

**Articolo 1, commi 14-15 – Contratto di inserimento**  
**Abrogazione del contratto di inserimento e tutele per**  
**i lavoratori svantaggiati:**  
**gli sgravi contributivi non bastano**

di Isabella Oddo, Giulia Tolve

Il ddl sulla riforma del lavoro approvato al Senato in prima lettura lo scorso 31 maggio 2012, conferma la scomparsa del contratto di inserimento dal ventaglio delle tipologie contrattuali esistenti nel nostro ordinamento.

Si prevede, infatti, l'abrogazione degli artt. da 54 a 59 del d.lgs. n. 276/2003 rimanendo altresì immutata la clausola di salvaguardia per i contratti già stipulati, e per quelli che verranno stipulati sino al 31 dicembre 2012.

La scelta confermata dal legislatore porterà alla scomparsa dal nostro ordinamento di un istituto diretto ad una platea di destinatari connotati da particolare debolezza – i giovani da 18 a 29 anni, le donne, i disoccupati di lunga durata da 19 a 32 anni, i lavoratori ultracinquantenni, i lavoratori inoccupati da almeno due anni – che mirava al loro reinserimento nel mercato del lavoro, attraverso la predisposizione di uno specifico progetto individuale volto a consentire a questi soggetti l'acquisizione di una professionalità concreta e l'integrazione in un contesto lavorativo.

Tale strumento aveva il pregio di conciliare le finalità sopra esposte con le esigenze di flessibilità delle imprese, che potevano disporre di contratti di durata medio – lunga (usufruendo peraltro di sgravi contributivi, dai quali erano esclusi i contratti sottoscritti con i giovani) connotati al contempo da una valenza sociale e da finalità occupazionali.

Tali esigenze venivano meglio soddisfatte proprio in quanto lo strumento contrattuale in esame consentiva alle imprese di ricorrere ad assunzioni sorrette da causali soggettive.

Quanto alle finalità occupazionali dell'istituto – che, nel primo trimestre del 2011, è stato stipulato con circa 50.000 lavoratori "svantaggiati" (dati ISTAT) – queste erano esplicitate, in particolare, dalla previsione che sanciva l'obbligo per le Aziende che volessero stabilmente ricorrere al contratto di inserimento, di confermare almeno il 60% dei lavoratori assunti con questo strumento nei precedenti 18 mesi.

Alla luce di quanto sopra, si ritiene che le novità in esame rechino essenzialmente due ordini di criticità. Da un lato, si crea il rischio della progressiva esclusione di alcune categorie di lavoratori – i soggetti svantaggiati – dal mercato del lavoro e dall'altro, si elimina completamente la possibilità, per le aziende,

di ricorrere a strumenti di flessibilità "in entrata" prima utilizzabili in ragione delle caratteristiche soggettive di alcune tipologie di lavoratori.

Quanto al primo punto, si deve considerare come, in seguito all'abrogazione del contratto di inserimento, i lavoratori svantaggiati avranno a disposizione i medesimi strumenti contrattuali delle altre categorie di lavoratori, non esistendo più contratti connotati dall'attenzione all'adeguamento delle loro competenze – tramite l'elemento della formazione – ad essi specificamente rivolti.

Ciò comporta che i soggetti "svantaggiati" competeranno con tutti gli altri lavoratori per i medesimi posti di lavoro, con il rischio di avere decisamente meno *chances* occupazionali.

Al fine di colmare il *vulnus* di tutele creato ai danni delle categorie svantaggiate di lavoratori, il legislatore sceglie di confermare l'impianto di incentivi delineato dall' art. 4, commi 8-11, che non è stato modificato in Senato, ma approvato nella sua integrità (salvo l'apposizione di modifiche alla formulazione letterale di alcuni commi).

Tale previsione sostanzialmente conferma l'esistenza di importanti sgravi contributivi, a favore del datore di lavoro che assuma con contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, lavoratori di età non inferiore a 50 anni disoccupati da 12 mesi e di donne di qualsiasi età, prive di un impiego da almeno 6 mesi e residenti in determinate Regioni del Paese, ovvero donne, ovunque residenti, che siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

In tal caso, viene riconosciuta la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per dodici mesi e, se successivamente il rapporto viene stabilizzato, la riduzione si prolunga fino a 18 mesi dalla data di assunzione con il primo contratto.

Quanto alla seconda delle criticità sottolineate, che opera dal punto di vista datoriale, si evidenzia come la scelta di eliminare la possibilità di ricorrere ad assunzioni "per causali soggettive", senza intervenire in modo apprezzabile dal lato della flessibilità "in uscita", faciliterà la conseguenza di impedire la realizzazione di un mercato del lavoro dinamico ed inclusivo.

Anche lo strumento deputato alle assunzioni in presenza di causali oggettive – il contratto a termine – subisce modifiche che mal si adattano alle esigenze delle aziende.

In sede di approvazione al Senato è stata infatti prevista la possibilità di stipulare un primo contratto a termine senza la necessità di apporre la causale giustificativa avente la durata massima di 12 mesi (e non più per la durata massima di 6 mesi, come indicato nella versione originaria del ddl).

Questa previsione – forse un tentativo di bilanciare la riduzione degli elementi di flessibilità a disposizione delle aziende cui l'abrogazione dell'istituto dell'inserimento contribuisce in maniera rilevante – potrebbe essere sfruttata per l'inserimento dei soggetti svantaggiati solo nel caso in cui le aziende fossero interessate ad usufruire degli sgravi contributivi.

Diversamente, come già sottolineato, è verosimile che le aziende saranno portate a rivolgere la loro attenzione verso soggetti che non presentano situazioni di svantaggio, in quanto in grado di offrire maggiori "garanzie" al momento del primo accesso al contesto lavorativo, e maggiori "sicurezze" nell'ottica di una eventuale e successiva stabilizzazione.

Esaminate le criticità che la scelta di abrogare il contratto di inserimento comporta, si ritiene di poter concludere che le caratteristiche di questo strumento fossero tali da garantire un complesso di tutele a favore di soggetti svantaggiati che, nell'impianto della riforma, sembrano venire a mancare. Tutele che si concretizzavano sia nell'attenzione alla persona del lavoratore – attraverso la predisposizione di un progetto formativo concordato fra quest'ultimo e l'azienda – sia negli incentivi volti a rendere appetibile la stipula del contratto per aziende e per lavoratori.

Peraltro tali incentivi andavano dalla previsione dell'obbligo di conferma di una percentuale dei lavoratori inseriti, alla possibilità del sotto-inquadramento del lavoratore, contemplando anche, ma non solo, gli incentivi economici.

La riforma dimentica quindi tutti questi elementi, riducendo le tutele a favore delle categorie svantaggiate alla sola conferma degli sgravi contributivi descritti, e non per tutti i soggetti, ma solo per

due delle categorie a cui in precedenza il contratto si rivolgeva, risultando le altre (ad esclusione, naturalmente, dei giovani) completamente dimenticate dalla riforma.

Per tutti i motivi esposti, si ritiene che l’impianto predisposto dal legislatore non sia sufficiente a garantire occupabilità ed inclusione nel mercato dei soggetti svantaggiati che piuttosto potrebbero del tutto esserne esclusi, considerando l’irrigidimento complessivo degli schemi contrattuali a disposizione delle aziende.

## SCHEDA RIEPILOGATIVA






### Articolo 1, commi 14-15 – Contratto di inserimento

- Il legislatore della riforma decide di abrogare gli artt. da 54 a 59 del d.lgs. n. 276/2003 dedicati al contratto di inserimento, la relativa disciplina si applica solo per i contratti già in essere e per quelli che verranno stipulati entro il 31 dicembre 2012.
- L’abrogazione dell’istituto in esame rischia di portare alla progressiva esclusione dal mercato di alcune categorie di lavoratori “svantaggiati”, oltre che irrigidire gli schemi contrattuali a disposizione delle aziende. Non viene dedicata una specifica tipologia contrattuale, modulata su esigenze formative o sorretta da finalità occupazionali a nessuna delle categorie svantaggiate e solo per due di queste si decide di predisporre uno specifico impianto di incentivi:
  - viene riconosciuta la riduzione del 50% per la durata di 12 mesi, a favore del datore di lavoro che assuma con contratto a tempo determinato – ovvero in somministrazione - *lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da 12 mesi*.  
Nell’ipotesi di trasformazione in contratto a tempo indeterminato la riduzione si prolunga per 18 mesi dalla data della assunzione effettuata con il primo contratto. In caso di prima assunzione con il contratto a tempo indeterminato, è possibile usufruire di incentivi per i primi 18 mesi;
  - viene riconosciuta la riduzione del 50% per la durata di 12 mesi, a favore del datore di lavoro che assuma con contratto a tempo determinato – ovvero in somministrazione – «donne di qualsiasi età, prive di un impiego da almeno 6 mesi e residenti in determinate Regioni del Paese, ovvero donne, ovunque residenti, che siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi». Nell’ipotesi di trasformazione in contratto a tempo indeterminato la riduzione si prolunga per 18 mesi.

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

### Contratto di inserimento

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Abrogazione del contratto di inserimento.	Si teme la progressiva esclusione dal mercato dei soggetti svantaggiati cui l’istituto si rivolgeva.	

La relativa disciplina si applicherà solo per i contratti in essere o stipulati entro il 31 dicembre 2012.	Di seguito gli strumenti alternativi per singola categoria:	
<b>Categorie di lavoratori</b>	<b>Strumenti alternativi previsti dalla riforma</b>	
Soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni	Contratto di Apprendistato Canale privilegiato di accesso al mondo del lavoro per i giovani di età compresa tra 16 e 29 anni.	
Disoccupati di lunga durata, da 29 anni fino a 32 anni di età.	La riforma non prende in considerazione questa categoria, non solo priva dell'opportunità di accedere a strumenti contrattuali modulati su particolari esigenze formative, ma alla quale non si fa riferimento nemmeno nella parte dedicata alle agevolazioni contributive.	
Lavoratori che non abbiano lavorato per almeno 2 anni e che desiderino riprendere un'attività lavorativa	La riforma non prende esplicitamente in considerazione la categoria (a meno che, il lavoratore in questione non sia una donna).	
Lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro	<b>Sono previsti solo sgravi contributivi</b> Viene riconosciuta la riduzione del 50% per la durata di 12 mesi, a favore del datore di lavoro che assuma con contratto a tempo determinato – ovvero in somministrazione - lavoratori di età non inferiore a 50 anni, <b>disoccupati da 12 mesi</b> . Nell'ipotesi di trasformazione in contratto a tempo indeterminato la riduzione si prolunga per 18 mesi dalla data della assunzione effettuata con il primo contratto. In caso di prima assunzione con il contratto a tempo indeterminato, è possibile usufruire di incentivi per i primi 18 mesi. Strumenti alternativi: contratto a termine o di somministrazione.	
Donne senza limiti di età che risiedano in zone geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno 20 punti percentuali rispetto a quello maschile ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore di almeno 10 punti percentuali di quello maschile e che siano prive di un impiego retribuito da almeno sei mesi	<b>Sono previsti solo sgravi contributivi.</b> Viene riconosciuta la riduzione del 50% per la durata di 12 mesi, a favore del datore di lavoro che assuma con contratto a tempo determinato – ovvero in somministrazione - donne di qualsiasi età, prive di un impiego da almeno 6 mesi e residenti in determinate Regioni del Paese, ovvero donne, ovunque residenti, che siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. Nell'ipotesi di trasformazione in contratto a tempo indeterminato la riduzione si	

(legge di stabilità 2012); le zone suddette sono identificate tramite d.m.	prolunga per 18 mesi. Strumenti alternativi: contratto a termine o di somministrazione.	
--	--	--