

I nuovi contratti della Legge Biagi

Il mercato del lavoro sta conoscendo una stagione di profondi cambiamenti. La Legge Biagi (ossia la legge n. 30/2003 e il relativo decreto legislativo n. 276/2003) è nata del resto con l'obiettivo ambizioso di cambiare il mercato del lavoro non solo strutturalmente ma anche culturalmente. Non sta a noi dire se queste novità siano positive o negative. Sarà il tempo a dirlo, e i soggetti che *fanno* il mercato.

Per chi cerca lavoro o vuole cambiarlo o semplicemente vuole conoscere il mondo del lavoro l'informazione è una risorsa essenziale. La Legge Biagi bisogna dunque conoscerla, per individuarne le opportunità, per tutelarsi e per essere cittadini attivi.

Ecco perché vi proponiamo una schematica ricognizione dei nuovi (alcuni in realtà sono vecchi ma rivisitati) contratti di lavoro introdotti da questa legge.

Job on call o lavoro a chiamata

L'impresa ha la possibilità di chiamare un lavoratore e usufruire della sua prestazione quando ne ha bisogno per ragioni produttive non prevedibili. Il lavoratore rimane a disposizione fino alla prossima chiamata. Si tratta quindi di un **lavoro discontinuo o intermittente**, con periodi di "riposo"; per questi tempi di "non lavoro" il lavoratore percepisce una indennità. Il lavoratore può rifiutare la chiamata ma in questo caso perde l'indennità.

Questo tipo di contratto è usato in Olanda, Stati Uniti e Belgio e i dati sull'occupazione prodotta non sono poi così brillanti. In questi paese vengono esclusi sia i più giovani che le persone appartenenti alle fasce deboli.

La legge Biagi, al contrario, prevede che possano usufruirne i giovani con meno di 25 anni, i lavoratori con più di 45 anni che siano stati espulsi dal ciclo produttivo e siano iscritti nelle liste di mobilità e al Centro per l'Impiego.

Job sharing

Due o più lavoratori si impegnano ad adempiere in solido ad un'unica e identica obbligazione lavorativa. Si tratta di un contratto che per certi versi richiama il part-time ma se ne distingue per il fatto che **la prestazione è unica e una è la retribuzione**, che i lavoratori si dividono, in proporzione alla prestazione eseguita. Ognuno di essi è responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione e, in caso di impedimento di uno dei due, l'altro ha l'obbligo di portare a termine il lavoro.

Sono i lavoratori che determinano il tempo di lavoro e le sostituzioni tra di loro.

E' un contratto molto usato in Europa (Austria, Svezia, Norvegia) e negli Stati Uniti. In questi paesi è nato per conciliare i tempi di lavoro e quello della famiglia.

E' adatto soprattutto alle attività di segreteria o a mansioni di tipo amministrativo.

Molti commentatori e imprenditori sono piuttosto scettici sulla diffusione di questo contratto, in quanto secondo loro nel nostro paese non esiste la mentalità adatta.

Staff leasing

E' un contratto che richiama l'interinale: l'azienda affitta dipendenti a tempo indeterminato da agenzie specializzate. Ossia un lavoratore potrà essere dipendente di un'azienda per tutta la vita ma lavorare presso un'altra società. Il lavoratore in questo modo non sarà più un "costo fisso" per l'impresa utilizzatrice ma un costo variabile.

L'affitto dovrà essere giustificato da ragioni di carattere tecnico, produttivo o organizzativo (e quindi potrà anche essere permanente).

In Italia viene introdotto per la prima volta. Qualcosa del genere è stato usato negli Stati Uniti ma per medici, avvocati e per figure ad alta professionalità.

Apprendistato

Sono previsti **tre tipi** di apprendistato:

1. per l'assolvimento dell'obbligo formativo;
2. professionalizzante;
3. per l'acquisizione di un diploma.

Il primo può essere applicato in tutti i settori di attività; riguarda giovani che abbiano compiuto i 15 anni; dura massimo tre anni e ha l'obiettivo di far conseguire una qualifica professionale.

Il secondo può essere anch'esso applicato in tutti i settori di attività; riguarda giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni; dura dai 2 ai 6 anni; ha la finalità di far acquisire al giovane una qualificazione tramite una "formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecno-professionali".

Il terzo dura da due anni a sei anni e ha come finalità di far acquisire al giovane un diploma, un titolo universitario o di specializzazione tecnica superiore. La normativa è di competenza delle Regioni.

Contratto di inserimento

E' un contratto tramite il quale si attua un inserimento o un reinserimento di persone svantaggiate, grazie ad un progetto personale e individuale, definito con il consenso del lavoratore. Ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi (limite che si può elevare a 36 mesi per le donne).

I soggetti che potranno usufruirne sono:

- di età tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata fino a 32 anni;
- lavoratori con più di 45 anni che siano senza lavoro o stiano per perderlo;
- lavoratori che vogliono reinserirsi nel mercato del lavoro e che non lavorano da almeno 2 anni;
- donne di qualsiasi età residenti in zone il cui tasso di disoccupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o il tasso di disoccupazione femminile sia superiore del 10% rispetto a quello maschile;
- persone con grave handicap fisico, mentale o psichico.

Sostituisce il contratto di formazione e lavoro (CFL).

Part-time

Si tende a renderlo **più flessibile**, superando alcuni limiti delle vecchie norme, per incentivare le imprese ad usarlo di più.

Ecco le novità più significative:

- viene soppresso il vecchio obbligo di fissare il numero massimo di ore di lavoro supplementare che possono essere effettuate nel corso dell'anno e della giornata lavorativa;
- si consente l'apposizione del **termine** anche al part-time;
- il lavoro supplementare sarà possibile con il solo consenso del lavoratore e senza il riferimento alla previsione di tale possibilità nel contratto collettivo;
- si distinguono **clausole flessibili** e **clausole elastiche**: le prime, consentono al datore di cambiare la collocazione temporale della prestazione; le seconde, consentono di variare in aumento la prestazione in caso di part-time verticale o misto; dette clausole si possono stipulare solo con il consenso del lavoratore e il suo rifiuto non può essere causa di licenziamento;
- vengono inoltre aboliti altri obblighi della legislazione precedente:
 1. l'obbligo della assistenza di un componente della Rsa, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro full-time in part-time;
 2. l'obbligo di motivare da parte del datore il rifiuto di trasformare il full-time in part-time;
 3. l'obbligo per il datore di lavoro di convertire il rapporto part-time in full-time nel caso di nuove assunzione, a fronte di una domanda apposita da parte dei lavoratori.

Si prevedono inoltre incentivi per le aziende che adotteranno questo contratto.

Contratto di lavoro a progetto

Scompaiono i tradizionali **co.co.co.** (collaborazioni coordinate e continuative), perché ora questi rapporti devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato. Il progetto deve indicare la durata, il corrispettivo, le forme di coordinamento, ecc.. Il lavoratore a progetto può prestare la sua opera a diversi committenti.

In caso di gravidanza, malattia o infortunio del collaboratore a progetto, il rapporto rimane sospeso, senza corrispettivo. Soltanto per la gravidanza, oltre alla sospensione, è prevista una proroga della scadenza del contratto di 180 giorni.

Le collaborazioni che non sono riconducibili ad un progetto o programma di lavoro o fasi di esso saranno considerate rapporti subordinati a tempo indeterminato. Ma è previsto un periodo transitorio di un anno, durante il quale si applicherà la vecchia normativa.

Il progetto dovrà avere forma scritta. Sono escluse le collaborazioni occasionali.

Il compenso dovrà essere proporzionato alla qualità e alla quantità del lavoro.

Lavoro occasionale

E' una prestazione lavorativa svolta per non più di **30 giorni** nel corso dell'anno solare a favore dello stesso committente. Viene pagata con un **buono** che comprende sia la retribuzione che i contributi (si tratta di buoni del valore nominale di 7.50 euro per ogni ora di lavoro, che il datore di lavoro potrà acquistare presso rivendite autorizzate).

I lavori che possono essere svolti con questo tipo di contratto sono:

- piccoli lavori domestici;
- giardinaggio, pulizie, manutenzione di edifici e monumenti;
- realizzazione di manifestazioni sociali, culturali e caritatevoli;
- collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lavori di emergenza.

I soggetti interessati sono:

- disoccupati da oltre un anno;
- casalinghe, studenti, pensionati, disabili, soggetti in comunità di recupero, stranieri regolari nei 6 mesi della perdita del lavoro.

E quindi soggetti a rischio di esclusione sociale, che dovranno registrarsi in apposite liste.

A cura del COL Cenci