

Comprendere la riforma del mondo del lavoro

a cura di VERONICA FARINELLA

La Legge 14 febbraio 2003 n. 30 - "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" è una legge di riforma in materia di lavoro. La legge, emanata un anno dopo l'assassinio del giuslavorista Marco Biagi, è detta Legge Biagi, sia perché è stata "disegnata" da lui in ogni suo particolare, sia per il suo persuasivo e determinante ruolo nei lavori delle politiche per "l'occupazione regolare e di qualità". Argomentare sulla legge 30/2003 non è cosa facile. Fin dalla sua emanazione è stata al centro di una discussione sociale. Per comprendere tale normativa è necessario fornire un quadro d'insieme: contesto d'inserimento - pensiero riformatore di base, obiettivi e scopi, innovativi istituti.

Prima della legge n. 30 /2003

In verità, l'idea di Biagi di creare un "mercato di lavoro moderno, di qualità, giusto, funzionale alla produzione di ricchezza e di benessere della collettività e flessibile" succede (apportando sostanziali modifiche) la riforma del mondo-lavoro varata, nel 1997, da Tiziano Treu. La riforma Treu introduceva nuove forme di lavoro, al fine di avvicinare l'obsoleto sistema occupazionale italiano a quei sistemi europei più innovativi e caratterizzati da una maggiore flessibilità.

In particolare, precedente alla riforma di Treu, il modello italiano era peculiare per il "posto fisso".

Contratto a tempo indeterminato, certezza di avere un'occupazione per la "vita", riconoscimento garantito di una pensione sono fattori che hanno a lungo andare contribuito a un forte calo della produttività di imprese private e pubbliche. Il lavoratore, con il riconoscimento di tutte queste tutele, era disincentivato alla produttività industriale. La cura necessaria, per un'economia che doveva parificarsi con il resto dell'UE, era quella di introdurre anche in Italia un sistema caratterizzato da flessibilità.

Pertanto, con Treu si delinearono forme di occupazione differenti dal posto fisso: collaborazione coordinata continuativa (co.co.co) e il lavoro interinale; istituti considerati, per anni, come ambigui strumenti di

gestione delle risorse umane, in quanto mancava una trasparente e dettagliata previsione normativa. In particolare, con i co.co.co. si instaurava con il collaboratore un rapporto a metà tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, consentendo al datore di lavoro di evitare oneri e obblighi propri del rapporto di lavoro pienamente subordinato.

Invece, con la figura del lavoro interinale (lavoro di carattere temporaneo) si consentiva l'ingresso nel mondo-lavoro al lavoratore anche per brevi periodi. Il lavoro interinale coinvolgeva tre soggetti: **prestatore di lavoro** (persona che cerca lavoro); **azienda utilizzatrice**, (l'azienda che richiede lavoratore); **azienda fornitrice di lavoro** (azienda di lavoro interinale che si pone come intermediaria tra il prestatore di lavoro e l'azienda utilizzatrice). Di fatto, l'impresa denominata fornitrice assumeva il prestatore di lavoro, il quale esplicava la propria attività lavorativa effettivamente presso l'impresa utilizzatrice. Per tutta la durata della prestazione lavorativa, il lavoratore temporaneo svolgeva la propria attività nell'interesse, sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice, pur essendo assunto e retribuito da quella fornitrice.

L'abuso delle nuove forme di lavoro introdotte con Treu, fece emergere nello scenario il termine "Precariato" (soprattutto in relazione ai contributi pensionistici), termine che si fece più forte e persistente con il disegno di modifica della riforma Treu predisposto da Biagi e solo in parte confluito nella legge n. 30/2003, redatta da Maroni e Sacconi.

Pensiero riformatore di Marco Biagi

"Riformare il mercato del lavoro è la condizione per conseguire l'obiettivo di aumentare l'occupazione, accrescendone la qualità", con tale espressione si ricorda il forte e vitale pensiero riformatore di Marco Biagi.

Gli obiettivi della riforma sono stati esplicitati dal Governo nel "Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità" e, successivamente, condivisi

dalle parti sociali.

Tali obiettivi si ispirano alla “Strategia Europea per l’occupazione” e sono:

- creare un trasparente ed efficiente mercato del lavoro, capace di incrementare le occasioni di lavoro e di garantire a tutti un equo accesso a un’occupazione regolare e di qualità;
- mettere in atto una strategia allo scopo di contrastare i fattori di debolezza strutturale dell’economia (disoccupazione) e perseguire politiche del lavoro efficaci e moderne, soprattutto nelle aree svantaggiate del Mezzogiorno;
- introdurre forme di flessibilità regolata, e contrattata con il sindacato, in modo da bilanciare le esigenze delle imprese di poter competere sui mercati internazionali con la tutela e valorizzazione del lavoro;
- introdurre nuove tipologie di contratto utili ad adattare l’organizzazione del lavoro ai mutamenti dell’economia e anche ad allargare la partecipazione al mercato del lavoro di soggetti “deboli”;
- affermare un maggiore ruolo delle organizzazioni di tutela e rappresentanza in funzione della gestione di attività utili alle politiche per l’occupazione.

La legge delega n. 30/2003 e D.Lgs n. 276/2003

Il Decreto legislativo n. 276/2003 attuativo della Legge-delega n. 30/2003 ha innovato il mercato del lavoro e, in un’ottica di riordino della materia, disciplina tutti gli istituti di lavoro atipico, ad eccezione per il lavoro a tempo determinato (regolato dal D. lgs. n. 368/2001).

In particolare, la riforma, da un lato, ha ridisegnato gli istituti già presenti nell’ordinamento italiano e, dall’altro lato, ha introdotto nuove tipologie contrattuali, in alcuni casi sostituendo figure giudicate “inadeguate”, in altri regolamentando ex novo figure prima ignote o conosciute solo dalla prassi giurisprudenziale.

Già esistenti nel sistema di lavoro italiano gli istituti del lavoro a tempo determinato, il part-time e l’apprendistato (previste tre tipologie). Di fatto, l’apprendistato, rivolto ai giovani in cerca di occupazione, consiste in un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, seppur “speciale” ed è riconducibile a un contratto di lavoro a causa mista, ovvero la causa tipica, prestazione di lavoro contro retribuzione, viene arricchita, in quanto l’azienda è tenuta a fornire formazione professionale.

Per quanto riguarda, invece, le nuove forme contrattuali in sostituzione di quelle già presenti rilevano il lavoro somministrato a tempo determinato che prende il posto del lavoro interinale, e il contratto di inserimento che ha sostituito il contratto di formazione lavoro.

Innovativi sono, invece, la forma di lavoro a chiamata (riconosciuto, per via contrattuale, un tentativo di regolamentazione), il lavoro ripartito (riconoscimento embrionale nella prassi giurisprudenziale) nonché la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Una particolare considerazione merita il lavoro a progetto, novità che si innesta nel tessuto delle collaborazioni coordinate e continuative già note. Il contratto di “lavoro a progetto” si caratterizza per il contenuto prevalentemente personale della prestazione; per l’assenza di un vincolo di subordinazione; la determinazione di un progetto specifico o programma di lavoro, stabilito dal committente.

Dibattito sulla Legge Biagi: pregi e difetti

La legge Biagi, come già evidenziato, è stata e continua a essere oggetto di dibattiti: da un lato i difensori che, sottolineando il coraggio di Biagi nel delineare una tale riforma capace di mettere in discussione e superare una cultura che manifesta riserve mentali sull’impresa, quale fattore di sviluppo, evidenziano l’effetto positivo della riforma sulla crescita dell’occupazione; dall’altro lato i contestatori, i quali ritengono che la legge abbia soltanto aumentato la precarietà dei lavoratori.

In particolare, secondo i difensori, attraverso la legalizzazione del “lavoro flessibile”, la legge Biagi avrebbe ottenuto il risultato di aumentare il numero di lavoratori occupati regolarmente offrendo tutte le discipline, sia pur minime, a vantaggio del gran numero di “precari”. Inoltre, le forme contrattuali introdotte rispondono alle molteplici esigenze di un mercato del lavoro eterogeneo e globalizzato e l’adozione, per le assunzioni, di tali tipologie contrattuali consentono alle imprese di beneficiare, non solo di sconti contributivi e fiscali, ma anche della possibilità di un “maggiore ricambio del personale”, ove quello assunto non si fosse giudicato adatto.

Mentre i contestatori argomentano che alla flessibilità non ha fatto seguito una parallela riforma sugli ammortizzatori sociali, tramutando così una situazione di lavoro flessibile in una situazione precaria. Le aziende versano minori contributi ai lavoratori precari e questi hanno un accantonamento pensionistico inferiore ai loro colleghi con contratti tipici. Questa situazione ha fatto emergere un dibattito sull’opportunità di integrare le pensioni statali con un fondo pensione privato.

Inoltre la legge in questione è criticata dal punto di vista puramente tecnico, in quanto si tratta di una legge complicatissima, spesso equivoca; infatti, in molte circostanze, ha ingenerato dubbi interpretativi e perfino di legittimità costituzionale.