

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".

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.

Spetta ad Italia Lavoro Spa ed alla Direzione Generale per le Politiche Attive e Passive per il Lavoro (tale è il nome assunto dalla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e gli Incentivi all'Occupazione del Ministero del Lavoro, dopo la ristrutturazione conseguente al DPR n. 144/2011) 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.

Incentivi di natura economica

Ma, quali sono i benefici 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.

Il secondo riguarda le tipologie contrattuali. Giustamente, il Legislatore ha escluso sia la somministrazione 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.

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.

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. Sembra doversi, invece, escludere il contratto a tempo determinato "acausale", introdotto dall'art. 1, comma 9, della legge n. 92/2012, in quanto la durata massima è di dodici mesi.

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 previsti dagli articoli 4 e 5 del D.L.vo n. 167/2011?

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., richiamate dall'art. 2, comma 1, lettera m), del D.L.vo n. 167/2011.

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 ma non più con contratto di inserimento, attesa l'abrogazione avvenuta con l'art. 1, comma 14, della legge n. 92/2012

La norma non lo prevede espressamente ma, ad avviso di chi scrive, potrebbero realizzarsi forme di collaborazione, anche nell'ottica delle convenzioni ex art. 11 della legge n. 68/1999, relative alle imprese "assumentesi", 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.