

LEGGE BIAGI, UNA RIFORMA PER IL LAVORO

Guida alle novità

(legge 14 febbraio 2003, n. 30)

1. UNA RIFORMA PER LA PERSONA E L'IMPRESA

La riforma Biagi vuole distribuire la quantità di lavoro determinata dallo sviluppo economico sul più alto numero possibile di persone.

Le regole attuali hanno in parte la responsabilità di avere prodotto il paese, in Europa, con il più basso tasso di occupazione regolare e il più alto numero di lavoratori in nero.

La riforma Biagi vuole occupare in particolare più giovani nel mezzogiorno, e più donne e più anziani nell'intero paese.

Questo obiettivo si realizza con un sistema di servizi pubblici e privati che, in rete tra loro, accompagnano e facilitano l'incontro tra coloro che cercano lavoro e coloro che cercano lavoratori.

Regole più moderne e più europee vogliono favorire il reciproco adattamento fra le esigenze dei lavoratori e quelle delle imprese, con particolare riguardo all'orario di lavoro.

In ogni caso la riforma Biagi ha lo scopo di promuovere un lavoro regolare e non precario.

Al contrario, le regole tradizionali hanno nei fatti prodotto tanti lavori in nero o insicuri, come nel caso di molte collaborazioni coordinate e continuative.

Scheda / il mercato del lavoro italiano in cifre

- in Italia lavora regolarmente solo un cittadino su due tra i 15 e i 65 anni di età e solo il 42 per cento delle donne: le percentuali più basse d'Europa
- solo un cittadino su due paga il sistema previdenziale, mentre nei paesi più evoluti si raggiungono livelli superiori al 70 per cento
- in Italia, sono disoccupate 9 persone su 100 (18 in alcune aree del mezzogiorno); in particolare, molto grave è la situazione delle donne, degli adulti over 45 e dei giovani
- i giovani italiani partecipano ad attività formative meno dei coetanei europei, ma in Italia la disoccupazione giovanile e la disoccupazione di lungo periodo (più di dodici mesi senza lavoro o formazione) è tra i livelli più alti d'Europa
- l'Italia senza lavoratori del Nord-Est si contrappone all'Italia senza lavoro del mezzogiorno; l'inefficienza dei servizi pubblici all'impiego aggrava le caratteristiche strutturali e permanenti nel tempo della disoccupazione meridionale
- il lavoro nero e irregolare assume in Italia dimensioni due o tre volte superiori rispetto alla media degli altri paesi europei; stime recenti ci dicono che il fenomeno del lavoro irregolare riguarda oltre cinque milioni di posizioni lavorative

2. LA RETE DEI SERVIZI PUBBLICI E PRIVATI CHE ACCOMPAGNANO AL LAVORO (art. 1)

In Italia solo il 4 per cento dei rapporti di lavoro passa dagli attuali servizi per l'impiego, nati recentemente dal monopolio pubblico degli uffici di collocamento dedicati solo a pratiche burocratiche.

Gli operatori privati sono rappresentati quasi soltanto dalle agenzie che forniscono lavoro in affitto a tempo determinato.

Così, chi cerca lavoro o cerca lavoratori brancola nel buio e si affida a meccanismi inefficienti come le reti degli amici, i passaparola, le conoscenze dei genitori, ecc.

La riforma consentirà lo sviluppo e la diffusione degli operatori privati mentre la recente revisione delle funzioni degli uffici pubblici consentirà anche ad essi di erogare servizi.

I servizi privati sono gratuiti per i lavoratori e onerosi solo per le imprese.

Operatori pubblici e privati saranno presto collegati tra di loro da un sistema informatico che consentirà agevolmente, su tutto il territorio nazionale, di far incontrare domanda e offerta di lavoro.

Questa rete è essenziale anche per la riforma dei sussidi ai disoccupati che si collegheranno più strettamente ai servizi di orientamento e di formazione.

3. LAVORO E FORMAZIONE LUNGO TUTTO L'ARCO DELLA VITA (art. 2)

La riforma vuole rendere più efficaci i modi per entrare o rientrare nel mercato del lavoro regolare attraverso contratti che uniscono alla prestazione lavorativa le necessarie attività di formazione e di riqualificazione professionale.

Le attività di formazione che sono comprese nei contratti di apprendistato e di formazione lavoro potranno essere programmate e organizzate flessibilmente anche con il concorso delle rappresentanze dei lavoratori e degli imprenditori, in modo da superare rigidità come quella relativa alla separazione fra formazione esterna e formazione interna alla impresa.

Le esperienze di lavoro che non costituiscono ancora un rapporto di lavoro sono tutte ricondotte al cosiddetto tirocinio, con il quale i giovani prendono confidenza con il mondo del lavoro, acquisiscono competenza, si fanno apprezzare da possibili datori di lavoro.

4. ADATTABILITA' RECIPROCA TRA LAVORATORI E IMPRESA: NUOVE TUTELE E NUOVE OPPORTUNITA' (art. 4)

La riforma regola - o riregola - alcuni contratti di lavoro che dovrebbero favorire l'ingresso o la permanenza al lavoro di persone che hanno bisogno di coniugare il tempo di lavoro con quello dedicato alla famiglia, all'apprendimento o ad altri scopi.

Questi contratti sono disciplinati in modo da incoraggiare le imprese ad utilizzarli, superando la tradizionale resistenza a distribuire su più persone la stessa quantità di lavoro.

Attraverso questi contratti sarà possibile regolarizzare forme di lavoro sommerso o dare stabilità attraverso il tempo indeterminato a rapporti che oggi sono precari.

Le nuove norme hanno lo scopo di allargare le tutele e le opportunità per i lavoratori nonché le convenienze per le imprese.

La fornitura regolata di lavoro (art. 1, comma 2, lettera m)

Queste norme sono utili a dare maggiori tutele a quei molti lavoratori che prestano la loro opera in un ufficio o in una fabbrica senza dipendere direttamente dall'ente o dall'impresa che tali sedi gestisce.

Questi lavoratori sono spesso dipendenti – per lo più precari di fatto - da società o cooperative che svolgono un appalto di servizi (per funzioni di vigilanza, di pulizia, di logistica, ecc.) la cui legittimità è talora di incerta definizione. Altre volte si tratta di lavoratori sommersi.

Le nuove regole definiranno con maggiore certezza il confine tra l'appalto di servizi (che richiede l'essenziale requisito del rischio di impresa) e la pura fornitura di lavoro (che si pone poi alle dipendenze dell'azienda ospitante). In questo secondo caso la fornitura di lavoro dovrà avere almeno tutti i requisiti richiesti all'agenzia di lavoro temporaneo e tutte le tutele previste per il lavoro interinale

I contratti a tempo parziale (art. 3)

In Italia i contratti a tempo parziale sono soltanto 9 su cento, contro il 18 per cento della media europea, il 25 per cento in Gran Bretagna, il 42 per cento in Olanda.

Questi contratti sono richiesti oggi dalle lavoratrici e dai lavoratori, ma sono sgraditi alle imprese, anche perché sono regolati più rigidamente rispetto agli altri paesi europei.

I primati negativi dell'Italia per quanto riguarda l'occupazione femminile (42 per cento) e di coloro che sono tra i 55 e i 65 anni (meno del 30 per cento) sono dovuti anche alla scarsa diffusione dei contratti a tempo parziale.

La riforma si caratterizza per il necessario equilibrio tra l'esigenza dei lavoratori di poter disporre e organizzare una parte del loro tempo per finalità diverse dal lavoro e quella delle imprese di poter ampliare o correggere il tempo di lavoro in relazione all'emergere di nuove esigenze della produzione.

I contratti collettivi e individuali ne definiranno le modalità (congruo preavviso, limiti temporali, remunerazione dello straordinario, ecc.) a tutela del lavoratore.

Il lavoro a tempo parziale, che per lo più è a tempo indeterminato, offre la possibilità di un lavoro a molte più persone e consente in alcuni casi di trasformare in un rapporto a tempo indeterminato forme di lavoro precarie o sommerse.

Basti pensare alla possibilità di sostituire periodici contratti di lavoro stagionali – per definizione precari - con contratti a tempo indeterminato di part time cosiddetto “verticale” (lavoro a tempo pieno per settimane o mesi e periodi di non lavoro).

Lavoro intermittente (art. 4, comma 1, lettera a)

Si tratta di contratti di lavoro che prevedono tempi di lavoro certi e/o tempi di lavoro incerti durante i quali la persona è a disposizione ricevendo una adeguata indennità.

Questi contratti - per lo più a tempo indeterminato – offrono adeguate tutele a lavoratori che altrimenti sono saltuariamente impiegati con formule precarie e poco protette, come il lavoro a fattura.

Lavoro a coppia (art. 4, comma 1, lettera e)

Il lavoro a coppia è già diffuso in molti paesi industrializzati per consentire a due o più persone (coniugi, madri, studenti, ecc.) di garantire insieme una prestazione di lavoro, distribuendosi liberamente settimane, giornate o parti della giornata di lavoro.

Si tratta di rapporti di lavoro di qualità, a tempo indeterminato, che ampliano la possibilità di entrare o restare nel mercato del lavoro.

Lavoro a progetto (art. 4, comma 1, lettera c)

Le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.) sono aumentate soprattutto negli anni novanta e hanno rappresentato un modo con cui la realtà ha individuato nelle pieghe della legge le strade per superare rigidità e insufficienze delle regole del lavoro.

La riforma Biagi supera la farisaica accettazione di questa pratica elusiva e riconduce le attuali co.co.co. o al lavoro subordinato o al lavoro a progetto, forma di lavoro autonomo che deve avere un capo e una coda.

Dovranno essere ricondotti a questa tipologia i rapporti in base ai quali il lavoratore assume stabilmente, senza vincolo di subordinazione, l'incarico di eseguire un progetto o un programma di lavoro, o una fase di esso, concordando direttamente con il committente modalità di esecuzione, durata, criteri e tempi di corresponsione del compenso.

Si allargano così le tutele per i lavoratori e le certezze per le imprese, evitando il facile aggiramento dei costi del lavoro subordinato.

Lavoro occasionale e accessorio (art. 4, comma 1, lettera d)

La riforma vuole soprattutto far emergere quelle attività di cura e di assistenza (baby sitting, badanti, lezioni private, giardinaggio, ecc.) o comunque di breve durata che oggi sono quasi sempre sommerse.

Oltre a definire in che cosa consistano, le nuove norme consentiranno una facile regolarizzazione di questi rapporti attraverso l'agevole acquisto di tickets da consegnare al prestatore di lavoro cui compete il deposito presso l'istituto previdenziale e assicurativo.

5. LA COLLABORAZIONE TRA LE ORGANIZZAZIONI DEI LAVORATORI E DEGLI IMPRENDITORI (art. 5)

La riforma Biagi sostiene la collaborazione tra le rappresentanze dei lavoratori e degli imprenditori attraverso la libera creazione di organismi dalle stesse gestiti per obiettivi condivisi (enti bilaterali).

Le nuove norme impegnano le imprese al rispetto di tutti i contenuti contrattuali che spesso includono anche l'adesione a questi organismi. Agli enti bilaterali sono in particolare affidati vari compiti che rafforzano i servizi alle persone che cercano lavoro (collocamento), che entrano o rientrano nel mercato del lavoro (formazione), che stipulano contratti di lavoro (certificazione della volontà delle parti). In questo modo la riforma intende promuovere un modello di relazioni industriali di tipo partecipativo-collaborativo.

6. IL COORDINAMENTO DELLE ATTIVITA' DI PREVENZIONE E DI VIGILANZA (art. 8)

Un moderno mercato del lavoro impone l'adattamento dell'apparato ispettivo, che sarà chiamato a svolgere non solo le tradizionali funzioni repressive e sanzionatorie, ma anche vere e proprie funzioni preventive e di sostegno al regolare e corretto funzionamento dei rapporti di lavoro.

Uno stretto coordinamento tra le attività ispettive di Inps, Inail e Ministero del Lavoro consentirà di evitare il loro casuale succedersi nella stessa impresa, allargando – con il superamento delle sovrapposizioni – il loro campo di vigilanza.