Il Sole 24 ORE

Data 23-10-2004
Pagina 30
Foglio 1

E in attesa delle leggi regionali largo alla sperimentazione

DI **MICHELE TIRABOSCHI**

Nel corpo della riforma Biagi non mancano misure volte a incentivare e sostenere, mediante interventi di natura sperimentale, taluni specifici canali di collaborazione e raccordo tra agenzie del lavoro e operatori pubblici.

Di particolare importanza, in questa prospettiva, è l'articolo 13 del Dlgs 276 del 2003, la cui ambizione principale è quella di co-responsabilizzare gli operatori privati — e segnatamente le agenzie di somministrazione di lavoro — nella cosiddetta «presa in carico» di lavoratori appartenenti ai gruppi svantaggiati, secondo modelli convenzionali già collaudati — con maggiore o minore successo — nell'esperienza comparata e, segnatamente, in Germania e Olanda. L'attuazione della sperimentazione di cui all'articolo 13 dovrebbe consentire di valutare, in altri termini, se anche gli operatori privati possano essere attivamente coinvolti nella gestione delle fasce più deboli del mercato del lavoro evitando in questo modo il rischio, da molti paventato, di abbandonare alle (più o meno presunte) inefficienze del pubblico i gruppi a rischio di esclusione sociale.

La novità dell'articolo 13 è anzi, a ben vedere, proprio quella di avere progettato un modello virtuoso di cooperazione tra pubblico e privato che cerca di coniugare l'efficienza e la rapidità di chi opera per il mercato con le responsabilità e le funzioni di tutela dell'interesse generale proprie dell'attore pubblico.

Il doppio incentivo ai «gruppi» può essere cumulabile

L'operatività dell'articolo 13 è rimessa — a regime — alla legislazione regionale. In attesa dell'intervento delle Regioni, la sperimentazione di queste innovative e delicate politiche di workfare potrà tuttavia essere avviata — come ricorda ora la circolare del ministero del Lavoro — anche solo sulla base di semplici convenzioni tra operatori privati autorizzati e Regioni, Province o Comuni. È questo il caso delle esperienze in atto, con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro, presso i Comuni di Milano e di Reggio Calabria.

Per garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei gruppi di lavoratori svantaggiati, l'articolo 13 contempla due distinte tipologie di incentivo che, come chiarisce ora la circolare, sono pacificamente cumulabili. Per tutti i soggetti che integrano il concetto di «lavoratore svantaggiato» è fruibile, in primo luogo, il regime di incentivazione di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a), del Dlgs 276 del 2003, alla stregua del quale è consentito operare in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro, ai sensi del comma 2 dell'articolo 23.

Dopo aver stabilito il regime della parità di trattamento economico e normativo tra lavoratore somministrato e dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice (comma 1), l'articolo 23 dispone, infatti, che tale regola può non trovare applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale (comma 2). Ma ciò a condizione che venga definito un piano individuale di inserimento, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità. La fruibilità del beneficio è subordinata, inoltre, alla assunzione del lavoratore, da parte dell'agenzia di somministrazione di lavoro, con contratto di durata non inferiore a sei mesi.

La lettera b) dell'articolo 13, comma 1, stabilisce poi una ulteriore misura di incentivazione, distinta anche se non alternativa a quella di cui alla lettera a), relativa a lavoratori destinatari di trattamenti previdenziali o assistenziali la cui erogazione sia collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione. In questi casi, il lavoratore preso in carico da un'agenzia di somministrazione continua a ricevere, direttamente dall'Inps, il trattamento previdenziale, il sussidio o l'indennità di cui è titolare e, una volta inviato in missione presso un'impresa utilizzatrice, anche il compenso per il lavoro svolto al netto del trattamento previdenziale, del sussidio o della indennità erogati dall'Inps. La detrazione può essere applicata per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre il termine di scadenza del trattamento previdenziale o assistenziale.

L'agenzia di somministrazione di lavoro potrà a sua volta detrarre dai contributi complessivamente dovuti per l'attività lavorativa, determinati sulla base del compenso complessivo spettante al lavoratore (compenso dovuto dall'agenzia più trattamento previdenziale o assistenziale), l'ammontare dei contributi figurativi, limitatamente ai lavoratori percettori del trattamento di mobilità o del trattamento di disoccupazione ordinaria o speciale. Con il costo del lavoro che dovrebbe proporzionalmente ridursi in funzione del grado di difficoltà nella ricollocazione del lavoratore in questione.

In coerenza con le logiche di workfare, è infine previsto che il lavoratore destinatario delle attività di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 13 decada dai trattamenti di mobilità (ma solo qualora la iscrizione nelle relative liste sia finalizzata esclusivamente al reimpiego), di disoccupazione ordinaria o speciale, o da altra indennità o sussidio la cui corresponsione sia collegata allo stato di disoccupazione o in occupazione quando, fatti salvi i casi di impossibilità derivante da forza maggiore, rifiuti di essere avviato a un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero non accetti l'offerta di un lavoro congruo e inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20% rispetto a quello delle mansioni di provenienza, salvo si tratti di lavoratore inoccupato.

Tiraboschi@unimore.it

Lavoratori «deboli», soccorso in agenzia

E in attesa delle leggi regionali largo alla sperimentazione

Le misure per evitare l'esclusione sociale