

Il contratto di ricollocazione : possibile strumento di politica attiva



Quando, nella giornata di domenica 13 luglio, i “media” hanno dato la notizia del raggiungimento di un accordo sulla vertenza ALITALIA, con la gestione degli esuberanti affidata anche alla “messa a regime” del contratto di ricollocazione , il mio primo pensiero è andato ad una disposizione contenuta nell’art. 1, comma 215, della legge n. 147/2013: tutto questo perché, sia pure in modo “ en passant”, per la prima volta il nostro Legislatore nazionale ne aveva parlato. Esso può trovare una significativa applicazione anche in altre situazioni occupazionali che non riguardino la nostra ex “compagnia di bandiera”, per la quale sono state preannunciate iniziative specifiche nella Regione Lazio e all’interno di aziende facenti capo al settore.

Ma cosa afferma tale disposizione?

“Al fine di favorire il reinserimento lavorativo dei fruitori di ammortizzatori sociali anche in deroga e di lavoratori in stato di disoccupazione, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è istituito il fondo per le politiche attive del lavoro, con una dotazione iniziale pari a 15 milioni di euro per l’anno 2014 e di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016. Con successivo decreto di natura non regolamentare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentita la conferenza permanente tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sono stabilite le iniziative, anche sperimentali, finanziabili a valere sul Fondo di cui al primo periodo e volte a potenziare le politiche attive del

lavoro, tra le quali, ai fini del finanziamento statale, può essere compresa anche la sperimentazione regionale del contratto di ricollocazione, sostenute da programmi formativi specifici”.

Fin qui la norma nazionale che prevedeva l’emanazione di un decreto ministeriale finalizzato sia ad individuare le iniziative che a ripartire la dotazione del Fondo tra le varie Regioni e Province autonome, al termine di un iter procedimentale che vedeva coinvolta la conferenza Stato – Regioni: il tutto doveva avvenire entro lo scorso 1° aprile ma, ad oggi, ciò non è ancora avvenuto.

Il contributo previsto, peraltro in misura non strutturale, essendo limitato (per la scarsità delle coperture economiche a disposizione) ad un triennio, postula, forse per la prima volta, uno stretto collegamento tra politiche passive del lavoro (trattamento di mobilità, di integrazione salariale, di ASpI, ecc.) e misure attive di outplacement.

Fino ad oggi, la “dote” che il lavoratore poteva portare al possibile nuovo datore di lavoro era, unicamente, rappresentata dalle possibili agevolazioni all’assunzione correlate alla sua posizione personale, attraverso un sistema di ricerca personale, di “passa parola”, attesa anche l’assenza operativa sul mercato del lavoro dei centri per l’impiego (fatte salve, alcune lodevolissime eccezioni) che sono stati soltanto meri recettori di moduli, di richieste, ma non soggetti attivi.

Con il comma 215, lo Stato pone a disposizione delle Regioni che hanno una competenza primaria nella erogazione dei servizi per l’impiego (e ciò dovrebbe avvenire con il decreto ministeriale che la Direzione Generale competente non ha ancora emanato) dei fondi economici finalizzati a migliorare la spesa in questo settore. In sostanza, con il contratto di ricollocazione si rendono disponibili risorse economiche attraverso “voucher” destinati a coprire un servizio di

ricollocazione, con il pagamento (della maggior parte dell'importo) a favore delle Agenzie del Lavoro, eventualmente coinvolte, al raggiungimento del risultato. L'interessato può rivolgersi liberamente ad una delle Agenzie accreditate nel sistema regionale.

C'è, indubbiamente, il rischio che le attenzioni delle Agenzie si concentrino sui lavoratori che presentano maggiori possibilità di ricollocazione: ma qui, sta alle Regioni ed alle Province autonome che, si ripete, hanno competenza sulla materia, a "tarare" l'entità del riconoscimento economico sul grado di "ricollocabilità" del soggetto interessato il quale, seguito da un "tutor" che ne deve comprendere la effettiva disponibilità, è tenuto a seguire eventuali corsi di riqualificazione professionale.

Il sistema, da un punto di vista teorico, può stimolare una sorta di concorrenza tra le Agenzie interessate, le quali dovranno trovare un punto d'incontro tra le aspirazioni dei lavoratori e il loro reinserimento nel mondo del lavoro, il più rapido possibile.

Indubbiamente, il sistema dei voucher "costa" e tutto va visto in stretta correlazione con le disponibilità delle singole Regioni (e Province autonome): però, a fronte di tali esborsi ci si deve porre la domanda di quanto costa alla collettività un sistema che lascia un lavoratore in balia delle sole "politiche passive", con gli ammortizzatori sociali erogati fino alla scadenza e con forme di "lavoro nero" sempre più dilagante, inteso come forma di integrazione del reddito derivante dagli stessi.

Tutto questo richiede, a mio avviso, anche alle Regioni la necessità di spostare, progressivamente, parte dei fondi disponibili per la formazione all'attività di ricollocazione.

Alcune Regioni come la Lombardia (soprattutto) ed il Lazio hanno posto in essere alcune iniziative.

In particolare la prima ha, nella sostanza, previsto che:

a) il contratto venga stipulato tra il lavoratore, l'Agenzia prescelta ed un rappresentante del servizio pubblico;

b) sia assicurata una disponibilità ragionevole, nel senso che il servizio di assistenza deve, prioritariamente, essere indirizzato al reperimento di un lavoro corrispondente alle capacità professionali;

c) la collaborazione del soggetto in cerca di occupazione possa essere, in termini temporali, totale o parziale;

d) il "tutor", designato dalla Agenzia, sia identificato come responsabile del servizio e del controllo degli adempimenti posti a carico del lavoratore;

e) il servizio, a carico del lavoratore, sia completamente gratuito;

f) il lavoratore, qualora sia inottemperante (ad esempio, non frequenti, senza alcuna giustificazione, un corso di riqualificazione professionale, o non accetti un posto di lavoro che risponda alle caratteristiche fissate nel contratto di ricollocazione), venga segnalato al servizio per l'impiego per una sospensione del trattamento integrativo o di disoccupazione;

g) il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento possa partecipare alla ricollocazione integrando, economicamente, i voucher o l'indennità di disoccupazione.

Questo, per sommi capi, è il contratto di ricollocazione: vedremo come, concretamente, si porrà sul mercato delle politiche attive del lavoro. In ogni caso, appare uno strumento positivo sul quale, a ben vedere, sarà necessario insistere.