 8 - Numeri indice dell'occupazione per settore (base 1993=100)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat-RTFL.

A differenza di quanto accaduto in quest'ultimo, il *trend* occupazionale dell'industria alimentare nell'ultimo decennio è stato positivo, ed in linea con il resto dell'economia italiana. Tuttavia, in base alle esperienze da noi raccolte sul territorio e nei colloqui con gli attori principali di questo comparto, questa performance è stata ottenuta anche attraverso una serie di dinamiche complesse, con crisi aziendali significative, fusioni tra grandi marchi industriali,

* A cura di Mario Emanuele ed Emiliano Rustichelli.

²⁸⁰ I dati presentati in questa sezione sono in parte tratti dalla documentazione presente sul sito Internet della Federalimentare e in parte frutto di nostre elaborazioni su dati Istat (Asia e RTFL).

trasformazioni significative dei sistemi di produzione. Due fenomeni stanno minacciando ulteriormente l'equilibrio del comparto.

Il primo deriva dall'espansione della grande distribuzione commerciale. Mentre finora essa costituiva semplicemente uno dei maggiori acquirenti del prodotto finale, le strategie attuali sembrano maggiormente "aggressive", con il controllo della filiera e la creazione di marchi propri. Il risultato di tale operazione è un accorciamento della filiera stessa ed il controllo completo del processo verticalmente integrato. Questo processo ha generato una pressione competitiva sui prezzi, che spinge le imprese a contenere i costi del lavoro e delle materie prime.

Il secondo fattore di novità è costituito dalla crescente competizione internazionale. Essa ha più risvolti che sinteticamente possono essere ricondotti a:

- diversificazione delle fonti di approvvigionamento delle materie prime con un vantaggio competitivo rispetto ai fornitori nazionali;
- delocalizzazione delle produzioni in paesi a minore costo del lavoro con rischio di perdita di occupazione sul territorio nazionale;
- afflusso di prodotti finiti (anche di quelli una volta ad esclusivo appannaggio dell'industria italiana) confezionati all'estero e conseguente concorrenza al ribasso sui prezzi.

Il tema della concorrenza internazionale, peraltro, solleva diversi interrogativi circa il futuro degli stabilimenti di grandi imprese multinazionali situati in Italia. Nel settore agro-alimentare è infatti possibile rintracciare la presenza diretta ed indiretta (attraverso forme di controllo societario più o meno "lunghe") di grandi colossi industriali le cui strategie di localizzazione dipendono da management non sempre italiano o che comunque risponde a logiche di gruppo.

13.2 Il confronto sindacale

Nel settore alimentare, nello svolgimento dell'indagine di capo, il gruppo di lavoro dall'Isfol, ha incontrato i rappresentanti sindacali di ambito nazionale della **Flai-Cgil e della Fai-Cisl**.

In questa sede si è appreso che nelle aziende del settore il D.Lgs. n. 276/2003 non ha, al momento, avuto un impatto rilevante; questo però non è da attribuirsi ad una astratta visione pregiudiziale rispetto agli istituti contrattuali in esso previsti, ma alle difficoltà pesanti in cui versa il settore alimentare in questo periodo: sempre più spesso, infatti, avvengono fusioni e concentrazioni societarie che finiscono per determinare esuberi di personale, così che la priorità strategica in tema di occupazione diventa il mantenimento della forza lavoro già presente in azienda e, nei pochi casi, in cui, invece, un'impresa proceda ad assumere, questo avverrà quasi esclusivamente con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, specie laddove si tratti di una risorsa umana particolarmente qualificata.

Nel complesso, le informazioni ricevute sono state davvero esigue, ma prezioso è stato il contributo offerto da tali rappresentanti rispetto alla selezione dei casi aziendali in cui sarebbe stato possibile rinvenire evidenze utili all'approfondimento dei temi in questa sede trattati.

Per evincere lo stato di applicazione del contratto di inserimento nel settore alimentare, anche il *focus* sulle impressioni delle associazioni sindacali di rilevanza **territoriale** è stato deludente: davvero esigue sono state, infatti, le informazioni in tale contesto reperite.

Il segretario regionale della **Fai-Cisl della provincia Milano**, infatti, ha sostenuto che, ad ottobre 2004, non vi sarebbero dati che inducano ad affermarne una seppur limitata diffusione di tale tipologia contrattuale.

Allo stesso modo, il Responsabile della **Flai-Cigl della provincia di Cuneo**, che si occupa

costantemente della Ferrero SpA e di altre importanti aziende della zona, ha rilevato che l'impatto della nuova legge non può ancora considerarsi significativo, soprattutto perché il settore alimentare è comunque in profonda crisi. Nessun contratto di inserimento sarebbe stato stipulato nelle diverse aziende del settore alimentare che lo stesso responsabile segue nello svolgimento della sua attività sindacale. Aggiunge, inoltre, che anche il contratto di formazione e lavoro, almeno negli ultimi due anni, è stato utilizzato in maniera residuale.

13.3 Contrattazione collettiva nazionale

Il confronto per il rinnovo del Ccnl di **Unionalimentari**, in scadenza al 31.12.2003, è iniziato nel settembre 2003, ma si è concluso solo in data 5 maggio del 2004 (l'accordo di rinnovo è stato stipulato da Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil).

La parte datoriale avrebbe immediatamente dichiarato il proprio interesse ad una positiva conclusione delle trattative solo a fronte di un confronto aperto in merito all'applicazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 276/2003 e questo ha finito per pesare sulla trattativa finale.

L'accordo del 6.5.2004 di Unionalimentari ha, in tal modo, potuto prevedere a tutto tondo gli istituti del D.Lgs. n. 276/2003; di contro, ciò ha permesso alle associazioni sindacali di ottenere importanti vantaggi economici, perché la definizione di tale Ccnl ha determinato un netto miglioramento del trattamento retributivo dei lavoratori delle piccole e medie imprese del settore alimentare. Grande attenzione è stata posta alla individuazione del livello di contrattazione collettiva che avrebbe dovuto soddisfare i numerosi rinvii ad essa elevati nel decreto citato. Si è optato per la contrattazione collettiva nazionale, evitando ogni intervento, a tal fine, della contrattazione di livello aziendale, così da conferire uniformità di regolamentazione al settore.

Con riferimento al contratto di inserimento, è stato possibile incontrare i componenti della commissione tecnica istituita da **Unionalimentari** per il rinnovo del loro contratto collettivo; da quanto da loro esposto, peraltro in piena aderenza a quanto più diffusamente appreso durante l'indagine, il termine dell'esperienza dei Cfl avrebbe creato grande scontento tra le aziende consociate. Viene inoltre precisato come rimanga preferibile, rispetto al contratto di inserimento, il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato, dove, peraltro, manca il limite di durata minimo di 9 mesi. Il periodo di prova previsto all'Accordo Interconfederale e nello stesso Ccnl sarebbe poi inidoneo a testare le qualità del lavoratore e questo concorre ulteriormente a rendere preferibile il contratto di lavoro a termine di breve durata. Il basso salario derivante dal sotto-inquadramento nel contratto di inserimento, infine, non costituirebbe uno strumento determinante in termini di convenienza economica rispetto alle esigenze ed alle aspettative delle aziende.

Dai dati di Unionalimentari, inoltre, risulta che, sino alle ultime settimane prima dell'emanazione del D.Lgs. n. 276/2003, la percentuale di trasformazioni di rapporti di lavoro *temporaneo* (Cfl, lavoro a tempo determinato, lavoro interinale), una volta scaduti, in contratti di lavoro a tempo indeterminato sarebbe stata comunque altissima, superiore ai due terzi del totale; secondo i componenti della commissione per il rinnovo del Ccnl questo dato renderebbe poco comprensibile la reale motivazione che ha determinato il Legislatore all'introduzione di un ennesimo contratto di lavoro a termine, seppur di tipo *soggettivo*.

Tali ragioni, nel loro complesso, insieme alla forte attesa per l'attuazione della riforma dell'apprendistato, avrebbero reso, ad oggi, il contratto di inserimento un rapporto di lavoro, di certo, applicato solo in termini residuali.

Come appena accennato, nel fronte datoriale esisterebbe oggi grande scontento rispetto alla

situazione dell'apprendistato, soprattutto per i ritardi nell'avvio della pur necessaria stagione legislativa regionale.

Nell'accordo del 5 maggio 2004, per la regolamentazione di tale contratto, è stata comunque risolta la *vexata quaestio* dell'anzianità di servizio in costanza del contratto di apprendistato professionalizzante, determinandola in misura *“equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato”* (art. 12). Tale norma verrà applicata soprattutto ai contratti di apprendistato professionalizzante con durata pari a sei anni (ossia per gli assunti con tale contratto ed inquadrati oltre il 4° livello in aziende fino a 50 dipendenti), perché, al termine di questo periodo, il lavoratore coinvolto avrà maturato uno scatto di anzianità pari a ventiquattro mesi e potrà godere della prevista progressione stipendiale.

Con specifico riferimento al testo del contratto collettivo del 2004, è possibile estendere, insieme al contenuto delle singole clausole di riferimento, alcune riflessioni sulla relativa disciplina del contratto di inserimento (art. 12 *bis*), dando altresì evidenza alla circostanza che il Ccnl di Federalimentari, essendo stato stipulato in data 14 luglio 2003, non contiene analoghe previsioni.

Occorre, innanzitutto, riportare come nel Ccnl Unionalimentari sia stato previsto un periodo di prova, come stabilito dall'Accordo Interconfederale dell'11.2.2004, pari a quello previsto con riferimento al livello iniziale in cui verrà inserito il lavoratore. Quest'ultimo avrà diritto, anche questa volta in conformità al suddetto Accordo Interconfederale, ad un periodo di formazione di 16 ore, di cui 8 verranno destinate all'apprendimento della disciplina del rapporto di lavoro e dell'organizzazione aziendale, mentre le rimanenti 8 all'informazione in tema di prevenzione ambientale ed antinfortunistica.

Le parti hanno altresì inteso dare rilievo effettivo a questa esigenza formativa prevedendo che, *“per la realizzazione del progetto, il piano individuale di inserimento potrà prevedere la partecipazione a corsi di formazione interni od esterni all'azienda, anche attraverso il ricorso al “Fondo formazione Pmi” per la formazione continua. La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel “libretto formativo del cittadino”, previsto dall'art. 2, lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003. In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito del “Fondo formazione Pmi””.*

Vengono dunque riprese le previsioni dell'Accordo Interconfederale, ma, al contempo, viene stabilito che i corsi di formazione potranno anche essere esterni alle aziende e che dovrà essere, a tal fine, dato grande spazio alle attività formative organizzate dal Fondo formazione Pmi; del resto, come avveniva già in costanza di applicazione del Cfl, le piccole e medie imprese hanno una tradizione di organizzazione di attività e di corsi di formazione direttamente connesse alle possibili destinazioni lavorative a cui verranno assegnati i soggetti interessati, così da facilitare e rendere più funzionale il *matching* tra domanda ed offerta di lavoro.

Si riporta, di seguito, qualche breve nota su alcuni tra i profili più interessanti della regolamentazione collettiva sul contratto di inserimento.

Innanzitutto, va rilevato come la durata del contratto di inserimento sia stata articolata in modo che debba risultare pari a:

- a) 9 mesi, per il conseguimento delle qualifiche inquadrati all'VIII e al VII livello;
- b) non superiore a 16 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrati al VI livello;

c) non superiore a 18 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrare in livelli superiori al VI.

Si rileva, inoltre, come non sia stato recepito il rinvio, di cui all'art. 58, co. 2, D.Lgs. n. 276/2003, ai fini dell'individuazione di un limite al numero massimo di lavoratori da poter assumere con contratto di inserimento.

È stato disciplinato analiticamente anche il regime collettivo ai fini del computo del periodo di comporto in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, venendo ad essere precisato che, in vista della conservazione del posto di lavoro, l'assenza per malattia non potrà essere maggiore di: 70 giorni, per i contratti di inserimento di 9 mesi; 80 giorni, per i contratti di inserimento di 16 mesi; 90 giorni, per i contratti di inserimento di 18 mesi.

Per maggiore chiarezza, è stato evidenziato che, qualora il contratto abbia una durata inferiore a quella massima sopra indicata nelle ultime due ipotesi, la conservazione del posto si intenderà proporzionalmente ridotta.

Anche il trattamento economico in caso di malattia è stato oggetto di confronto tra le parti; a tal proposito, è stato deciso che per i primi tre giorni di malattia, il lavoratore percepirà il 20% della retribuzione ordinariamente spettantegli, mentre dal 4° giorno fino al termine del periodo massimo di comporto, al lavoratore con contratto di inserimento spetterà una retribuzione pari a quanto previsto dal Ccnl con riferimento a tutti gli altri lavoratori. Ovviamente, *“gli importi di cui sopra si intendono assorbiti, fino a concorrenza, da quanto erogato dall'Inps al medesimo titolo”*.

Il lavoratore con contratto di inserimento che si dimetterà in corso di esecuzione del rapporto di lavoro, inoltre, sarà tenuto a comunicare al datore di lavoro il debito preavviso, osservando il medesimo termine previsto con riferimento al livello *“nel quale è inserito all'atto della risoluzione del rapporto”*.

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, il periodo del contratto di inserimento non viene considerato ai fini del computo della stessa per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità e per il passaggio al VII livello dopo 6 mesi di effettiva prestazione nell'VIII livello, così come, invece, sarebbe automatico secondo previsto dall'art. 13 del Ccnl.

È da sottolineare come le parti, in relazione all'incentivo giuridico del non computo dei lavoratori assunti con contratto di inserimento, abbiano accettato l'impianto legislativo, salvo che per l'applicazione di quanto previsto dall'art. 5 (Diritti sindacali) della Legge n. 300 del 1970, vista l'assoluta rilevanza di tale disposizione ai fini della tutela della condizione di qualsiasi lavoratore.

Ancora, appare meritevole di attenzione l'azione propositiva che, per finalità di chiarezza, le parti sociali con la stipula del Ccnl hanno inteso porre in essere nel momento in cui hanno, in una nota a verbale dell'art. 12 bis, richiesto al Ministero del lavoro e delle politiche sociali se, *“ai fini di cui sopra, tra i disoccupati di lunga durata vengano ricompresi anche gli inoccupati di lunga durata, come definiti dall'art. 1, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 297/2002 e pertanto coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di un'occupazione da più di 12 mesi o da più di 6 mesi se giovani, cioè, ai sensi dell'art. 1, comma 2 lettera b) del D.Lgs. n. 297/2002, i soggetti di età superiore a 18 anni e fino a 25 anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a 29 anni compiuti”* o, ancora, se, *“relativamente all'art. 54, comma 1 lettera d) del D.Lgs. n. 276/2003, la dizione almeno 2 anni debba essere intesa come gli ultimi 2 anni di calendario rispetto all'assunzione ovvero 2 anni in un determinato arco temporale; ed, infine, se, “con la dizione che non abbiano lavorato, debba*

intendersi qualsiasi attività lavorativa, dipendente o autonoma, e come considerare eventuali attività occasionali”.

A parte la necessità di rilevare come il Ministero del lavoro abbia fatto chiarezza su alcune di queste perplessità già con la circolare n. 31 del 2004, è però utile osservare come, in generale, da un dialogo costruttivo tra parti sociali e Legislatore possano emergere condizioni favorevoli ad una migliore comprensione dell’istituto contrattuale in esame e, conseguentemente, ad una sua più ampia diffusione.

13.4 Casi aziendali

SAGIT-UNILEVER (ROMA)

A seguito dell’incontro avuto con il Responsabile delle risorse umane di **Sagit/Unilever**, presso la sede di Roma, si è appreso che la Società ha una forza lavoro pari a 2.800 unità, ripartita tra circa 500 dipendenti in sede ed il resto distribuito tra i tre stabilimenti (siti in Caivano e Cisterna) e la distribuzione. Negli stabilimenti si lavora a ciclo continuo da quindici a ventiquattro turni settimanali. Non sarebbe possibile articolare i cicli produttivi su un minore numero di turni di lavoro dal momento che, essendo indispensabile sanificare (e svolgere tutte quelle operazioni necessarie a assicurare l’assoluta igiene dei prodotti confezionati durante la produzione) gli impianti dopo ogni interruzione – causata anche da una pausa tra i diversi turni – del ciclo produttivo, qualora venisse diminuita l’intensità di sfruttamento degli impianti stessi, si incrementerebbero in modo inversamente proporzionale i costi connessi alle operazioni di sanificazione.

A parte quanto verrà osservato in seguito, si coglie anche in questa realtà aziendale come l’esigenza più importante sia quella di mantenere la manodopera più che far ricorso a particolari tipologie contrattuali per l’assunzione di nuovo personale; dal 1998 in avanti, infatti, sono state periodicamente avviate procedure di mobilità che hanno interessato circa 500 lavoratori per anno.

Come già avvenuto con riferimento al contratto di formazione e lavoro, anche per il contratto di inserimento non vi è stato alcun utilizzo di tale tipologia contrattuale in relazione agli impiegati in amministrazione; non dovrebbero esservi difficoltà a procedere a nuove assunzioni con contratti di inserimento rispetto allo stabilimento di Caivano ma, allo stato, visto la crisi che attraversa il settore alimentare, appare preferibile, come premesso, il mantenimento della manodopera, piuttosto che l’avvio di nuove assunzioni.

In generale, comunque, non sembra che l’Azienda manifesti particolare interesse verso questa misura contrattuale.

GRANAROLO SPA (BOLOGNA)

Con riferimento all’azienda **Granarolo**, affatto rilevante nel settore alimentare, si è appreso che la stessa possiede 11 stabilimenti produttivi, in cui lavorano complessivamente circa 1.348 dipendenti (dati del giugno 2004), con un’età media intorno ai 44 anni.

L’attività produttiva di questa azienda non registra picchi produttivi particolarmente evidenti in determinati periodi dell’anno, ma si mantiene costante nell’arco dei 12 mesi.

Nessun **contratto di inserimento** è stato sinora stipulato e il management sembra realmente poco interessato a tale tipologia contrattuale, sebbene il contratto di formazione e lavoro sia stato

precedentemente utilizzato in modo consistente in azienda²⁸¹. C'è, invece, attesa rispetto alla regolamentazione del contratto di **apprendistato** che verrà adottata dalla Regione Emilia Romagna; non viene, infatti, escluso che, una volta emanata la normativa regionale, si possa ricorrere all'apprendistato in misura importante, dal momento che si ritiene che quest'istituto possa essere utilizzato per far fronte alle esigenze di assunzione di manodopera che precedentemente venivano soddisfatte con il ricorso al Cfl.

BARILLA - PARMA

Anche con riferimento all'azienda **Barilla**, va rilevato che l'indagine condotta dall'Isfol è intervenuta in un momento di particolare difficoltà del settore alimentare, nel quale si è prossimi ad un *blocco delle assunzioni*. È stato, infatti, possibile registrare semplicemente un processo di sostituzione fisiologica del personale, ma solo con riferimento a figure strategiche per l'impresa. Inoltre, nel contratto di categoria (Ccnl del luglio 2003 di Federalimentari), vista la non coincidenza dei periodi temporali, non si è potuto recepire tempestivamente la regolamentazione dei nuovi contratti di lavoro (come il contratto di inserimento) normati solo successivamente, nel settembre del 2003. In considerazione dell'avvenuta emanazione della L. n. 30/2003 e durante l'attesa per il decreto di attuazione, le parti hanno però in quell'occasione concordato un rinvio ad un successivo accordo, ma lo stesso, come noto, non è stato ancora definito.

Sino alla data dell'incontro con i responsabili aziendali (novembre 2004), si è appreso che in Barilla è stato stipulato semplicemente un contratto di inserimento sulla base delle previsioni contenute all'Accordo Interconfederale.

In generale, in vista di quella che potrebbe in futuro costituire l'esperienza di applicazione aziendale del **contratto di inserimento**, occorre aggiungere come la Barilla provenga da una felice esperienza di ricorso al contratto di formazione e lavoro. Ferma la diversità tipologica con il contratto di inserimento, può comunque essere utile evidenziare come il Cfl sia stato, infatti, massicciamente adoperato in passato in Azienda per l'assunzione di giovani lavoratori (è possibile stimarne un ricorso, approssimativamente, tra le 500 e le 1000 unità), con una aliquota davvero molto elevata di trasformazioni, prossima al 97%, dei Cfl scaduti.

Per aziende di elevate dimensioni come Barilla è risultato, inoltre, fondamentale l'aspetto *selettivo* di questo tipo di contratto, rispetto ai pur non trascurabili sgravi contributivi che lo stesso garantisce. L'azienda ha, infatti, un continuo bisogno di far ricorso a lavoratori aventi buone capacità professionali ed idonei alle particolarità dei cicli produttivi adottati nei propri stabilimenti.

In termini generali, peraltro, Barilla considerava il Cfl uno strumento contrattuale efficace, soprattutto in virtù dell'obbligo formativo, perché lo stesso consentiva di dotare i lavoratori coinvolti di un bagaglio professionale valido ed apprezzabile anche al di fuori dell'azienda dove il rapporto di lavoro poteva svolgersi.

Purtroppo alcuni comportamenti di altre imprese (*“sempre sul filo delle percentuali obbligatorie di trasformazione”*) hanno finito per svilire le finalità formative di questo istituto,

²⁸¹ Come strumenti di organizzazione flessibile della forza lavoro, sembra diffuso in azienda il contratto di lavoro a **tempo determinato**, anche grazie ad un accordo aziendale con i sindacati che permette di superare la clausola di contingentamento fissata al 10% dal contratto collettivo. I picchi di applicazione di questo contratto si registrano in estate, soprattutto per permettere ai lavoratori a tempo indeterminato di andare in ferie. È possibile, ancora, registrare un significativo ricorso al lavoro a termine anche per far fronte al *turn-over* e come strumento di prova del lavoratore neo-assunto, vista la possibilità di determinare una durata inferiore rispetto al minimo di 9 mesi del contratto di inserimento.

rendendolo in molte esperienze semplicemente uno strumento per assicurarsi mano d'opera a basso costo. Per le ragioni appena estese, sempre che si riescano a ripristinare le medesime condizioni, soprattutto in termini di attenzione per le attività di formazione, è verosimile pensare che, in futuro, non appena sopravvenga una fase congiunturale economicamente più favorevole, il contratto di inserimento possa divenire un istituto adeguato ed appetibile rispetto alle esigenze delle imprese e della Barilla, in particolare. Intanto, nel testo dell'unico contratto di inserimento stipulato, la formazione è stata prevista formalmente in misura pari a 16 ore, come da Accordo Interconfederale; tuttavia, si apprende che il lavoratore, così assunto in Barilla, usufruirà certamente di almeno 100 ore di formazione nei 18 mesi di contratto previsti, in linea del resto con quanto avviene regolarmente per gli altri dipendenti assunti nel settore impiegatizio, a testimonianza del fatto che la polemica sulla formazione, circa la natura eventuale o essenziale della stessa, sia fine a se stessa, specie laddove le strategie formative interne alle aziende siano valide e consolidate in funzione della garanzia del mantenimento di condizioni di competitività nel settore commerciale di riferimento.

ALTRE AZIENDE

Nel tentativo di reperire informazioni circa il livello di implementazione del contratto di inserimento in Umbria, si è fatto ricorso alla esperienza del responsabile delle sede regionale della Flai-Cgil.

Anche in tale occasione è stato confermato il *trend* nazionale negativo del settore alimentare e il rapporto immediatamente diretto tra tale *trend* e la non diffusa applicazione di molti tra gli istituti disciplinati nel D.Lgs. n. 276/2003.

Trattandosi, infatti, di un settore in forte recessione per il significativo calo generalizzato dei consumi, le aziende ed i sindacati hanno finito negli ultimi mesi per misurarsi soprattutto nel merito degli strumenti volti a garantire il mantenimento della base occupazionale presente nelle aziende.

Anche per questo, allo stato (ottobre 2004), non è possibile affermare che, in questo settore, le aziende presenti in Umbria abbiano dimostrato grande attenzione rispetto alle novità introdotte con il D.Lgs. n. 276/2003.

Da quanto appreso, infatti, aziende di rilievo nazionale come la Colussi, la Perugina, la San Gemini, la Rocchetta e la Petrini (mangimi) non hanno ancora fatto ricorso ad alcuna nuova assunzione con gli strumenti contrattuali introdotti dal suddetto decreto di riforma del mercato del lavoro, e conseguentemente, nemmeno al contratto di inserimento.

Analoghe considerazioni valgono per le aziende contattate in Lombardia. Tra queste, la **Galbani** (Milano) e la **Simmenthal/Kraft** (Milano-Monza), che hanno confermato di non aver avviato alcuna nuova assunzione con il contratto di inserimento.

14. ALTRI SETTORI*

Al fine di costituire un quadro quanto più ampio possibile in merito all'implementazione del D.Lgs. n. 276/2003, l'indagine di campo ha interessato, seppur con minore sistematicità, anche altri settori produttivi.

14.1 Settore chimico-farmaceutico

14.1.1 Confronto sindacale e contesto sindacale

Con riferimento al settore della chimica-farmaceutica (Ccnl 12 febbraio 2002), nell'ottobre del 2004 il gruppo di lavoro Isfol ha incontrato a Milano il Responsabile delle relazioni industriali di **Federchimica**.

In quest'occasione, è stato fatto presente, in termini di prima approssimazione, come potrebbe costituire un errore impostare la formazione dal lato dell'offerta, quando la stessa dovrebbe, invece, essere maggiormente influenzata dagli specifici fabbisogni formativi delle aziende.

In tale settore operano 1.500 aziende, con un bacino occupazionale di 230.000 lavoratori. Il 75% delle aziende ha gli stabilimenti produttivi e le sedi legali ubicate nell'Italia settentrionale.

Il 75% degli addetti al settore sono di sesso maschile, di cui il 35% osserva un orario a ciclo continuo con prestazioni anche di lavoro notturno. Il primo di questi dati si giustifica a causa del fatto che diverse tipologie di lavorazione adottate richiedono manodopera preferibilmente maschile (negli stabilimenti, infatti, non mancano possibili fonti di pericolo, soprattutto con riferimento alla condizione delle donne durante lo stato di gravidanza). Il 25% dei lavoratori addetti al settore, inoltre, sarebbero quadri, contro il 35-40% di operai.

Non si sono riscontrate particolari difficoltà legate alla contrattazione sul rinnovo del contratto nazionale di cui sopra: Federchimica, tuttavia, manifesta rimpianto per non aver potuto regolamentare alcuni degli istituti normativi che sarebbero stati successivamente introdotti dal D.Lgs. n. 276/2003.

In generale, circa il livello di apprezzamento di questi istituti, Federchimica ritiene che sia possibile registrare la sussistenza di considerevoli difficoltà nel recepimento di strumenti legislativi non ben conosciuti, né condivisi; da questo punto di vista, vi sarebbe, infatti, l'effettiva esigenza di una crescita culturale, così come era già riscontrato, nello svolgimento dell'indagine, nelle impressioni raccolte durante l'incontro con il responsabile dell'area relazioni industriali di Confindustria.

Il contratto collettivo nazionale è, come premesso, stato definito nel febbraio del 2002, così da non poter permettere che nello stesso fossero contenute previsioni specifiche in tema di **contratto di inserimento**.

Dalle informazioni apprese durante l'incontro avuto in Federchimica, tuttavia, è stato

* A cura di Mario Emanuele.

immediatamente possibile cogliere come la categoria dei chimici sia, da sempre, molto interessata ai problemi della formazione (sui temi della sicurezza sui luoghi di lavoro, appositi corsi venivano organizzati già prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 626/04) e come su tale fronte i rapporti con i sindacati siano stati, anche in passato, davvero molto costruttivi. L'Ente bilaterale dei chimici, inoltre, svolge da tempo una forte azione per lo sviluppo e la promozione delle attività di formazione.

Il Cfl è stato, negli anni addietro, utilizzato in modo non irrilevante, per l'assunzione di circa il 2,5-3% del totale degli occupati del settore.

Viene stimato che adesso il contratto di inserimento avrà, almeno nella prima fase dal settembre 2003, una percentuale di utilizzo non maggiore del Cfl (Federchimica ne prevede a regime un utilizzo pari a 3%); al momento, tuttavia, malgrado queste stime, non sembrerebbe che, dalle loro informazioni, sia stato stipulato alcun contratto di inserimento per l'assunzione di personale nelle aziende consociate.

A seguito dell'assunzione con contratto di inserimento, il lavoratore entrerebbe, comunque in azienda con inquadramento in categoria D3, due livelli al di sotto di D1 (la classificazione da Ccnl prevede sei livelli, da A ad F, in ordine decrescente).

Il chimico-farmaceutico è un settore ad alto livello di professionalità: come detto, solo il 35% degli impiegati sono inquadrati come operai; le loro mansioni richiedono preparazione, forte attenzione e sono tutt'altro che ripetitive. Per questa ragione, si rileva come Federchimica ritenga, comunque, che il contratto d'inserimento, nel settore in esame, sembrerebbe più adatto a fronte dell'assunzione della categoria dei lavoratori "reinserti", essendo questi maggiormente professionalizzati.

Per l'ingresso dei giovani alla prima esperienza lavorativa viene giudicato più consono alle esigenze settoriali il ricorso al contratto di apprendistato e, a tale proposito, vi sarebbe una forte attesa e, parimenti, un certo disappunto per il ritardo nell'introduzione delle normative regionali.

In ambito sindacale, sono state raccolte le impressioni del rappresentante provinciale della Femca-Cisl a Milano. In tale contesto, si è preferito incontrare un esponente sindacale territoriale, piuttosto che nazionale, visto che in Lombardia è presente la maggior parte degli stabilimenti produttivi del settore (Bayern, Solvay).

Secondo Femca-Cisl, tra le tipologie contrattuali introdotte e/o modificate dal D.Lgs. n. 276/2003, l'apprendistato, con i forti sgravi contributivi per esso previsti, costituisce lo strumento giuridico di maggior interesse. Anche per questo, per le aziende del settore chimico-farmaceutico, il passaggio dal Cfl al contratto di inserimento non sarebbe stato indolore.

Anche secondo l'opinione di tale associazione, il contratto di inserimento, al massimo, dovrebbe essere utilizzato per il reinserimento di qualche lavoratore ultracinquantenne.

Del resto, già nel periodo precedente al settembre 2003, anche il Cfl era stato scarsamente utilizzato: ad esempio, la sede italiana della Bayern SpA, su 2.059 dipendenti, ha stipulato l'ultimo contratto di formazione e lavoro solo nel 2002. Per i nuovi ingressi, in questo genere di aziende, è prevalente il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato, ex D.Lgs n. 368/2001, o al contratto di *stage*. Di questi contratti a termine, tuttavia, viene confermato, di regola, circa il 60% con trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, soprattutto nel settore farmaceutico.

La mancanza di esplicite previsioni sulla formazione con riferimento al contratto di inserimento, inoltre, non desta alcuna preoccupazione, dal momento che, nel settore in esame, le attività di formazione sono sempre state organizzate e gestite in modo soddisfacente insieme a

Federchimica, con cui esistono buoni rapporti sindacali.

14.1.2 Contrattazione collettiva

Essendo il contratto collettivo nazionale stato stipulato nel febbraio del 2002, non sono ovviamente presenti nel relativo testo collettivo previsioni specifiche in tema di contratto di inserimento; a fronte di eventuali assunzioni con questa tipologia contrattuale, il conseguente rapporto non potrà che essere regolato secondo quanto previsto al D.Lgs. n. 276/2003 ed all'Accordo Interconfederale.

14.2 Settore energia e petrolio

Il settore della chimica ha visto recentemente la costituzione, al suo interno, di un ulteriore comparto contrattuale, quello dei lavoratori dipendenti di aziende operanti nel settore dell'energia elettrica, petrolio pubblico e privato e gas-acqua.

Le parti sociali, infatti, si sono organizzate per esprimere adeguatamente gli interessi collettivi di settore e, possibilmente, pervenire alla definizione di un contratto unico del settore energia²⁸².

Ragion per cui appare oltremodo interessante esaminare, seppur brevemente, le dinamiche di tale settore con riferimento ai temi di nostro interesse

14.2.1 Contrattazione collettiva

In data 14 marzo 2002, è stato stipulato il Ccnl per la regolamentazione unitaria di 2 aree contrattuali, precedentemente separate:

- a) gli addetti all'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di cogenerazione, di lavorazione o alla distribuzione di prodotti petroliferi (escluse la ricerca, l'estrazione ecc. delle rocce asfaltiche e bituminose);
- b) gli addetti del settore energia Eni.

Ma, rispetto agli argomenti in esame, solo con il Ccnl del 9 dicembre 2003, concluso con riferimento al secondo biennio economico, le parti contraenti hanno assunto impegni precisi; infatti, in questa sede, hanno confermato *“la comune volontà di consolidare l'attuale struttura contrattuale e di individuare strumenti condivisi da recepire alla prossima scadenza con soluzioni concordate”* e si sono date appuntamento per il successivo gennaio al fine di programmare *“una serie di incontri finalizzati a definire una comune interpretazione al testo contrattuale al fine di consentire una più agevole consultazione sugli articoli e/o commi che necessitano di chiarimenti”*. Infine, in attesa di nuovi accordi sindacali, hanno convenuto di *“utilizzare per le future assunzioni le normative attualmente vigenti nel contratto Energia e Petrolio”*. Proprio sulla base di tale assunto, l'Asiep e le Segreterie nazionali di Filcem-Cgil,

²⁸² A tal proposito risulta appare opportuno riportare la premessa contenuta al capo I, dedicato alle Relazioni Industriali, del Ccnl 14.3.2002: *“Le parti firmatarie del presente Ccnl sono consapevoli che il settore energia e petrolio si conferma strategico nei processi di globalizzazione in atto, deve far fronte a rilevanti processi di liberalizzazione dei mercati energetici, è chiamato a miglioramenti continui nella sostenibilità ambientale dei propri cicli produttivi e dei relativi prodotti e alla piena valorizzazione delle risorse umane nella comune convinzione che una partecipazione attiva dei lavoratori sia un fattore essenziale per il raggiungimento dei comuni obiettivi. Questo scenario ha comportato fusioni e concentrazioni delle maggiori imprese petrolifere e diffuse riorganizzazioni mirate alla focalizzazione della strategia aziendale nel core business e nello sviluppo internazionale. Tali processi sollecitano tra l'altro le parti a promuovere interventi finalizzati a mantenere nella sua attuale integrità l'area contrattuale dell'energia”*.

Femca-Cisl, Uilcem-Uil, dopo essersi confrontate sulla *“portata delle conseguenze e l’impatto di carattere contrattuale derivanti dalla nuova disciplina in materia di occupazione e mercato del lavoro”*, hanno, in data 1.4.2004, manifestato la volontà di *“agevolare la creazione di un efficace mercato del lavoro, valutando la possibilità di ricorrere ad interventi ed a conseguenti elementi di flessibilità, al fine di cogliere tutte le opportunità utili per l’occupabilità dei lavoratori, dirette a favorire la stabilità del posto di lavoro (...); e favorire immediatamente l’introduzione di quegli strumenti che disciplinano l’ingresso al lavoro dei giovani anche attraverso una formazione effettiva e strutturata”*.

In quest’ambito, oltre all’adeguamento delle clausole del precedente Ccnl in tema di contratto di apprendistato, è stato espressamente disciplinato il contratto di inserimento.

In tal senso, è stato richiamato l’Accordo Interconfederale del febbraio 2004 e le previsioni nello stesso contenute. Le parti, però, sono andate oltre, provando ad enucleare una disciplina maggiormente coerente rispetto alle tipicità degli addetti al settore interessati dall’applicazione di questa tipologia contrattuale. È stato inoltre predisposto un apposito modello di progetto individuale di inserimento che dovrà essere debitamente allegato al contratto di lavoro.

Circa la durata di questo contratto di lavoro, va precisato come essa sia stata pattuita in misura pari a 12 o 18 mesi (non è stato, tuttavia, specificato se tale differenziata previsione debba giustificarsi in relazione alle mansioni del lavoratore o al suo livello di qualificazione o ad altri diversi aspetti). Le clausole relative alla categoria di inquadramento ed al periodo di prova sono conformi al D.Lgs. n. 276/2003 ed all’Accordo Interconfederale. Viene, peraltro, particolarmente esplicita la necessità di un *tutor* aziendale che dovrà essere in possesso di *“formazione e di competenze adeguate e seguirà il lavoratore per tutta la durata del rapporto”*.

È sul tema della formazione che sono state introdotte le previsioni di maggior respiro: *“al fine di promuovere l’effettiva qualificazione dei lavoratori assunti con contratto di inserimento, l’azienda garantirà almeno 40 ore di formazione per i contratti di inserimento che abbiano una durata di 12 mesi e almeno 60 ore di formazione per i contratti di inserimento che abbiano una durata di 18 mesi. Le ore di formazione ricomprendono anche quelle in tema di salute sicurezza sui luoghi di lavoro. In ogni caso, la formazione svolta durante l’esecuzione del rapporto di lavoro verrà registrata, a cura dell’azienda, nel libretto formativo”*.

Come emerge chiaramente dal testo appena riportato, tale clausola è certamente migliorativa rispetto all’Accordo Interconfederale: pur, ribadendosi, in generale, come la formazione non costituisca un elemento qualificante la causa del contratto di lavoro in esame, non può non rilevarsi come un periodo maggiore di formazione costituisca la riprova dell’effettivo interesse delle aziende rispetto alla qualificazione professionale dei propri dipendenti.

Dal punto di vista del trattamento giuridico complessivo, inoltre, si aggiunge che *“i lavoratori assunti con contratto di inserimento potranno iscriversi al Fondo di previdenza complementare e al Fondo integrativo sanitario”*, e soprattutto che, *“in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, il periodo del contratto di inserimento verrà computato ai fini dell’anzianità di servizio”*, senza ulteriori specificazioni.

Dal momento che l’Accordo Interconfederale del febbraio 2004 stabilisce, invece, che, nella medesima situazione, il computo nell’anzianità di servizio debba avvenire *“ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell’istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo”*, potrebbe evincersi che, nel Ccnl di cui al presente

paragrafo, le parti contraenti abbiano voluto far valere l'anzianità di servizio anche con riferimento agli *“aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati”*. Sebbene questa possa apparire una forzatura interpretativa, non si riscontrano reali elementi ostativi rispetto ad una simile conclusione.

Ancora migliorativa risulta la previsione che ha permesso l'incremento della clausola di mantenimento fissata all'art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003 ed all'Accordo Interconfederale più volte citato: in questi due testi essa è, infatti, fissata al 60% dei lavoratori assunti nei diciotto mesi precedenti, mentre nel Ccnl Energia elettrica e petrolio è stata determinata in misura pari ai due terzi del medesimo insieme di lavoratori.

La clausola finale della regolamentazione collettiva sul contratto di inserimento prevede che, *“con riferimento specifico al reinserimento le parti rinviando al livello aziendale l'individuazione di tutte le modalità che consentano la realizzazione dell'obiettivo condiviso di massimizzare la stabilizzazione del rapporto di lavoro”*; questa previsione pattizia appare assolutamente condivisibile perché solo a livello *micro* sarà possibile verificare la congruenza tra le peculiarità della natura aziendale e delle tecniche produttive adottate in ciascuna impresa rispetto all'esperienza pregressa, in termini di qualificazione e mansioni esercitate, del lavoratore da reinserire.

14.2.2 Caso aziendale

ENEL SPA

In tal contesto settoriale, si è proceduto ad esaminare l'esperienza di un'azienda leader come l'**Enel SpA** (Roma).

In data 25.5.2004, tale Società, insieme a Filcem-Cgil, Flaei-Cisl ed Uilcem-Uil, ha stipulato uno specifico accordo per regolamentare il ricorso al contratto di inserimento. La definizione di tale intesa non è stata complessa, in quanto tutte le parti contraenti avrebbero dimostrato un forte apprezzamento per le soluzioni trattate e condivise.

Secondo quanto riferito dal Responsabile delle risorse umane, in particolare, i sindacati avrebbero particolarmente apprezzato gli impegni assunti dall'azienda perché ritenuti migliorativi rispetto a quanto sancito nell'Accordo Interconfederale del 11.2.2004.

Nell'accordo aziendale è stata fissata al 70% - quindi in termini ulteriormente migliorativi anche rispetto al Ccnl dell'aprile 2004 - la percentuale di lavoratori con contratto di inserimento che, una volta scaduto quest'ultimo, l'Azienda si è impegnata a mantenere in azienda, al fine di poter procedere a nuove assunzioni con la medesima tipologia contrattuale.

Tale impegno formale, peraltro, viene considerato sottodimensionato rispetto all'esatto numero di lavoratori che l'Azienda dovrebbe, alla fine, effettivamente mantenere, numero questo che viene stimato in misura percentuale prossima al 90%. Questo appare verosimile, soprattutto perché, vista la delicatezza delle attività che andranno a svolgere gli operai elettricisti, l'azienda ha deciso di assumersi importanti costi per la loro formazione e, ferma tale opzione strategica, sarebbe a tal punto davvero contraddittorio che, in sede di nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, non venisse fatto ricorso proprio a quel personale a cui è stato somministrato uno specifico addestramento. Proprio a tal proposito, nel contratto stipulato è stato convenuto che, a differenza dell'Accordo Interconfederale, durante lo svolgimento del contratto di inserimento al lavoratore saranno somministrate almeno 90 ore di formazione. Ed ancora, a dimostrazione dell'importanza che l'Azienda attribuisce alla formazione del lavoratore ed alla sua

qualificazione professionale *on the job*, va inoltre sottolineato come “*la trasformazione del contratto di inserimento in rapporto di lavoro a tempo indeterminato avverrà, previo accertamento con esito positivo da effettuare mediante colloquio, della professionalità acquisita e del livello di adattamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo*”.

Anche in vista del migliore perfezionamento del periodo di formazione, l’Azienda ha tarato la durata del contratto da applicarsi nella misura massima prevista dal D.Lgs. n. 276/2003, sfruttando in tal modo anche l’intera flessibilità ad esso connessa; i rapporti di lavoro derivanti da un contratto di inserimento, pertanto, avranno sempre una durata di 18 mesi. È stato inoltre pattuito che l’orario di lavoro di un lavoratore, assunto con un contratto di inserimento, sarà pari a 38 ore settimanali nell’ipotesi di rapporto di lavoro a tempo pieno ovvero proporzionalmente ridotto in caso di ricorso al part-time; il periodo di prova è stato, invece, determinato in misura pari a 3 mesi.

A parte quanto appena precisato sul rapporto tra la durata massima del rapporto di lavoro e la flessibilità che ne discende, è verosimile che l’Enel utilizzi questo contratto, complessivamente considerato, come periodo di prova del lavoratore “*inserito*” in vista della futura stabilizzazione del rapporto di lavoro; questo, in verità, non appare affatto discutibile rispetto alla *ratio legis* dell’istituto, soprattutto considerando l’impegno significativo assunto dall’Azienda ai fini delle attività di formazione.

È interessante, infine, notare, sebbene possa apparire superfluo, come le parti nel contratto aziendale del maggio 2004 abbiano altresì inteso regolamentare il trattamento del lavoratore per gli infortuni sul lavoro o le malattie contratte a causa di servizio: “*Verrà corrisposta la retribuzione intera fino alla guarigione clinica, nei limiti della durata del contratto di inserimento, ed il relativo periodo non è computato ai fini del raggiungimento del comparto. Quanto il lavoratore abbia diritto di percepire per atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, anche di legge, sarà computato in conto del trattamento di cui sopra, fino al limite dell’intera retribuzione e l’eventuale eccedenza sarà corrisposta al lavoratore*”.

Nel maggio del 2004, in esecuzione dell’accordo aziendale sopra citato, si è provveduto ad assumere in azienda circa 200 lavoratori con contratto di inserimento.

L’avvio di questi nuovi rapporti di lavoro rientra in una più vasta campagna di assunzione che in un triennio (2003-2005) porterà l’Enel ad assumere circa 1.500 nuovi dipendenti, tra operai ed impiegati. Il contratto di inserimento sarà certamente la tipologia contrattuale a cui l’azienda farà ricorso in modo prevalente a tal fine.

Di contro, viene fatto presente come in Enel l’apprendistato non abbia mai ricevuto un’applicazione rilevante; l’azienda non nasconde, però, un certo interesse per il futuro, ma allo stato ritiene che il contratto di inserimento possa considerarsi sufficiente in vista della soddisfazione delle aspettative connesse alla descritta campagna di assunzioni. Si aggiunge come, in passato, l’Azienda abbia fatto ricorso al contratto di formazione e lavoro (Cfl), più che altro, come strumento di organizzazione flessibile delle risorse umane. In quella fase di applicazione, la forte decontribuzione per l’assunzione di giovani è stata particolarmente apprezzata da Enel SpA che, infatti, ha assunto un importante numero di giovani con questo contratto.

Nell’accordo del maggio 2004, gli incentivi giuridici resi disponibili dal Legislatore per il contratto di inserimento sono stati conformati in modo da risultare funzionali alle esigenze dell’azienda. In particolare, il sottoinquadramento di due livelli è stato previsto solo per gli operai e gli impiegati; diversamente, infatti, il sottoinquadramento per i laureati sarà di un solo livello.

Questa distinzione si è resa necessitata per invogliare rispetto all’assunzione in Enel,

mediante la proposta di una retribuzione più elevata, giovani laureati potenzialmente contesi da eventuali *competitors* e, inoltre, per rendere chiaro agli altri dipendenti l'adozione, a tal fine, di un criterio oggettivo (basato su titoli e qualificazione) a giustificazione del differenziato trattamento economico.

Precedentemente, invece, in costanza dell'applicazione del solo Cfl, anche gli operai e gli impiegati erano sottoinquadri di un solo livello, ricevendo, pertanto, il medesimo trattamento dei laureati.

Visto il sottoinquadramento così introdotto, è stato però ritenuto opportuno disporre, sin dall'inizio dell'assunzione, un sistema trasparente in relazione al percorso di carriera successivo alla stipula del contratto di inserimento: pertanto, con riferimento ai laureati, è stato previsto che gli stessi saranno inizialmente inquadrati in categoria BS super, arriveranno alla categoria A1 al termine di un periodo di diciotto mesi (spazio temporale di efficacia del contratto di inserimento); successivamente, decorsi i successivi tre mesi rispetto a tale scadenza, saranno inquadrati, come lavoratori a tempo indeterminato, in categoria A1 super per essere, infine, dopo altri tre mesi, inquadrati come A super.

Sostanzialmente, si tratta dello stesso percorso di carriera, a parte l'iniziale sottoinquadramento, a cui veniva assoggettato un lavoratore che, in passato, veniva assunto con Cfl e che oggi interessa anche un lavoratore laureato assunto in Enel, sin da subito, con un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Per arrivare alla categoria A super, infatti, tutti e tre queste categorie di lavoratori impiegano/impiegavano, al di là della categoria di inquadramento iniziale, un periodo di 24 mesi.

Previsioni simili, seppur con le opportune distinzioni, valgono per i contratti di inserimento relativi agli impiegati (titolari di un diploma di scuola secondaria) ed agli operai (che avranno frequentato un Ipsia).

Nel primo caso, un lavoratore assunto dall'inizio con un contratto a tempo indeterminato impiegherà 24 mesi per arrivare alla categoria di inquadramento B super, partendo dalla categoria B 1; chi, invece, era stato assunto con un Cfl o colui che entra oggi in azienda con un contratto di inserimento raggiunge la categoria B super in trentasei mesi, partendo nella prima ipotesi (Cfl) dalla categoria B 2 super, mentre nella seconda dalla categoria B 2.

Nell'ultima fattispecie, quella relativa agli operai, il periodo necessario al raggiungimento della categoria B 2 è, per tutte e tre le differenziate categorie di lavoratori prese a riferimento, comunque pari a 36 mesi: in questo caso cambia semplicemente la categoria di inquadramento iniziale che per il contratto a tempo indeterminato sarà C super, per il Cfl era C1 e per il contratto di inserimento sarà C 2.

Rispetto alle categorie soggettive di lavoratori cd. *svantaggiati*, l'Enel ritiene che farà ricorso al contratto di inserimento per assumere quasi esclusivamente giovani tra i 18 ed i 29 anni, al massimo anche qualche disoccupato di lunga durata; viene, altresì, rilevato come non sia affatto facile trovare lavoratori *over 30*, con qualche esperienza di lavoro già maturata, disponibili ad accettare un salario ridotto, a causa del sottoinquadramento, rispetto a quello percepito dal lavoratore comparabile o rispetto al trattamento in essere presso altre aziende che non fanno ricorso a tale tipologia contrattuale.

14.3 Edili

14.3.1 Confronto sindacale

Con riferimento al confronto sindacale sono stati consultati i rappresentanti nazionali di Feneal-Uil Fillea-Cgil, di Filca-Cisl, nonché i Responsabili della Cassa edile nazionale e dell'Ance; malgrado il recente rinnovo del Ccnl (2004), non è stato però possibile acquisire informazioni di rilievo rispetto all'oggetto della presente indagine.

Infatti, nonostante tale Ccnl disciplini espressamente il contratto di inserimento, facendo peraltro rinvio al più volte richiamato Accordo Interconfederale, non si coglie grande interesse e fiducia tra le parti sociali del settore rispetto alle prospettive occupazionali che potrebbero scaturire da un forte ricorso nelle aziende alla tipologia contrattuale in esame.

In termini di contesto, si rileva come dai dati Istat sulle Forze Lavoro del 2003, il settore edile, su un totale di un milione ed ottocento occupati, si sia contraddistinto, rispetto alle figure contrattuali applicate in aziende, per una sostanziale prevalenza del contratto a tempo pieno di durata indeterminata (circa 981.000 addetti). È risultata bassa l'incidenza, nel medesimo periodo, del Cfl (circa l'1,9%), contro un ulteriore 5,3% degli addetti con contratto di lavoro a termine. Molto forte, infine, appare, al di là di ogni considerazione in merito, la presenza di lavoratori autonomi (circa 673.000).

Questi dati quantitativi possono essere utilizzati per desumere le ragioni dello scarso utilizzo, in questa prima fase di vigenza del decreto di riforma del mercato del lavoro, del contratto di inserimento.

Nel contesto, più generale, dello scarso ricorso al lavoro a tempo determinato, *latu sensu* considerato, il contratto di inserimento finirebbe, infatti, così come rilevato durante gli incontri avuti con i rappresentanti delle associazioni sindacali o dai colloqui con i responsabili delle associazioni di categoria, per determinare l'introduzione, con il pertinente limite minimo di durata del rapporto di lavoro, di un elemento di rigidità poco funzionale agli interessi di quelle aziende in cui le assunzioni sono regolate in diretto rapporto agli appalti che le stesse possano essersi di volta in volta aggiudicate.

Questo limite non viene giudicato positivamente, a dispetto del diffuso apprezzamento delle finalità e della *ratio legis* che hanno determinato l'istituzione di questa nuova fattispecie contrattuale.

14.3.2 Contrattazione collettiva

Come premesso, in data 20 maggio 2004, è stato stipulato il rinnovo del Ccnl del 29 gennaio 2000 per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini.

La disciplina collettiva ricalca evidentemente l'impianto dell'Accordo Interconfederale del febbraio 2004. In questa sede, si ritiene opportuno procedere ad evidenziare solo alcune clausole, perché in esse la disciplina del contratto di inserimento è stata adattata alle necessità ed alle peculiarità del settore edile.

In primis, ai fini dell'inquadramento del lavoratore è stato convenuto che, fermo restando che lo stesso sarà di due livelli al di sotto di quello di destinazione finale, esso dovrà essere “*quello dell'operaio comune per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati e specializzati e dell'operaio qualificato per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di quarto livello*”. Anche per i contratti di

inserimento rivolti alla categoria degli impiegati “*l’inquadramento economico e il trattamento economico*” sarà “*quello di due livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato*”.

Va ancora evidenziato come sia stata attribuita, ai fini della migliore applicazione di questo contratto, grande considerazione alle attività degli Enti bilaterali: infatti, la formazione teorica, per un totale di 16 ore “*sarà effettuata presso le scuole edili, sulla base di un programma predisposto dal Formedil*” e “*la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato sul libretto individuale di formazione predisposto dal Formedil*”.

14.3.3 Caso aziendale

GARBOLI CONICOS SPA

In azienda è stato assunto nel 2004 un solo lavoratore con contratto di inserimento, ma non appare che questa assunzione possa a breve essere seguita da altre con il medesimo tipo negoziale; in generale, infatti, la Garboli Conics preferisce fare ricorso all’apprendistato.

Il beneficio del sottoinquadramento viene, infatti, giudicato davvero esiguo rispetto al venir meno, con riferimento all’assunzione di giovani, dei vantaggi della decontribuzione.

In costanza dell’applicazione del Cfl, comunque, erano 4 i dipendenti assunti in tal modo in azienda, tutti neo diplomati ed addetti agli uffici amministrativi.

A parte questo caso aziendale, comunque poco significativo, si aggiunge che, dalle informazioni raccolte, anche altre aziende importanti di questo settore, come Astaldi SpA ed Impregilo SpA, non abbiano fatto ricorso alla tipologia contrattuale in esame.

14.4 Valutazioni conclusive

In esito all’indagine svolta, e in aggiunta a quanto già osservato nel corpo del commento, pare possibile sottolineare quanto segue:

- circa la definizione dei progetti di inserimento, la contrattazione di categoria è sinora intervenuta in termini molto limitati. La ragione potrebbe essere quella che i livelli contrattuali decentrati sembrano quelli primariamente deputati, per scelta esplicita o implicita dello stesso livello nazionale, ad adattare alle esigenze aziendali e locali il percorso di inserimento (come già risulta dall’analisi della prima contrattazione decentrata);
- in generale, sembra registrarsi un certo qual sbilanciamento a favore dell’istanza di flessibilità, nella misura in cui la contrattazione non è riuscita ad intervenire reintroducendo determinate garanzie che erano presenti con riferimento al Cfl, né ad avvalersi appieno dei poteri normativi conferiti ad essa dalla legge.

Ciò, soprattutto, con riferimento ai limiti alla stipulazione (soglia percentuale di mantenimento in servizio, limiti percentuali, eventuale reintroduzione dei vecchi limiti), rispetto a cui l’intervento è stato molto limitato, così che, almeno nelle realtà di piccole e medie dimensioni, si potrebbe in futuro assistere ad una sorta di liberalizzazione dell’istituto, col rischio che esso finisca con l’essere sostanzialmente sganciato da reali finalità di inserimento – questo soprattutto a causa della franchigia dei quattro rapporti di lavoro non rinnovati, prevista dall’art. 54 con riferimento alla soglia del 60%.

Lo stesso dicasi con riferimento alla disciplina degli incentivi, (sottoinquadramento e non

computo), ma anche del computo del periodo di inserimento ai fini dell'anzianità di servizio in caso di trasformazione del rapporto; al di là di queste considerazioni, è infine da segnalare che la contrattazione collettiva ha introdotto rilevanti distinzioni tra “inserimento” e “reinserimento”, per quanto riguarda il regime del sottoinquadramento e la durata massima del contratto.

Contratto di inserimento

<i>Contratto</i>	<i>Energia e petrolio (Asiep)</i>
<i>Data stipula</i>	01/04/2004
<i>Formazione</i>	40 ore di formazione per i contratti di durata pari a 12 mesi e 60 ore per quelli di durata pari a 18 mesi.
<i>Percentuale di mantenimento</i>	Il ricorso al CI o al CR potrà avvenire solo se l'azienda manterrà in servizio almeno i 2/3 dei lavoratori il cui CI sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Le Parti stabiliscono che il contratto di inserimento avrà durata di 12 o 18 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	La categoria di inquadramento non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto alla categoria che, secondo il Ccnl, spetta ai lavoratori addetti a funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il CI.
<i>Periodo di prova</i>	Il periodo di prova sarà uguale a quello previsto dal Ccnl e verrà computato sia agli effetti della durata del CI sia agli effetti dell'anzianità di servizio.
<i>Contratto</i>	<i>Attività industriali della filiera ittica e dei retifici (Confindustria)</i>
<i>Data stipula</i>	15/06/2004
<i>Formazione</i>	Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna, impartita anche con modalità di formazione a distanza, non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. La formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore (questa previsione riprende integralmente quanto stabilito nell'Accordo Interconfederale dell'11/02/2004).
<i>Percentuale di mantenimento</i>	Per poter assumere mediante CI i soggetti indicati dal Decreto Legislativo n. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui CI sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio non sul lavoro il lavoratore in CI/CR ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni. Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri). Se il CI prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Il CI ha una durata non inferiore a 9 mesi e non può essere superiore ai 18 mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il CI potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

Segue Attività industriali della filiera ittica e dei retifici (Confindustria)

<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i CI/CR, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con CI/CR dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.) (questa previsione riprende integralmente quanto stabilito nell'Accordo Interconfederale dell'11/02/2004).
<i>Periodo di prova</i>	Il periodo di prova è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il CI/CR (questa previsione riprende integralmente quanto stabilito nell'Accordo Interconfederale dell'11/02/2004).
<i>Contratto</i>	<i>Calzature (Confindustria)</i>
<i>Data stipula</i>	18/05/2004
<i>Formazione</i>	Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna, impartita anche con modalità di formazione a distanza, non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. La formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
<i>Percentuale di mantenimento</i>	Per poter assumere mediante CI i soggetti indicati dal Decreto Legislativo n.276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui CI sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio non sul lavoro il lavoratore in CI/CR ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni. Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri). Se il CI prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Il CI ha una durata non inferiore a 9 mesi e non può essere superiore ai 18 mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il CI potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.
<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i CI/CR, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con CI/CR dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

Segue Calzature (Confindustria)

<i>Periodo di prova</i>	Il periodo di prova è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il CI/CR.
<i>Contratto</i>	<i>Alimentari (Confapi)</i>
<i>Data stipula</i>	06/05/2004
<i>Formazione</i>	Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno 16 ore, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di e-learning e/o con affiancamento, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione aziendale (8 ore) nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica (8 ore).
<i>Percentuale di mantenimento</i>	Per poter stipulare CI è necessario che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui CI sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	In ogni caso di una o più interruzioni della prestazione, dovute a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, nell'arco dell'intera durata del rapporto, per un periodo complessivo pari a: - 70 giorni, per i CI di 9 mesi; - 80 giorni, per i CI di 16 mesi; - 90 giorni, per i CI di 18 mesi.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Il CI ha una durata: a) di 9 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate nell'8° e nel 7° livello (per il settore panificazione industriale livelli da definire in sede di stesura); b) non superiore a 16 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate nel 6° livello (per il settore panificazione industriale livelli da definire in sede di stesura); c) non superiore a 18 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate in livelli superiori al 6° (per il settore panificazione industriale livelli da definire in sede di stesura); In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	La categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante, in applicazione del presente Ccnl, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni, che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.
<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i CI dal presente contratto, non può comportarne l'esclusione dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
<i>Periodo di prova</i>	Il CI potrà prevedere un periodo di prova di effettiva prestazione pari al livello di inserimento iniziale del lavoratore.

<i>Contratto</i>	<i>Ipotesi di Accordo attività commerciali e turistiche (Confesercenti)</i>
<i>Data stipula</i>	06/07/2004
<i>Formazione</i>	Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per i CR e di 24ore per i CI, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzioneantinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Dettaformazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche conmodalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
<i>Percentuale di mantenimento</i>	Per poter assumere mediante CI/CR, il datore di lavoro deve avermantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesiprecedenti.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Il CI avrà una durata massima di 18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti dagrave handicap fisico, mentale o psichico il CI potrà prevedere una duratamassima di 36 mesi. Per i CR la durata sarà ridotta in misura pari aimesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei 18 mesiprecedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	La categoria di inquadramento non potrà essere inferiore per più di2 livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato ilcontratto.Per i CR l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quellospettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.
<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettanteper i dipendenti di eguale qualifica.L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i CI non può comportare l'esclusione dei lavoratori con CI dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimentodelle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro atempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
<i>Contratto</i>	<i>Ipotesi di accordo distribuzione cooperativa (Confcooperative)</i>
<i>Data stipula</i>	02/07/2004
<i>Formazione</i>	La formazione teorica non potrà in ogni caso risultare inferiore alle 16 ore e sarà prevalentemente dedicata allo specifico apprendimento di nozioni antinfortunistiche, di disciplina del rapporto di lavoro e di organizzazione aziendale.
<i>Percentuale di mantenimento</i>	La disciplina non è applicabile alle imprese che, al momento in cui dovrebbe avvenire l'assunzione, risultino non avere mantenuto in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 75% dei lavoratori il cui CI sia già venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	La durata del CI nel limite massimo di 18 mesi sarà concordata individualmente in funzione della realizzazione del progetto di inserimento definito con il consenso del lavoratore, tenuto conto, in caso di reinserimento, delle esperienze professionali in precedenza acquisite dal lavoratore e del grado di compatibilità di queste con il nuovo contesto lavorativo.
<i>Livello di inquadramento</i>	L'inquadramento del lavoratore sarà: di 2 livelli inferiori rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto il CI per la prima metà del periodo; di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto il CI per la seconda metà del periodo.

<i>Contratto</i>	<i>Gomma e plastica (Confindustria)</i>
<i>Data stipula</i>	02/06/2004
<i>Formazione</i>	Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnate da congrue fasi di addestramento specifico.
<i>Percentuale di mantenimento</i>	Per poter assumere mediante CI/CR, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	Il lavoratore ha diritto ad un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro secondo quanto previsto in materia dagli accordi della disciplina dei contratti di formazione e lavoro, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal CI e comunque non inferiore a 70 giorni.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Il CI ha una durata massima di 18 mesi, con l'eccezione di soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il CI potrà prevedere una durata massima di 36 mesi. In attuazione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale dell'11/2/2004, la durata sarà pari a 12 mesi qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra Azienda o mansioni analoghe in Aziende dello stesso comparto produttivo.
<i>Livello di inquadramento</i>	L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello spettante in relazione alle mansioni per il conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i livelli previsti dal sistema classificatorio, indipendentemente dal gruppo di appartenenza dell'area funzionale. L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di un livello qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra Azienda o mansioni analoghe in Aziende dello stesso comparto produttivo
<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i CI, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con CI dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporti di lavoro indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
<i>Contratto</i>	<i>Piccola e media industria alimentare (Confapi)</i>
<i>Data stipula</i>	06/05/2004
<i>Percentuale di mantenimento</i>	Per poter assumere mediante CI è necessario che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui CI sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	In ogni caso di una o più interruzioni della prestazione, dovute a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, nell'arco dell'intera durata del rapporto, per un periodo complessivo pari a: 70 giorni, per i CI di 9 mesi; 80 giorni, per i CI di 16 mesi; 90 giorni, per i CI di 18 mesi. Qualora il contratto abbia una durata inferiore a quella massima sopra indicata, la conservazione del posto si intende proporzionalmente ridotta.

Segue Piccola e media industria alimentare (Confapi)

<i>Durata massima e minima del CI</i>	Il CI ha una durata: a) di 9 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrato nell'8° e nel 7° livello (per il settore panificazione industriale livelli da definire in sede di stesura); b) non superiore a 16 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrato nel 6° livello (per il settore panificazione industriale livelli da definire in sede di stesura); c) non superiore a 18 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrato in livelli superiori al 6° (per il settore panificazione industriale livelli da definire in sede di stesura); In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	La categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante, in applicazione del presente Ccnl, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni, che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.
<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i CI dal presente contratto, non può comportarne l'esclusione dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
<i>Periodo di prova</i>	Il CI potrà prevedere un periodo di prova di effettiva prestazione pari al livello di inserimento iniziale del lavoratore.
<i>Contratto</i>	<i>Terziario (Confcommercio)</i>
<i>Data stipula</i>	02/07/2004
<i>Formazione</i>	Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per i CR e di 24 ore per i CI ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Il CI avrà una durata massima di 18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il CI potrà prevedere una durata massima di 36 mesi. Per i CR la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei 18 mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi. Nell'ipotesi di CR, la contrattazione integrativa potrà individuare durate inferiori, comunque non al di sotto dei 12 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	Tale categoria non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto. Per i CR l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.
<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i CI non può comportare l'esclusione dei lavoratori con CI dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle rela-

Segue Terziario (Confcommercio)

<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	tive indennità sostitutive eventualmentecorrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché ditutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettivaprestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
<i>Contratto</i>	<i>Energia (Enel)</i>
<i>Data stipula</i>	25/05/2004
<i>Formazione</i>	La formazione teorica avrà una durata non inferiore a 90 ore, ripartite tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina de rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico.
<i>Percentuale di mantenimento</i>	Il ricorso al CI potrà avvenire qualora venga mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui CI sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore titolare di CI non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo di 135 giorni di calendario. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per il predetto periodo verrà erogata l'intera retribuzione.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	La durata del CI è pari a 18 mesi, elevata a 36 mesi nel caso di lavoratori con grave handicap fisico/mentale/psichico.
<i>Livello di inquadramento</i>	La categoria di inquadramento non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quella spettante ai lavoratori addetti a funzioni o mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.
<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	Per il CI trovano applicazione le norme della contrattazione collettiva per il settore elettrico come applicate in ambito Enel, in quanto compatibili con il CI stesso e/o con la sua prefissata durata temporale. In particolare non trovano applicazione i seguenti istituti: - aumenti periodici di anzianità; - aspettativa; - lavoratori sottoposti a procedimento penale; - classificazione del personale; - quadri; - permessi sindacali; - preavviso trattamento sostitutivo.
<i>Periodo di prova</i>	Pari a 3 mesi.

<i>Contratto</i>	<i>Chimici (Confindustria)</i>
<i>Data stipula</i>	28/05/2004
<i>Formazione</i>	La formazione esterna/interna dovrà prevedere 32 ore prevalentemente dedicate, in relazione all'attività da svolgere, alle tematiche della sicurezza.
<i>Percentuale di mantenimento</i>	Le Parti convengono che il ricorso al CI/CR potrà avvenire (fatte salve le modalità di computo previste dall'art. 54 comma 3 del D.Lgs. 276/2003), solo se è stato mantenuto in servizio il 65% dei lavoratori il cui CI sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Da un minimo di 12 ad un massimo di 18 mesi (36 mesi per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico) da determinarsi in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo.
<i>Livello di inquadramento</i>	I lavoratori assunti con CI o CR all'atto dell'assunzione sono inquadrati nella categoria relativa alla professionalità da acquisire e, limitatamente alla durata del contratto, non sarà loro corrisposta alcuna indennità di posizione organizzativa. Per i settori Lubrificanti/Gpl, in considerazione del differente sistema classificatorio, i lavoratori apprendisti all'atto dell'assunzione sono inquadrati in un livello inferiore rispetto a quello relativo alla professionalità da acquisire.
<i>Contratto</i>	<i>Manifatture di ombrelli-ombrelloni (Anpo)</i>
<i>Data stipula</i>	02/07/2004
<i>Formazione</i>	Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna, impartita anche con modalità di formazione a distanza, non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. La formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
<i>Percentuale di mantenimento</i>	Per poter assumere mediante CI i soggetti indicati dal Decreto Legislativo n. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui CI sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	Il lavoratore in CI/CR ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni. Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri). Se il CI prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Il CI ha una durata non inferiore a 9 mesi e non può essere superiore ai 18 mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il CI potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.
<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i CI/CR, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con CI/CR dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità

Segue Manifatture di ombrelli-ombrelloni (Anpo)

<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con CI/CR dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata alle parti al livello aziendale.
<i>Periodo di prova</i>	Tale periodo di prova è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento/reinserimento.
<i>Contratto</i>	<i>Tessile, abbigliamento, moda (Confindustria)</i>
<i>Data stipula</i>	24/04/2004
<i>Formazione</i>	Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna, impartita anche con modalità di formazione a distanza, non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.
<i>Percentuale di mantenimento</i>	Per poter assumere mediante CI i soggetti indicati dal Decreto Legislativo n. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui CI sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio non sul lavoro il lavoratore in CI/CR ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni. Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri). Se il CI prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Il CI ha una durata non inferiore a 9 mesi e non può essere superiore ai 18 mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il CI potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.
<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i CI/CR, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con CI/CR dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con CI/CR dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata alle parti al livello aziendale.

Segue Tessile, abbigliamento, moda (Confindustria)

<i>Periodo di prova</i>	Tale periodo di prova è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il CI/CR.
<i>Contratto</i>	<i>Energia (Eni)</i>
<i>Data stipula</i>	01/04/2004
<i>Formazione</i>	L'azienda garantirà almeno 40 ore di formazione per i CI che abbiano una durata di 12 mesi e almeno 60 ore di formazione per i CI che abbiano una durata di 18 mesi. Le ore di formazione comprendono anche quelle in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
<i>Percentuale di mantenimento</i>	Le Parti convengono che il ricorso al CI o al CR potrà avvenire solo se vengono mantenuti in servizio almeno i due terzi dei lavoratori il cui CI sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Le Parti stabiliscono che il CI avrà durata di 12 o 18 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	La categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto alla categoria che, secondo il Ccnl, spetta a lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il CI.
<i>Periodo di prova</i>	Il periodo di prova sarà uguale a quello previsto dal Ccnl e verrà computato sia agli effetti della durata del contratto di inserimento che agli effetti dell'anzianità di servizio.
<i>Contratto</i>	<i>Ipotesi di accordo Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario (Snebi)</i>
<i>Data stipula</i>	02/07/2004
<i>Formazione</i>	Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico.
<i>Percentuale di mantenimento</i>	Per poter assumere mediante CI i Consorzi dovranno aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui CI sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	La durata del CI è la seguente: A) non superiore ad 11 mesi per il conseguimento delle qualifiche inquadrate nelle fasce funzionali 2 [^] e 3 [^] ; B) non superiore a 14 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrate nelle fasce funzionali 4 [^] e 5 [^] ; C) non superiore a 18 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrate nelle fasce funzionali superiori alla 5 [^] . In caso di assunzione di lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata del contratto può essere estesa a 36 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	Durante il rapporto di inserimento il Consorzio assegnerà al lavoratore, ai fini del trattamento economico, tenuto conto delle esperienze lavorative e del grado di professionalità posseduti, una fascia funzionale inferiore non più di 2 rispetto a quella spettante, ai sensi del Ccnl, ai lavoratori addetti a mansioni corrispondenti a quelle per le quali il CI è stato costituito.

Segue Ipotesi di accordo Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario (Snebi)

<i>Periodo di prova</i>	Il lavoratore assunto con CI è soggetto ad un periodo di prova di durata pari a quella prevista dal contratto collettivo per la fascia funzionale corrispondente alla qualifica per il conseguimento della quale è stipulato il CI. Durante il periodo di prova entrambe le parti possono liberamente recedere dal contratto.
<i>Contratto</i>	<i>Cantieri Navali (Fincantieri)</i>
<i>Data stipula</i>	31/05/2004
<i>Formazione</i>	I lavoratori saranno sottoposti ad una formazione mirata di 120 ore, il cui programma verrà illustrato in sede di Commissione formazione e sviluppo professionale.
<i>Clausole di contingentamento</i>	Il numero di lavoratori assunti con la suddetta forma contrattuale non supererà il 15% del numero dei dipendenti in forza a tempo indeterminato.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Il CI avrà una durata di 18 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	Ai lavoratori in regime di inserimento verrà assicurato, come categoria di ingresso, il 2° livello, se operai e il 4° livello, se impiegati e, al momento della trasformazione, il livello immediatamente superiore.
<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	I lavoratori in regime di inserimento verranno considerati alla stessa stregua dei lavoratori a tempo indeterminato per ciò che riguarda il premio di risultato e ogni altra determinazione e/o istituto disciplinati dal presente accordo.
<i>Contratto</i>	<i>Edili (Confapi)</i>
<i>Data stipula</i>	11/06/2004
<i>Formazione</i>	Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni. Nell'ambito di tale periodo l'azienda applicherà il Ccnl e i contratti integrativi territoriali.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi. Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	L'inquadramento del lavoratore è quello dell'operaio comune per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati e specializzati e dell'operaio qualificato per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di quarto livello; per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore. Anche per i contratti di inserimento rivolti alla categoria degli impiegati l'inquadramento economico e il trattamento economico è quello di due livelli inferiori a

Segue Edili (Confapi)

<i>Livello di inquadramento</i>	quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato. Nel caso di contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.
<i>Contratto</i>	<i>Legno e arredamento (Federlegno arredo)</i>
<i>Data stipula</i>	21/07/2004
<i>Formazione</i>	L'azienda provvederà affinché ogni lavoratore riceva una formazione teorica di 16 ore e che sia sufficiente ed adeguata prioritariamente sulle nozioni di prevenzione antinfortunistica con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione ed ai rischi elettivi ambientali.
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	Ai lavoratori con CI, verrà applicato il trattamento di malattia e/o infortunio non sul lavoro così come di seguito regolamentato: A) Conservazione del posto: i lavoratori con CI non in prova, avranno diritto alla conservazione del posto per un massimo di 80 giorni di calendario. Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso della durata del contratto, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo degli 80 giorni. Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalla norma precedente, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, l'azienda potrà risolvere il rapporto corrispondendo la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento. L'azienda, in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, perdurando la stessa oltre gli 80 giorni di calendario, potrà risolvere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento. Il lavoratore che al termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato assente ingiustificato. B) Trattamento economico: si applica per tutti i lavoratori con CI, l'art. 13 Parte terza regolamentazione per gli operai "Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro" del vigente Ccnl.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	La durata dovrà essere da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18 mesi con l'eccezione dei soggetti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il CI potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	I lavoratori verranno così inquadrati: - lavoratori destinati per le mansioni svolte al II livello: inquadramento al I livello - lavoratori destinati per le mansioni svolte al III livello: inquadramento al I livello - lavoratori destinati per le mansioni svolte al IV livello: inquadramento al II livello - lavoratori destinati per le mansioni svolte al V livello: inquadramento al III livello - lavoratori destinati per le mansioni svolte al VI livello: inquadramento al IV livello - lavoratori destinati per le mansioni svolte al VII livello: inquadramento al V livello.
<i>Periodo di prova</i>	L'eventuale periodo di prova è determinato ai sensi degli art. 1 Parte terza – regolamentazione per gli operai – art. 1 parte quarta – regolamentazione per gli intermedi – art. 1 Parte quinta – regolamentazione per gli impiegati e quadri – del vigente Ccnl, con riferimento alla categoria di inquadramento alla fine del percorso di inserimento.

<i>Contratto</i>	<i>Trasporti (Ferrovie Nord)</i>
<i>Data stipula</i>	01/06/2004
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	Il periodo complessivo di conservazione del posto viene riproporzionato, per i CI di durata pari a 18 mesi, in misura pari a 120 giorni di calendario. Per eventuali CI di durata inferiore a 18 mesi il periodo di comporta pari a 120 giorni verrà riproporzionato fino ad un minimo pari a 70 giorni per i CI di durata pari a 9 mesi.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Il CI avrà una durata compresa tra i 9 ed i 18 mesi, fatto salvo quanto previsto in caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera f) per i quali la durata massima del CI può essere estesa fino a 36 mesi. Di norma verranno stipulati CI di durata pari a 18 mesi.
<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	Per tutta la durata del contratto, al lavoratore assunto con CI sarà attribuito il parametro della figura professionale a cui è destinato al termine del percorso di qualificazione professionale previsto dal CI, ridotto, rispetto al parametro di accesso, in misura pari a 20 punti parametrali per i profili professionali inclusi nell'Area professionale 2 [^] , di 10 punti parametrali per i profili professionali inclusi nell'Area professionale 3 [^] . Per la figura professionale di Macchinista la predetta riduzione parametrica viene definita in misura pari a 6 punti; per il profilo professionale di Operatore della Mobilità la riduzione parametrica viene definita in misura pari a 8 punti. Per quanto concerne le voci fisse mensili definite dalla contrattazione collettiva aziendale, solo per i CI di durata pari o superiore a 15 mesi, la componente retributiva aziendale denominata ICV (Indennità Compensi Vari) verrà corrisposta trascorsi 13 mesi dall'assunzione con CI (cioè dal 14° mese) in misura pari al 100% dei valori previsti dalla contrattazione aziendale in essere per il profilo professionale da acquisire.
<i>Periodo di prova</i>	Per tutti i CI verrà applicato un periodo di prova pari a 2 mesi di effettiva prestazione.
<i>Contratto</i>	<i>Calearo Antenne Srl</i>
<i>Data stipula</i>	27/01/2004
<i>Formazione</i>	La formazione è prevista come scelta e non come obbligo, a differenza di quanto stabilito nell'Accordo Interconfederale dell'11/02/2004. Si parla, infatti, di <i>eventuale formazione</i> .
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Il CI avrà una durata compresa tra i 9 ed i 18 mesi, fatto salvo quanto previsto in caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera f) per i quali la durata massima del CI può essere estesa fino a 36 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	Nel caso di assunzione con inquadramento in prima categoria il lavoratore inserito in attività di produzione passerà alla seconda categoria dopo 10 mesi di effettivo impiego nella predetta attività produttiva.
<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	Nel caso di assunzione di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel comparto si applica, per 24 mesi, tale trattamento economico: 1° anno: 85% della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento; 2° anno: 90% della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento.
<i>Contratto</i>	<i>Grafici editoriali (Confindustria)</i>
<i>Data stipula</i>	24/02/2004

Segue Grafici editoriali (Confindustria)

<i>Formazione</i>	Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	Conservazione del posto per 70 giorni con erogazione da parte dell'azienda di un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti inquadrati nella medesima qualifica (operai e impiegati).
<i>Durata massima e minima del CI</i>	18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto potrà prevedere una durata massima di 36 mesi. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	La categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stipulato il contratto. In caso di mansioni che nella fase iniziale del rapporto prevedano una progressione automatica di carriera, l'inquadramento iniziale sarà il liv. E per 9 mesi; successivamente l'inquadramento sarà il liv. D/2. Per i CI finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore a quello previsto dalla classificazione professionale unica.
<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i CI/CR, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con CI/CR dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con CI/CR dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata alle parti al livello aziendale.
<i>Contratto</i>	<i>Farmacie municipalizzate</i>
<i>Data stipula</i>	12/03/2004
<i>Formazione</i>	Non potrà essere inferiore a 16 ore annue.
<i>Percentuale di mantenimento</i>	I datori di lavoro devono aver mantenuto in servizio ovvero aver trasformato in rapporto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori per i CI scaduti nei 18 mesi precedenti, almeno l'80% dei lavoratori per i CI scaduti nei 18 mesi precedenti.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Non potrà superare i 18 mesi (in caso di malattia, servizio militare, maternità, proroga per un periodo pari alla durata della causa di sospensione).
<i>Livello di inquadramento</i>	Per la sola qualifica di farmacista collaboratore, l'inserimento avverrà direttamente al livello A1.
<i>Periodo di prova</i>	30 giorni di lavoro effettivo.
<i>Contratto</i>	<i>Tessili (Confapi)</i>
<i>Data stipula</i>	04/05/2004

Segue Tessili (Confapi)

<i>Formazione</i>	Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna non inferiore a 16 ore.
<i>Percentuale di mantenimento</i>	I datori di lavoro devono aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori per i CI scaduti nei 18 mesi precedenti.
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	Conservazione del posto per almeno 70 giorni. L'azienda erogherà ai lavoratori per un periodo massimo a quello di conservazione del posto: per i primi 3 giorni 20% della retribuzione prevista; a partire dal 4° giorno, la percentuale prevista dal presente Ccnl.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	Il contratto ha una durata non inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi (36 mesi per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico).
<i>Livello di inquadramento</i>	Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

<i>Contratto</i>	<i>Edilizia (Cooperative)</i>
<i>Data stipula</i>	24/05/2004
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	Il lavoratore in CI/CR ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	La durata non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi (elevati a 36 mesi nel caso di lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico).
<i>Livello di inquadramento</i>	L'inquadramento del lavoratore è quello dell'operaio comune (liv. 1) per i CI il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati (liv. 2) e specializzati (liv. 3) e dell'operaio qualificato (liv. 2) per i CI il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di quarto livello. Per i contratti finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore. Anche per i CI rivolti alla categoria degli impiegati l'inquadramento e il trattamento economico è quello di 2 livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato. Nei CI finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.

<i>Contratto</i>	<i>Pelli e cuoio (Confindustria)</i>
<i>Data stipula</i>	21/05/2004
<i>Formazione</i>	Il progetto deve prevedere una formazione teorica esterna o interna non inferiore a 16 ore.
<i>Percentuale di mantenimento</i>	I datori di lavoro devono aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori per i CI scaduti nei 18 mesi precedenti.
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	Il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni (elevati a 80 se il CI prevede una durata di almeno 15 mesi).
<i>Durata massima e minima del CI</i>	La durata non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi (elevati a 36 mesi nel caso di lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico).

Segue Pelli e cuoio (Confindustria)

Livello di inquadramento L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

Contratto *Penne, matite e spazzole (Confindustria)*

Data stipula 08/06/2004

Formazione Il progetto deve prevedere una formazione teorica esterna o interna non inferiore a 16 ore.

Percentuale di mantenimento I datori di lavoro devono aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori per i CI scaduti nei 18 mesi precedenti.

Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro Il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni (elevati a 80 se il CI prevede una durata di almeno 15 mesi).

Durata massima e minima del CI La durata non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi (elevati a 36 mesi nel caso di lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico).

Livello di inquadramento L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

Eventuali previsioni sul trattamento retributivo L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i CI/CR, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con CI/CR dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con CI/CR dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata alle parti al livello aziendale.

Periodo di prova Tale periodo di prova è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il CI/CR.

Contratto *Istituzioni socio-assistenziali (Anaste)*

Data stipula 25/05/2004

Formazione Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Segue Istituzioni socio-assistenziali (Anaste)

<i>Percentuale di mantenimento</i>	I datori di lavoro devono aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori per i CI scaduti nei 18 mesi precedenti.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	La durata non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi (elevati a 36 mesi nel caso di lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico). Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, la durata massima non potrà superare i 12 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento.
<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	Il trattamento economico e normativo riconosciuto al lavoratore con CI/CR corrisponde a quello garantito ai dipendenti assunti a tempo determinato o a tempo indeterminato, con eguale livello di inquadramento contrattuale. Il lavoratore non potrà essere escluso dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e alloggio. Allo stesso saranno riconosciute tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.
<i>Contratto</i>	<i>Occhiali (Confindustria)</i>
<i>Data stipula</i>	27/05/2004
<i>Formazione</i>	Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico.
<i>Percentuale di mantenimento</i>	Per poter assumere mediante CI è necessario che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui CI sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
<i>Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro</i>	Il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni. Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri). Se il CI prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.
<i>Durata massima e minima del CI</i>	La durata non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi (elevati a 36 mesi nel caso di lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico). Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, la durata massima non potrà superare i 12 mesi.
<i>Livello di inquadramento</i>	L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.
<i>Eventuali previsioni sul trattamento retributivo</i>	L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i CI/CR, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con CI/CR dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità

Segue Occhiali (Confindustria)

Eventuali previsioni sul trattamento retributivo sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con CI/CR dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata alle parti al livello aziendale.

Contratto *Edili (Confindustria)*

Data stipula 20/05/2004

Formazione Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro Il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni.

Durata massima e minima del CI La durata non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi (elevati a 36 mesi nel caso di lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico).

Livello di inquadramento L'inquadramento del lavoratore è quello dell'operaio comune per i CI il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati e specializzati e dell'operaio qualificato per i CI il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di 4° livello; per i CI finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.

Contratto *Legno e arredamento (Confindustria)*

Data stipula 21/07/2004

Formazione Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore.

Periodo di malattia e di infortunio non sul lavoro I lavoratori con CI non in prova avranno diritto alla conservazione del posto per un massimo di 80 gg. di calendario. Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso della durata del contratto, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di 80 gg. Superato il termine massimo di conservazione del posto, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, l'azienda potrà risolvere il rapporto corrispondendo la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento. L'azienda, in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, perdurando la stessa oltre gli 80 gg. di calendario, potrà risolvere il rapporto in qualsiasi momento. Il lavoratore che al termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato assente ingiustificato.

Durata massima e minima del CI La durata non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi (elevati a 36 mesi nel caso di lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico).

Segue Legno e arredamento (Confindustria)

Livello di inquadramento

L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento.

Legenda: **CI**: Contratto di inserimento; **CR**: Contratto di reinserimento; **Cfl**: Contratto formazione lavoro; **Ccnl**: Contratto collettivo nazionale.

* La tabella contiene stralci di contratti attinti dal testo integrale della contrattazione, da “Guida al Lavoro - Il Sole 24 ore” e da “Contratti & Contrattazione Collettiva - Il Sole 24 Ore”.

15. CONCLUSIONI

Dall'esame di quanto sinora considerato, è possibile affermare che, fermi i descritti profili di criticità, l'interesse verso questa nuova figura contrattuale sia quanto mai vivo. Certo, i dati statistici circa il numero dei contratti di inserimento effettivamente stipulati ancora mancano e le proiezioni oggi disponibili – i dati parziali di fonte Isfol²⁸³ stimano l'incidenza del contratto di inserimento tra le 15 mila e le 22 mila unità, pari a circa lo 0,1% dell'occupazione complessiva – non appaiono del tutto confortanti; tuttavia, come visto, sono ancora molti gli elementi teorici e congiunturali che frenano il diffuso ricorso a questo istituto. Intanto va salutata con apprezzamento ed interesse la circostanza che quasi tutti i contratti collettivi, sia nazionali che aziendali, stipulati dopo l'emanazione del Decreto, abbiano previsto specifiche clausole in merito (malgrado troppo spesso si siano limitati a riproporre acriticamente il testo dell'Accordo Interconfederale del 11.2.2004). In particolare, a parte quanto stabilito in tale Accordo, in moltissimi dei Ccnl recentemente definiti sono state concordate norme in tema di formazione, senza che con questo si possa assumere che le parti contraenti abbiano inteso conformare il contratto di inserimento in modo contraddittorio rispetto all'impostazione legislativa.

L'istituto in esame non dovrebbe, pertanto, poter essere ascritto tra i contratti cd. *a causa mista* dal momento che la formazione, anche quando espressamente richiesta, risulta essere sempre diretta a consentire un rapido adattamento del lavoratore alle mansioni assegnategli e, con esse, un soddisfacente inserimento nel mercato del lavoro.

Ad onor del vero, come è stato evidenziato, tale conclusione non può essere considerata pacifica: vari, infatti, sono stati gli interventi, quasi tutti richiamati nel testo del presente lavoro, in cui è stato sostenuto che il contratto di inserimento debba comunque essere inquadrato tra i contratti *a causa mista*, dal momento che il progetto individuale rientra appieno nel contenuto del contratto stesso ed incide sulla regolamentazione degli obblighi assunti dal datore di lavoro e, con essi, sulla stessa causa del contratto in termini distinti ed ulteriori rispetto al mero scambio tra retribuzione e prestazioni di lavoro.

La formazione *on the job* (il percorso di adattamento), inoltre, anche quando espressamente richiamata dai Ccnl risulta essere sempre diretta a consentire un rapido apprendimento, teorico e pratico, delle mansioni assegnate al lavoratore e, con esse, un soddisfacente inserimento di quest'ultimo nell'azienda e, più in generale, nel mercato del lavoro.

Pertanto, anche quando verrà pienamente rispettato il piano individuale di inserimento, appare difficile affermare che il lavoratore possa davvero incrementare la propria qualificazione professionale ed acquisire un bagaglio di competenze differenziato rispetto a quanto appreso nello svolgimento delle proprie mansioni nel contesto produttivo in cui è stato inserito.

Il Progetto individuale di inserimento contribuirà, dunque, a connotare l'oggetto del contratto, ma non si ritiene possa arrivare a modificarne lo schema causale.

Va, inoltre, ribadito come, con il contratto di inserimento, sia stato dal Legislatore posto in

²⁸³ Fonte: Indagine campionaria Isfol Plus 2005, rilevazione congiunturale Isfol sulle forme di contratto 2005.

essere un apprezzabile tentativo finalizzato ad incrementare il tasso di partecipazione al mercato del lavoro di quelle categorie soggettive considerate deboli, potenzialmente destinate alla disoccupazione o al lavoro sommerso, provando così a ricondurle all'interno della *cittadella fortificata* del lavoro.

Vista la peculiarità della condizione soggettiva dei lavoratori svantaggiati espressamente considerati dal Decreto, la previsione di differenziati trattamenti tesi a facilitarne l'inserimento lavorativo può dunque considerarsi congrua rispetto ad un'interpretazione sostanziale del principio di eguaglianza; tuttavia, la disparità di trattamento in termini di livello di inquadramento reddituale e di complessivo regime di tutela che deriva da alcune delle disposizioni di regolamentazione di tale contratto, seppur comprensibile e giustificata dalla minore qualificazione dei lavoratori interessati o, come nel caso dell'occupazione femminile, dall'impetosa crudezza dei dati Istat sulle Forze Lavoro 2003, non può per questo considerarsi meno gravosa per chi la subisce, seppur per un periodo limitato e con una aspettativa non sempre significativa di stabilizzazione del proprio rapporto di lavoro.

Appare soprattutto discutibile che, nel tentativo di rendere appetibile la loro assunzione, parte fondamentale del sistema di incentivazione sia stata creata, prevedendo di far ricadere i costi, sociali ed economici, proprio su questi lavoratori svantaggiati.

Le conseguenze economiche di un sottoinquadramento di due livelli, infatti, se possono rappresentare una perdita retributiva accettabile per un giovane che conserva ampie prospettive di stabilizzazione dal proprio posto di lavoro, possono parimenti divenire un elemento di grave e profondo disagio per un lavoratore *over 50* o per una donna, *di qualsiasi età*.

Si concorda, per questo, con chi ritiene che *“il contratto di inserimento costituisce sicuramente un'occasione di lavoro e di reddito, per quanto temporanea; ma potrebbe non costituire un'opportunità per uscire definitivamente dall'emarginazione e dalla precarietà”*²⁸⁴. Allo stesso tempo, però, si ritiene che non si possa rinunciare a sperimentare soluzioni – sceve da vincoli pregiudiziali, ma focalizzate su quanto emerge dalla nuda crudezza dei dati statistici – con cui provare ad invertire quelle tendenze sociali, radicate nel mercato del lavoro italiano, che fanno sì che una serie di soggetti versino oggi in una condizione di potenziale esclusione sociale. Si tratta, è ovvio, di un difficile compromesso, rispetto alla cui definizione però il contratto di inserimento potrebbe offrire un importante contributo.

Sarà decisamente importante, a tal fine, il ruolo *paralegislativo* che potrebbe essere attivamente assunto dalla contrattazione collettiva, così da conformare la disciplina del contratto di inserimento in modo funzionale all'individuazione di un equilibrato sistema di tutele, altresì capace di non snaturare la *ratio* di questo strumento contrattuale che, pur a fronte di un iniziale trattamento ineguale dei lavoratori, ambisce comunque al soddisfacimento di obiettivi di

²⁸⁴ Pinto V., *op. cit.*, 2004, p. 22. Nel medesimo contributo, l'autore sottolinea che *“nell'esecuzione del contratto, infatti, le uniche competenze, conoscenze ed abilità che egli potrà incrementare saranno quelle derivanti direttamente dall'esperienza lavorativa (a meno che il progetto di inserimento non preveda un obbligo formativo); e se, come è probabile che accada in ragione del suo status, i compiti ai quali è adibito dovessero essere di scarso contenuto professionale, al termine del rapporto egli potrebbe non essere in possesso di capacità spendibili nella ricerca di un altro posto di lavoro. Il rischio, insomma, è che si crei un circolo vizioso per molti aspetti simile a quello che ha interessato negli ultimi anni i lavoratori impiegati in progetti di lavori socialmente utili o di pubblica utilità: lavoratori inoccupati (perché privi di professionalità appetibili), o che abbiano perso il lavoro (magari per l'obsolescenza delle proprie competenze), o appartenenti a gruppi socialmente sottoprotetti sarebbero assunti in ragione della particolare convenienza connessa alla loro assunzione; ma l'esperienza lavorativa potrebbe rimanere fine a se stessa, senza incrementare in alcun modo la loro occupabilità”*.

indubbio valore sociale. La regolamentazione di profili specifici del contratto di inserimento (facoltatività del sottoinquadramento; modulabilità della *clausola di mantenimento*; eventuale individuazione di clausole di contingentamento; e, soprattutto, la scrupolosa individuazione ed esecuzione di un progetto effettivamente congruo rispetto agli obiettivi che lo stesso deve astrattamente soddisfare), infatti, appare, di per sé, idonea a permettere la limitazione di tutti quegli aspetti di criticità che, in assenza di opportuni interventi collettivi, potrebbero rendere affatto precaria l'occupazione derivante dalle assunzioni con questa tipologia contrattuale. Diversamente, qualora si preferisse – soprattutto con riferimento a quelle categorie di lavoratori che ad oggi rimangono, senza possibilità di smentite, totalmente escluse dal mercato del lavoro – rinunciare pregiudizialmente ad implementarne le potenzialità occupazionali del contratto di inserimento, bloccandone in termini significativi e senza appello la stessa applicazione, verrebbe ad essere accantonato uno strumento giuridico senza indagarne la possibile, seppur fortemente controversa, vantaggiosità. Anche per questo, si ritiene che una breve, ma effettiva, sperimentazione del contratto di inserimento nelle singole realtà aziendali possa costituire l'unica modalità, l'unico *banco di prova* accettabile, per verificare se il ricorso a questo contratto sia adeguato in vista della soddisfazione delle finalità legislative trasfuse nel Decreto.

APPENDICE

**DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276
(con le modifiche del Decreto Legislativo del 6 ottobre 2004 n. 251)**

Capo II – Contratto di inserimento

Art. 54. – Definizione e campo di applicazione

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

- a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- b) gruppi di imprese;
- c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- d) fondazioni;
- e) enti di ricerca, pubblici e privati;
- f) organizzazioni e associazioni di categoria.

3. Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

4. La disposizione di cui al comma 3 non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

V

a) Art. 55. – Progetto individuale di inserimento

1. Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

2. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati

dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1.

3. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi del comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale Accordo Interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento di cui al comma 2.

4. La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo.

5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione della finalità di cui all'articolo 54, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

b) Art. 56. – Forma

1. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui all'articolo 55.

2. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

c) Art. 57. – Durata

1. Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera f), la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

2. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

3. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata indicato al comma 1.

d) Art. 58. – Disciplina del rapporto di lavoro

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

2. I contratti collettivi di cui al comma 1 possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.

e) Art. 59. – Incentivi economici e normativi

1. Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto. Il sottoinquadramento non trova applicazione per la categoria di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lett. e), salvo non esista diversa previsione da parte dei contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma, 1, lettere b), c), d), e) ed f) nel rispetto del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 5 dicembre 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee il 13 dicembre 2002.

f) Art. 59-bis – Disciplina transitoria dei contratti di formazione e lavoro

1. Ai contratti di formazione e lavoro stipulati dal 24 ottobre 2003 e fino al 31 ottobre 2004, sulla base di progetti autorizzati entro il 23 ottobre 2003, si applica la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, ad eccezione dei benefici economici previsti in materia di contratti di formazione e lavoro, per i quali si applica la disciplina di cui al comma 2.

2. Per poter accedere ai benefici economici previsti dalla disciplina vigente prima della data del 24 ottobre 2003 in materia di contratti di formazione e lavoro, nel limite massimo complessivo di 16.000 lavoratori, i datori di lavoro, che abbiano stipulato i contratti di cui al comma 1, devono presentare, entro 30 giorni dalla stipula, domanda all'Inps contenente l'indicazione del numero dei contratti stipulati. Alla domanda va allegata copia delle rispettive autorizzazioni.

3. L'Inps ammette, entro il 30 novembre 2004 e nel limite numerico di cui al comma 2, l'accesso ai benefici economici di cui allo stesso comma 2 secondo il criterio della priorità della data della stipula del contratto di formazione e lavoro. L'accesso ai benefici è comunque concesso in via prioritaria ai contratti di formazione e lavoro stipulati nell'ambito di contratti d'area o patti territoriali.

Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 31 del 21 luglio 2004

Oggetto: Contratti di inserimento lavorativo.

1. I contratti con funzione formativa. Premessa.

L'art. 2 della legge n. 30 del 14 febbraio 2003 ha delegato il Governo ad intervenire in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo. Il titolo VI del D.Lgs. n. 276 del 2003 contiene la nuova disciplina del contratto di apprendistato (artt. da 47 a 53) e la regolamentazione del contratto di inserimento (artt. da 54 a 59).

In via preliminare occorre precisare che il contratto di apprendistato rimane un contratto spiccatamente caratterizzato dalla funzione formativa e destinato, anche per questo, ad esaurire l'ambito di operativa un tempo riservato al contratto di formazione e lavoro. Il contratto di inserimento, per contro, è un nuovo contratto nel quale la funzione formativa perde la sua natura caratterizzante a favore della finalità di garantire la collocazione o la ricollocazione nel mercato del lavoro di soggetti socialmente più deboli individuati tassativamente dal legislatore (art. 54, comma 1).

In questo senso dispone espressamente l'art. 55, comma 4, dove si precisa che nel contratto di inserimento la formazione è solo eventuale.

Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

2. La struttura del contratto di inserimento e la clausola del termine.

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro a tempo determinato finalizzato all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti. Presupposto necessario per la stipulazione del contratto di inserimento è la predisposizione di un progetto individuale mirato alla individuazione di un percorso di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi. In caso di contratto di inserimento stipulato con persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico la durata massima del rapporto può essere elevata sino a trentasei mesi.

Nell'ambito di tali limiti minimi e massimi, la durata di un contratto di inserimento dipende da quanto previsto nel progetto di inserimento. La durata del rapporto, infatti, deve essere idonea a consentire il pieno svolgimento del percorso di adattamento delle competenze professionali e, cioè, deve essere tale da realizzare la funzione di inserimento tipica di tale contratto.

Il contratto di inserimento può essere prorogato anche più volte, anche senza necessità di allegare alcuna specifica motivazione, purché in coerenza con il progetto individuale di inserimento. La durata massima del contratto prorogato non può tuttavia eccedere i limiti legali di diciotto o trentasei mesi. Tali limiti legali di durata possono essere superati solo nel caso in cui il rapporto di inserimento sia stato sospeso per lo svolgimento del servizio militare o civile o per maternità.

Ove il rapporto di inserimento duri oltre il termine di scadenza originariamente concordato o successivamente prorogato, il contratto si trasforma in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, sempre che venga superato il termine di trenta giorni di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 368/2001.

Se compatibile con il progetto di inserimento il contratto di inserimento può anche essere a tempo parziale.

In ogni caso il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

3. I datori di lavoro che possono stipulare contratti di inserimento.

Possono stipulare contratti di inserimento:

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- gruppi di imprese;
- associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- fondazioni;

- enti di ricerca, pubblici e privati;
- organizzazioni e associazioni di categoria.

Quanto ai consorzi od ai gruppi di impresa il progetto di inserimento può prevedere l'impiego in diverse società del gruppo o consorziate. In tal caso si potrà dare l'ipotesi di un unico contratto di lavoro di inserimento con una singola società del consorzio o del gruppo che, però, potrà "inviare" il lavoratore, ai fini del progetto di inserimento, presso più società del consorzio o del gruppo. In tal caso, il limite percentuale previsto dall'art. 54, comma 3, sarà computato esclusivamente in capo alla singola società che risulta essere la datrice di lavoro.

Per poter stipulare un contratto di inserimento è necessario che il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.

Ai fini del calcolo della percentuale non si considerano contratti di inserimento non trasformati:

- i contratti risolti dal datore di lavoro nel corso o al termine del periodo di prova;
- i contratti risolti dal datore di lavoro per giusta causa;
- i contratti risolti dal lavoratore per dimissioni;
- i rapporti che non sono stati trasformati a causa di rifiuto del lavoratore;
- i contratti di inserimento non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nella misura pari a quattro contratti.

Di conseguenza, se nei diciotto mesi precedenti sono scaduti cinque contratti di inserimento e quattro di essi non sono stati trasformati, di questi quattro contratti non si terrà conto e sarà sufficiente confermare un solo contratto per poter procedere a nuove assunzioni con contratto di inserimento (5 contratti scaduti, da cui si sottraggono i 4 che non si computano: resta un solo contratto ed il 60 per cento di 1 è pari a 0,60, che va arrotondato ad 1).

In ogni caso non operano limiti nell'ipotesi in cui nei 18 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento. Si considerano invece mantenuti in servizio quei lavoratori il cui contratto di inserimento sia stato trasformato in un contratto a tempo indeterminato anche prima della scadenza del termine.

Trattandosi di istituti contrattuali diversi, resta inteso che non devono essere presi in considerazione i contratti di formazione e lavoro cessati e non trasformati nei diciotto mesi antecedenti la stipulazione del contratto di inserimento.

Non esistono limiti quantitativi di ricorso allo strumento del contratto di inserimento. Eventuali limiti percentuali possono essere introdotti dalla contrattazione collettiva (art. 58, comma secondo).

4. I soggetti che possono essere assunti con contratti di inserimento.

Possono essere assunti con contratto di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue;
- lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Si rammenta che ai sensi del D.Lgs. n. 297/2002 per disoccupati "di lunga durata" si intendono coloro i quali, dopo aver perso un posto di lavoro o aver cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da almeno dodici mesi. Fra tali soggetti rientrano anche quelli che risultino disoccupati a seguito di dimissioni.

Quanto invece alla assunzione di donne con contratti di inserimento questa è subordinata alla definizione, mediante decreto ministeriale, delle aree geografiche cui il tasso di occupazione

femminile è inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile.

La nozione “persona affetta da grave handicap fisico, mentale o psichico” trova riferimento normativo nelle disposizioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, al DPCM 13 gennaio 2000 nonché alla legge 12 marzo 1999, n. 68.

Va infine precisato che, in presenza dei requisiti soggettivi richiesti dall’articolo 54, il contratto di inserimento può essere utilizzato anche per favorire l’accesso al mercato del lavoro di cittadini comunitari ed extracomunitari.

5. I progetti individuali di inserimento.

Finalità del contratto in esame è, come detto, quella di promuovere l’inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti. Ciò anche indipendentemente dalla effettuazione di formazione in luogo di lavoro.

Il contratto di inserimento è tipologia contrattuale di natura subordinata volta a favorire l’integrazione dei lavoratori alle esigenze aziendali attraverso modalità di adattamento al contesto lavorativo, nonché ai relativi processi produttivi, realizzate in esecuzione del progetto individuale di inserimento.

In ultima analisi, il legislatore intende valorizzare, con questo istituto, l’acquisizione di professionalità concreta, calibrata in rapporto al fabbisogno del datore di lavoro, nella prospettiva della futura, eventuale stabilizzazione del contratto.

Coerentemente con tale finalità l’art. 55, comma 4, chiarisce che la formazione eventualmente effettuata deve essere finalizzata al concreto adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso allo specifico contesto lavorativo con o senza la somministrazione di formazione teorica. Indispensabile è, dunque, la predisposizione di un progetto individuale di inserimento.

Il progetto individuale di inserimento deve essere concordato tra lavoratore e datore di lavoro. Il progetto, dunque, verrà concordato dalle parti preventivamente alla definizione delle condizioni del contratto di lavoro. Affinché datore di lavoro e lavoratore possano concordare il progetto individuale di inserimento è necessario che le modalità di definizione di tali progetti vengano fissate dall’autonomia privata collettiva

In materia il legislatore rinvia a tutti i livelli di contrattazione collettiva e, quindi, al livello nazionale, territoriale ed aziendale, anche all’interno degli enti bilaterali, in funzione dell’adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Quanto ai contenuti e alla forma dei progetti individuali di inserimento le parti devono attenersi alle prescrizioni dell’autonomia privata collettiva applicabile. In data 11 febbraio 2004 è stato stipulato un Accordo Interconfederale avente ad oggetto una disciplina di quadro valida nella fase di prima applicazione e con efficacia limitata al periodo di carenza della regolamentazione contrattuale che potrà essere definita ai vari livelli di cui si è detto innanzi.

In caso di gravi inadempienze al progetto di inserimento il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorata del 100 per cento. Non opera, dunque, la sanzione della conversione del contratto in un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

6. Il contratto di inserimento. Requisiti di forma.

Il contratto di inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e deve essere stipulato in forma scritta.

Nel contratto deve essere necessariamente contenuto il riferimento al progetto individuale di inserimento che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto. Il progetto individuale di inserimento, ancorché distinto, è strettamente collegato al contratto integrandone il contenuto inderogabile. In mancanza di progetto di inserimento o di forma scritta il contratto è, infatti, nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di costituzione del rapporto.

Ulteriori specifici contenuti e requisiti di forma sono individuati dal richiamato Accordo Interconfederale, la cui efficacia si esplicherà fin quando non interverranno intese contrattuali ai vari livelli.

7. Disciplina del rapporto di lavoro.

Salva diversa previsione di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 368 del 2001, compresi i divieti di cui all'articolo 3. Pertanto, l'autonomia privata collettiva ben potrà disciplinare il rapporto di inserimento in maniera difforme dalle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 368 del 2001.

Non sono compatibili, stante la finalità tipica di inserimento del contratto in questione, i presupposti causali della stipulazione del contratto a termine. Anche da un punto di vista formale, dunque, il contratto di inserimento non richiede la specificazione di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Si applica, invece, ad esso la disciplina prevista dall'art. 3 del decreto legislativo n. 368/2001 in materia di divieti. Non sono altresì applicabili, perché specificatamente derogate dalla disciplina speciale del contratto di inserimento, le disposizioni in tema di proroga del contratto, di rinnovo del contratto tra le stesse parti e di limitazioni percentuali. Ove invece il contratto di inserimento prosegua oltre la scadenza del termine originariamente fissato è applicabile l'art. 5, comma primo e secondo, del decreto legislativo n. 368 del 2001.

8. Benefici economici e normativi.

Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, a fini retributivi, per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento. I lavoratori assunti con contratto di inserimento non si computano nell'organico aziendale ai fini delle disposizioni di legge e di contratto collettivo. Sono fatte salve diverse previsioni dell'autonomia privata collettiva.

In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione i benefici contributivi previsti in materia di contratto di formazione e lavoro possono essere applicati limitatamente ai contratti di inserimento stipulati con i seguenti soggetti:

- disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni di età;
- lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Limitatamente a tali categorie di soggetti, dunque, potrà continuare a trovare applicazione il regime di agevolazioni contributive previsto dall'art. 16 del d.l. n. 299 del 1994, convertito in legge n. 451 del 1994.

L'agevolazione contributiva opererà durante il periodo di inserimento e verrà riconosciuta nei limiti di quanto disposto dal regolamento comunitario n. 2204 del 2002. Ai rapporti intrattenuti con le predette categorie di soggetti si applicherà, comunque, la riduzione dell'onere contributivo nella misura del 25 per cento, che non pone problemi di compatibilità con la normativa comunitaria sugli aiuti di stato, perché trattasi di misura di carattere generale ed uniforme che non integra l'ipotesi di aiuto ai sensi dell'art. 87 del Trattato CE.

Il regolamento comunitario n. 2204 del 2002 prevede l'immediata operatività di aiuti in favore di soggetti svantaggiati il cui ammontare, con riferimento al singolo rapporto di lavoro, non superi il 50 per cento del costo salariale annuo del lavoratore assunto. Per i disabili la percentuale è aumentata al 60 per cento.

Fermo restando tale limite quantitativo, l'agevolazione può essere concessa:

- a) quando determini un incremento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento interessato;
- b) quando non determini un incremento netto del numero dei dipendenti purché i posti occupati si siano resi vacanti a seguito di dimissioni volontarie, di pensionamento per raggiunti limiti di età, di riduzione volontaria dell'orario di lavoro o di licenziamenti per giusta causa e non a seguito di licenziamenti per riduzione del personale. In entrambe le ipotesi ai lavoratori deve essere comunque garantita la continuità dell'impiego per almeno 12 mesi (cfr. art. 5 del regolamento n. 2204/2002). L'agevolazione non è comunque esclusa nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto prima del

termine di 12 mesi per giusta causa.

Nel rispetto delle condizioni ora menzionate e tenuto comunque conto dei requisiti soggettivi di cui all'art. 54, comma primo, gli aiuti possono dunque essere immediatamente concessi alle seguenti categorie di soggetti svantaggiati:

- 1) lavoratori extracomunitari;
- 2) disoccupati da oltre due anni che in tale periodo non abbiano seguito corsi di formazione;
- 3) soggetti che vivono da soli con uno o più figli a carico;
- 4) soggetti con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
- 5) soggetti privi di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente;
- 6) disoccupati di lungo periodo, ossia persone senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone di meno di 25 anni;
- 7) qualsiasi donna di un'area geografica a livello Nuts2 nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100 per cento della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150 per cento del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni precedenti;
- 8) lavoratori disabili.

La concessione delle agevolazioni contributive in materia di contratto di inserimento presuppone dunque che il soggetto assunto risponda ad uno dei requisiti di cui all'art. 54, comma primo, lett. da b) ad f), e che, inoltre, risponda ai requisiti di cui al regolamento n. 2204 del 2002.

Con riferimento alla occupazione giovanile la combinazione di tali requisiti consente di poter beneficiare di agevolazioni contributive ai contratti di inserimento stipulati con giovani che desiderino riprendere un'attività lavorativa, che non abbiano lavorato per almeno due anni nè effettuato nel frattempo corsi di formazione. Gli incentivi di cui all'articolo 59 del decreto legislativo n. 276/03 rimangono soggetti all'obbligo di notifica preventiva per le imprese del settore della costruzione navale e dell'industria carboniera.

Con riferimento alla questione relativa all'accertamento dello status del lavoratore, affinché il datore di lavoro possa essere garantito sulla sussistenza delle condizioni che permettono l'assunzione con il contratto di inserimento nonché il diritto ai benefici contributivi possono essere qui richiamate le istruzioni impartite dall'Inps, con circolare n. 117 del 30 giugno 2003.

DECRETO INTERMINISTERIALE 22/10/2004**IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DI CONCERTO CON IL
MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE**

VISTI gli articoli 87 e seguenti del Trattato istitutivo della Comunità europea, e successive modificazioni;

VISTO l'articolo 3 del Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione, secondo il quale i regimi di aiuti che rispettino tutte le condizioni di cui al regolamento sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notificazione di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato;

VISTO l'articolo 4 del Regolamento (CE) n. 2204/2002 che definisce i limiti generali di intensità degli aiuti di stato al di sotto dei quali gli aiuti sono considerati ammissibili;

VISTO l'articolo 5 del Regolamento (CE) n. 2204/2002, che definisce i limiti di intensità degli aiuti di stato per i regimi a favore dell'assunzione di lavoratori svantaggiati e disabili;

VISTO l'articolo 2, lettera f), del Regolamento (CE) n. 2204/2002, che qualifica come lavoratori svantaggiati, tra gli altri, "qualsiasi donna di un'area geografica al livello NutsII nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100% della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150% del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni civili precedenti";

VISTO l'articolo 54, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, concernente la definizione da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, delle aree territoriali ove il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

VISTO l'articolo 59, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003, come modificato dall'articolo 13 del decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, secondo cui, in attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettere b), c), d), e) ed f) nel rispetto del regolamento (CE) n. 2204/2002;

CONSIDERATO che l'Istituto Nazionale di Statistica ha pubblicato i dati ufficiali sull'occupazione e disoccupazione nella pubblicazione "Forze di Lavoro";

DECRETA

Art. 1 (Identificazione delle aree territoriali di cui all'articolo 54, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276)

1. Le aree territoriali di cui all'articolo 54, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono identificate per gli anni 2004, 2005 e 2006 in tutte le Regioni e Province Autonome.

Art. 2 (Aree territoriali di cui all'articolo 2, lettera f), del Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002)

1. Le aree territoriali di cui all'articolo 2, lettera f), del Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 sono identificate nelle Regioni Lazio, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

Art. 3 (Incentivi economici connessi alla stipula di contratti di inserimento lavorativo con lavoratrici residenti nelle aree di cui all'articolo 1)

1. Gli incentivi economici di cui all'articolo 59, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003, si applicano ai contratti stipulati ai sensi dell'articolo 54, comma 1, lettera e), del medesimo decreto

legislativo solo ove le lavoratrici siano residenti nei territori di cui all'articolo 2 del presente decreto.

(n.d.r., Roma, 22.10.2004)

ALLEGATO 1

Tav. 1 - Calcolo delle aree secondo quanto previsto dall'articolo 54, comma 1, lettera e) del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Aree Nuts2	Tasso d'occupazione 15-64			Tasso di disoccupazione totale			C.1	C.2	C.1.2
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale			
Piemonte	71,9	51,6	61,8	3,5	7,3	5,1	1	1	1
Valle d'Aosta	75,6	56,2	66,1	2,3	5,5	3,6	1	1	1
Lombardia	74,2	51,8	63,1	2,5	5,6	3,8	1	1	1
P.A. Bolzano-Bozen	80,3	59,3	70,0	1,5	2,4	1,9	1	1	1
P.A. Trento	74,6	50,2	62,5	2,0	5,3	3,4	1	1	1
Veneto	75,0	50,7	63,0	2,2	5,2	3,4	1	1	1
Friuli V. G.	71,8	51,7	61,8	2,3	5,6	3,7	1	1	1
Liguria	69,5	46,8	58,1	4,7	8,7	6,4	1	1	1
Emilia Romagna	75,7	58,9	67,4	2,3	4,6	3,3	1	1	1
Toscana	72,2	50,6	61,4	3,0	7,4	4,8	1	1	1
Umbria	69,8	47,8	58,8	3,4	8,9	5,7	1	1	1
Marche	72,3	52,7	62,5	3,0	6,4	4,4	1	1	1
Lazio	68,9	41,1	54,8	6,5	11,9	8,6	1	1	1
Abruzzo	69,8	41,1	55,4	3,8	10,0	6,2	1	1	1
Molise	66,5	36,8	51,7	8,8	18,8	12,6	1	1	1
Campania	59,9	24,1	41,9	16,5	30,6	21,1	1	1	1
Puglia	63,2	27,5	45,2	10,7	20,6	14,0	1	1	1
Basilicata	62,5	29,4	45,9	10,8	23,8	15,3	1	1	1
Calabria	57,3	26,4	41,8	18,1	35,7	24,6	1	1	1
Sicilia	59,8	24,2	41,8	16,0	28,4	20,1	1	1	1
Sardegna	61,9	31,2	46,6	13,8	26,4	18,5	1	1	1

Cond 1: è pari ad 1 se il tasso di occupazione femminile è inferiore all'80% di quello maschile.

Cond 2: è pari ad 1 se il tasso di disoccupazione femminile è superiore all'110% di quello maschile.

Cond 1.2: è pari ad 1 se almeno una delle condizioni CondA1 e CondA2 è verificata.

Fonte: elaborazione su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro.

Tav. 2 - Calcolo delle aree secondo quanto previsto dall'art. 2, lett. f), n. xi) del Reg. 2204/2002/CE

Aree Nuts 2	2003			2002			2001			C.1	C.2	C.1.2
	M	F	T	M	F	T	M	F	T			
<i>Europa 15</i>			8,1			7,7			7,4			
Piemonte	3,3	6,8	4,8	3,5	7,3	5,1	3,3	7,1	4,9		1	
Valle d'Aosta	3,0	5,4	4,1	2,3	5,5	3,6	3,2	5,6	4,2		1	
Lombardia	2,5	5,2	3,6	2,5	5,6	3,8	2,5	5,5	3,7		1	
P.A. Bolzano-Bozen	1,6	2,7	2,0	1,5	2,4	1,9	1,2	2,9	1,9		1	
P.A. Trento	2,2	4,0	2,9	2,0	5,3	3,4	2,1	5,2	3,3		1	
Veneto	2,3	5,0	3,4	2,2	5,2	3,4	2,1	5,4	3,5		1	
Friuli V.G.	2,7	5,6	3,9	2,3	5,6	3,7	2,3	6,4	4,0		1	
Liguria	4,3	8,4	6,0	4,7	8,7	6,4	4,7	9,0	6,5		1	
Emilia Romagna	1,9	4,5	3,1	2,3	4,6	3,3	2,6	5,3	3,8		1	
Toscana	2,8	7,3	4,7	3,0	7,4	4,8	3,0	8,0	5,1		1	
Umbria	2,6	8,8	5,2	3,4	8,9	5,7	3,4	8,0	5,3		1	
Marche	2,5	5,6	3,8	3,0	6,4	4,4	3,0	6,7	4,6		1	
Lazio	6,5	12,0	8,7	6,5	11,9	8,6	8,0	13,6	10,2	1	1	1
Abruzzo	3,6	8,2	5,4	3,8	10,0	6,2	3,4	9,8	5,7		1	
Molise	8,5	18,8	12,3	8,8	18,8	12,6	9,2	20,8	13,7	1	1	1
Campania	16,4	28,0	20,2	16,5	30,6	21,1	17,7	32,1	22,5	1	1	1
Puglia	10,2	21,1	13,8	10,7	20,6	14,0	11,1	22,1	14,7	1	1	1
Basilicata	10,7	25,4	16,1	10,8	23,8	15,3	11,4	25,8	16,5	1	1	1
Calabria	17,7	33,3	23,4	18,1	35,7	24,6	18,7	37,4	25,7	1	1	1
Sicilia	15,9	28,9	20,1	16,0	28,4	20,1	16,8	31,2	21,5	1	1	1
Sardegna	13,0	23,4	16,9	13,8	26,4	18,5	14,2	26,7	18,7	1	1	1

C.1: è pari a 1 se il tasso di disoccupazione supera il 100 % della media comunitaria negli anni 2002 e 2001.

C.2: è pari a 1 se il tasso di disoccupazione femminile supera il 150 % del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due degli anni 2000, 2001, 2002.

C.1.2: è pari a 1 se entrambe le condizioni precedenti sono verificate.

Fonte: elaborazione su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Abi, *Rapporto 2003*, in www.abi.it

Abi, *Rapporto semestrale* (maggio 2004), in www.abi.it.

Alleva G., *La ricerca e la analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 in materia di occupazione e mercato del lavoro*, in R.G.L.P.S., 2003, n. 4.

Balletti E., *Il contratto di inserimento al lavoro: profili strutturali e funzionali del nuovo modello negoziale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, n. 5.

Basenghi F., *Riforma Biagi: la disciplina del contratto di inserimento*, in *Guida al lavoro*, 2004, n. 13.

Bellocchi P., *Contratto di inserimento*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, Bologna, 2004.

Bonfanti G., *Riforma Biagi: i contratti di inserimento nel Gruppo Torinese Trasporti*, in *Contratti & Contrattazione Collettiva*, 2004, n. 6/7.

Brandolini A., Cipollone P., Viviano E., *Does the ILO definition capture all Unemployment?*, CHILD Working Paper, Torino, 2003.

Buttafuoco A., *Dizionario di storiografia*, Bruno Mondatori, Milano, 1996.

Carinci F., *Osservazioni sulla riforma del Titolo V della Costituzione. La materia del lavoro*, in www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal.

Centra M., Discenza A. R., Rustichelli E., *Strumenti per le analisi di flusso nel mercato del lavoro – Una procedura per la ricostruzione della struttura longitudinale della Rilevazione trimestrale Istat sulle forze di lavoro*, in *Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, n. 2/2001, Isfol, Roma, 2001.

Cmmc, *Contact Center Rapporto 2005*, indagine riservata agli iscritti e gentilmente concessa a Isfol da Cmmc.

Cnel (2004), *Rapporto sul mercato del lavoro 2003*, Roma.

Cnel (2004), *Rapporto sulla Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione in Italia*, Pacifici G., Pozzi C. (a cura di), Roma.

Comitato economico e sociale europeo, *Parere della sezione specializzata Mercato unico, produzione e consumo in merito alla Comunicazione della Commissione al Consiglio, al*

Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni – Il futuro del settore tessile e dell'abbigliamento nell'Unione europea allargata, Bruxelles, 3 giugno 2004, Relatore: Pezzini A., Correlatore: Nollet M., in <http://www.filtea.cgil.it/ARCHIVIO/2004/europa/ecosoc03-06.doc>.

Commissione europea - DG V Occupazione e Affari sociali, *100 parole per la parità*, 2002.

Commissione europea, *Guida alla valutazione di impatto rispetto al sesso*, 2002.

Commissione europea, *Impresa Europa n. 15 - aprile-giugno 2004*, <http://europa.eu.int/comm/enterprise>.

Commissione europea (2004), *Employment in Europe 2004*, Bruxelles.

Confindustria, *Contratto di inserimento: la circolare di Confindustria*, in Guida al lavoro, 2004, n. 24.

Consiglio delle relazioni industriali delle industrie tessili-abbigliamento-moda italiane, *Rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro Ccnl 28 maggio 2004*, circolare illustrativa, in www.welfare.gov.it.

Contini B., Revelli F., *On the welfare effect of a wage subsidy on youth labor (Italy's Cfl program)*”, 2004.

Coordinamento giuridico dell'Unione Industriali di Bergamo e Malandrini S., *Contratto di inserimento e attività formativa*, in Diritto e pratica del lavoro, 2004, n. 25.

Corte costituzionale, 25 maggio 1987, n. 190, in Foro Italiano, 1988, I, c. 361.

Corte Costituzionale, sentenza n. 50/2005, in www.cortecostituzionale.it.

Corte di Cassazione, sentenza 28.3.1997, n. 2822, in Dir. Lav., 1998, II, 3.

D'Onghia M., *I contratti a finalità formativa: apprendistato e contratto di inserimento*, in Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003, Cacucci, Bari, 2004.

De Biasi P., *Ilva Spa: il contratto integrativo*, in Contratti & contrattazione collettiva, 2003, n. 12.

Di Nunzio P., *Contratto di inserimento: la contribuzione previdenziale*, in Guida al lavoro, 2004, n. 26.

Federcomin – Ministero per l'innovazione e le tecnologie, *Osservatorio della Società dell'Informazione*, Roma, 2004.

Federcomin-Anasin-Assinform, *Rapporto sull'Occupazione ICT in Italia*, Roma, 2004.

Filtra-Cgil, *Nota sul rinnovo del Contratto nazionale di lavoro, Rinnovo del Contratto nazionale dei tessili: innovazione, difesa, tutela*, in www.filtea.cgil.it.

Fita-Ufficio studi, *Il ruolo del terziario avanzato nella struttura economica italiana*, 2004.

Fondazione studi consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, *Principio sul contratto di*

inserimento, in Guida al Lavoro, 2004, n. 26.

Garofalo D., *Aiuti di Stato all'occupazione e contratto di inserimento: la advantaged disadvantaged theory*, in Il lavoro nella giurisprudenza, 2005, n. 1.

Garofalo D., *Il contratto di inserimento: dall'occupabilità all'adattabilità*, in Il lavoro nella giurisprudenza, 2004, n. 3.

Garofalo M. G., *I contratti a causa mista nel D.Lgs. n. 276/2003*, in R.G.L.P.S., 2004, n. 3.

Gottardi D., *L'accordo interconfederale sul contratto di inserimento*, in Contratti & contrattazione collettiva, 2004, n. 3.

Gottardi D. (2004), *Donne precarie a vita*, in L'Unità.

Hoff J., *Gender as a Postmodern Category of Paralysis*, in Women History Review, 1994.

Isfol, *Temi in piano - Gli inattivi: dimensioni e caratteristiche in Rapporto Isfol 2004*, cap. 1, par. 1.3 p.56-60, Isfol Tiellemedia, ed. 2004.

Isfol, *Temi in piano - La distribuzione per età delle non forze lavoro in Rapporto Isfol 2004*, cap. 1, par. 1.3 p. 62, Isfol Tiellemedia, ed. 2004.

Isfol, *Indagine Campionaria Isfol Plus 2005*, Rilevazione congiunturale Isfol sulle forme di contratto 2005.

Istat (2003), *Prima indagine campionaria condotta sulle nascite*.

Martone M. (2003), *Contratti a finalità formative: il contratto di inserimento*, in *Come cambia il mercato del lavoro*, Ipsoa, Milano.

Massi E., *I contratti di inserimento dopo l'accordo interconfederale*, 16.2.2004, in *Il contratto di inserimento: problematiche e soluzioni*, in Diritto e pratica del lavoro, 2004, n. 39.

Menghini L. (2004), *Il contratto di inserimento*, in *Il lavoro tra progresso e mercificazione – Commento critico al decreto legislativo, n. 276/2003*, Ediesse, Roma.

Ministero del lavoro, *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia – Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, ottobre, 2001.

Ministero pari opportunità, *Glossario*, in www.pariopportunita.gov.it.

Orlandini G., *Contratti a contenuto formativo e competenze normative delle Regioni*, in De Luca Tamajo R., Rusciano M., Zoppoli L., *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, E.S., Napoli, 2003.

Pau E., *Contratti di inserimento: dubbi e soluzioni*, in Diritto e pratica del lavoro, 2004, n. 34.

Pinto V., *La modernizzazione promessa. Osservazioni critiche sul decreto legislativo 10 settembre 2003*, n. 276, in <http://www.unicz.it/lavoro/PINTO276.pdf>.

Ravelli F., *Appunti in tema di riordino dei contratti a contenuto formativo nel decreto legislativo 276/2003*, in <http://www.unicz.it/lavoro/RAVELLI.pdf>.

Scott J.W. (1987), *Il genere: un'utile categoria di analisi storica*, in *Rivista di storia contemporanea*.

Scott J.W. (1988), *Gender and Politics of History*.

Spolverato G., *Dopo il Cfl il contratto di inserimento*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2004, n. 2.

Spolverato G., *Un contratto di inserimento per un ingresso mirato nel mercato del lavoro*, in *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, Broilo M., Mattarolo M.G., Meneghini L. (a cura di), in *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da Carinci F., Ipsoa, Milano, 2003.

Tiraboschi M., *Il Nuovo apprendistato e il contratto di inserimento (ex Cfl)*, in *Supplementi di Guida al lavoro*, n. 4, giugno 2003.

Tiraboschi M., *Opportunità per le fasce socialmente più deboli*, in *Il Sole 24 ore* del 22 luglio 2004.

Tiraboschi M., *Donne e lavoro: la sottile linea tra discriminazioni e pari opportunità*, in *Adapt - Bollettino* n. 7 del 26 febbraio 2005.

Tiraboschi P., *Contratto di inserimento, Fondi Interprofessionali, disciplina comunitaria degli aiuti di Stato*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2004, n. 1.

Tiraboschi P., *Il contratto di inserimento: prime interpretazioni ministeriali*, in *Guida al lavoro*, 2004, n. 31.

Trivellini R., *Il contratto di inserimento tra affermazioni di principio e scelte di metodo*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2004, n. 5.

Usai G., *Contratto di inserimento: l'accordo interconfederale*, in *Guida al lavoro*, 2004, n. 8.

Vallebona A. (2004), *Istituzioni di diritto del lavoro*, tomo II, *Il rapporto di lavoro*, Cedam, Padova.

Vincieri M., *Il contratto di inserimento ovvero il nuovo "Cfl"? Modelli a confronto*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2004, n. 1.

Zoppoli L., Saracini P., *I contratti a contenuto formativo tra formazione e lavoro e inserimento professionale*, in *I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/n34_zoppoli_saracini.pdf, 2004.

*Numeri
pubblicati:*

- n. 1, 1998 La mobilità degli occupati: tipologie e segmenti, *di S. Porcari e C. Malpede*
- n. 1, 1999 Incentivi alle assunzioni: ipotesi per la valutazione e prime applicazioni, *di M. Ferrara, C. Malpede, M. Mancini e M. Marocco*
- n. 2, 1999 La formazione per i patti territoriali e le aree di crisi, *di D. Gilli e A. Scassellati*
- n. 3, 1999 Flessibilità in uscita e occupazione: segmenti e profili dei soggetti a rischio di licenziamento, *di M. Marocco, V. Parisi e S. Porcari*
- n. 4, 1999 Le professioni: ipotesi classificatorie e nuove categorie interpretative, *di A. Mocavini e A. Paliotta*
- n. 5, 1999 Gli incentivi all'imprenditorialità nelle politiche attive del lavoro: gli interventi dello Stato e delle Regioni, *di M. Mancini e V. Menegatti*
- n. 6, 1999 Strategia europea per l'occupazione: analisi comparata dei Piani nazionali di azione, *di L. Incagli e S. Porcari*
- n. 7, 1999 Il lavoro interinale indagine esplorativa, *di V. Menegatti e E. Mari*
- n. 1, 2000 La riforma dei Servizi Pubblici per l'impiego: l'originalità del modello italiano, *di M. Marocco e L. Incagli*
- n. 2, 2000 Valutare le politiche per l'occupabilità le borse lavoro, *di A. Mocavini e M. Lattanzi*
- n. 3, 2000 Modelli per l'occupazione a confronto: strategie Ocse e orientamenti europei, *di V. Parisi*
- n. 4, 2000 I sistemi di protezione del reddito dei disoccupati in Italia tra politica sociale e strategia per l'occupazione. Analisi e confronti internazionali, *di M. Mancini*
- n. 5, 2000 Interventi per lo sviluppo locale nel Mezzogiorno e ruolo della formazione - Rapporto 2000, *a cura di D. Gilli*
- n. 6, 2000 Job vacancies in Italia - Il quadro teorico, le indagini, le evidenze empiriche, *di A. Mocavini e A. Paliotta*
- n. 7, 2000 Valutare gli interventi per l'occupazione: I tirocini di orientamento, *a cura di C. Serra*
- n. 8, 2000 Obiettivo occupazione: le strategie dei paesi europei, *di M. Curtarelli e S. Porcari*
- n. 1, 2001 Servizi per l'impiego - Rapporto di monitoraggio 2000, *di D. Gilli, G. Perri e F. Tantillo*
- n. 2, 2001 Strumenti per le analisi di flusso nel mercato del lavoro - Una procedura per la ricostruzione della struttura longitudinale della Rilevazione trimestrale Istat sulle forze di lavoro, *di M. Centra, A. Discenza e E. Rustichelli*

- n. 3, 2001 La riforma del part-time – Il “compromesso tra tutela e flessibilità in Italia ed in Europa”, di *M. Emanuele, M. Marocco e E. Rustichelli*
- n. 4, 2001 Ict e “New Economy” – Orientamenti della letteratura e primi elementi per la costruzione di un percorso critico, di *A. Paliotta e A. Pannone*
- n. 5, 2001 Il lavoro interinale - Prime Analisi su dati amministrativi, di *F. Carmignani, E. Rustichelli e G. Marzano*
- n. 6, 2001 Valutare gli interventi per l’occupabilità - I piani di inserimento professionale ed elementi comparativi con altre misure, a cura di *C. Serra*
- n. 7, 2001 Verso nuovi dispositivi di *workfare* - Lavori socialmente utili - Profili valutativi, di *M. Marocco e A. Scialà*
- n. 1, 2002 Monitoraggio Spi 2001 - Analisi di profondità dei Centri per l’impiego: per target, per funzioni e per strutture, a cura di *D. Gilli*
- n. 2, 2002 La programmazione regionale a sostegno dei Servizi per l’impiego - Azioni di sistema ed integrazione con lo sviluppo locale, a cura di *G. Di Domenico*
- n. 3, 2002 Servizi per l’impiego - Rapporto di monitoraggio 2001, di *D. Gilli, R. Landi e G. Perri*
- n. 4, 2002 I Servizi privati per l’impiego: il caso delle Agenzie di collocamento, a cura di *G. Linfante*
- n. 5, 2002 I nuovi Servizi per l’impiego: esperienze di formazione del personale, di *R. Landi*
- n. 6, 2002 Monitoraggio Spi 2002 - “Analisi di profondità dei Centri per l’impiego: per target, per funzioni e per strutture”, a cura di *D. Gilli*
- Supplemento *Le fonctionnement des Centres pour l’emploi en Italie - Suivi 2002*, Supplément au n. 6/2002 des “Monographies sur le Marché du travail et les politiques pour l’emploi”
- Supplemento *The Functioning of the Employment Centres in Italy - 2002 Monitoring*, Supplement to Issue N. 6/2002 of the “Monographs on the Labour Market and Employment Policies”
- n. 7, 2002 Le politiche per l’occupabilità: Valutazione della loro efficacia attraverso un’analisi sui giovani in cerca di lavoro che hanno partecipato a Piani di inserimento Professionale o a Tirocini, a cura di *C. Serra*
- n. 1, 2003 Monitoraggio Spi 2002 - Analisi di profondità dei Centri per l’impiego nelle regioni Ob. 1, a cura della *Struttura Isfol di monitoraggio Spi*
- n. 2, 2003 Servizi per l’impiego e sistema imprenditoriale. Esigenze ed aspettative dei datori di lavoro, di *G. Di Domenico*
- n. 3, 2003 Indagine sulle attività di monitoraggio svolte dai Servizi per l’impiego, di *F. Tantillo e M. Ferrara*
- n. 4, 2003 Rilevazione semestrale sulla domanda di lavoro: il percorso metodologico, di *L.*

Incagli, A. De Sanctis e D. Radicchia

- n. 5, 2003 La rete Eures in Italia - Analisi del quadro normativo-istituzionale, valutazione degli aspetti organizzativi, *di M. Bonanni e R. Landi*
- n. 6, 2003 L'organizzazione dei Servizi per l'impiego - Un'analisi sperimentale, *a cura di G. Di Domenico*
- n. 7, 2003 L'utenza dei Cpi e il livello di soddisfazione per i servizi erogati, *di G. Baronio, C. Gasparini, G. Linfante, G. Natoli e F. Tantillo*
- Supplemento Users of the Employment Centres and the level of satisfaction for the services provided, *by G. Baronio, C. Gasparini, G. Linfante, G. Natoli e F. Tantillo*
Supplement to Issue N. 7/2003 of the "Monographs on the Labour Market and Employment Policies"
- n. 8, 2003 Formazione del personale Spi: ricognizione ed analisi valutativa delle attività formative 2001-2002, *di R. Landi e L. Palomba*
- Supplemento Formazione del personale Spi nelle regioni ob. 1, *di R. Landi e L. Palomba*,
Supplemento al n. 8/2003 delle "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego"
- n. 9, 2003 Evoluzione del sistema dei Servizi per l'impiego nelle regioni ob. 1, *a cura della Struttura Isfol di monitoraggio*
- n. 10, 2003 Public Employment Services in Europe – Innovative practices in the provision of services: on-line, to companies, and to long-term unemployed, *a cura di G. Di Domenico*
Services publics de l'emploi en Europe – Expériences innovantes dans l'offre de services: en ligne, aux entreprises, aux chômeurs de longue durée, *a cura di G. Di Domenico*
- n. 11, 2003 Lavoro atipico e Servizi per l'impiego - Studi di caso e modelli di intervento, *di M. Curtarelli e C. Tagliavia*
- n. 12, 2003 Rassegna internazionale della letteratura in materia di Servizi per l'impiego, *a cura di L. Incagli e M. Marocco*
- n. 13, 2003 Employment Services - Summary of the Monitoring Exercise 2002, *a cura di S. Rosati*
Les services de l'emploi - Synthèse du suivi 2002, *a cura di S. Rosati*
- n. 1, 2004 Indagine campionaria sul funzionamento dei Centri per l'impiego nelle regioni del Mezzogiorno, *a cura di D. Gilli e M. Parente*
- n. 2, 2004 Relazione tra Servizi per l'impiego e Aziende-utenti - L'impatto delle procedure informatizzate, *a cura di G. Di Domenico*
- n. 3, 2004 Dossier regionali sul mercato del lavoro 1-2004, *a cura di G. Riccio*

- n. 4, 2004 *Analisi del valore aggiunto delle azioni di sistema del Pon a sostegno della riforma dei Servizi per l'impiego - Un'indagine pilota, a cura di M. D'Onofrio, L. Guazzaloca, A. Salomone*
- n. 5, 2004 *Reti tecnologiche e reti di relazioni nei Servizi pubblici per l'impiego: un'analisi territoriale, a cura di D. Di Francesco, C. Serra*
- n. 6, 2004 *Invecchiamento e lavoro – Elementi per un profilo meridionale, di S. Porcari e M.L. Mirabile*
- n. 7, 2004 *Gli utenti e i Centri per l'impiego, di G. Baronio, M. D'Emilione, C. Gasparini, G. Lintante e F. Tantillo*
- n. 8, 2004 *Il lavoro ripartito, tra riforma legislativa e contrattazione collettiva, a cura di M. Emanuele*
- n. 9, 2004 *Gli interventi formativi rivolti agli operatori dei Servizi per l'impiego: dal monitoraggio alla valutazione della qualità, di M. Bonanni, M. Ferritti e L. Palomba*
- n. 10, 2004 *Dossier regionali sul mercato del lavoro – Il lavoro femminile, a cura di G. Riccio*
- n. 11, 2004 *Comparative Atlas on Employment Services in the enlarged European Union, di G. Di Domenico*
- n. 12, 2004 *I lavoratori adulti tra programmazione regionale e politiche locali - Un'analisi comparata, di S. Porcari, P. Riccone e G. Folini*
- n. 13, 2004 *Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto, di M. Marocco e E. Rustichelli*
- n. 14, 2004 *Dossier regionali sul mercato del lavoro – 2/2004, a cura di G. Riccio*
- n. 15, 2004 *La rete Eures in Italia – Monitoraggio 2003, a cura di M. Bonanni e R. Landi*
- n. 1, 2005 *Servizi per l'impiego e welfare locale - Indagine comparata sulle forme di cooperazione fra Spi e comuni in Italia e in Europa, di I. Appetecchia, C. Gasparini, Giacobbe e F. Tantillo*
- n. 2, 2005 *L'utenza extracomunitaria nei Centri per l'impiego – Una prima indagine sperimentale, di G. Baronio e M. D'Emilione*
- n. 3, 2005 *Servizi informatizzati per il lavoro – La percezione delle aziende-utenti, di G. Di Domenico*
- n. 4, 2005 *Dossier regionali sul mercato del lavoro – 3/2004, a cura di G. Riccio*
- n. 5, 2005 *Osservatorio sulle politiche regionali di sostegno ai lavoratori adulti, a cura di G. Riccio*
- n. 6, 2005 *Indagine campionaria sul funzionamento dei Centri per l'impiego 2004, a cura di D. Gilli e R. Landi*
- n. 7, 2005 *Il nuovo part-time – La concertazione della flessibilità, a cura di E. Rustichelli*

