



nel sito

Ora è lavoro è anche un sito internet, raggiungibile dalla home page di Avvenire (www.avvenire.it) cliccando sull'icona dell'inserto o direttamente all'indirizzo internet www.avvenire.it/lavoro. Sul sito si troveranno le informazioni di servizio relative a corsi e master, la formazione e le offerte di lavoro.

Oggi in evidenza

- Corso di alta formazione in automotive
- Personale in aziende dell'Umbria
- Categorie protette, dieci neolaureati

e lavoro

Mercoledì 4 aprile 2012

www.avvenire.it/lavoro
lavoro@avvenire.it

RILANCIARE L'APPRENDISTATO, OPPORTUNITÀ DI CRESCITA PER GIOVANI E AZIENDE.

MILANO - 16 aprile
Palazzo del Lavoro CI Group
Piazza IV Novembre, 5
www.giigroupacademy.it/roadshow-apprendistato



Disoccupati & 50enni

E intanto si vogliono cancellare gli incentivi per gli svantaggiati

Tra le pagine della proposta di riforma del mercato del lavoro, si legge, a sorpresa, l'intenzione di abrogare la norma (art. 13, d.lgs. n. 276/2003) relativa agli incentivi per il re-inserimento dei lavoratori svantaggiati (compresi i disoccupati di lungo periodo) attraverso la somministrazione di lavoro.

Tale misura si caratterizza per la "presa in carico" da parte dell'agenzia del lavoratore svantaggiato, accompagnandolo con un tutor in un percorso di riqualificazione professionale, con interventi formativi specifici, e reinserendolo al lavoro attraverso la somministrazione. La ricollocazione è incentivata grazie ad un minor costo, determinato dalla possibilità di riconoscere al lavoratore una retribuzione inferiore a quella dei dipendenti di pari livello e mansione dell'impresa utilizzatrice. Tale eccezione al principio generale di parità di trattamento è consentita poiché il lavoratore, impegnato in un percorso di riqualificazione e di reinserimento, non può essere produttivo quanto un altro dipendente dell'utilizzatore. Inoltre, la deroga è condizionata a precisi requisiti: l'assunzione del lavoratore con un contatto di lavoro di almeno 6 mesi; uno specifico piano formativo e la presenza di un tutor responsabile della realizzazione di tale piano, così come dell'accompagnamento durante tutto il percorso di riqualificazione e inserimento.

Nel caso in cui il lavoratore sia anche beneficiario di un trattamento di sostegno al red-

dito, è previsto un ulteriore incentivo: il lavoratore conserva il beneficio e l'agenzia di somministrazione dovrà pagare soltanto la differenza tra questo e la retribuzione dovuta. Anche in questo caso, esistono precisi vincoli per usufruire dell'incentivo economico (per un massimo di 12 mesi): l'assunzione del lavoratore per almeno 9 mesi, l'elaborazione di un piano individuale di inserimen-

da sapere

LAVORATORI SVANTAGGIATI (Regolamento CE n. 800/2008)

- chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi
- chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale
- lavoratori ultracinquantenni
- adulti che vivono soli con una o più persone a carico
- lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna.
- membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato
- lavoratori molto svantaggiati, che sono senza lavoro da almeno 24 mesi.

to, alla presenza di un tutor aziendale e alla erogazione di adeguati interventi formativi. È evidente come le misure ora descritte non siano costruite al ribasso, ma vogliono creare percorsi di qualità e di tutela per i lavoratori svantaggiati. Questi aspetti sono garantiti dalla formazione, dalla presa in carico, dall'accompagnamento da parte del tutor e da una durata minima dei contratti. Recentemente, inoltre, è stata siglata una convenzione tra Italia Lavoro e le agenzie di somministrazione, proprio per rilanciare questo strumento (anche a seguito delle modifiche apportate dal Collegato Lavoro). La perplessità e la sorpresa rispetto all'idea di abrogare tali misure sono tanto maggiori alla luce delle recenti modifiche alla normativa (ad opera del d.lgs. n. 24/2012, si veda articolo sopra): l'ampliamento delle possibilità di somministrare gli stessi lavoratori svantaggiati o percettori di ammortizzatori da almeno sei mesi in assenza di una ragione specifica, come invece normalmente richiesto, ma anche senza un percorso di riqualificazione.

Peraltro ci si chiede se queste diverse misure relative all'assunzione di lavoratori svantaggiati nell'ambito della somministrazione siano cumulabili. Probabilmente, è utile considerare gli effetti della somma della deroga al principio di parità di trattamento e quella alle causali per l'assunzione nell'ambito della somministrazione a tempo determinato di lavoratori percettori di sostegno al reddito. Ma in particolare, al momento della definizione del disegno di legge, sarà necessario valutare attentamente l'opportunità di abrogare l'articolo 13 e le misure di reinserimento basate sulla formazione.

Silvia Spattini

© RIPRODUZIONE RISERVATA