

GLI INCENTIVI ALLA RICOLLOCAZIONE IN FAVORE DELLE AGENZIE DEL LAVORO

Con i commi da 144 a 147 dell'art. 2 della legge n. 191/2009, il Legislatore intende affrontare il problema della ricollocazione dei lavoratori espulsi dai processi produttivi o di difficile inserimento, coinvolgendo, in prima persona, le Agenzie del Lavoro autorizzate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla base degli elementi e delle procedure previste dagli articoli 4 e 5 del D.L.vo n. 276/2003.

L'obiettivo perseguito è quello di utilizzare la capacità di penetrazione sul mercato del lavoro dei soggetti privati i quali hanno dimostrato in molte situazioni di sapersi "muovere" con più agilità rispetto ai servizi pubblici per l'impiego delle Province e delle Regioni i quali, in più realtà, non hanno dimostrato di possedere "un passo diverso" rispetto alle vecchie sezioni circoscrizionali per l'impiego ed il collocamento in agricoltura che, fino al 25 novembre 1999, data del passaggio delle competenze per effetto del D.L.vo n. 469/1997, erano articolazioni periferiche del Ministero del Lavoro. Ovviamente, il discorso non può essere generalizzato: ci sono e ci sono state esperienze positive ed interessanti che vanno sottolineate e, se possibile, incentivate ma, altre volte, soprattutto nelle aree ove è più forte la pressione di chi cerca lavoro, non ci sono state iniziative particolarmente significative finalizzate all'attivazione del circuito virtuoso "nuova occupazione e finalità formative".

Tornando all'argomento occorre sottolineare come il Legislatore incentivi economicamente le Agenzie del Lavoro (ma non soltanto loro) con una spesa per l'anno corrente (comma 144) pari a 65 milioni di euro.

I soggetti possibili destinatari degli incentivi sono:

- a) le Agenzie di somministrazione nel loro complesso, anche quelle non "generaliste";
- b) le Agenzie di intermediazione;
- c) le Agenzie di ricerca e selezione di personale;
- d) le Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- e) i soggetti pubblici e privati (comma 146), individuati in ambito regionale (art. 7 del D.L.vo n. 276/2003) con appositi accreditamenti che posseggono alcuni requisiti essenziali (garanzia della libera scelta, standard omogenei, obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, raccordo con il sistema regionale, ecc.): tra essi possono essere compresi gli Enti formativi, le Associazioni e le Fondazioni.

Spetterà ad Italia Lavoro Spa ed alla Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali e gli Incentivi all'Occupazione del Ministero del Lavoro la gestione delle risorse, la verifica ed il monitoraggio degli effetti normativi finalizzati ai costi, all'impatto ed alla nuova occupazione generata per area territoriale, genere, età e professionalità.

Ma, quali saranno i benefici economici riconosciuti alle Agenzie del Lavoro?

Il Legislatore opera, al comma 145, una sorta di "scaletta".

C'è, innanzitutto, un incentivo di 1200 euro per ogni lavoratore, oggetto di intermediazione, che viene assunto con contratto a tempo indeterminato o con contratto a termine di durata non inferiore a due anni, con esclusione della somministrazione e del contratto di lavoro intermittente. Così come è scritta la disposizione l'incentivo pare essere, senz'altro, in misura fissa, né sembra correlato, in termini percentuali, all'età (non c'è distinzione tra giovane e meno giovane), alla qualifica (operaio, tecnico, impiegato, quadro, ecc.), all'area del Paese in cui si è verificata l'assunzione (Mezzogiorno o territori del centro - nord).

La disposizione necessita di alcuni chiarimenti, sia pure provvisori, atteso che la gestione degli incentivi affidata agli organismi sopra citati, comporterà, necessariamente, l'emanazione di alcune direttive operative.

Il primo riguarda la platea dei soggetti ricollocabili: il Legislatore non fa alcuna differenza tra giovani e vecchi iscritti, anche se, a mio avviso, nelle modalità operative, dovrebbe essere assicurata una sorta di "preferenza" nei confronti di chi ha perso il lavoro o ha particolari difficoltà nel trovarlo.

Il secondo riguarda le tipologie contrattuali. Giustamente, il Legislatore ha escluso sia la somministrazione (anche a tempo indeterminato, reintrodotta dal comma 143) ed il lavoro intermittente. Si tratta di contratti che non presentano le caratteristiche della stabilità e della continuità, atteso che l'obiettivo che ci si è posti con questa norma è stato quello di assicurare, se non il tempo indeterminato, un "minimum" di durata almeno biennale del contratto a termine. Per completezza di informazione va sottolineato che il contratto "a chiamata", seppur stipulato a tempo indeterminato, non presenta le caratteristiche tipiche di questa tipologia, in quanto (pur nel rispetto delle ipotesi oggettive e soggettive previste dagli articoli 34 e 37 del D.L.vo n. 276/2003 e dal D.M. del Ministro del Lavoro del 24 ottobre 2004), lo svolgimento delle prestazioni è strettamente correlato all'invito del datore di lavoro che, può avvenire poche volte o anche mai.

Il terzo concerne le tipologie contrattuali ammissibili. Innanzitutto, il contratto a tempo indeterminato: esso, in assenza di specifiche normative, può essere anche a tempo parziale: ovviamente, se così sarà, l'incentivo dovrebbe essere rideterminato in proporzione, ma su questo sarà opportuno attendere le decisioni che

saranno adottate dagli organi deputati alla gestione degli incentivi.

C'è, poi, il problema del contratto a tempo determinato: il Legislatore riconosce l'incentivo se il contratto a termine ha una durata non inferiore a ventiquattro mesi. Esso andrà stipulato tra il datore di lavoro "assumente" ed il lavoratore secondo le previsioni contenute nel D.L.vo n. 368/2001 prevedendo le classiche ipotesi previste dall'art. 1 (esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive) che dovranno, per la validità del contratto, essere "declinate" in modo oggettivo, sì da essere verificabili.

Il riferimento al D.L.vo n. 368/2001 può, tuttavia, essere "by passato" per i lavoratori in mobilità ai quali, esplicitamente (art. 10, comma 6), trova applicazione la disciplina stabilita dall'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991. E' pur vero che quest'ultima disposizione parla di contratti a tempo determinato per i lavoratori in mobilità per un massimo di dodici mesi, ma questa norma può ben essere interpretata nel senso che è lo "sgravio contributivo" analogo a quello in vigore per gli apprendisti, ad essere riconosciuto al massimo per un anno, cosa che non inficia la durata del contratto stesso.

La quarta questione da risolvere riguarda l'apprendistato: è possibile, ricorrendo, ovviamente, le condizioni di età (fino a 29 anni e 364 giorni), collocare giovani secondo i modelli del professionalizzante (art. 49 del D.L.vo n. 276/2003), dell'acquisizione del diploma o del percorso di alta formazione (art. 50 del D.L.vo n. 276/2003)?

La risposta, ad avviso di chi scrive, è positiva, in quanto l'apprendistato è, a tutti gli effetti, un contratto a tempo indeterminato, che può essere risolto durante il proprio svolgimento, soltanto per giusta causa o giustificato motivo o, al termine della fase formativa e di apprendimento, esercitando il recesso, previo preavviso, secondo le modalità contrattuali e quelle fissate dall'art. 2118 c.c. .

Una quinta riflessione riguarda sia le modalità di erogazione dell'incentivo in favore delle Agenzie, che il momento in cui lo stesso è riconosciuto. Su questi aspetti del problema occorrerà attendere le determinazioni chiarificatrici di Italia Lavoro SpA e della Direzione Generale degli Ammortizzatori e degli Incentivi all'Occupazione anche se, per quel che concerne la prima, la soluzione, alternativa alla corresponsione "diretta", potrebbe essere quella abbastanza agevole che prevede il ricorso al conguaglio contributivo. Per il secondo, invece, è opportuno sottolineare come la soluzione debba contemperare, presumibilmente, più variabili legate, al trascorrere del tempo necessario per il riconoscimento del "bonus" (dopo il periodo di prova?, dopo alcuni mesi?, neutralizzando le ipotesi di risoluzione per giusta causa o giustificato motivo?, non contando le dimissioni?).

Un incentivo più basso (800 euro) è, invece, riconosciuto, nel caso in cui il lavoratore, oggetto di intermediazione, sia assunto con un contratto a tempo determinato per un periodo compreso tra i dodici ed i ventiquattro mesi: anche qui il Legislatore esclude espressamente sia la somministrazione che il lavoro intermittente. Le considerazioni appena svolte, per l'incentivo precedente, sul contratto a termine valgono anche per questa ipotesi.

Con il terzo incentivo compreso tra 2500 e 5000 euro, l'attenzione si sposta sui disabili che per il loro handicap psicofisico presentano particolari difficoltà di inserimento sul mercato del lavoro (essi dovrebbero essere quelli individuati nel regolamento CE 800/2008). L'assunzione può avvenire con contratto a tempo indeterminato, con un contratto a termine di durata non inferiore a dodici mesi o con un contratto di inserimento che, secondo quanto previsto dall'art. 54 del D.L.vo n. 276/2003, non può avere una durata superiore a diciotto mesi.

La norma non lo prevede espressamente ma, a mio avviso, potrebbero realizzarsi forme di collaborazione, anche nell'ottica delle convenzioni ex art. 11 della legge n. 68/1999, relative alle imprese "assumentì", con i servizi provinciali per l'impiego e con i c.d. "comitati tecnici", ai fini della piena attivazione delle tipologie contrattuali previste e delle deroghe possibili sia in termini di durata che di età, in rapporto al grado di disabilità.

Per la piena operatività della disposizione occorrerà che gli organi deputati alla gestione (Italia Lavoro SpA e la Direzione Generale degli Ammortizzatori e gli Incentivi all'Occupazione) chiariscano sia la "scaletta" degli incentivi, che il grado di disabilità richiesto e, soprattutto, la correlazione dei primi con il secondo e con la tipologia contrattuale cui si farà riferimento. Le "particolari difficoltà di inserimento" postulano un chiarimento amministrativo riferito alla percentuale di disabilità riferita sia agli invalidi civili che a quelli di lavoro o per servizio, che alle patologie invalidanti.

Il discorso relativo agli incentivi (sui quali, probabilmente, occorre avere anche un chiaro indirizzo da parte degli organi comunitari) in favore delle Agenzie che si prestano ad essere "intermediarie" sul mercato del lavoro non può essere disallineato con i vantaggi di natura economica, contributiva, fiscale e normativa che il datori di lavoro "assumentì" si vedranno riconoscere nel caso in cui assumano soggetti che si trovano in particolari condizioni.

Le norme che regolano gli incentivi alle assunzioni sono contenute in più provvedimenti e sono state, sia

pure sinteticamente, riportate in questa riflessione: anche la legge n. 191/2009 ne ha aggiunti altri, sol che si pensi, ad esempio, agli incentivi per l'assunzione degli "over 50" (commi 134 e 135) o a quelli (comma 151) in favore dei datori di lavoro che senza esservi tenuti e che non hanno proceduto a licenziamenti collettivi negli ultimi dodici mesi e non hanno in corso sospensioni dal lavoro, assumano lavoratori che "godono" del trattamento di disoccupazione ordinaria o dell'indennità di disoccupazione speciale edile prevista dall'art. 9 della legge n. 427/1995.