

Articolo 4, comma 11 – Incentivi per l'occupazione delle donne

Incentivi per l'occupazione femminile: dal 2013 ma non per tutte

di Roberta Caragnano, Nicola D'Erario

La riforma del mercato del lavoro contempla interventi per incentivare l'occupazione femminile; un rilancio che passa dalle agevolazioni contributive per le assunzioni di «donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi» a quelle per «donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti».

Nel primo caso, *conditio sine qua non* per usufruire degli aiuti è risiedere in una delle regioni beneficiarie dei fondi strutturali e comunitari o rientrare nella condizione di lavoratore «svantaggiato», di cui al regolamento n. 800/2008 della Commissione europea (art. 2, punto 18, lett.«e») che definisce tali i «lavoratori occupati in settori o professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna, che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori dello Stato membro interessato, se il lavoratore appartiene al genere sottorappresentato».

Quanto alla seconda fattispecie, invece, non ci sono espressi richiami legislativi se non il riferimento alla assunzione di donne prive di un impiego da almeno ventiquattro mesi, con alcuni dubbi sugli aspetti applicativi e sui quali si tornerà nel prosieguo della trattazione.

Concretamente, l'incentivo si sostanzia in uno sgravio del cinquanta per cento dell'ammontare contributivo per ogni lavoratrice assunta. Ulteriori elementi da cui desumere la portata del beneficio, sono rinvenibili nella norma, nella parte in cui si precisa che la fruizione dello stesso (beneficio) opera esclusivamente per le «assunzioni effettuate, a decorrere dal primo gennaio 2013» e per tipologie di «contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione» a cui si aggiunge il contratto di lavoro a tempo indeterminato. Quanto alla durata poi, lo sgravio è concesso – in via generale - nel limite di dodici mensilità e per estensione fino a diciotto mesi «dalla data di assunzione» secondo le tipologie contrattuali previste e nel caso in cui il contratto incentivato venga a trasformarsi definitivamente a tempo indeterminato o nel caso in cui lo stesso sia *ab origine* senza alcuna previsione di un termine conclusivo del rapporto di lavoro, e quindi a tempo indeterminato.

Tutti gli incentivi all'occupazione devono poi rispettare i principi generali per garantire l'omogenea applicazione alle plurime forme di agevolazioni alle assunzioni (ad oggi contenuti nell'art. 4, comma 12, d.d.l. n. 5256)

Qualora definitivamente approvati, gli incentivi all'occupazione femminile si aggiungerebbero agli ulteriori benefici fiscali predisposti dal cosiddetto «decreto salva Italia» (convertito dalla l. n. 214 del 22 dicembre 2011). In quest'ultimo, l'elemento favorevole alle imprese riguarda le deduzioni ai fini Irap

(imposta regionale sulle attività produttive) che per le lavoratrici assunte con contratto a tempo indeterminato è pari a 10.600 euro mentre per le donne assunte nelle «Regioni del Mezzogiorno» la deduzione raggiunge i 15.200 euro.

Il provvedimento che agevola l'ingresso e/o il reingresso delle donne nel mondo del lavoro, può ritenersi utile strumento contro gli alti tassi di disoccupazione femminile altrimenti destinati a crescere in maniera esponenziale data la congiuntura economica sfavorevole, tuttavia non mancano delle ombre.

Nel merito, infatti, le nuove previsioni non saranno immediatamente fruibili per le imprese in quanto destinate ad operare soltanto dal 1° gennaio 2013. Ne discende che sino alla loro entrata in vigore l'unico incentivo all'occupazione femminile sarebbe la citata deduzione prevista dal «decreto salva Italia». A ciò si deve aggiungere che l'agevolazione riguarda esclusivamente le donne assunte con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, anche tramite agenzia di somministrazione, o a tempo indeterminato, che possono dimostrare di essere regolarmente iscritte presso un centro per l'impiego tramite cui attestare materialmente lo stato di disoccupazione (di sei o ventiquattro mesi a seconda dei casi). In questi termini si crea un ulteriore discrimine "interno" in quanto, allo stato, sembrano restare fuori tutte le donne non iscritte nei centri per l'impiego perché magari hanno perso un lavoro non regolare, o che hanno smesso di cercare un lavoro o, ancora, rientranti nei *NEET (Not in Education, Employment or Training)* ossia quella larga fascia di giovani donne che non studia né lavora. Su questo aspetto sembra di essere dinanzi ad un paradosso laddove non è chiaro se e in che modo tali soggetti, più vulnerabili e bisognosi di occupazione, possano essere tutelati.

Altro elemento di criticità da segnalare riguarda l'abolizione del contratto di inserimento, escluso dalle tipologie contrattuali di un mercato del lavoro ancora una volta oggetto di riforma. A prima vista, nel momento in cui il contratto di inserimento non sarà più stipulabile, l'occupazione femminile verrà sorretta esclusivamente da forme incentivanti di carattere economico – che inoltre tendono a restringersi rispetto al passato – con il rischio di ritrovarsi, specie per le donne disoccupate di lunga durata, con un *gap* di competenze professionali, fino ad oggi garantite tramite l'obbligo (a pena di nullità contrattuale) di redigere il piano individuale di adattamento delle stesse con il contesto lavorativo. La difficoltà sembra quella di ritrovarsi una forza lavoro, sì incentivata ma non adeguata all'offerta di lavoro tanto da pregiudicarne la stabilizzazione; per cui sovviene il dubbio dell'utilità di meri incentivi economici o come in passato sia opportuno ripensare anche ad un quadro di incentivi normativi *ad hoc*.

Tutto ciò non vuole essere una mera considerazione critica piuttosto una prima e immediata valutazione sull'impatto economico-sociale che si potrebbe generare sul mercato del lavoro una volta entrata a regime la nuova disposizione. Emerge come l'intento sia quello di ri-occupare in via parziale coloro che hanno perso un lavoro regolare ma ciò non può andare molto oltre che ristabilire in maniera indotta, perché incentivata, i livelli di occupazione femminile in precedenza esistenti, lasciando però immutate le situazioni a cui pocanzi si faceva riferimento.

Dall'impianto generale della legge di riforma, raccordando la disposizione in commento con altre previsioni, emerge come il filo conduttore dell'intero *corpus normativo* sia lo stesso anche per quel concerne le politiche attive del lavoro rispetto alle quali, per correttezza di argomentazione, si precisa che sono assenti riferimenti specifici alle donne, tuttavia il nesso con le stesse è offerto dall'utilizzo del sostantivo «beneficiari», posto al plurale e che quindi lascia intendere una inclusione delle stesse. Anche per le politiche attive l'orientamento della riforma sembra infatti essere diretto a favorire le sole donne beneficiarie di ammortizzatori sociali, trattamenti integrativi del reddito o altre prestazioni in costanza di rapporto di lavoro, con esclusione di ogni altra fattispecie di donna occupabile attraverso strumenti positivi di riqualificazione o reinserimento attivo; siano essi colloqui o azioni di orientamento, percorsi formativi o proposte di lavoro.

Al contrario una timida apertura, nel senso in precedenza descritto come limite della riforma, è rinvenibile nella sezione dedicata all'apprendimento permanente dove il legislatore delinea in via teorica (e tutta in divenire) apposite politiche da determinare in sede di Conferenza unificata dai Ministri del lavoro, istruzione e sviluppo economico, «al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze» in prospettiva occupazionale. Nell'ottica medesima e sentite le parti sociali saranno successivamente pianificate delle vere e proprie «reti territoriali» comprendenti servizi sia per l'istruzione, sia per la formazione, sia per il lavoro, agganciate alla strategia per la crescita economica.

In definitiva sembra mancare nel complesso della riforma e specificatamente in materia di occupazione femminile, uno opportuno – e quanto mai atteso – approfondimento sulle formule di incentivo all'utilizzo del part-time e sulle nuove strategie di organizzazione aziendale come il lavoro per obiettivi; tutte iniziative a costo zero dirette verso quella flessibilità richiesta dalle donne lavoratrici, spesso impegnate a far fronte ai carichi di cura (della famiglia), che in Italia gravano principalmente su di loro.







Altra strada percorribile e non considerata potrebbe essere quella di aumentare il numero delle donne nel mercato del lavoro, stimolando le fasce di occupazione non percepibili, le inoccupate e le *NEET*, consentendo loro di inventarsi nuove professioni riadattando in parte quanto già previsto dalla legge n. 215 del 1992 che regolava le azioni positive per favorire l'imprenditoria femminile.


SCHEDE RIEPILOGATIVA

Articolo 4, comma 11 – Incentivi per l'occupazione delle donne

- All'art. 4 il legislatore prevede agevolazioni per l'assunzione di lavoratori anziani e per le donne a partire dal 1° gennaio 2013.
- Secondo le nuove disposizioni il sostegno all'occupazione femminile è concesso riconoscendo per 12 mesi uno sgravio contributi pari al 50% della quota a carico del datore di lavoro.
- L'incentivo è riconosciuto qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in somministrazione, o a tempo indeterminato e si riferisca a:
 - donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
 - donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.
 - a) Nel primo caso, per usufruire degli aiuti le donne devono risiedere in una delle regioni beneficiarie dei fondi strutturali e comunitari o rientrare nella condizione di lavoratore «svantaggiato», ai sensi dell'art. 2, punto 18, lettera «e» del Regolamento n. 800/2008/CE.
 - b) Nel secondo caso, invece, il requisito richiesto è lo stato di disoccupazione di almeno 24 mesi.
- Il beneficio contributivo è esteso fino a 18 mesi nel caso in cui l'iniziale contratto a tempo determinato, anche sotto forma di somministrazione, è trasformato a tempo indeterminato.

- Se altrimenti il contratto di assunzione è *ab origine* a tempo indeterminato allora lo sgravio contributivo avrà durata di 18 mesi.

<p style="text-align: center;">SCHEDA DI VALUTAZIONE</p> <p style="text-align: center;">Incentivi per l'occupazione delle donne</p>		
contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
<p>A decorrere dalle assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2013 è riconosciuto ai datori di lavoro, e per una durata di 12 mesi, la riduzione del 50% dei contributi a loro carico.</p>	<p>Nell'ottica di sistema il progetto di riforma offre utili incentivi anche alle donne prive di occupazione che altrimenti resterebbero sempre più ai margini del mercato del lavoro, considerando che sono – insieme ai giovani – i soggetti che risentono maggiormente degli sconvolgimenti a carattere economico-strutturale.</p> <p>Il sostegno all'occupazione femminile sarà fruibile solo a partire dal 1° gennaio 2013.</p> <p>Dall'entrata in vigore della legge e sino al 1° gennaio 2013 – ad eccezione delle detrazioni previste dal «decreto salva Italia» – vi sono fondate le perplessità riguardo al <i>favor</i> verso l'integrazione delle donne nel mondo del lavoro.</p>	  
<p>Il beneficio è concesso a due categorie di donne, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; - donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. <p>Il beneficio si applica alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a termine, anche in somministrazione, o attraverso un contratto a tempo indeterminato.</p>	<p>È positiva la concessione del beneficio alle donne disoccupate da almeno 6 mesi e residenti nelle aree ammesse al beneficio dei fondi strutturali e comunitari o rientranti nella definizione comunitaria di «lavoratore svantaggiato».</p> <p>Stesso incentivo è concesso a tutte le donne, ovunque residenti, in grado di dimostrare lo stato di disoccupazione di oltre 24 mesi.</p> <p>La norma per come è strutturata presenta particolari criticità in quanto, sembrano restare fuori tutte le donne che non possono dimostrare lo stato di disoccupazione in quanto non iscritte nei centri per l'impiego perché magari hanno perso un lavoro non regolare, o che hanno smesso di cercare un lavoro o, ancora, rientranti nel fenomeno dei <i>NEET</i> (Not in Education,</p>	  

	<p>Employment or Training) ossia quella larga fascia di giovani donne che non studia né lavora.</p> <p>Con l'abolizione del contratto di inserimento, l'occupazione femminile sarà sorretta esclusivamente da forme incentivanti di carattere economico che oltre a ridursi rispetto al passato non offrono alcuna garanzia di riqualificazione delle competenze professionali richieste dal mercato del lavoro. Di conseguenza sorgono fondati dubbi sull'effettiva utilità di meri incentivi economici senza alcun bilanciamento attraverso un quadro di incentivi normativi <i>ad hoc</i>.</p>	
<p>Qualora il contratto di assunzione inizialmente a termine venga trasformato in contratto a tempo indeterminato o magari lo stesso sia <i>ab origine</i> a tempo indeterminato, lo sgravio contributivo ha durata di 18 mesi.</p>	<p>L'idea di offrire un medesimo beneficio sia in caso di trasformazione di un iniziale contratto a termine o nella fattispecie dell'iniziale contratto a tempo indeterminato, sembra costituire un chiaro esempio del legislatore a premiare la cosiddetta "flessibilità in entrata" positiva che si evolve in stabile occupazione.</p>	