



LE FALSITA' SULLA LEGGE BIAGI

LEGGE 14 FEBBRAIO 2003, N. 30

(Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro)

La legge Biagi (n. 30/2003) prende il nome dal giuslavorista Marco Biagi, ispiratore della legge stessa ed ucciso dalle Nuove Brigate Rosse il 19 marzo del 2002 mentre rincasava. La Legge Biagi è stata attuata con il **Decreto Legislativo n. 276/2003** ed è accusata dall'estrema sinistra e dalla CGIL di favorire il lavoro precario. Questa accusa è palesemente falsa e priva di ogni fondamento.

Al contrario, invece, la Legge Biagi combatte il lavoro precario, favorendo la stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

In che modo combatte il lavoro precario?

Regolarizzando forme di lavoro che prima venivano svolte in nero, combattendo l'uso distorto di alcuni contratti di lavoro, armonizzando contratti di lavoro con le direttive europee e completando le riforme del collocamento e dell'apprendistato.

1) LA LEGGE BIAGI COMBATTE IL LAVORO PRECARIO ED IL LAVORO NERO.

Il lavoro nero è lavoro precario. Su questo siamo tutti d'accordo. Non c'è nulla di più precario del lavoro nero.

E' forse meglio lavorare in nero oppure con regolari contratti di lavoro, che garantiscono una copertura previdenziale ed assicurativa contro gli infortuni e la malattia? La risposta è ovvia.

Quali sono i contratti che non erano regolamentati?

a) Lavoro a chiamata (job on call) o intermittente.

Si tratta di un contratto che offre adeguate tutele a lavoratori diversamente impiegati saltuariamente con formule precarie e poco protette, come il lavoro a fattura.

Con il lavoro a chiamata le aziende possono assicurarsi la disponibilità continua di un lavoratore, utilizzandone però l'attività solo durante i periodi di picchi di produzione, a seconda delle proprie esigenze organizzative. A fronte di questa disponibilità le aziende pagano anche un'indennità al lavoratore per i periodi di attesa non lavorati.

b) Lavoro ripartito o a coppia (job sharing)

Il lavoro ripartito è un'unica prestazione divisa tra due o più dipendenti. E' un rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato.

E' diffuso in molti paesi industrializzati e consente a due persone (coniugi, madri, studenti, ecc.) di garantire insieme una prestazione, distribuendosi liberamente settimane, giornate o parte della giornata di lavoro, orario di lavoro.

c) Lavoro occasionale accessorio.

Baby sitter, giardinaggio, badanti, lezioni private, ecc. sono tutte attività di breve durata, svolte spesso in nero. La legge Biagi vuole fare emergere dal nero queste attività attraverso l'acquisto di **buoni prepagati**, comprensivi di retribuzione e contributi previdenziali, da consegnare al lavoratore.

2) LA LEGGE BIAGI ARMONIZZA CONTRATTI GIA' ESISTENTI CON LE DIRETTIVE EUROPEE.

a) Contratto di inserimento.

Il contratto di inserimento sostituisce il contratto di formazione lavoro (CFL) nel settore privato, che è stato giudicato dall'Unione Europea illegittimo, perchè considerato un aiuto di Stato alle imprese. Infatti il CFL al termine della formazione non prevede l'obbligo della assunzione, ma al termine di esso, il lavoratore può essere tranquillamente licenziato.

Tutto ciò contrasta con le disposizioni europee, che prevedono agevolazioni contributive solo nel caso di creazione di nuovi posti di lavoro. Diversamente i CFL sono considerati dei veri e propri aiuti di Stato.

L'UE ha condannato l'Italia a richiedere il rimborso delle agevolazioni contributive concesse con queste modalità, giudicate illegittime, alle imprese italiane, che negli scorsi anni hanno utilizzato i CFL.

Il recupero di questa contribuzione è un problema ancora irrisolto.

Nel frattempo la legge Biagi ha sostituito i CFL con il contratto di inserimento, il quale mira ad inserire o reinserire in pianta stabile (perciò stabilizza) nel mercato del lavoro alcune categorie di persone (giovani disoccupati, disoccupati di lunga durata, over 50 anni, donne di qualsiasi età che risiedono in aree geografiche con alto tasso di disoccupazione femminile, persone portatrici di handicap) attraverso un piano di inserimento lavorativo che prevede l'acquisizione anche di nuove competenze professionali.

Le imprese italiane potranno così usufruire delle stesse agevolazioni previste per i CFL: agevolazioni contributive fino al 50% del dovuto.

b) Lavoro a tempo parziale (part-time).

Viene definito lavoro a tempo parziale il contratto di lavoro con orario inferiore a quello normale, come definito dalla legge e dal contratto collettivo.

La Legge Biagi, con l'articolo 46, punta a rendere più elastica la normativa del part-time, in applicazione della Direttiva Europea 97/81/CE, per rendere più utilizzabile questa fattispecie di contratto.

Innanzitutto le modifiche introdotte riguardano esclusivamente il settore privato (non riguardano cioè il settore pubblico).

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale viene **estesa integralmente anche al settore agricolo** (prima per il settore agricolo vigeva una disciplina speciale).

Viene valorizzato il ruolo dell'autonomia della **contrattazione collettiva** e, in mancanza di questa, di quella individuale. Infatti, i contratti collettivi nazionali e territoriali, nonché i contratti collettivi aziendali, possono stabilire le condizioni e le modalità della prestazione lavorativa nel rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoro supplementare, in mancanza di regolamentazione collettiva, previo accordo individuale, è ammesso senza limiti, fermo restando quello del tempo pieno. (N.B. - Viene chiamato lavoro supplementare il lavoro effettuato oltre l'orario contrattuale stabilito nel part-time fino al limite legale delle 40 ore settimanali).

Vengono introdotte le cosiddette “**clausole flessibili**”, ossia la possibilità per il datore di lavoro di modificare il contenuto temporale della prestazione lavorativa, non solo riguardo alla sua collocazione temporale nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno, ma anche in ordine alla sua estensione temporale (**clausole elastiche**). La legge attribuisce però alla contrattazione collettiva il compito di stabilire le condizioni e le modalità di attuazione di dette clausole.

3) LA LEGGE BIAGI COMBATTE L'ABUSO DI ALCUNE FORME CONTRATTUALI.

a) Le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.) vengono trasformate in collaborazioni coordinate a progetto (co.co.pro.).

Le **co.co.co.** sono una forma di lavoro prevista dalla legislazione italiana già da decenni, però durante i governi di sinistra (1996 – 2001), questa forma di lavoro venne estesa anche alle attività poco professionali o prive assolutamente di professionalità, con il conseguente abuso di questa forma di lavoro, che il più delle volte ha mascherato vere e proprie forme di lavoro subordinato.

La Legge Biagi è intervenuta sulle co.co.co., trasformandole in **co.co.pro.** e obbligando i datori di lavoro a ricondurre queste forme di lavoro ad un ben preciso e definito progetto, limitato nel tempo. Diversamente il contratto di collaborazione non può essere instaurato.

Grazie a questa revisione della normativa, molti contratti di co.co.co. sono stati trasformati in contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (cioè sono stati stabilizzati).

E' questo il caso delle oltre **4mila co.co.co. del call center Telecom**, che, grazie alla legge Biagi, nel 2004 da precari sono stati “promossi” a lavoratori subordinati regolari con contratto a tempo indeterminato.

Nel 2006 molti altri lavoratori di call center sono stati regolarizzati, grazie alla legge Biagi.

Queste regolarizzazioni e stabilizzazioni dei rapporti di lavoro non sono state conquiste dei sindacati, come hanno voluto far credere gli stessi sindacati, ma sono una diretta conseguenza della legge Biagi.

b) Il contratto di somministrazione.

Il contratto di somministrazione ha sostituito il “famigerato” contratto di **lavoro interinale** (detto anche **lavoro in affitto**), che è stato introdotto nella legislazione italiana da un governo di sinistra con il famoso “**Pacchetto Treu**” (legge 24 giugno 1997, n. 196, articoli 1-11).

Si tratta, con parole semplici, di **affitto di manodopera (staff leasing)**.

La somministrazione di manodopera permette a un soggetto (utilizzatore) di rivolgersi a un altro soggetto appositamente autorizzato (somministratore: agenzie di lavoro interinale), per utilizzare il lavoro di personale non assunto direttamente, ma dipendente del somministratore.

Con la legge Biagi le aziende potranno affittare la forza lavoro anche a tempo indeterminato (prima era solo a tempo determinato), in presenza di particolari ragioni tecniche ed organizzative, stabilizzando in questo modo molti rapporti di lavoro.

I lavoratori in affitto avranno lo stesso trattamento economico e gli stessi diritti dei lavoratori dell'azienda in cui opereranno.

Le nuove regole definiscono inoltre con maggiore certezza il confine tra **appalto di servizi** (che richiede il requisito del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori da parte dell'appaltatore) e **somministrazione di lavoro**, la quale prevede l'esercizio del potere direttivo in capo al soggetto utilizzatore. La somministrazione di lavoro dovrà avere tutti i requisiti già richiesti all'agenzia di lavoro temporaneo (interinale).

4) LA LEGGE BIAGI COMPLETA LA RIFORMA DEL COLLOCAMENTO.

La riforma del collocamento è stata avviata dalla legge n. 59/1997 (legge Bassanini 1), attuata con il decreto legislativo n. 469/1997 e completata dalla legge Biagi (n. 30/2003).

Con la legge n. 59/1997 le competenze per il collocamento pubblico passano dallo Stato alle Regioni e da queste alle Province, attraverso la costituzione dei **Centri per l'impiego (Cpi)**, i quali hanno preso il posto delle **SCICA** (Sezioni Circostrizionali per l'Impiego e il Collocamento in Agricoltura).

Si è trattato di un trasferimento delle funzioni del collocamento pubblico dallo Stato alle Province, le quali si sono dovute sobbarcare la maggior parte dell'onere del personale del vecchio collocamento statale, senza avere un adeguato trasferimento di risorse per retribuirlo. (Questo è quello che "i compagni" intendono per federalismo: incassare le tasse e lasciare il costo dei servizi sulle spalle degli Enti Locali).

Prima di questa riforma il collocamento pubblico svolgeva una funzione meramente notarile di chi veniva avviato al lavoro oppure era disoccupato.

Infatti solo una minima parte, circa il 4% percento dei disoccupati riusciva a trovare un lavoro tramite il collocamento pubblico. La maggior parte di chi cercava lavoro si affidava alle conoscenze dei genitori, agli amici o al passaparola.

Con il Dlgs. n. 469/1997 viene inoltre aperta ai soggetti privati (società autorizzate dal Ministero del Lavoro) l'attività di mediazione (art. 10 del Dlgs. n.469/97), iniziando in tal modo la privatizzazione del collocamento.

La Legge Biagi ha completato l'iter di privatizzazione del collocamento, dando la facoltà anche ad imprese o gruppi di imprese, a società cooperative ed enti commerciali di operare nel mercato del lavoro, superando l'esclusività dell'oggetto sociale per chi opera nel mercato del lavoro.

Con la legge Biagi, perciò, viene consentito, a determinate condizioni, agli operatori privati, che assumono la denominazione di **agenzie per il lavoro**, di erogare tutti i servizi: collocamento, ricerca e selezione, orientamento e formazione, somministrazione di lavoro.

I servizi forniti dalle agenzie per il lavoro sono gratuiti per i lavoratori e onerosi per le sole imprese.

Per favorire la collaborazione tra gli operatori pubblici e quelli privati sono previste misure specifiche per il sostegno di soggetti svantaggiati.

Anche i Comuni, i sindacati ed enti bilaterali (lavoratori – imprenditori) sono abilitati a svolgere servizi per il lavoro. Scuole e Università possono collocare i propri allievi nel mercato del lavoro attraverso l'attività di mediazione e sviluppando le relazioni con le attività produttive del territorio.

Operatori pubblici e privati vengono collegati tra di loro attraverso un sistema informatico, chiamato **borsa continua nazionale del lavoro**, che consente, in un mercato del lavoro italiano ed europeo, di far incontrare agevolmente domanda e offerta di lavoro.

5) LA LEGGE BIAGI COMPLETA LA RIFORMA DELL'APPRENDISTATO.

L'apprendistato è stato regolamentato in Italia per prima volta con la legge n. 25 del 19 gennaio 1955, dall'allora ministro del lavoro Amintore Fanfani.

Da allora, solo recentemente è stata iniziata una rivisitazione della disciplina dell'apprendistato e precisamente con l'art.16 della legge 24 giugno 1997, n.196, il cosiddetto "**Pacchetto Treu**", che ha:

- 1) esteso il campo di applicazione dell'apprendistato a tutti i settori, compreso quello dell'agricoltura;
- 2) ridefinito i limiti, minimo e massimo, di età del lavoratore per la stipula del contratto e la durata dell'apprendistato.

Infatti possono essere assunti con il contratto di apprendistato i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro anni. Questo limite è elevato a ventisei anni nelle

aree ricomprese negli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081 del 20 luglio 1993 (le aree del mezzogiorno).

Se l'apprendista è portatore di handicap, i limiti sono aumentati di ulteriori due anni. Rimane in vigore la norma che consente di assumere apprendisti che abbiano compiuto 14 anni, a condizione però che abbiano assolto all'obbligo scolastico. (N.B. – La Riforma Moratti prevede oggi che l'età minima non può essere inferiore a 15 anni compiuti).

3) introdotto l'obbligo formativo esterno all'azienda, quale condizione per godere dei benefici contributivi, (120 ore medie annue; obbligo che viene ridotto per i soggetti in possesso di titoli di studio o attestati di qualifica idonei all'attività da svolgere).

La legge Biagi completa l'iter della riforma dell'apprendistato definendo tre tipologie di apprendistato:

1) apprendistato per l'espletamento del **diritto-dovere di istruzione e formazione**, che consente di conseguire una qualifica professionale e favorire l'entrata nel mondo del lavoro dei più giovani. E' un rapporto di lavoro alternativo alla formazione scolastica ed è teso ad integrare l'obbligo formativo, cioè l'obbligo di istruzione per almeno 12 anni, fino ai 18 anni di età. Per questo contratto è prevista un'età di almeno 15 anni ed una durata massima di 3 anni;

2) apprendistato **professionalizzante**, che consente di ottenere una qualifica attraverso una formazione sul lavoro ed un apprendimento tecnico-professionale: per questo tipo di contratto è prevista un'età compresa fra i 18-29 anni e può durare dai 2 ai 6 anni;

3) 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. Anche per questo contratto è prevista un'età compresa tra i 18-29 anni, mentre la durata è rimessa alle Regioni in accordo con le parti sociali, università e istituzioni formative.

Per quanto riguarda la regolamentazione dei profili formativi dei tre suddetti contratti di apprendistato, la legge demanda la competenza alle Regioni.

On. Antonio Magri
Milano, 19 ottobre 2007.