



Legge Biagi. Il mondo del lavoro in frantumi

La tendenza generale del padronato è oggi quella di flessibilizzare tutto il lavoro dipendente, sostituendo il lavoro a tempo indeterminato con il lavoro precario. L'orientamento è il modello del mercato del lavoro americano. Nel mercato europeo non ci sono eguali. In Italia questa tendenza, ora realtà con l'approvazione del decreto attuativo della Legge 30, ha uno scopo prioritario: spezzare, attraverso una giungla di contratti atipici, la forza e l'unità dei lavoratori accumulati in decenni di lotta e di organizzazione, affermando il principio dell' "individualismo contrattuale" per raggiungere la piena flessibilizzazione e deregolamentazione dei meccanismi di assunzione, arrivando ad utilizzare come riferimento il diritto privato e del diritto commerciale e non più il diritto del lavoro ed il diritto pubblico smantellando i diritti e le salvaguardie dei lavoratori attuali e futuri, portando alla disarticolazione dello stato sociale e sempre una società sempre più individualistica.

Tale processo ha coinciso con il venire meno di una serie di altre tutele che hanno portato il cittadino a divenire unicamente merce: dallo smantellamento della scuola e della sanità pubblica fino ad arrivare alla privatizzazione dei servizi.

Questa tendenza padronale è facilitata da un decennio di concertazione sindacale, di rinuncia e di smantellamento di tutti i diritti. Infatti, nel momento in cui era presente un movimento che da sinistra criticava quanto nel campo dei diritti si era fatto e si stava facendo (o non facendo) la sinistra "ufficiale" ed alcuni sindacati hanno dapprima assunto posizioni di difesa contro la destrutturazione dei diritti non solo lavorativi, ma poi sono tornati nelle posizioni politiche di appartenenza. Ora non parlano più di abolizione del precariato ma di modifiche per regolamentarne l'esistenza. Due ore di sciopero a settembre sono serviti solo a contenere qualche ulteriore scontento....

Passaggi principali:

- 1984: inizio dell'attacco alla scala mobile e varo della legge 863 che estendeva i margini di applicazione del part-time, introducendo i contratti di formazione e di "solidarietà"
- 1987: la legge 56 estende a tutti i comparti il contratto a termine
- 1990: limitazione e repressione del diritto di sciopero con la legge 146
- 1991: la legge 223 introduce la mobilità utilizzata come mezzo di ricattabilità dei lavoratori
- 1993: l'accordo tra i sindacati confederali e il governo Amato apre la lunga fase della concertazione (mai rinnegata dai sindacati e dai partiti che ipocritamente oggi combattono per i diritti) e lega la contrattazione salariale all'inflazione programmata, sempre inferiore a quella reale, escludendo qualsiasi possibilità di redistribuzione degli aumenti di produttività. Ciò comporta il definitivo smantellamento della scala mobile!
- 1993: espansione dei contratti atipici
- 1994: espansione della mobilità dei contratti di formazione lavoro e del contratto di apprendistato
- 1997: varo del pacchetto Treu, frutto del governo di centrosinistra, con l'appoggio di Confindustria e dei sindacati confederali; introduzione del decentramento del collocamento e sua privatizzazione attraverso la creazione di agenzie interinali. Legalizzazione del precariato e del caporalato
- 2001 : libro bianco redatto dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali contenente la delega al Governo in materia del mercato del lavoro. L'intenzione è quella del superamento strisciante della legge 300/79, statuto dei lavoratori, "rimodulando" e livellando verso il basso le tutele e trasformandolo in " statuto dei lavori". Prevede nuove forme di occupazione nell'intenzione di liberalizzare ulteriormente il mercato del lavoro. Inoltre con un decreto legislativo viene modificata la normativa riguardante il lavoro a tempo determinato ampliandone le opportunità di applicazione.
- 2003: legge 30- riforma Biagi. Approvazione decreto attuativo.

Il risultato è la competizione più sfrenata dentro la classe lavoratrice all'interno di un mercato del lavoro impazzito. La frattura tra la forza lavoro garantita e non, si acuisce sempre di più. L'evidente grado di asservimento e di precarietà che coinvolge il mondo del lavoro nel suo insieme si manifesta, tra l'altro, nell'obbligo a farsi carico della funzione padronale e dell'imperativo della competitività, nel porre l'interesse dell'impresa al di sopra di tutto, compresa la propria salute e persino la propria vita. Il "lavoro socialmente utile", per anni, insieme ad altre forme di lavoro temporaneo, è stato utilizzato come impiego a carattere straordinario, con la caratteristica di poter eludere diritti e garanzie dei lavoratori. Per questo è stato giustamente definito "lavoro nero legalizzato". Oggi si può ipotizzare un parallelo con le nuove forme di lavoro temporaneo-precario (nuove forme di lavoro nero) che anzi, perdendo del tutto la caratteristica della straordinarietà, vengono regolamentate da apposite leggi. Infatti, se in tutta la materia legislativa sull'argomento (il pacchetto Treu, il decreto legge 368 sui lavori a tempo determinato, ecc.) si evince il carattere straordinario e motivato da specifiche esigenze aziendali per il ricorso a prestazioni lavorative temporanee, già nella legge Biagi questa specificità viene sostituita da regolamentazioni ben precise delle articolazioni delle richieste lavorative.

L'ultimo attacco: la legge 30 o cosiddetta legge Biagi Ora anche nella pubblica amministrazione?

"La diga è stata aperta definitivamente, il fiume della precarietà non avrà più argini"

Così titolava un noto quotidiano il giorno dopo del varo del decreto attuativo della legge 30. Mai come oggi questa analogia è aderente alla realtà. Il Governo è in procinto di convocare le organizzazioni sindacali presso l'ARAN per discutere l'applicazione della cosiddetta legge Biagi anche alla Pubblica Amministrazione. Non sarà altro che la formalizzazione di quello che avviene già da molti anni con l'esternalizzazione e precarizzazione d'interi settori della P.A., dal momento che vengono appaltati alcune lavorazioni, precedentemente lavori pubblici, a società private che di fatto già attingono pienamente alla giungla di lavori atipici. Comunque sarà un altro tassello che si aggiungerà alla dissoluzione del servizio pubblico e che renderà incerto il futuro per migliaia di lavoratori pubblici.

Paradossalmente uno degli aspetti più devastante di questa riforma del mercato del lavoro è che, oltre a riscrivere la figura del lavoratore in modo di individualizzarlo e renderlo sempre più solo e scoperto, si ridisegna il ruolo del sindacato stesso. Non più figura delegata a contrattare e a difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori, ma costretta al ruolo di un'agenzia di servizi.

E' questo lo scopo dell'istituzione degli **enti bilaterali**, (art. 76 Dlgs. 276/2003) che si occuperanno principalmente di collocamento e certificazione. La prima funzione rischia di trasformare le organizzazioni sindacali in vere e proprie associazioni clientelari: solo chi si iscrive avrà la speranza di essere inserito nei database dei sindacati e che questi si attivino per trovargli un lavoro. Il secondo ruolo, quello della certificazione, è ancora più delicato, in quanto i sindacati vengono chiamati, all'interno degli enti bilaterali e insieme alle imprese, alle direzioni provinciali del lavoro, alle università pubbliche e private, a certificare il rapporto di lavoro. In pratica, se ci sarà anche il timbro del sindacato sul documento che certifica il tuo rapporto di lavoro, sarà molto meno probabile che poi tu faccia causa all'azienda, riducendo così enormemente l'immenso numero di contenziosi giudiziari che fino a ora erano stati una salvaguardia del rispetto dei diritti dei lavoratori. **Questo nuovo ruolo ovviamente limiterà ogni forma di conflittualità con le imprese.** Così, il singolo lavoratore avrà a che fare con due strutture, impresa e sindacato, ugualmente a lui estranee, e che si occuperanno l'una di farlo lavorare e retribuirlo, l'altro di assisterlo nel trovare un'occupazione o nel timbrargli il certificato che descrive il suo rapporto di lavoro. Un altro aspetto pericoloso di questo decreto è quello della **frantumazione aziendale** che introduce 3 possibilità: la prima la cessione di un ramo d'impresa, dove non è più richiesta la preesistenza dell'autonomia funzionale per il ramo d'azienda che si vuol vendere, lavoratori compresi (*outsourcing*); l'articolo 18 e l'intero Statuto dei lavoratori diventano un residuo preistorico con la cessione liberalizzata dei rami

d'azienda : le singole imprese potranno autospezzettarsi a piacimento, clonando nuove aziende sotto i 15 dipendenti ; la seconda **l'appalto di manodopera** cioè legalizzare il caporalato e per ultimo, la possibilità addirittura di lavorare in affitto a tempo determinato o affittando anche l'intero personale di una azienda non per esigenze di carattere temporaneo ma a tempo indeterminato, in un azienda senza farne parte, il cosiddetto **staff leasing**, in questo modo viene a cadere la responsabilità degli imprenditori rispetto ai lavoratori, dato che il rapporto di lavoro viene ridotto a un puro rapporto commerciale tra due aziende: una per la quale si lavora l'altra che ti affitta. In questa legge è anche presente un'odiosa **discriminazione verso i lavoratori disabili**. La legge che fino a oggi obbligava all'assunzione diretta di portatori di handicap potrà infatti essere aggirata : per soddisfare le quote, le aziende potranno limitarsi ad assegnare delle commesse a cooperative sociali di cui i disabili risultino dipendenti.

Questo preoccupante quadro a cui vanno aggiunte la creazione di nuove perverse forme di lavoro(lavoro a intermittenza , a somministrazione , ripartito fra 2 lavoratori) viene dipinta come una riforma innovativa , qualcosa di epocale nel mondo del lavoro.

lavoratori a chiamata o a intermittenza o somministrazione di lavoro: può essere a tempo determinato o indeterminato, con un minimo di ore retribuite, da fare quando squillerà il telefono. Il preavviso ? Di una sola giornata o giù di lì. I sindacati vengono chiamati a stabilire, di concerto con le imprese, l'ammontare di un'eventuale indennità da concedere a fronte della disponibilità del tuo tempo, oltre a determinare insieme, eventualmente, le ore di preavviso. Se non si risponde si paga la penale e in caso di malattia non si riceve neanche l'indennità di disponibilità!

Un'altra possibilità di lavoro a intermittenza è dato dai nuovi **carnet di buoni orari** da 7,50 euro, utilizzabili però dalle famiglie. Si potranno retribuire prestazioni occasionali di disoccupati, casalinghe, extracomunitari, disabili, impiegati, lavori tipo assistenza a bambini ed anziani-giardinaggio- manutenzione e pulizia edifici- ecc.. Il prestatore di lavoro, per ciascun buono riceverà dagli enti o dalle società concessionarie un compenso di 5,8 euro, una volta decurtato dagli oneri contributivi. Il compenso è esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato del lavoratore. Non più di 30 prestazioni l'anno e un compenso di non più di 3.000 euro nell'anno solare.

Il contratto di somministrazione di lavoro sostituisce il contratto di fornitura di lavoro temporaneo e anch'esso prevede un'indennità mensile di disponibilità nei periodi nei quali il lavoratore rimane in attesa di assegnazione da parte dell'utilizzatore. Questa forma , nel tempo indeterminato, può essere utilizzata nel sistema informatico, call-center, consulenza direzionale gestione del personale, marketing, gestione biblioteche, parchi, musei, archivi, portineria...Nelle pubbliche amministrazioni si applica solo per i contratti a tempo determinato.

Job sharing (lavoro ripartito) è un contratto a termine o a tempo indeterminato che introduce il principio della condivisione del lavoro fra due lavoratori in adempimento di un'unica obbligazione lavorativa. Oltre allo stipendio e all'orario si divide anche il voto per le rappresentanze sindacali .Se uno dei due dà le dimissioni o viene licenziato anche l'altro perde il lavoro.

Co.co.co - lavoratori a progetto cioè una sorta di lavoro autonomo parasubordinato in cui si concordano individualmente contenuti, tempi, qualità della prestazione e in base allo loro raggiungimento si è pagati . Con l'aumento progressivo dell'aliquota contributiva i lavoratori verranno portati ad aprirsi la partita IVA, dato che i contributi saranno equivalenti, e spinti dunque nel mondo degli autonomi. Malattia , infortunio e maternità non interrompono il rapporto, che risulta sospeso senza copertura economica; nel caso della maternità la durata massima della sospensione è di 180 giorni, in caso di malattia ed infortunio il rapporto si estingue se l'impedimento si protrae oltre un sesto della durata prevista, o supera i 30 giorni in caso di durata non definita. Si distingue dal lavoro occasionale in quanto la durata deve superare, i 30 giorni per ogni committente e i 5000 Euro annui. Apparentemente si parla di eliminazione del ricorso ai Co.co.co., forma attualmente abusata dai datori di lavoro che vede il

massimo sfruttamento del lavoratore e non vengono garantiti né un salario decente, né diritti, né adeguati versamenti all' INPS: Nella pubblica amministrazione è ancora applicata la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.) non essendoci richiami nel decreto alla nuova disciplina del lavoro a progetto, ma, in sede di contrattazione, verranno definite le modalità di estensione del lavoro a progetto nella P.A.

Apprendistato e contratto di inserimento sostituiscono i contratto di formazione lavoro. Apprendistato dai 15 ai 18 anni - apprendistato professionalizzante dai 18 ai 29 anni - inserimento fino ai 32, oltre i 50 anni, disoccupati di lunga durata, donne di determinate aree geografiche. Finora non interessavano il lavoro pubblico, ora viene operata una deroga che prevede la stipula di questi contratti anche da enti di ricerca, pubblici e privati.

Lavoro occasionale per "prestazioni di lavoro occasionale" si intende "i rapporti di durata complessiva non superiore ai 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente". Quindi si risulta "normalmente occupati" se si è disoccupati 11 mesi all'anno. Se si superano i 5.000 euro di compenso diventano lavoro a progetto.

Lavoro a tempo parziale (part-time) il lavoro part-time è un altro strumento per agevolare i datori di lavoro ad avere a disposizione lavoratori a basso costo e per il tempo strettamente essenziale. L'orario può essere orizzontale (distribuito su tutti i giorni) o verticale (su alcuni giorni precedentemente definiti). In ambedue le tipologie è previsto il ricorso massiccio ai straordinari. Le nuove norme non si applicano alla P.A. e restano valide le norme speciali per il settore pubblico. Tuttavia, per evitare un effetto di ricaduta(!) si dispone "di adeguare e armonizzare le nuove norme al contesto del lavoro pubblico, per evitare vuoti normativi", e quindi consentirne ampiamente l'utilizzo , come avviene già, del resto , soprattutto per i lavoratori a tempo determinato.

Svuotamento funzioni del servizio ispettivo - legge 626 In sostanza si tratta di un mutamento radicale che omologa il rapporto di lavoro ad ogni altro ordinario rapporto commerciale, negandone la specificità motivata dalla disparità di condizione tra i due contraenti. Anche se rimangono ancora dei deboli vincoli normativi, il governo, grazie alla delega dell'art. 8 della legge 30, sta perfezionando il decreto di riforma dei servizi ispettivi. Stando a quello che è trapelato, di fatto verranno ridotti drasticamente gli obblighi d'indagine e sanzioni che hanno sempre accompagnato la funzione repressiva degli ispettori. Considerando che attualmente sono in pochi a temere le ispezioni, anche grazie al clima di illegalità che i tanti condoni del governo hanno contribuito ad alimentare, possiamo immaginare l'effetto devastante che tale provvedimento creerà nel mondo del lavoro.

Di fronte a questo attacco complessivo diventa necessaria una battaglia per ottenere un reddito stabile e continuativo, a prescindere dalla flessibilità e dalla precarietà del rapporto di lavoro.

Aprile 2004

Coordinamento Precari della Pubblica Amministrazione