

Somministrazione, assunzioni agevolate

*Le agenzie possono erogare retribuzioni ridotte e beneficiare di uno sgravio contributivo del 32,7%
Dall'Inps le regole sugli incentivi per le fasce deboli*

di Vitantonio Lippolis

L'Inps dà il via alle agevolazioni previste per l'assunzione dei lavoratori svantaggiati da parte delle agenzie di somministrazione. Difatti con la circolare n. 44 del 15 marzo 2005, l'istituto fornisce le istruzioni per rendere praticabile la fruizione dei benefici economici riservati alle agenzie in parola legati alle assunzioni dei titolari di sussidio connesso allo stato di disoccupazione secondo quanto previsto dall'art. 13¹, del dlgs n. 276/2003.

Le disposizioni in esame sono legate alla creazione di un cosiddetto sistema di *workfare*² caratterizzato da sinergie tra operatori pubblici e privati la cui finalità ultima è quella di evitare l'emarginazione dei lavoratori svantaggiati (sul cui concetto meglio si dirà appresso) dal mondo del lavoro. Il legislatore della riforma, attraverso l'art. 13 del dlgs n. 276/2003 riguardante «misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato», individua l'istituto della somministrazione di ma-

nodopera come lo strumento maggiormente idoneo allo scopo. Tramite esso, difatti, il datore di lavoro ha l'opportunità, senza eccessivi vincoli, di mettere concretamente «alla prova» il lavoratore svantaggiato prima di procedere alla sua eventuale assunzione anche al fine di colmare le scoperture d'organico conseguenti alla applicazione degli obblighi di assunzione prescritti dalla legge n. 68/1999³.

Da questo punto di vista, peraltro, i vantaggi non sono soltanto appannaggio dell'utilizzatore. Anche il lavoratore, difatti, ha, così facendo, l'opportunità di misurarsi con una concreta opportunità di lavoro vagliando, allo stesso tempo, quale fra le diverse opportunità, offertegli dalla agenzia di somministrazione, meglio si ataglia alla propria specifica situazione.

Al fine di fare chiarezza sulla materia, il ministero del lavoro e delle politiche sociali, già in data 23 novembre 2004, ha provveduto ad emanare la circolare n. 41, per mezzo della quale ha inteso

dettare le prime istruzioni pratiche sull'argomento che formerà oggetto della presente trattazione. Ed è proprio basandoci su questo scenario normativo (disposizioni contenute nell'art. 13 del dlgs n. 276/03, circolare del Welfare e circolare dell'Inps) che si tenterà di tracciare un quadro d'insieme della disciplina degli incentivi a favore dei lavoratori svantaggiati da parte delle agenzie di somministrazione di lavoro.

■ *Lavoratori destinatari della disciplina*

La precisa e dettagliata individuazione dei lavoratori beneficiari delle agevolazioni previste dall'art. 13, del dlgs 276/03 rappresenta l'indispensabile punto di partenza per una puntuale disamina della disciplina. Tale individuazione è stata operata dalla circolare n. 41/2004 con la quale, rifacendosi alla definizione di lavoratori svantaggiati⁴ dettata dall'art. 2, comma 1, lett. k), del-

¹ Articolo che, al fine di facilitarne una più rapida attuazione, è stato modificato ad opera della legge 14 maggio 2005 n. 80, che ha operato l'abrogazione dell'originario comma 6.

² Neologismo utilizzato dallo stesso art. 13, del dlgs 276/03 che deriva dall'unione della locuzione «welfare to work».

³ Norme per il diritto al lavoro dei disabili su S.o. n. 57 alla Gazzetta Ufficiale 23 marzo 1999 n. 68.

⁴ «Lavoratore svantaggiato»: qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'art. 2, lettera f), 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, nonché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381.

Importi massimi dei trattamenti previdenziali previsti per il 2006

(Fonte: circolare Inps n. 21 del 13/2/2006)

Tipo di trattamento	Retribuzione mensile di rif. del lavoratore	Importo massimo mensile del trattamento	
		Lordo	Netto <i>(dedotto il 5,54% a titolo di contribuzione)</i>
Integrazione salariale (Cig e Cigs)	Fino a 1.797,31 Oltre 1.797,31	830,77 998,50	784,75 943,18
Integrazione salariale settore edile	Fino a 1.797,31 Oltre 1.797,31	996,92 1.198,20	941,69 1.131,82
Treatmento spec. di disoccupazione settore edile (legge n. 427/1975)		579,49	547,39
Indennità di mobilità	Fino a 1.797,31 Oltre 1.797,31	830,77 998,50	784,75 943,18
Indennità ordinaria di disoccupazione (settore extra agricolo)	Fino a 1.797,31 Oltre 1.797,31	830,77 (*) 998,50 (*)	830,77 (*) 998,50 (*)
Indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti ridotti (sett. extra agricolo)	Fino a 1.797,31 Oltre 1.797,31	819,62 (*) 985,10 (*)	819,62 (*) 985,10 (*)
Indennità ordinaria di disoccupazione sett. agricolo (requisiti normali e ridotti)	Fino a 1.797,31 Oltre 1.797,31	819,62 (*) 985,10 (*)	819,62 (*) 985,10 (*)
Assegno per attività socialmente utile (Asu)	495,98 (*)		
Assegno per lavori di pubblica utilità di cui al dlgs n. 280/1997	413,16 (*)		

(*) Su questo importo non opera la trattenuta del 5,54% prevista dall'art. 26, della legge n. 41/86.

lo stesso dlgs n. 276/03, il dicastero del Welfare ha fornito la seguente elencazione:

- lavoratori che abbiano difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi del regolamento Ce n. 2204/2002, ed in particolare:
 - giovani con meno di 25 anni o che abbiano completato il ciclo formativo da più di due anni, ma non abbiano ancora ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente (regola-

mento Ce n. 2204);

- lavoratori extracomunitari che si spostino all'interno degli stati membri della Comunità europea alla ricerca di una occupazione (regolamento Ce n. 2204);
- lavoratori, appartenenti alla minoranza etnica di uno stato membro, che debbano migliorare le loro conoscenze linguistiche, la loro formazione professionale o la loro esperienza lavorativa per incrementare

la possibilità di ottenere una occupazione stabile (regolamento Ce n. 2204);

- lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni, in particolare quei soggetti che abbiano dovuto abbandonare l'attività lavorativa per difficoltà nel conciliare la vita lavorativa e la vita familiare (regolamento Ce n. 2204);
- lavoratori adulti che vivano

soli con uno o più figli a carico (regolamento Ce n. 2204);

- lavoratori che siano privi di un titolo di studio, di livello secondario o equivalente, o che abbiano compiuto 50 anni e siano privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo (regolamento Ce n. 2204);
- lavoratori riconosciuti affetti, al momento o in passato, da una dipendenza ai sensi della legislazione nazionale (regolamento Ce n. 2204);
- lavoratori che, dopo essere stati sottoposti a una pena detentiva, non abbiano ancora ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente (regolamento Ce n. 2204);
- lavoratrici residenti in una area geografica del livello Nuts II, 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 (regolamento Ce n. 2204);
- disoccupati di lunga durata senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone di meno di 25 anni d'età (regolamento Ce n. 2204);
- gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico (legge n. 381 del 1991);
- i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare (legge n. 381 del 1991);
- i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione previste dagli articoli 47, 47-bis, 47-ter e 48 della

legge 26 luglio 1975, n. 354, come modificati dalla legge 10 ottobre 1986, n. 663 (legge n. 381 del 1991).

■ *Gli incentivi previsti*

L'art. 13, comma 1 del dlgs n. 276/2003, prevede due distinte tipologie d'incentivi a favore delle agenzie di somministrazione che agevolino l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati.

■ *Incentivi di carattere normativo*

In base a quanto previsto dal comma 1, lett. a), del suddetto art. 13, le agenzie di somministrazione possono procedere ad assumere uno o più lavoratori svantaggiati operando «in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro». Con tale locuzione si fa specificatamente riferimento all'esenzione dall'obbligo della parità di trattamento economico e normativo complessivamente spettante, in via generale, ai lavoratori somministrati rispetto ai lavoratori dipendenti dell'utilizzatore addebi- tati alle medesime mansioni⁵.

È evidente come, al di là del tenore letterale utilizzato dalla circolare ministeriale, queste agevolazioni finiscano in definitiva per creare un vantaggio anche di tipo economico a favore di entrambi gli attori del contratto di somministrazione (fornitore e utilizzatore), in quanto l'eliminazione del rigido vincolo della parità di trattamento imposto dall'art. 23, comma 1, del dlgs 276/03 ai lavoratori assunti con tale tipologia contrattuale può comportare una notevole ridu-

zione degli oneri retributivi (e di conseguenza anche previdenziali ed assicurativi) conseguenti. L'unico vincolo che la circolare del Mlps individua al riguardo è comunque il rispetto del principio della «retribuzione proporzionata e sufficiente» enunciato nell'art. 36 della Costituzione. Provando a dare concretezza a tale principio si può ragionevolmente affermare che il limite inderogabile è comunque quello, eventualmente minimo, stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale cui fa riferimento per i propri dipendenti l'agenzia di somministrazione. Su questo primo tipo d'incentivo si forniscono, di seguito, alcune fondamentali precisazioni.

Tali agevolazioni possono essere applicate dalla generalità delle agenzie di somministrazione (generaliste o specialiste) operanti ed autorizzate ai sensi del dm 23/12/2003 e del successivo dm 5/5/2004, in presenza dell'assunzione di un lavoratore rientrante in una qualunque delle categorie beneficiarie sopra elencate. Secondo quanto previsto dalla norma, inoltre, affinché si possa procedere all'applicazione del beneficio normativo in parola devono ricorrere i seguenti presupposti:

- assunzione del lavoratore, da parte dell'agenzia di somministrazione di lavoro, con contratto di durata non inferiore a sei mesi;
- presenza di un piano individuale d'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, accompagnato da interventi formativi idonei. Qualora il lavoratore sia già, peraltro, in possesso di una professionalità adeguata al lavoro proposto, può non essere necessario il percorso formativo⁶;
- coinvolgimento di un tutor in

⁵ V. art. 23, commi 1 e 2, dlgs 276/03.

⁶ Cfr. circ. Mlps n. 41/2004.

possesso di adeguate competenze e professionalità.

■ *Incentivi di carattere economico*

La seconda tipologia di agevolazione prevista dalla norma (art. 13, comma 1, lett. b) prevede, invece che il lavoratore svantaggiato assunto da parte dell'agenzia di somministrazione venga retribuito, per la prestazione svolta, in parte direttamente dall'Inps per mezzo dell'indennità o del sussidio che già percepiva prima dell'assunzione (e che pertanto continua a percepire anche dopo l'assunzione) e per la parte residua (fino alla concorrenza del compenso previsto) da parte dell'agenzia di somministrazione che lo ha assunto⁷. Inoltre, sotto il profilo contributivo, l'agenzia di somministrazione determinerà il proprio debito previdenziale non già in misura piena, bensì come differenza tra quanto dalla stessa dovuto all'Inps per la prestazione del lavoratore così assunto e l'ammontare dei contributi figurativi riconosciuti allo stesso lavoratore svantaggiato per il trattamento di mobilità o per l'indennità di disoccupazione (ordinaria o speciale).

Per poter computare i suddetti vantaggi le agenzie di somministrazione, secondo quanto indicato nella stessa nota Inps, dovranno inoltrare alla sede Inps competente per territorio un'apposita domanda per conoscere,

relativamente a ciascun lavoratore, i seguenti valori:

- l'ammontare, al lordo Irpef, della prestazione erogata mensilmente dall'istituto al lavoratore e la relativa durata;
- la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della contribuzione figurativa (con aliquota pari al 32,70%) e la durata di quest'ultima.

Resta, tuttavia, confermato l'obbligo, a carico delle agenzie in parola, di rispetto dei minimali contributivi previsti per legge sui quali saranno, conseguentemente, determinati i contributi complessivamente dovuti in base all'intera aliquota contributiva (sia la quota a carico del datore di lavoro sia quella a carico del lavoratore) prevista per il settore di appartenenza (terziario), senza operare alcuna riduzione.

Da quanto sopra detto risulta evidente come non tutte le assunzioni di lavoratori svantaggiati possano fruire dell'agevolazione in parola; difatti gli incentivi economici restano circoscritti esclusivamente a quelli, fra tutti i lavoratori svantaggiati, che sono destinatari di trattamenti previdenziali o assistenziali la cui erogazione sia collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione⁸, e che l'Inps, con la circolare n. 44/2006, ha così provveduto ad individuare:

- percettori di indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali;
- percettori di trattamenti speciali di disoccupazione (edilizia e frontalieri italiani in

Svizzera);

- lavoratori rimpatriati da paesi extracomunitari, percettori di trattamento ordinario di disoccupazione;
- percettori di indennità di mobilità;
- percettori di assegno per attività socialmente utili (Asu) o lavori socialmente utili (Lsu);
- percettori di sussidi straordinari e/o indennità speciali di sostegno al reddito.

In relazione al fatto che non si tratta di soggetti disoccupati o inoccupati ma che, al contrario, sono titolari di un valido contratto di lavoro, l'Istituto ha precisato, inoltre, che sono precluse agevolazioni di questo genere a favore dei lavoratori in cassa integrazione (sia di tipo ordinario che straordinario).

Per i lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità ma che non rientrano nella categoria dei lavoratori considerati «svantaggiati» possono trovare, invece, applicazione i benefici previsti dalla legge n. 223/1991⁹.

Il presupposto essenziale affinché si possa fruire dell'incentivo in parola è dato dalla necessità di procedere all'assunzione del lavoratore svantaggiato con contratto di durata non inferiore a nove mesi. Allo stato nessuna ulteriore formalità è richiesta dal legislatore (quindi nessun tutor da individuare, né convenzione e/o piano di inserimento da elaborare).

Per quanto riguarda, invece, la durata degli incentivi in parola, va detto che la norma

⁷ Supponendo, per esempio, pari a 100 la retribuzione pattuita per una data prestazione di lavoro, se il lavoratore svantaggiato percepisce già da parte dell'istituto un'indennità o un sussidio di disoccupazione pari a 30, l'agenzia dovrà corrispondere al medesimo lavoratore soltanto la differenza pari a 70.

⁸ Per la definizione di lavoratore disoccupato o inoccupato si rinvia al contenuto del dlgs 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato ed integrato dal dlgs 19 dicembre 2002, n. 297.

⁹ L'assunzione a tempo indeterminato comporta un «bonus contributivo» analogo a quello previsto per gli apprendisti per 18 mesi. Anche l'assunzione a tempo determinato, per un periodo non superiore a 12 mesi, comporta uno sgravio contributivo per tutta la durata analogo a quello previsto per gli apprendisti.

L'assunzione a tempo indeterminato comporta, inoltre a favore dell'azienda assumente, l'erogazione del 50% dell'indennità di mobilità erogata al lavoratore se goduta.

LAVORO E IMPRESA

dispone che spettino per un periodo massimo di 12 mesi (o per il minor periodo per il quale il lavoratore svantaggiato viene assunto). L'Inps, inoltre, ha precisato che le suddette agevolazioni non possono comunque trovare applicazione nelle seguenti ipotesi:

- oltre il termine di scadenza del trattamento previdenziale o assistenziale corrisposto a favore del lavoratore;
- successivamente al verificarsi, in capo al lavoratore, di una delle ipotesi di decadenza dal trattamento di cui è beneficiario previste dal comma 3 dell'art. 13, del dlgs 276/03;
- ai lavoratori svantaggiati che, nel corso dell'erogazione del trattamento, maturino i requisiti per il trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità.

Il dicastero del Welfare, infine, nel corpo della propria circolare, ha precisato che le due tipologie di incentivi (normativi ed economici) sopra esaminati non sono alternativi, bensì cumulabili tra loro.

Da quanto detto si può facilmente arguire come, in presenza dei requisiti che fanno scattare gli incentivi sia di carattere normativo sia di carattere economico, si prospetti, a favore tanto dell'agenzia di somministrazione (tenuta al pagamento dei contributi e delle retribuzioni anche in misura inferiore rispetto a quelle percepite dai dipendenti dell'utilizzatore ed al netto dei benefici concessi) quanto a favore dell'utilizzatore (tenuto al rimborso degli oneri effettivamente sostenuti dal somministratore), una considerevole riduzione degli oneri occupazionali, a fronte di un reale ed

effettivo obbligo d'inserimento professionale di quei lavoratori che si trovano ai margini del mercato del lavoro.

A ciò si aggiunga che, in conseguenza dell'intervenuta abrogazione del comma 6, dell'art. 13, del decreto legislativo n. 276/03, per poter fruire degli incentivi in parola non sarà più necessario attendere alcuna regolamentazione regionale né elaborare alcun tipo di convenzione (come era invece originariamente prescritto) a tutto vantaggio della semplificazione amministrativa.



*Il documento
è scaricabile
dalla banca dati
di Lavoro Oggi all'indirizzo
www.italiaoggi.it/lavoroOggi/lavoroOggi.asp
sezione Documentazione*