

Legge 14 febbraio 2003, N.30
(Legge Biagi)
"Delega al Governo in materia di occupazione e
mercato del lavoro"

1. UNA RIFORMA PER LE PERSONE E PER LE IMPRESE

La riforma Biagi vuole aumentare in tempi brevi il numero delle persone che lavorano regolarmente. Lo sviluppo economico si deve infatti accompagnare a una più elevata capacità di produrre posti di lavoro aggiuntivi. Le regole attuali hanno in parte la responsabilità di avere fatto dell'Italia il paese con il più basso tasso di occupazione regolare e il più alto numero di lavoratori "in nero" in tutta Europa.

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 mercato del lavoro trasparente nel quale viene tempestivamente monitorata la condizione di ciascuna persona in età di lavoro, e con un sistema di servizi pubblici e privati che – in rete tra di 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 e di fornire tutele effettive.** 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 15 e 65 anni 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 debole è nel mercato del lavoro la condizione delle donne, degli adulti over 45 e dei giovani*
- *i giovani italiani abbandonano precocemente i percorsi scolastici e 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 a livelli tra i più alti d'Europa*
- *l'Italia senza lavoratori del Nord-Est si contrappone all'Italia senza lavoro del Mezzogiorno; l'assenza di adeguati servizi all'impiego aggrava le caratteristiche strutturali e permanenti nel tempo della disoccupazione meridionale*
- *il lavoro nero e irregolare assume in Italia dimensioni molto superiori rispetto alla media degli altri Paesi europei superando – secondo stime recenti - i cinque milioni di posizioni lavorative*

2. LA RETE DEI SERVIZI PUBBLICI E PRIVATI CHE ACCOMPAGNANO AL LAVORO: LE AGENZIE PER IL LAVORO

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** (le reti degli amici, i passaparola, le conoscenze dei genitori, ecc).

Con il dl 297 del dicembre 2002 – anch'esso disegnato da Marco Biagi - è stata prioritariamente riformata la funzione pubblica dei servizi all'impiego. Sono finiti il libretto di lavoro e le vecchie procedure burocratiche di autorizzazione per fare posto all'anagrafe del lavoratore. La conoscenza immediata della posizione di ciascuno rispetto al lavoro consente di erogare tempestivi servizi di orientamento a chi cerca lavoro e di indirizzare le attività di formazione secondo gli effettivi bisogni prioritari dei cittadini e delle imprese.

Il decreto legislativo di attuazione consentirà orolo sviluppo e la diffusione degli operatori privati, cui sarà consentito – a determinate condizioni - di erogare tutti i servizi (collocamento, ricerca e selezione, orientamento e formazione, somministrazione di lavoro, ecc.) nella nuova denominazione di **agenzie per il lavoro**. I Comuni potranno fare collocamento con particolare attenzione ai soggetti svantaggiati, per i quali sono incentivate le forme di collaborazione con gli operatori privati e privato-sociali. Sindacati ed enti bilaterali (lavoratori-imprenditori) saranno abilitati a svolgere servizi al lavoro. Scuole e Università potranno collocare i propri allievi nel mercato del lavoro attraverso tirocini e contratti di lavoro sviluppando le relazioni con le attività produttive del territorio e realizzando progetti di trasferimento tecnologico con dotazione di risorse umane.

I servizi privati sono gratuiti per i lavoratori e onerosi solo per le imprese. Operatori pubblici e privati saranno presto collegati tra di loro attraverso un sistema informatico nella **borsa continua nazionale del lavoro**. Questa consentirà agevolmente, in un mercato del lavoro non più solo italiano ma anche europeo, di far incontrare domanda e offerta di lavoro.

Questa rete è preliminare per la riforma dei sussidi ai disoccupati. I nuovi ammortizzatori sociali sono disciplinati dal ddl 848 bis di cui è iniziato l'esame al Senato. Esso contiene il raddoppio temporale dell'indennità di disoccupazione (da sei a dodici mesi), la quale passa – nei primi sei mesi – dal 40 al 60 per cento dell'ultima retribuzione e nei due trimestri successivi è determinata rispettivamente nella misura del 40 e del 30 per cento. Il ddl prevede altresì la possibilità per le parti sociali di dare vita ad un secondo pilastro – aggiuntivo – di ammortizzatori sociali anche attraverso la gestione negli enti bilaterali di quelli oggi amministrati dall'Inps. Tutte le forme di integrazione al reddito saranno collegate al diritto-dovere di usufruire dei servizi di orientamento e delle attività di formazione.

3. LAVORO E FORMAZIONE LUNGO TUTTO L'ARCO DELLA VITA

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.

Il **contratto di apprendistato** potrà concorrere a garantire il diritto/dovere ad un percorso educativo di almeno dodici anni introdotto dalla riforma Moratti. Più in generale, il contratto di apprendistato consente ai giovani fino ai 29 anni il conseguimento di specifiche qualificazioni anche attraverso percorsi di alta formazione. Il contratto di formazione lavoro è sostituito dal **contratto di**

inserimento allo scopo di adattare le competenze professionali di lavoratori, giovani o in difficoltà a qualunque età, a un determinato contesto lavorativo. Gli incentivi finanziari saranno concessi solo per le assunzioni dei soggetti svantaggiati rendendo così più selettiva e, dunque, più efficace la misura di inserimento o di reinserimento nel mercato del lavoro.

Le attività di formazione che sono comprese nei contratti di apprendistato e di inserimento potranno essere programmate e organizzate flessibilmente anche con il concorso degli organismi bilaterali 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'

La riforma regola - o riregola - alcuni contratti di lavoro che dovrebbero 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, 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

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 definiscono con maggiore certezza il confine tra l'appalto di servizi(che richiede il requisito del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori da parte dell'appaltatore) **e la somministrazione di lavoro** (che prevede l'esercizio del potere direttivo in capo al soggetto utilizzatore). In questo secondo caso la somministrazione di lavoro dovrà avere tutti i requisiti già richiesti all'agenzia di lavoro temporaneo e tutte le tutele oggi previste per il lavoro interinale.

I contratti a tempo parziale

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.

Oggi essi sono richiesti dalle lavoratrici e dai lavoratori, ma sono sgraditi alle imprese, anche perché sono regolati nel modo più rigido d'Europa.

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 (28 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

Si tratta di contratti di lavoro che prevedono tempi di lavoro certi e/o tempi di lavoro incerti durante i quali la persona, se si pone a disposizione, riceve 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

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

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, gestendo autonomamente il proprio lavoro in funzione del risultato, indipendentemente dal tempo impiegato.

Il lavoro a progetto si distingue dal **lavoro occasionale**, che non può avere durata complessiva superiore a trenta giorni nel corso dell'anno né ricevere un compenso superiore a 5.000 euro con lo stesso committente.

Si restringono così drasticamente le possibilità di elusione, si allargano le tutele per i lavoratori e le certezze per le imprese.

Voucher prepagati per lavoro occasionale

La riforma vuole soprattutto far emergere quelle attività di cura e di assistenza, comunque di breve durata (baby sitting, badanti, lezioni private, giardinaggio, ecc.), oggi 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 **voucher prepagati**, comprensivi della retribuzione e dei contributi previdenziali, da consegnare al prestatore di lavoro.

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

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.

A questi enti bilaterali sono in particolare affidati vari compiti che rafforzano i servizi alle persone che cercano lavoro (orientamento, formazione, collocamento, ammortizzatori sociali), che stipulano contratti di lavoro (certificazione della volontà delle parti), che lavorano (tutela della salute e della sicurezza). In questo modo la riforma intende promuovere un modello di relazioni industriali di tipo partecipativo-collaborativo.

In ogni modo è ricorrente il rinvio alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale, affinché le parti sociali possano concordemente e flessibilmente adattare le disposizioni e gli istituti ai singoli settori, ai diversi territori e alle singole realtà aziendali.