

Il D.Lgs 276 del 2003, noto come “Legge Biagi” ha introdotto nell’ordinamento italiano una profonda modifica della disciplina dei rapporti di lavoro, prevedendo e ridisciplinando diversi istituti giuslavoristici, riformando il vecchio collocamento pubblico con i nuovi Servizi per l’impiego, pubblici e privati.

In realtà non è solo alla Legge 30 che si deve attribuire il merito, o il demerito a seconda dei punti di vista, di aver riformato radicalmente il mercato del lavoro. Questa riforma segue il percorso di un progressivo allineamento alla Strategia Europa dell’Occupazione iniziata già con l’introduzione del “pacchetto Treu” attuativo di alcune parti dell’Accordo sul lavoro del 24 settembre 1996.

Le novità contenute in quel documento hanno dato il via a quel processo di riforma del mercato del lavoro italiano che ha raggiunto la sua ideale continuazione nella Riforma Biagi, nonostante quest’ultima non sia in tutte le sue parti strettamente correlata al progetto Treu.

Lo stesso Marco Biagi, oltre alla concezione di una regolamentazione leggera, all’allineamento del mercato del lavoro italiano a quello europeo, alla valorizzazione delle Regioni e delle parti sociali, aveva previsto altri due passaggi fondamentali: la riforma del sistema degli ammortizzatori sociali e la creazione di quello “statuto dei lavoratori”, che avrebbe dovuto comprendere tutele e garanzie per le vecchie e nuove forme di lavoro. In particolare il riferimento era fatto nei confronti degli atipici, ossia all’estensione a quest’ultimi delle tutele minime quali l’estensione della maternità, del trattamento minimo di malattia, dell’accesso al credito e alla formazione, ai mutui per la casa ma anche alle forme pensionistiche, senza le quali si rischia di creare una profonda frattura generazionale.

La Legge, quindi, non può essere considerata l’esatta formalizzazione del pensiero del giuslavorista scomparso, quanto piuttosto un estratto del suo

progetto teso a uniformare il mercato del lavoro italiano agli obiettivi posti dalla Strategia di Lisbona.

Le concretizzazioni in termini occupazionali che si sono avuti a seguito dell'entrata in vigore della Legge Biagi sono state oggetto di analisi ed elaborazioni indirizzate alla verifica dei risultati ottenuti dopo quasi tre anni dalla sua approvazione.

Si è recentemente conclusa l'indagine conoscitiva promossa da Confindustria per raccogliere puntuali informazioni sugli effetti prodotti sia nel mercato del lavoro sia in termini di maggiore flessibilità organizzativa nelle aziende.

All'indagine, la prima in materia, hanno partecipato circa un centinaio di imprese per un forza lavoro pari a 5.000 unità.

I dati raccolti dall'Unione Industriali della Provincia di Imperia hanno fornito significativi elementi di riflessione sui diversi orientamenti operati dalle nostre aziende associate, nella scelta della strumentazione normativa ritenuta maggiormente idonea a soddisfare le necessità di flessibilità produttiva.

(Slide 1) Il sistema associativo della nostra Provincia è caratterizzato da alcune peculiarità che lo contraddistinguono notevolmente dalle altre Province liguri. I macro settori che compongono la mappa delle nostre imprese associate sono, inoltre, tra loro disomogenei avendo peculiarità e problematiche proprie.

Il comparto maggiormente rappresentativo in termini sia di addetti che di numero di aziende è quello dell'industria e dei servizi, seguito dall'edilizia, florovivaismo, turismo e terziario.

(Slide 2) L'impatto della Riforma sia in termini di utilizzo che di diffusione è stato diverso a seconda dei vari settori economici e degli strumenti normativi che già questi avevano a disposizione in termini di flessibilità del mercato del lavoro (la stagionalità per gli alberghi, il licenziamento per fine

cantiere per l'edilizia, il contratto a tempo determinato per il settore florovivaistico).

Il comparto nel quale si è sviluppato maggiormente l'uso dei vari strumenti normativi messi a disposizione dalla Biagi è stato quindi quello che aveva minori strumenti legislativi in grado di garantire un certa soglia di flessibilità ossia il comparto industriale.

La maggiore diffusione è dovuta all'utilizzo non solo dell'apprendistato o del part-time ma anche e soprattutto della somministrazione di lavoro e in minor misura del contratto a progetto e del contratto di inserimento.

(Slide 3) Dalla ricerca è emersa l'esigenza per gli imprenditori di avvalersi in gran parte dei contratti di somministrazione a termine per rispondere alla variabilità della domanda del mercato nel brevissimo periodo, ovvero di contratti di collaborazione coordinata a progetto per disporre di risorse qualificate da dedicare ad attività specialistiche ad alto contenuto professionale.

Occorre considerare che il potenziale impatto sulla flessibilità era già stato parzialmente soddisfatto con l'entrata in vigore del decreto legislativo 368 del 2001 che facilitava il ricorso al contratto a termine, dal Decreto Legislativo 61 del 2000 che ha profondamente rinnovato il contratto di lavoro a tempo parziale e dalla Legge 196 del 1997 che introduceva il lavoro temporaneo oggi lo strumento contrattuale più diffuso dopo il contratto a tempo indeterminato e determinato.

Molto marginale, per non dire nullo, invece, il ricorso alla più innovative forme contrattuali proposta dalla Legge Biagi, quali lo Job sharing, lo Staff Leasing e il Job on call, generalmente ritenute di difficile applicazione o non rispondenti al mercato organizzativo aziendale. Sul limitato utilizzo da parte delle aziende di queste nuove opportunità di impiego ha fortemente influito anche il difficile momento congiunturale, la mancata regolamentazione nei contratti collettivi di lavoro, nonché l'impressione

trasmessa all'opinione pubblica e tra i giovani in cerca di occupazione, di un sistema normativo che favorisce la precarizzazione senza creare reali posti di lavoro.

Una maggiore analisi richiede l'utilizzo del part-time, dei contratti di inserimento e dell'apprendistato.

Le clausole elastiche e flessibili introdotte nel contratto a tempo parziale non hanno sostanzialmente influenzato l'interesse per questa forma contrattuale già consolidata nel tempo e richiesta molto spesso dagli stessi lavoratori per sopperire a loro esigenze.

Il ricorso al contratto di somministrazione risulta aver avuto nelle imprese intervistate un impatto positivo anche se poi mediamente l'utilizzo è risultato limitato rispetto al vecchio contratto di formazione lavoro a causa del mancato riconoscimento della riduzione contributiva attribuita solamente alla c.d. "fasce deboli".

Per ciò che concerne l'apprendistato dall'indagine emerge un notevole interesse per questa forma contrattuale, l'unica rimasta a causa mista lavoro-formazione, non solo per gli sgravi contributivi che con questo contratto si possono ottenere ma anche e soprattutto per la possibilità di impartire al lavoratore un'adeguata formazione ed avere in questo modo al termine del percorso formativo un lavoratore altamente specializzato.

Dal campione delle nostre aziende emerge che sono le imprese di maggiori dimensioni quelle che ricorrono ai nuovi strumenti di flessibilità: tra le aziende di maggiori dimensioni sono, infatti, più delle metà quelle interessate. Nella imprese sotto i 15 dipendenti solo il 20% prevede la possibilità o utilizza le forme contrattuali oggetto dell'indagine.

Il campione delle aziende attribuisce quindi un giudizio decisamente favorevole nei confronti del lavoro a progetto, del contratto di apprendistato e del contratto di somministrazione.

(Slide 4) Un dato interessante è rappresentato dal mutare delle tipologie di reclutamento della forza lavoro affidate fino agli anni scorsi per lo più a canali informali non istituzionalizzati. Sia con la riforma per i centri per l'impiego che con un maggiore utilizzo della somministrazione di lavoro l'inserimento in azienda oggi avviene per quasi la metà delle assunzioni attraverso agenzie pubbliche o private che oltre ad una prima analisi dei candidati sono in grado di fornire un'idonea formazione professionale relativa alla professionalità per la quale sono richiesti.

(Slide 5) I dati raccolti evidenziano un interesse poco più che marginale da parte delle imprese intervistate per le forme contrattuali più nuove come il lavoro a chiamata, il lavoro condiviso e lo staff leasing: oltre il 90% delle imprese dichiara un interesse nullo o solamente basso per queste tipologie contrattuali.

Decisamente maggiore appare il gradimento per le collaborazioni a progetto e la somministrazione di a tempo determinato nonché, naturalmente, per il contratto di apprendistato.

(Slide 6) Analizzando in termini di interesse i dati che emergono dal nostro campione complessivo di aziende intervistate risulta che accanto ad un forte interesse per alcune tipologie contrattuali vi è un completo disinteresse verso altre dettato da motivazioni di carattere organizzativo ma anche per eccessive difficoltà nella concreta applicazione di certe tipologie contrattuali. I problemi maggiori vengono, quindi, percepiti nell'applicazione della normativa: oltre il 40% delle imprese considera tale tipo di difficoltà di rilievo medio-alto; un numero decisamente più basso di aziende esprime difficoltà medio-alto legate ai rapporti con i lavoratori coinvolti o marginalmente all'atteggiamento sindacale.

Nel complesso, comunque, emerge che le aziende riconoscono ai nuovi strumenti un miglioramento in termini di flessibilità e di possibilità di incontro tra domanda ed offerta di lavoro.