

Un primo esame della riforma Biagi

Donata Gottardi

29-10-2003

Settembre 2001 - settembre 2003: due anni sono bastati al Governo per passare dall'indicazione politica nel [Libro bianco delle linee di riforma del mercato del lavoro](#) alla sua attuazione mediante [decreto delegato](#).

La riforma appare all'insegna della moltiplicazione di tipologie contrattuali e di organismi e della concorrenza al ribasso; della erosione dei principi cardine del diritto del lavoro e dell'inizio di trasmigrazione verso il diritto dei privati e quello dei commerci; della prevalenza assegnata alle ragioni dell'impresa, capovolgendo la direzione dell'intervento, e del trasferimento all'esterno, e soprattutto sul lavoratore, dei rischi connessi alla mancata prestazione di lavoro. Il tutto condito da un livello estremamente basso di tecnica giuridica e legislativa, da violazioni della delega ricevuta, da contrasto con l'ordinamento comunitario, da una portata quasi illimitata dei varchi aperti, da simultanee ed inattese modificazioni già in sede di manovra finanziaria.

Un giudizio così negativo è basato su pregiudizi politici?

Provarei a dimostrare il contrario portando alcuni esempi.

Il lavoro interinale diventa lavoro somministrato e passa da due a tre tipologie; l'apprendistato passa da una a tre tipologie; il contratto di formazione e lavoro viene sostituito nel settore privato dal contratto di inserimento e rimane invariato nel lavoro pubblico; viene introdotto il lavoro intermittente, composto da due tipologie, a seconda che vi sia o meno obbligo di rispondere alla chiamata; viene regolato il lavoro ripartito, limitandolo - in violazione del principio di delega - a due soli lavoratori, con una disciplina che sembra far intravedere due tipologie, a seconda che

vi sia o meno predeterminazione della suddivisione del lavoro; viene introdotto il lavoro accessorio occasionale pagato a voucher; la collaborazione coordinata e continuativa viene solo in parte sostituita dal lavoro a progetto. Siamo di fronte ad una dissennata moltiplicazione delle tipologie di lavoro, molte delle quali in concorrenza tra di loro, tutte con tutela limitata, quasi tutte con trasferimento del rischio delle assenze dal lavoro dal datore di lavoro al lavoratore.

Il lavoro a tempo parziale viene liberalizzato. Il datore di lavoro può chiedere sia la modifica della distribuzione dell'orario sia il suo prolungamento, con riduzione dei margini di rifiuto per il lavoratore o, meglio, la lavoratrice. E tutto questo con un preoccupante deterioramento del rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale. Possiamo ancora pensare che il lavoro a tempo parziale sia il principale strumento per la conciliazione tra vita familiare o personale e vita professionale?

Possiamo pensare che sia questa la strada per far decollare questa tipologia di lavoro?

L'attacco alla tutela contro il licenziamento si ramifica. E' ripescato perfino il licenziamento libero, con semplice preavviso, previsto dal codice civile e che era diventato fattispecie del tutto residuale. L'apprendistato, che può durare addirittura fino a 6 anni, è qualificato rapporto di lavoro a tempo indeterminato per consentire margini maggiori di licenziamento nel corso del suo svolgimento e alla sua conclusione al datore di lavoro viene riconosciuta la libertà di recedere. Non serve essere giuristi per comprendere la mostruosità della costruzione.

Per interrompere il lavoro condiviso da una coppia di lavoratori, entrambi impossibilitati ad effettuare la prestazione, si ricorre alla disposizione del codice civile sulla impossibilità definitiva o temporanea, rimettendo al datore di lavoro la scelta di dichiarare il di suo cessato interesse.

Al tanto sbandierato staff leasing (ora chiamato lavoro somministrato a tempo indeterminato) sembra essere assegnato soprattutto valore simbolico, già spiazzato dalla riforma dell'appalto, che rende questo istituto quasi del tutto privo di disciplina di tutela per i lavoratori e addirittura meno vincolante rispetto alle regole del codice civile, essendo ora ammesso anche l'appalto di mere prestazioni di lavoro, bastando il loro controllo per adempiere al requisito della organizzazione dei mezzi necessari.

La mancata o parziale inclusione di molte tipologie di lavoro nel computo tra gli occupati alle dipendenze del datore di lavoro determina la possibilità che un'impresa di medie dimensioni non risulti aver superato i limiti dimensionali per essere obbligata alla tutela reale contro i licenziamenti, all'assunzione di disabili, all'esercizio di diritti di attività sindacale.

Gruppi di lavoratori possono essere spostati presso altri datori di lavoro (con il trasferimento di ramo d'azienda o con il distacco) e tornare a lavorare all'interno ma non come dipendenti dell'impresa (con l'appalto o con la somministrazione di lavoro). I confini dell'impresa diventano mobili e si moltiplicano i rapporti triangolari, il datore di lavoro formale e l'effettivo utilizzatore delle prestazioni risultando legati da un contratto di servizio.

Resta da capire se la nuova disciplina potrà indurre spostamenti dalle 'finte' collaborazioni verso il lavoro subordinato che dissimulano e dal lavoro sommerso o irregolare verso le nuove tipologie di lavoro a frammenti, come il lavoro intermittente e il lavoro accessorio occasionale.

Ovviamente, si dovrà attendere per fondare sui fatti il giudizio. Certo è facile pensare che nell'arco dell'anno di tempo assegnato si riusciranno a trovare, per quelle collaborazioni che non possono trovare la destinazione verso un progetto, programma o fase, alternative diverse dalla confluenza nel lavoro subordinato. E una via di fuga è già pronta.

Nel decreto legge che raccoglie inopinatamente - e, a mio avviso, con forti dubbi di costituzionalità (dove sarebbe l'urgenza?) - la maggior parte della manovra finanziaria per il 2004, per i rapporti di associazione in partecipazione si sta già predisponendo un canale previdenziale copiato da quello delle collaborazioni. E questo dopo aver affermato che è stata la creazione per le collaborazioni della gestione separata presso l'Inps ad aver 'drogato' il mercato del lavoro. E questo dopo aver affermato che l'associazione in partecipazione non dovrà costituire fenomeno elusivo della disciplina legislativa e contrattuale sul lavoro subordinato, chiedendo peraltro solo, per la sua legittimità, "una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora".

D'altro canto, regolare il lavoro intermittente e preparare voucher per il lavoro accessorio occasionale significa collocare molto in basso l'asticella della tutela. Ma non sembra essere questa la strada per rendere conveniente all'economia sommersa di emergere.

Sarà possibile recuperare? Nonostante le affermazioni roboanti di Confindustria, sono molti gli imprenditori restii ad affrontare il Far West proposto dalla riforma.

Vedremo cosa succederà nella trattativa chiesta dal Governo alle Confederazioni. Vedremo cosa succederà nei rinnovi contrattuali, in cui il sindacato è ragionevole ritenere che potrà trovare ambiti e modalità di contenimento del danno, anche per la parte relativa alla riappropriazione delle scelte in materia di distribuzione delle competenze tra primo e secondo livello contrattuale; certo in questo modo dedicando gli sforzi al mantenimento dell'esistente a scapito della possibilità di cercare di introdurre miglioramenti contrattuali.

Occorrerà inoltre ripartire dalle proposte in materia di lavoro elaborate lo scorso anno dall'Ulivo, per rilanciarle, attualizzarle, per chiarire quali siano le ferite inferte che si intende rimarginare e quali sino le linee portanti delle scelte alternative nel programma per la prossima legislatura.