



3. FLESSIBILITA' IN ENTRATA

3.1 IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Nella recente proposta di riforma del mercato del lavoro il governo Monti definisce l'apprendistato come "il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro". Pensiamo quindi che sia il caso di far un po' di chiarezza su quella che al momento - e ancora di più in futuro - sarà la forma contrattuale più utilizzata nel settore privato per le nuove assunzioni.

DALLE ORIGINI AI GIORNI NOSTRI

E' curioso notare come il governo Monti, che dell'innovazione e della modernizzazione fa la sua bandiera, abbia deciso, paradossalmente, di utilizzare come principale canale d'accesso al mondo del lavoro una forma contrattuale tipica dell'epoca medievale. Infatti l'apprendistato ha origine proprio nell'Italia rinascimentale dove era rigidamente normato e nella sostanza, al pari di quanto accade oggi, consentiva di sottopagare i giovani che si avvicinavano al lavoro. Ciò avveniva in virtù del fatto che una volta entrati in possesso del *know how* necessario gli apprendisti potevano "mettersi in proprio" e fare concorrenza al precedente datore di lavoro. Questo breve *excursus* storico basterebbe da solo a spiegare l'assurdità e la pretestuosità dell'utilizzo dell'apprendistato nel XXI secolo - provate voi a immaginare un operaio del comparto automotive che si licenzia e crea una casa automobilistica o un bancario che rassegna le dimissioni e fonda un istituto di credito - ma come ben sappiamo i padroni sono dei gran paraculi e continuano a sostenere, contro ogni logica, la necessità di dover tutelare i propri investimenti in *capitale umano*.

Sono essenzialmente due le ragioni propugnate dagli estensori del contratto di apprendistato:

1. Il lavoratore una volta formato potrebbe licenziarsi e vendere la propria professionalità ad un *competitor*
2. Gli apprendisti sarebbero meno produttivi dei lavoratori con maggiore esperienza

Per quanto concerne il primo punto, è interessante notare come **alla base di questa affermazione ci sia l'idea che il lavoratore - al pari di un qualsiasi macchinario o di un capannone - sia di proprietà del datore di lavoro**. Secondo questo malsano principio il fatto di acquisire competenze nell'espletamento delle proprie mansioni renderebbe in qualche modo i dipendenti debitori nei confronti dei rispettivi padroni giustificando così una retribuzione inferiore e la minore tutela.

La cosa si fa ancora più paradossale nel momento in cui, invece di rimanere su un piano di discorso astratto, si prende in esame quella che è **il reale campo di applicazione di questa tipologia contrattuale**. Infatti in particolare per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante **le figure previste dai percorsi formativi sono quasi sempre relative a impieghi "comuni" con un modesto valore aggiunto (operai, impiegati, commessi, cuochi etc.) tutti lavori dove la mobilità tra aziende è praticamente nulla**.

Allo stesso modo anche la presunta minore produttività degli apprendisti non regge alla prova dei fatti, in quanto da sempre le aziende tendono a "rottamare" i lavoratori più anziani per assumere i giovani che risultano maggiormente produttivi.

L'apprendistato in realtà ha come unico obiettivo quello di abbassare il costo del lavoro, di diminuire le tutele e di disciplinare in ingresso i giovani lavoratori.

La normativa di riferimento: l'apprendistato è regolato dal d.lgs. n. 167/2011 che ne prevede tre tipologie:

- Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione destinato ai giovani tra i 15 e i 25 anni e finalizzato al conseguimento di una qualifica di un diploma professionale;
- Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale per i giovani tra i 18 e 29 anni;
- Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione per i giovani tra i 18 e 29 anni;

La disciplina del contratto di apprendistato e' rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In breve, quali sono i vantaggi per i padroni nell'applicare questa forma contrattuale?

- **aliquota contributiva ridotta** al 10%, o addirittura pari a zero per i primi 3 anni di contratto di apprendistato, come previsto in base alle nuove norme per le imprese fino a 9 dipendenti;
- **possibilità di "sotto-inquadramento", cioè di inquadrare l'apprendista con 2 livelli in meno rispetto ai lavoratori ordinari che svolgono le stesse mansioni, con una** conseguente riduzione della retribuzione in base al minore livello assegnato (o, in alternativa, retribuzione in misura percentuale);
- terminato il periodo di formazione (generalmente pari a 3 anni), possibilità di:
 - a) **continuare il rapporto senza dare alcuna comunicazione e fruendo ancora**, per l'anno successivo al termine dell'apprendistato, **dei benefici contributivi** previsti per tale contratto;
 - b) recedere dal rapporto senza addurre alcuna motivazione (salvo rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal contratto);
- **esclusione degli apprendisti dal computo dell'organico** richiesto in base alle norme sul lavoro (gli apprendisti non sono calcolati ai fini della verifica del superamento dei 15 dipendenti da parte dell'impresa).
- possibilità di **finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali**;
- **possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio, maternità o altra causa di sospensione involontaria del rapporto**, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- Posticipare il termine di maturazione dell'"anzianità": **per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal momento del passaggio in qualifica**;
- **possibilità per di beneficiare dei contributi elargiti dalle Regioni** per le imprese che assumono lavoratori svantaggiati.
- **possibilità di deroghe al contratto** che comportino una diminuzione dei giorni di ferie, un prolungamento dell'orario di lavoro e una diminuzione del buono pasto

3.2 AGENZIE PER IL LAVORO E LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Le “agenzie per il lavoro” nascono nel 2003 con la legge 267 (detta “legge Biagi” dal nome del suo estensore, governo di centro-destra con Berlusconi premier) e **sostituiscono, in continuità con la stessa filosofia di attacco al “posto fisso” e alla stabilità dei lavoratori, le “agenzie per il lavoro interinale” istituite nel 1997** con la legge 196 (Treu, governo di centro-sinistra con Prodi premier).

Le Agenzie per il Lavoro svolgono attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale e attività di supporto alla ricollocazione professionale. Attività svolte per collegare e raccordare pubblico e privato al fine del collocamento dei lavoratori –completamente liberalizzato con la soppressione dei vecchi Uffici di collocamento e delle relative liste di collocamento – in un mercato del lavoro aperto e concorrenziale.

La peculiarità risiede nel rapporto di lavoro che diviene così **trilaterale: un somministratore (agenzia per il lavoro) invia in missione un lavoratore presso una impresa “utilizzatrice” attraverso un contratto di somministrazione di manodopera**. I soggetti coinvolti:



Il contratto tra l'Agencia per il Lavoro e l'Impresa utilizzatrice è un **contratto commerciale**; quello tra Agencia per il Lavoro e il prestatore di lavoro è un **contratto di lavoro**.

Il lavoro in somministrazione ha un proprio Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che viene firmato dall'associazione di categoria delle Agenzie per il lavoro (Assolavoro) e dai sindacati dei lavoratori somministrati (Nidil-Cgil, Alai-Cisl, Cpo-Uil (l'ultimo rinnovo risale al 2008).

Tale CCNL regola la parte normativa del rapporto di lavoro tra lavoratore somministrato e Agencia per il lavoro. Il contratto tra Agencia per il lavoro e lavoratore contiene tutte le indicazioni riguardanti il lavoro che si andrà a svolgere (dove si effettuerà la prestazione, la durata della missione, gli orari di lavoro richiesti, la retribuzione spettante, le misure di sicurezza previste con la consegna dello specifico modulo).

Il contratto di lavoro individuale può essere a tempo determinato (la stragrande maggioranza: il rapporto di lavoro cessa con il cessare della missione) o a tempo indeterminato. Il periodo di lavoro presso un'azienda non può superare i dodici mesi, a prescindere dal tipo di contratto che lega il lavoratore all'agenzia per il lavoro.

L'agenzia per il lavoro può proporre al lavoratore occupazioni entro un raggio di 50 km (o 60 minuti di tempo per raggiungerlo con i mezzi pubblici) dal luogo di residenza del lavoratore.

L'agenzia, inoltre, ha la possibilità di proporre al lavoratore impieghi e mansioni di livello inferiore rispetto all'ultima occupazione svolta (in caso di contratto a tempo indeterminato coll'agenzia per il lavoro, il rifiuto da parte del lavoratore può portare sanzioni fino al licenziamento).

La somministrazione di lavoro è ammessa “a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore” (art. 20 comma 4 D.L.vo 276/03), così come previsto per il contratto termine. Le percentuali di utilizzo del lavoro in somministrazione rispetto ai contratti a tempo indeterminato utilizzati dall'azienda sono indicate nei contratti collettivi nazionali delle imprese utilizzatrici.

Non si può ricorrere alla somministrazione di lavoro:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- nelle imprese in cui si sia proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi o nelle unità produttive in cui siano in atto interventi di cassa integrazione guadagni per lavoratori addetti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto.

La classificazione unica dei lavoratori in somministrazione nel loro CCNL è costituita da 3 grandi aree in relazione ai diversi contenuti professionali ed è utile a determinare i periodi di prova, preavviso ed i riferimenti di carattere più generale:

- GRUPPO A: comprende i lavoratori di elevato contenuto professionale, quali dirigenti, quadri, impiegati direttivi;
- GRUPPO B: comprende i lavoratori di concetto, operai specializzati caratterizzati da autonomia operativa, ma non decisionale;
- GRUPPO C: comprende i lavoratori qualificati e d'ordine che eseguono il lavoro sotto la guida ed il controllo di altri.

Il livello specifico di inquadramento del lavoratore in costanza di missione è invece quello previsto dal CCNL dell'utilizzatore. Per il lavoratore che ha maturato con la stessa agenzia per il lavoro un'attività lavorativa complessiva di 42 mesi anche non consecutivi è prevista la trasformazione del contratto di lavoro in contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

Le Agenzie per il lavoro agiscono da sostituti d'imposta. Operano tutte le trattenute previdenziali (i contributi vengono versati all'INPS) e fiscali direttamente in busta paga.

In caso di infortunio sul lavoro esiste una cassa per i lavoratori in somministrazione presso l'INAIL.

Alla fine degli anni Novanta sono nati gli enti bilaterali: enti privati costituiti dai sindacati (confederali in quanto firmatari di accordi) e dai datori di lavoro per disposizioni di legge o contrattuali nell'ambito di determinati settori di lavoro. Sono paritetici perché i rappresentanti dei lavoratori e quelli dei datori di lavoro sono in numero eguale tra loro. I loro scopi possono essere di varia natura. Ebitemp è l'ente bilaterale di "emanazione contrattuale": Infatti la sua costituzione è stata decisa nel 1998 con il primo contratto nazionale dei lavoratori temporanei. È interamente finanziato dalle Agenzie per il lavoro, con un contributo pari allo 0,20% delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori in somministrazione dalle Agenzie per il lavoro. Eroga ai lavoratori somministrati una serie di prestazioni sociali integrative: Integrazioni in caso di infortunio; tutela sanitaria; prestiti personali; sostegno alla maternità e contributo per asilo nido; sostegno al reddito in caso di disoccupazione; contributo per mobilità territoriale.

CAU (COLLETTIVO AUTORGANIZZATO UNIVERSITARIO)

CAUNAPOLI.ORG

CLASH CITY WORKERS (LAVORATORI DELLA METROPOLI IN LOTTA)

CLASHCITYWORKERS.ORG