

**Articolo 2, commi 20, 28 e 39**

**Contribuzione Mini Aspi – Riduzione contributi formazione per i lavoratori somministrati a tempo determinato**

**Fine di una tutela “eccezionale”?**

**La riduzione del contributo per la formazione dei lavoratori somministrati a tempo determinato**

di Lilli Casano

Nell'ambito degli interventi volti a riordinare il sistema degli ammortizzatori sociali, il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro prevede che decorrere dal 1° gennaio 2013 a tutti i lavoratori dipendenti con 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi sia liquidata un'indennità di disoccupazione chiamata MiniASpl (art. 2 comma 20). Per il finanziamento di queste misure è previsto che ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applichi un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (art. 2 comma 28). Con riferimento ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato, l'art. 2 comma 39 del disegno di legge prevede che l'aliquota contributiva aggiuntiva dell'1,4% sia compensata da una riduzione di pari importo dell'aliquota del 4% di cui all'art. 12, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003. La riduzione riguarda esclusivamente l'aliquota contributiva di cui all'art. 12, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 (che a partire dal primo gennaio 2013 sarà ridotta al 2,6%) e dunque solo i lavoratori somministrati a tempo determinato.

Considerata la frammentarietà “strutturale” dei percorsi occupazionali dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato e la bassa intensità di missioni nel corso dell'anno registrata dai somministrati italiani, rispetto a quelli di altri paesi europei <sup>1</sup>, la previsione che per accedere al sostegno al reddito in caso di disoccupazione bastino tredici settimane di contributi di lavoro versati nell'anno precedente deve essere salutata positivamente. Suscita perplessità, d'altra parte, la scelta di dirottare risorse dal sistema bilaterale di formazione continua per i lavoratori somministrati agli ammortizzatori sociali, penalizzando un'esperienza di successo e sminuendo il ruolo della bilateralità nel settore.

---

<sup>1</sup> Arrowsmith J., *Temporary agency work and collective bargaining in the European Union*, EIRO, 2009.

Prima di introdurre qualche riflessione sull'importanza e sulle possibili motivazioni di questa scelta, sembra opportuno ricordare le origini ed il significato del contributo del 4% per la formazione imposto dal Legislatore alle agenzie di somministrazione. In primo luogo, occorre specificare che il Legislatore impone alle agenzie il versamento di un contributo pari al 4% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali, tanto in riferimento ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato, quanto in riferimento ai lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato, da destinare al fondo bilaterale per la formazione dei lavoratori somministrati, FormaTemp.

In realtà, fino al gennaio 2011, i fondi per la formazione dei lavoratori somministrati erano due, FormaTemp (per i somministrati a tempo determinato) ed Ebiref (per i somministrati a tempo indeterminato): l'esigua entità delle risorse e del volume di attività di quest'ultimo, unite alla considerazione dell'opportunità di riunire in un unico sistema di tutele le due forme di somministrazione, hanno condotto alla fusione di Ebiref in FormaTemp. L'impiego delle risorse rimane, tuttavia, differenziato nei due diversi casi di somministrazione: nel caso dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato, tolte le spese di gestione del Fondo, le risorse sono utilizzate quasi esclusivamente per interventi formativi gestiti direttamente dalle agenzie; nel caso dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato, invece, le risorse derivanti dal contributo del 4%, tolte le spese di gestione, sono così suddivise <sup>2</sup>: il 7,5% alle politiche attive; il 2,5% ad iniziative volte verificare l'utilizzo della somministrazione anche come strumento di emersione del lavoro nero; il 2,5% ad iniziative per l'inserimento di soggetti svantaggiati; l'85% è destinato a formazione ed integrazione del reddito <sup>3</sup>; il 2,5% è destinato al fondo di solidarietà per il sostegno al reddito <sup>4</sup>.

Il Legislatore del 2003 e le Parti sociali hanno, quindi, immaginato differenti modelli di sostegno per i somministrati a tempo indeterminato e per i somministrati a tempo determinato: per questi ultimi la formazione è definita come forma di tutela particolarmente efficace, poiché funzionale all'adeguamento delle loro competenze alle richieste delle agenzie e delle imprese utilizzatrici e dunque a promuovere la continuità delle occasioni di impiego, da un lato; dall'altro, perché potenzialmente in grado di favorire la costruzione di percorsi lavorativi coerenti, attraverso la ricomposizione del puzzle delle esperienze lavorative, dunque anche di proteggere dal disordine lavorativo. La formazione dunque, non isolata, ma inserita in un sistema più ampio di tutele come il sostegno al reddito (fino ad ora nella forma dell'una tantum<sup>5</sup>) ed il mini welfare offerto dall'ente bilaterale Ebitemp, viene definita, in sintonia con gli sviluppi

---

<sup>2</sup> Addendum al Vademecum FormaTemp 2008, Parte I - Contributo art.12, comma 2, Dlgs 276-2003\_Lav. in somm. a T.I. disponibile online al sito [www.formatemp.it](http://www.formatemp.it).

<sup>3</sup> Ai sensi dell'art. 23 bis e dell'allegato 5 del CCNL del 24 Luglio 2008 e successive integrazioni e modificazioni, la prestazione di integrazione del reddito è volta a favorire nuove opportunità di lavoro, tramite l'effettuazione di politiche attive durante il periodo di non lavoro, garantendo, in tale periodo, il sostegno al reddito del lavoratore interessato, ed in attivazione di quanto previsto dalla legge e dalle finalità statutarie dell'Ente. L'indennità viene erogata nei limiti delle somme disponibili, al momento della richiesta, sul "conto formazione e sostegno Tempo Indeterminato" di ogni singola Agenzia per il lavoro. Il diritto a ricevere la prestazione in oggetto riguarda i lavoratori che abbiano maturato un periodo di lavoro di almeno 30 settimane alle dipendenze di una stessa Agenzia per il Lavoro, comprensive di eventuali periodi di disponibilità.

<sup>4</sup>Nel caso in cui l'Agenzia, per crisi accertata attraverso procedura concorsuale, non sia nelle condizioni di garantire la copertura degli oneri derivanti dalla procedura di cui all'art. 23 bis e dell'allegato 5 del CCNL del 24 Luglio 2008 (integrazione del reddito), le relative indennità di disponibilità vengono erogate integralmente, a seguito di accordo sindacale, utilizzando le risorse accantonate nel fondo solidale di garanzia, nei limiti di capienza dei fondi accreditati (Addendum al Vademecum FormaTemp 2008 Parte II - Sostegno al reddito per lav. in somm. a T.I. disponibile online al sito [www.formatemp.it](http://www.formatemp.it)).

<sup>5</sup> L'Accordo del 13 maggio 2009, sottoscritto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da Assolavoro e dalle Organizzazioni sindacali, ha previsto – per i lavoratori in somministrazione con un'anzianità di almeno 78 giornate di lavoro in somministrazione – una misura di sostegno al reddito, c.d. una tantum, pari a euro 1300,00 al lordo delle ritenute di legge. L'erogazione di questa prestazione ha riguardato i sottoscrittori dei Patti di attivazione stipulati, presso le Agenzie per il lavoro, entro il 31 dicembre 2009. A seguito della conclusione della procedura relativa all'annualità 2009, in data 16 dicembre 2011, le stesse Parti firmatarie del suddetto Accordo, insieme con l'Istituto, hanno convenuto di riaprire, nel

della letteratura sui nuovi modelli di regolazione dei mercati del lavoro e con le indicazioni delle istituzioni europee, come un elemento cruciale di un nuovo sistema di protezione, che alla sicurezza del posto di lavoro e della continuità del reddito sostituisce la garanzia dell'occupabilità. Proprio questa grande fiducia nel ruolo centrale che la formazione può giocare nel tutelare i lavoratori in somministrazione a tempo determinato è alla base dall'ingente quantità di risorse ad essa destinate dal Legislatore: l'obbligo contributivo del 4% per la formazione imposto alle Agenzie di somministrazione dal Legislatore è di molto superiore al contributo richiesto alle imprese di altri settori che aderiscono ai Fondi Interprofessionali per la formazione continua (lo 0,3% della retribuzione), ma è di gran lunga superiore anche rispetto a quello imposto o richiesto alle agenzie negli altri paesi europei in cui sono stati creati sistemi di finanziamento della formazione simili.

L'intervento della riforma, riducendo questo contributo al 2,6% per destinare l'1,4% della retribuzione imponibile al finanziamento del sistema di ammortizzatori sociali, porterebbe dunque alla "normalizzazione" di una tutela che potremmo definire eccezionale, senza dubbio unica nel panorama europeo. Dai primi commenti finora emersi, emerge una contrarietà diffusa rispetto ad un intervento che sembra regredire rispetto ai livelli di tutela finora raggiunti, della cui eccezionalità in effetti si è parlato in termini estremamente positivi negli anni passati, sottolineando il livello di avanzamento della disciplina italiana rispetto a quella di altri paesi. La scelta può, tuttavia, essere interpretata in due modi: si può ipotizzare che la riforma abbia semplicemente sottovalutato l'importanza della formazione per questi lavoratori, ritenendo non grave o legittimo deviare buona parte delle risorse per la formazione sul finanziamento degli ammortizzatori sociali; oppure si può pensare che la Riforma abbia volutamente ridimensionato le risorse per la formazione considerando non adeguato, o non sufficiente, il modello di protezione prima descritto, basato sulla garanzia dell'occupabilità.

Nel primo caso, come suggerito da alcuni interpreti, si dovrebbe ipotizzare una sottovalutazione dell'importanza della formazione da parte del Legislatore della Riforma, che

tra i pochi, in Europa, che ha affrontato la crisi occupazionale degli ultimi anni trasferendo risorse dalla formazione agli ammortizzatori sociali.

Nel secondo caso, si dovrebbe pensare ad un intenzionale mutamento di paradigma, con cui il Legislatore della Riforma intende prendere le distanze dai nuovi modelli di regolazione cui abbiamo accennato, che tanta fiducia avevano riposto nella possibilità di creare nuove tutele per i lavoratori flessibili, incentrate soprattutto sull'incremento delle dotazioni individuali di capitale umano. Questo tipo di considerazione, tuttavia, avrebbe dovuto probabilmente riposare su una verifica del funzionamento del sistema di protezione creato per i lavoratori in somministrazione fin dalla legge n. 196/1997 e dunque su una verifica dei risultati della formazione finanziata attraverso il canale FormaTemp, che non è allo stato attuale possibile, considerata l'assenza di dati di monitoraggio e valutazione degli interventi formativi. Anche questa scarsa attenzione alla rilevazione e pubblicizzazione dei risultati dell'azione del fondo, d'altra parte, come probabilmente è successo anche con riferimento ai Fondi interprofessionali per la formazione continua, potrebbe aver spinto il Legislatore ad attingere senza troppe riserve alle casse del fondo formazione.

## Conclusioni

L'idea di un intenzionale mutamento di paradigma, con cui il Legislatore della riforma intende definire un modello più tradizionale di protezione basato sull'integrazione di politiche attive, gestite dalle parti sociali, e di sostegno al reddito nel sistema generale di protezione disegnato dalla riforma, esteso anche

---

periodo compreso tra il 1 febbraio e il 30 marzo 2012, i termini di presentazione delle domande relativamente ai lavoratori in somministrazione negli anni 2010 e 2011.

ai lavoratori temporanei, appare in realtà quella più plausibile. Se l'idea di estendere ai somministrati la possibilità ad accedere al sistema di sostegno al reddito della MiniASpl appare perfettamente condivisibile, qualche perplessità solleva la scelta di collocare questa forma di tutela al di fuori dell'ambito della bilateralità, penalizzando non solo il sistema di formazione continua, ma più in generale un'esperienza di successo nel campo della bilateralità: il fondo Forma.Temp e le risorse ad esso assegnate sono, infatti, parte di una quadro più ampio di azione all'interno del quale le parti sociali hanno costruito, negli ultimi dieci anni, un vero e proprio welfare contrattuale, che ha nell'ente bilaterale Ebitemp il suo fulcro e si è da poco arricchito con la costituzione dell'ente di previdenza integrativa Fontemp.

## SCHEDA RIEPILOGATIVA

### Articolo 2, commi 20, 28 e 39

#### Contribuzione Mini Aspi – Riduzione contributi formazione per i lavoratori somministrati a tempo determinato

- Il Legislatore della riforma dispone che ai lavoratori che possono far valere almeno tredici settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria, sia liquidata un'indennità denominata mini-ASpl.

Il finanziamento dell'indennità si prevede che ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applichi un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

- L' aumento contributivo così determinato a carico delle agenzie di somministrazione viene compensato da una riduzione del contributo obbligatorio da esse versato (ex art. 12 d.lgs. n. 276/2003) a titolo di formazione continua all'ente bilaterale FormaTemp, che passa dal 4% al 2,6%.

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

### Contribuzione Mini Aspi Riduzione contributi formazione per i lavoratori somministrati a tempo determinato

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
A decorrere dal 1° gennaio 2013 a tutti i lavoratori dipendenti con 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi è liquidata un'indennità di	Attraverso la MiniAspi, i lavoratori somministrati a tempo determinato accedono al sostegno del reddito in caso di disoccupazione dopo 13 settimane.	

<p>disoccupazione chiamata MiniASpl.                  Ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.</p>		
<p>A decorrere dal 1° gennaio 2013 l'ali- quota contributiva di cui all'art. 12, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003, è ridotta al 2,6%.</p>	<p>Si riducono le risorse per la formazione, viene ridimensionato il ruolo della bilateralità nella gestione di un sistema integrato di tutele</p>	