

Abbiamo trovato su "L'Amico del Clero" di gennaio e febbraio 2005 due articoli, molto interessanti, di Patrizia Clementi. Mentre ringraziamo l'autrice per averci data la possibilità di utilizzare, in molta parte, il suo lavoro, abbiamo fatto alcune integrazioni utili al mondo del lavoro a cui ci rivolgiamo, tralasciando gli aspetti relativi alla contribuzione previdenziale.

Il fatto di affrontare tale materia non ci vede necessariamente consenzienti. Lo facciamo solo per analizzare la legislazione vigente, mentre, anzi, riteniamo che la "legge Biagi" sia inutile per la qualità e lo sviluppo del lavoro e sia dannosa per le condizioni che crea nel mondo del lavoro e nei lavoratori.

## IL MERCATO DEL LAVORO DOPO LA LEGGE BIAGI

Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, meglio conosciuto come *Legge Biagi*, ha notevolmente modificato il volto del mercato del lavoro italiano, soprattutto a causa dell'introduzione di alcuni strumenti contrattuali del tutto nuovi, che tendono a **radicalizzare la flessibilità del lavoro** nel dichiarato intento di favorire lo sviluppo dell'economia, e creando, nel contempo, maggiori opportunità di occupazione. Con lo stesso scopo sono state rivisitate tipologie contrattuali già esistenti.

La riforma interviene anche sul sistema del collocamento che, già trasformato in *Servizi per l'impiego* nel 2002, viene ora affidato alle *Agenzie per il lavoro* e ridisegna le sanzioni penali e amministrative.

### 1. Lavoro e Formazione

La formazione, legata al lavoro, può essere considerata un capitolo della riforma che vuole rendere più efficaci i modi per entrare o rientrare nel mercato del lavoro, attraverso contratti che uniscono al lavoro le necessarie attività di formazione e di riqualificazione professionale. Due gli strumenti individuati: il *contratto di apprendistato* e il *contratto di inserimento*, di cui ci occupiamo al punto 4.

#### L'apprendistato.

E' un contratto a contenuto formativo, in cui il datore di lavoro, oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta, deve garantire all'apprendista una formazione professionale.

Sono state individuate **tre tipologie di contratto**, diversificate per finalità:

- l'apprendistato per l'espletamento del **diritto-dovere di istruzione e formazione**, che consente di conseguire una qualifica professionale e intende favorire l'entrata nel mondo del lavoro dei più giovani;
  - è destinato ai giovani e agli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni;
  - ha una durata massima di tre anni;
- l'apprendistato **professionalizzante**, che consente di ottenere una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
  - è destinato ai giovani tra i 18 e i 29 anni e ai diciassettenni in possesso di una qualifica professionale;
  - può durare da 2 a 6 anni, in base a quanto stabilito

dalla contrattazione collettiva;

- l'apprendistato per l'**acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**, che consente di conseguire un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione, e per la specializzazione tecnica superiore;
  - è destinato a giovani tra i 18 e i 29 anni e ai diciassettenni in possesso di una qualifica professionale;
  - la durata deve essere stabilita, per i soli fini che riguardano la formazione, dalle Regioni in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative coinvolte.

L'apprendistato **si applica a tutti i settori di attività**, compreso quello agricolo.

*L'apprendistato deve essere in grado non solo di realizzare un inserimento qualificato nel mondo del lavoro, ma anche di permettere una (eventuale) continuazione o ripresa del cammino scolastico, come avviene in altri Paesi.*

*Le resistenze, da parte delle aziende, sono spesso dovute alla scarsa capacità della formazione, programmata dalle Istituzioni, di adeguare l'offerta con il mondo della domanda.*

*In ogni caso formazione interna all'azienda e formazione esterna devono essere rivalutate ed intensificate, perché i loro livelli quantitativi e qualitativi sono al di sotto degli standard europei.*

### 2. La fornitura regolata di lavoro

Si tratta di nuove norme, che si rivolgono a quei **lavoratori** dipendenti da società o cooperative **che svolgono la propria opera a beneficio di un soggetto diverso dal proprio datore di lavoro.**

Esse mirano a definire con maggiore certezza il confine tra l'appalto di servizi e la somministrazione di lavoro.

#### a) Il contratto di appalto.

Nel contratto, il committente incarica un imprenditore (appaltatore) di compiere un'opera o un servizio a fronte di un corrispettivo in denaro. Spetta all'appaltatore, per compiere l'opera o il servizio commissionati, organizzare i mezzi necessari, compresa la direzione dei lavoratori alle proprie dipendenze, senza che il committente possa interferire nelle modalità concrete di svol-

gimento del lavoro stesso.

Questo contratto è caratterizzato dalla assunzione di un'obbligazione solidale tra il committente e l'appaltatore nei confronti dei lavoratori dipendenti che hanno il diritto di rivolgersi, entro un anno dalla fine del contratto di appalto, al committente per riscuotere i crediti da lavoro nel caso in cui il loro datore di lavoro non li abbia pagati.

#### **b) Contratto di somministrazione.**

La somministrazione di lavoro (o *staff leasing*), tramite Agenzie di intermediazione fra imprese e lavoratori, **sostituisce integralmente il lavoro interinale**. Possono assumere il ruolo di somministratore solo *Agenzie per il lavoro* debitamente autorizzate e iscritte nell'apposito Albo.

Vanno distinti due diversi tipi di contratti: quello **di somministrazione**, stipulato tra l'utilizzatore e il somministratore e quello **di lavoro subordinato**, stipulato tra il somministratore e il lavoratore.

**I settori in cui è ammesso** il contratto di somministrazione sono di due diverse tipologie.

- Una prevede il contratto a **tempo indeterminato** e riguarda: i servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico; i servizi di pulizia, custodia e portineria; i servizi di trasporto di persone e movimentazione di macchinari e merci; la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini e servizi di economato; l'attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale; l'attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale; la gestione di call-center, oltre ad eventuali altre ipotesi che possono essere previste dalla contrattazione collettiva.
- La seconda tipologia prevede il contratto a **tempo determinato** e può essere stipulata: per far fronte ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo; per le esigenze temporanee indicate nelle clausole dei contratti collettivi.

*I lavoratori, dipendenti dal somministratore, hanno diritto alla parità di trattamento economico e normativo rispetto ai dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.*

*I lavoratori dipendenti hanno diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.*

*Questa forma di contratto non cambia la struttura del rapporto di lavoro, ma realizza, di fatto, una **separazione stabile** e non solo occasionale fra il datore di lavoro formale (l'agenzia di intermediazione) e il fruitore sostanziale del lavoro (l'impresa utilizzatrice).*

#### **c) Il distacco.**

Il **distacco** (o *comando*) si realizza quando un datore di lavoro (distaccante), per proprie esigenze produttive, pone temporaneamente uno o più lavoratori (distaccati)

a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il distacco, che era già previsto nel settore pubblico e che ora viene regolato anche in quello privato, è **caratterizzato dalla presenza di un interesse produttivo temporaneo** del datore di lavoro distaccante, interesse che deve permanere per tutta la durata del distacco.

Il datore di lavoro (distaccante) rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

### **3. Nuove forme contrattuali**

Caratterizzati dalla flessibilità più "spinta", con le nuove forme contrattuali si dichiara di volere, per un verso, favorire l'ingresso o la permanenza al lavoro regolare di persone che hanno bisogno di coniugare il tempo di lavoro con quello dedicato alla famiglia o all'apprendimento e, per altro verso, di offrire alle imprese motivi per utilizzare le nuove modalità contrattuali, superando la tradizionale resistenza a distribuire su più persone la stessa quantità di lavoro.

#### **a) Il lavoro ripartito (*job sharing*).**

Il lavoro ripartito è un rapporto di lavoro mediante il quale **due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa**; essi possono gestire autonomamente e discrezionalmente la ripartizione dell'attività lavorativa ed effettuare sostituzioni fra loro.

Il rapporto di lavoro **può essere a termine o a tempo indeterminato**. Il trattamento economico deve essere uguale a quello stabilito per i lavoratori di pari livello e mansione, riproporzionato in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Salvo diversa intesa tra le parti, in caso di licenziamento o dimissioni di uno dei due lavoratori, il rapporto si estingue anche nei confronti dell'altro.

#### **b) Il lavoro intermittente (*job on call*).**

- Si tratta di un contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per svolgere determinate prestazioni di carattere discontinuo o intermittente o per svolgere prestazioni in determinati periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (in altri termini il lavoratore resta in attesa di essere chiamato in qualunque momento). Sono previste **due diverse forme** di questo contratto: con o senza obbligo di corrispondere un'indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore scelga di essere o meno vincolato alla chiamata.

- Il contratto intermittente relativo a **prestazioni di carattere discontinuo**, in via sperimentale, può essere stipulato per qualsiasi attività, ma solo da lavoratori disoccupati con meno di 25 anni e da lavoratori con più di 45 anni che siano stati estromessi dal ciclo produttivo o che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento.

- Il contratto intermittente per **prestazioni in determinati periodi** può essere stipulato da qualsiasi lavora-

tore e può riguardare i week-end, le ferie estive, le vacanze pasquali o natalizie.

- Per i **periodi di inattività**, e solo nel caso in cui il lavoratore si sia obbligato a rispondere immediatamente alla chiamata, **spetta un'indennità** che dovrà essere stabilita dai contratti collettivi nel rispetto dei limiti che sono stati fissati da un apposito decreto ministeriale.

- **L'indennità non spetta** per i periodi di malattia e quelli nei quali per altra causa il lavoratore sia impossibilitato a rispondere alla chiamata. Il rifiuto di rispondere alla chiamata senza giustificato motivo può comportare la risoluzione del rapporto e anche il risarcimento del danno.

*Il lavoro intermittente è vietato nei casi di sostituzione di lavoratori in sciopero, nelle aziende in Cig o con licenziamenti collettivi, nei 6 mesi precedenti, che abbiano riguardato lavoratori con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro.*

#### 4. Forme contrattuali rinnovate

L'ultima categoria di strumenti contrattuali contenuti dalla *legge Biagi* è quella che rivisita contratti già esistenti.

##### a) Il contratto di inserimento.

Il contratto di inserimento **sostituisce il contratto di formazione e lavoro** e mira a inserire (o reinserire) nel mercato del lavoro alcune categorie di persone, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo ad un determinato contesto lavorativo.

Il nucleo di questo contratto è la **redazione del piano di inserimento lavorativo**, che deve garantire l'acquisizione delle competenze professionali.

Possono essere **destinatari di questa tipologia** contrattuale:

- le persone di età compresa tra 18 e 29 anni;
- i disoccupati di lunga durata (chi è alla ricerca di un'occupazione diversa dal primo impiego per un periodo superiore ai dodici mesi) tra 29 e 32 anni;
- i lavoratori con più di 50 anni privi del posto di lavoro;
- i lavoratori che intendono riprendere un'attività e che non hanno lavorato per almeno due anni;
- le donne di qualsiasi età che risiedono in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia infe-

riore almeno del 20% di quello maschile (o quello di disoccupazione sia superiore del 10%);

- le persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento può avere una durata che va da 9 a 18 mesi (fino a 36 mesi per gli assunti con grave handicap fisico, mentale o psichico) e non può essere rinnovato tra le stesse parti, mentre è possibile per il lavoratore stipulare un nuovo contratto di inserimento con un diverso datore di lavoro.

##### b) Il part-time.

Le modifiche apportate al lavoro a tempo parziale (*part-time*) sono caratterizzate dalla maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro e da minori vincoli per la richiesta di prestazione di lavoro supplementare e straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche.

Il rapporto a tempo parziale si definisce **orizzontale** quando la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero; **verticale** quando la prestazione è svolta a tempo pieno, ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno; **misto** quando il lavoro è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale.

Deve intendersi **lavoro supplementare** quello prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto di lavoro part-time, ma entro il limite del tempo pieno.

E' definito **lavoro straordinario** il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro a tempo pieno; il lavoro straordinario non è ammesso nel part-time orizzontale.

Il **lavoro elastico** è quello prestato per periodi di tempo maggiori rispetto a quelli definiti nel contratto di lavoro part-time verticale o misto a seguito della stipulazione di clausole elastiche, cioè alla variazione in aumento della prestazione lavorativa.

Il **lavoro flessibile** è quello prestato in periodi di tempo diversi rispetto a quelli fissati nel contratto di lavoro part-time a seguito della stipulazione di clausole flessibili.

*Il part-time, se ben gestito, organizza una flessibilità "buona", solo a patto che sia liberamente accettato dal lavoratore. Gli ostacoli alla sua diffusione non sono stati finora solo normativi, ma anche culturali e organizzativi. E' un modo diverso di lavorare, utile sia alla vita personale e familiare, che alla vita aziendale.*

### Le collaborazioni coordinate e continuative si sdoppiano in "lavoro a progetto" e "occasionalità"

Con la riforma delle collaborazioni coordinate e continuative, il legislatore si è posto l'obiettivo di **impedire l'utilizzo fraudolento di questa tipologia** contrattuale, spesso adottata impropriamente per regolare rapporti che, di fatto, erano configurabili, a tutti gli effetti, come lavoro subordinato.

Purtroppo **lo strumento** identificato **non** sembra essersi rivelato particolarmente **efficace**.

#### 1. Che cos'è il lavoro a progetto.

Sono **tre gli elementi** che caratterizzano questi contratti di lavoro.

- Il primo è di sostanziale conferma rispetto alla peculiare caratteristica delle tradizionali co.co.co. ovvero la necessità che la prestazione sia **personale, continuativa, coordinata**;

- il secondo riguarda il *compenso* che (anche in questo caso come era già in precedenza) deve essere commisurato al risultato dell'opera e non al tempo necessario alla sua esecuzione;
  - la novità è invece introdotta dal terzo elemento che contraddistingue le nuove collaborazioni: si tratta della necessaria e *preventiva* fissazione di **progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso** che costituiscono il contenuto caratterizzante del contratto e che devono essere indicati in forma esplicita.
- Purtroppo a questa chiara essenzialità della esistenza di un progetto specifico (o programma o fase di esso) non corrisponde un'altrettanta chiara disposizione su cosa deve intendersi per progetto, programma o sua fase.

## 2. Forma ed elementi del contratto.

Altri elementi di novità rispetto alla precedente disciplina consistono nella necessità della *forma scritta* del contratto e dell'obbligo di contenere una serie di **elementi**, quelli prescritti dall'articolo 62 del decreto. Il contratto dovrà pertanto sempre contenere:

- l'indicazione della **durata** della prestazione di lavoro, che deve essere determinata o determinabile;
- l'indicazione del **progetto** o programma di lavoro o fasi di esso, che costituisce la prestazione concordata;
- il *corrispettivo* e i **criteri** per la sua determinazione;
- i **tempi** e le **modalità di pagamento**;
- la disciplina dei **rimborsi** per le spese sostenute dal lavoratore;
- le forme di **coordinamento** tra committente e lavoratore in riferimento alla esecuzione, anche temporale, della prestazione tali, però, da non pregiudicare l'autonomia della esecuzione della prestazione lavorativa;
- le eventuali misure volte a **tutelare la salute e la sicurezza** del collaboratore.

## 3. Sono vietati i contratti a tempo indeterminato.

Tra gli elementi che il contratto deve contenere vi è anche la *durata* della prestazione che, se non è *determinata*, deve essere *determinabile* in funzione della durata e

## Alcune osservazioni conclusive.

*Dopo il Decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276, di attuazione della Legge Biagi 30 / 2003, composta di ben ottantasei lunghi articoli, è stato stralciato il Disegno di legge delega, n. 848 bis: legge (degli ammortizzatori sociali) che si è resa indispensabile per dare sicurezza sociale alle diverse forme di rapporto di lavoro flessibili. Orbene il disegno di legge giace da due anni in discussione alla commissione lavoro del Senato che, stando ai resoconti parlamentari, ha trattato svogliatamente la problematica, più o meno una decina di volte, senza alcun risultato. Ma vi sono almeno due ragioni per dubitare che la legge venga presto approvata:*

1. Nessuno della maggioranza di governo ha voglia di scoprire le carte in tema di **articolo 18** (se lo si cancella definitivamente dalla legge 300/1970, si perde la faccia; se si procede, si riaprono le ragioni dello scontro).
2. Il Governo, in un momento in cui ha deciso la riduzione fiscale, non sa come trovare le risorse per finanziare le pur minime modifiche in tema di **indennità di disoccupazione** (sul piano della **previdenza**) e in tema di **istruzione e formazione professionale**.

Resta inoltre da scrivere lo "**Statuto dei lavori**", di cui si parla da anni.

delle caratteristiche del progetto, del programma di lavoro o della fase di esso.

## 4. Il progetto non è obbligatorio per tutti i co.co.co.

### a) Collaborazioni del tutto escluse dalla nuova disciplina.

Restano *escluse dal campo di applicazione del decreto* (art. 61, c. 3):

- le **professioni intellettuali** per le quali è necessaria l'iscrizione ad albi professionali, purché esistenti alla data di entrata in vigore del decreto;
- i rapporti e le attività di collaborazione comunque rese e utilizzate ai fini istituzionali in favore delle **associazioni e società sportive dilettantistiche**, affiliate alle federazioni sportive nazionali e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal CONI;
- le prestazioni dei componenti degli **organi di amministrazione e controllo delle società** e dei partecipanti a **collegi e commissioni**;
- i collaboratori coordinati e continuativi **percettori di pensione** di vecchiaia.

### b) Collaborazioni esentate dall'obbligo del progetto.

- Le disposizioni concernenti l'**obbligo** di ricondurre la collaborazione ad uno specifico progetto (o programma di lavoro o fasi di esso) **non riguarda le prestazioni occasionali**.
- Per **prestazioni occasionali** si intendono: "*i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro*".
- Le prestazioni *occasional* a cui si riferisce la legge sono comunque rientranti tra quelle di *collaborazione coordinata e continuativa* ma, per così dire, "minori" e non vanno confuse con le prestazioni di *lavoro autonomo occasionale*, che non sono oggetto della *Legge Biagi* e restano regolate dalla precedente disciplina, salvo un nuovo obbligo contributivo.