

## **PRECARIO CON MAGGIORI TUTELE ?**

Dott. Dario Fabbri

Siamo alle solite: passa qualche mese e poi si è di nuovo a cercare lavoro!

Lavoro precario significa difficoltà nel riuscire a pianificare qualcosa di duraturo, stabile per chi deve costruirsi una vita; difficoltà nel condurla dal punto di vista economico per chi invece l'ha già costruita ma non riesce a incanalarla verso qualcosa di sicuro.

Non si ha neanche il tempo di imparare che in breve ci si ritrova alla nuova ricerca disperata di un lavoro e ci si deve rimboccare le maniche per ricominciare.

Si fanno nuove esperienze, si conoscono nuovi contesti, si creano i presupposti per l'evoluzione di un nuovo apprendimento alle volte bello, interessante, stimolante.

Ma cosa serve se comunque non si riesce a mettere in pratica quello che si acquisisce perché dopo qualche mese si termina l'esperienza lavorativa ?

È un circolo vizioso dal quale sembra difficile trovare una via di uscita e che, alla luce di quello che si vede in giro, non sembra essere di facile soluzione.

Portare nuove conoscenze e lasciarle solamente sul campo teorico, in quanto la pratica non riesce ad essere concretizzata se non per breve tempo, è deleterio: è come creare i presupposti per costruire un ponte e poi accorgersi, al termine dell'opera, che non si può procedere al completamento.

Si abbandona il progetto e così diviene irrealizzabile!

A quando una maggiore tutela dei lavori flessibili ?

Le diverse tipologie delle forme contrattuali previste dalla riforma Biagi per ora trovano tutela nelle disposizioni sulle prestazioni a sostegno al reddito nonché sui versamenti volontari e sulle agevolazioni contributive.

Più precisamente per le prestazioni al sostegno al reddito l'Inps, con circolare n. 41/2006, ha esaminato gli effetti nelle nuove forme di rapporto di lavoro introdotte dal Dlgs n 276/2003.

Semplificando, i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro ( art 20, comma 2, Dlgs n 276).

Perciò è dovuta al lavoratore un'indennità per i periodi nei quali lo stesso è in attesa di assegnazione (durante questi periodo, però, non è possibile erogare alcune prestazioni)

In sostanza, nel lavoro ripartito, gli assegni familiari sono raddoppiati in quanto – a fronte dell'unico contributo pagato dal datore di lavoro – essi spettano a entrambi i lavoratori coobbligati ( nonché gli eventuali sostituti) e ciò vale anche per le indennità di malattia e maternità.

Al contrario, gli assegni al nucleo non spettano ai lavoratori somministrati né a quelli intermittenti sebbene solo per i giorni in attesa di occupazione durante i quali la prestazione lavorativa non viene effettuata.

Infatti, il lavoratore non ha titolo all'assegno per il nucleo familiare in assenza di effettiva prestazione lavorativa, in linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti, ai quali l'assegno spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione lavorativa, ovvero per la situazioni disciplinate dalla legge ( malattia, maternità, ferie, disoccupazione indennizzata , ecc. )

Nel caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, ai somministrati può essere riconosciuto il diritto all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali e con requisiti ridotti.

Rilevanti novità per la categoria del precariato derivano dalle agenzie di somministrazione per quanto riguarda le assunzioni agevolate dalla circolare n 44 del 15 marzo 2006.

Le agenzie che assumono lavoratori svantaggiati possono avere particolari benefici retributivi e contributivi.

Con la circolare n 44/2006, l'Inps ha illustrato le disposizioni applicative attraverso le quali le agenzie di somministrazione possono fruire delle agevolazioni finalizzate all'assunzione dei lavoratori svantaggiati secondo quanto visto dall'articolo 13 del Dlgs n 276/03.

Infatti possono in primo luogo determinare il trattamento retributivo del lavoratore, detraendo dal compenso dovuto quanto percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennità o sussidio.

In più è possibile detrarre dai contributi complessivamente dovuti per l'attività lavorativa per ciascun lavoratore l'ammontare dei contributi figurativi, limitatamente ai lavoratori percettori del trattamento di mobilità o del trattamento di disoccupazione ordinaria o speciale.

Per quanto riguarda i versamenti volontari, la mappa dei trattamenti dei lavoratori soggetti alla Legge Biagi, prevede con la circolare n 29/2006, che vengano chiariti i criteri per l'applicazione dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996 n 564: la novità è che, in presenza del previsto requisito contributivo, i versamenti volontari sono ammessi in tutte le fattispecie del lavoro a tempo parziale.

I versamenti sono concessi a domanda a tutti i lavoratori iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'Ivs e alle forme di essa sostitutive ed esclusive.

Questo permetterà di coprire ai fini assicurativi pensionistici i periodi successivi al 31 dicembre 1996, non coperti da contribuzione obbligatoria, durante i quali non viene prestata attività lavorativa per gli effetti derivanti dal contratto di lavoro a part time di tipo verticale , orizzontale e misto.

Queste sono, per ora, le novità.

Ma la certezza e tutela del lavoro devono proprio passare per questa strada?

Siamo proprio sicuri che ci saranno maggiori tutele per il lavoratori precari che oramai si stanno adattando a questa situazione?

Prestazioni intermittenti, lavoro ripartito, contratto di inserimento, prestazione occasionale, contratto a progetto...

Ma quante tipologie !

Invece di semplificare si sono create tantissime forme contrattuali che non fanno altro che complicare il già complesso ( per non dire complessato) mondo del lavoro.

Una cosa certa è che il diritto al lavoro è un diritto della persona : bene e giusto che ci sia sempre e dovunque e sia ben tutelato, non importa sotto quante leggi e quante forme.

Se ciò potrà avere dei benefici in termini di occupazione flessibile ben venga !

Per flessibilità intendiamo sei mesi lavorativi in un luogo di lavoro e altri sei in un altro: non sei mesi a casa !

Mi sembra che per ora quest'ultima sia la fase prevalente...

*Dario Fabbri*