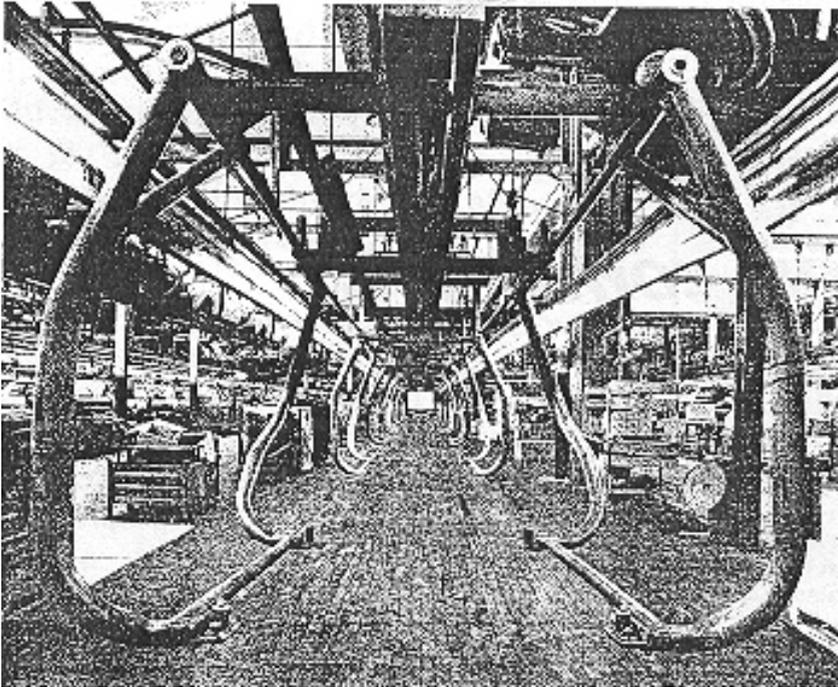


SULLA LEGGE 30

commento, stralci articoli



a cura di
proletari comunisti

Legge Biagi

Premessa

Il significato della Legge Biagi è di tale portata e conseguenze che va oltre la questione economica. Essa, infatti, nel rideterminare il rapporto capitalista/lavoratore, diviene un'operazione complessiva, politico-ideologica. Questa legge dietro un insieme "arido" di articoli trasuda tutta la fatica, lo sfruttamento, il disprezzo dei diritti dei lavoratori, degli stessi lavoratori come persone, tutta la rapacità del capitalismo di spremere il massimo di profitto col minimo dei costi. Si può dire che dietro una legge come questa appare senza orpelli la realtà nuda e cruda, ineliminabile dell'antagonismo di classe, da un lato la classe dei padroni, con le loro leggi, le loro istituzioni, che per lo "sviluppo" di un pugno di persone sta portando ad un moderno schiavismo gli operai, i lavoratori, dall'altra la classe dei proletari che per difendere un lavoro e un salario minimamente decente, per salvaguardare una vita dignitosa per sé e per le generazioni future non ha altra strada che liberarsi delle catene dei padroni e del loro sistema.

Davanti al capitalista oggi si apre un grande mercato, in cui al posto delle merci, vi è la merce particolare di cui parlava Marx, la forza-lavoro, i lavoratori; il capitalista va e può scegliere quale "acquisto" fare che più gli aggrada, che è più funzionale a realizzare il massimo di profitto, con il minimo dei costi; c'è solo l'imbarazzo della scelta: dal lavoro a chiamata, a quello ripartito, ai contratti di inserimento, ecc. ecc.; il comitato d'affari della borghesia, il governo attraverso i suoi uomini più attenti alle esigenze capitaliste, ha studiato e cercato di dare le risposte ad ogni esigenza di sfruttamento della forza-lavoro.

Così è dentro la classe operaia, dentro i "garantiti" che avviene oggi quello che sempre Marx descriveva: l'uso dei disoccupati per ricattare e abbassare il salario operaio, per poter licenziare appena quella forza-lavoro non era più conveniente e sostituirla con quelli che bussavano alle porte della fabbrica. Oggi la Legge Biagi mostra che questo processo di ricatto, pressione avviene all'interno stesso dei lavoratori; il capitale sviluppa la concorrenza tra gli stessi lavoratori, usa una parte dei lavoratori contro un'altra per abbassare il salario

Articolo 1

Le disposizioni di cui al presente decreto legislativo, nel dare attuazione ai principi e criteri direttivi contenuti nella legge 14 febbraio 2003, n. 30, si collocano nell'ambito degli orientamenti comunitari in materia di occupazione e di apprendimento permanente e sono finalizzate ad aumentare... i tassi di occupazione e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro, anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori.

Articolo 2

1. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) "sommministrazione di lavoro": la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20;

b) "intermediazione": l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;

c) "ricerca e selezione del personale": l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso

prima dei "garantiti", poi in generale.

Il capitale sta portando al limite più basso il salario operaio, allargando la parte di tempo di lavoro in cui l'operaio lavora gratis per il profitto del capitalista.

Questo avviene anche attraverso l'azzeramento di garanzie nei contratti di lavoro che i lavoratori si erano conquistati negli anni, portando all'estremo limite la precarizzazione e la frammentazione del lavoro dipendente, anticamera del "contratto individuale" padrone-operaio, che accelererà ulteriormente il fenomeno, già sotto i nostri occhi, del crollo del valore dei salari e della diffusione dei cosiddetti "working poor", gli operai ridotti alla fame, i nuovi poveri delle società imperialista, dagli Usa all'Italia, che non sono più quelli che non trovano lavoro, che non hanno un salario, ma quelli che lavorano, che portano a casa un salario ogni mese, questi oggi devono rinunciare anche al necessario per vivere.

La Legge Biagi nel legalizzare questo processo, mostra in modo esemplare, la vecchia ma sempre confermata "banalità", lo Stato, il governo, il parlamento sono al servizio dei padroni.

Entrando nel merito

La legge Biagi, ripetiamo, non è solo un provvedimento che introduce delle riforme sul mercato del lavoro; essa, con una operazione anche lessicale, punta ad introdurre principalmente uno stravolgimento del concetto stesso di forza-lavoro, per annebbiare ancora di più la realtà di classe dello sfruttamento, ma per potere in realtà, in questo modo, portare ancora più avanti lo sfruttamento.

Uno dei punti più "qualificanti" della Legge: **la nuova organizzazione e disciplina del mercato del lavoro e l'introduzione dell'istituto della somministrazione di lavoro**, non parla più di occupazione, di forza lavoro, ma di "somministrazione di lavoro", il soggetto, quindi, non sono più i lavoratori, ma il "lavoro", non si parla più di condizioni dei lavoratori, ma di "condizioni di lavoro", ecc. Questa operazione, già preannunciata mesi fa nella discussione sulla trasformazione da "Statuto dei Lavoratori" a "Statuto dei Lavori", ha delle rilevanti conseguenze, perché spariti i lavoratori concreti, sparisce il contrasto concreto padroni/operai, e il rapporto si colloca su un terreno più astratto: tra capita-

una pluralità di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;

g) "borsa continua del lavoro": sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, *persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente;*

Articolo 4

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il predetto albo è articolato in cinque sezioni:

- a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20;
- b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h);
- c) agenzie di intermediazione;
- d) agenzie di ricerca e selezione del personale;
- e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

Articolo 13

1. Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati, attraverso politiche attive e di workfare, alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro è consentito:

a) operare in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro, ai sensi del comma 2 dell'articolo 23, ma solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità, e a fronte della assunzione del lavoratore, da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione, con contratto di durata non inferiore a sei mesi;

b) determinare altresì, per un periodo massimo di dodici mesi e solo in caso di contratti di durata non inferiore a nove mesi, il trattamento re-

LEGGE 30

le e lavoro, in cui “il Lavoro” è comune interesse di entrambi, sia del lavoratore sia, soprattutto, del capitalista; in questa “filosofia” il problema non è più per esempio la tutela normativa e contrattuale per il lavoratore, ma la tutela, le regole per il “Lavoro”, che, prima di tutto, è “fornito” dal capitalista....

Sempre in questa logica, il mercato del lavoro, che, ormai annullata di fatto la funzione del collocamento, diventa un terreno di razzia per agenzie, operatori privati, ecc., viene spacciato come una “grande opportunità”, in cui, *a pari condizioni*, padroni e operai metterebbero in campo le loro esigenze o capacità e ognuno può scegliere liberamente. Basta leggere come viene presentata l’istituzione, prevista dalla legge Biagi, della ‘Borsa continua nazionale del Lavoro’, un “sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro” fondato su un sistema informatico, in cui non ci sono più lavoratori ma “utenti che comunicano la propria candidatura al lavoro” in un, appunto, “libero incontro tra domanda e offerta”. Probabilmente senza rendersi conto di fare autoironia, alcuni stessi commentatori di questa Legge parlano a proposito della Borsa lavoro di un vero e proprio mercato *virtuale* nazionale; appunto, *virtuale*! In cui l’occupazione più concreta dei disoccupati e dei lavoratori precari sarà al massimo quella di “navigare in rete”.

La somministrazione di lavoro

E per rendere, in realtà, proprio il rapporto padroni/lavoratori sempre più virtuale, perché non sia conflittuale, la Legge Biagi, con la “somministrazione di lavoro” introduce uno stravolgimento del rapporto capitalista/lavoratore. Il tradizionale rapporto tra datore di lavoro e lavoratore viene sostituito da un complesso rapporto trilaterale. Di conseguenza, per gran parte dei rapporti di lavoro, non vi saranno più due soggetti, ma tre: l’agenzia, il padrone e infine il lavoratore. Vale a dire: il somministratore di lavoro (l’agenzia), l’utilizzatore di lavoro (il padrone), il prestatore di lavoro (il lavoratore). Questa Legge, azzerando d’un colpo la legge 1369/60 sul divieto di interposizione di manodopera, stabilisce quindi che oggi nel moderno schiavismo, è lecito *affittare i lavoratori*.

Certo avevamo già conosciuto questa situazione nel famigerato ed illegale ‘caporalato’ e recentemente nel “legale caporalato” del lavoro interinale, ma

tributivo del lavoratore, *detraendo dal compenso dovuto quanto eventualmente percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ordinaria o speciale, o altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, e detraendo dai contributi dovuti per l’attività lavorativa l’ammontare dei contributi figurativi* nel caso di trattamenti di mobilità e di indennità di disoccupazione ordinaria o speciale.

2. Il lavoratore destinatario delle attività di cui al comma 1 *decade dai trattamenti di mobilità*, qualora l’iscrizione nelle relative liste sia finalizzata esclusivamente al reimpiego, di disoccupazione ordinaria o speciale, o da altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, quando:

a) *rifiuti di essere avviato a un progetto* individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero rifiuti di essere avviato a un *corso di formazione professionale* autorizzato dalla regione o non lo frequentano regolarmente, fatti salvi i casi di impossibilità derivante da forza maggiore;

b) *non accetti l’offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento* rispetto a quello delle mansioni di provenienza;

3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano quando le attività lavorative o di formazione offerte al lavoratore siano congrue rispetto alle competenze e alle qualifiche del lavoratore stesso e si svolgano in un luogo raggiungibile in 80 minuti con mezzi pubblici da quello della sua residenza. Le disposizioni di cui al comma 2, lettere b) e c) non si applicano ai lavoratori inoccupati.

Articolo 15

1. A garanzia dell’effettivo godimento del diritto al lavoro di cui all’articolo 4 della Costituzione, e nel pieno rispetto dell’articolo 120 della Costituzione stessa, viene costituita la *borsa continua nazionale del lavoro, quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro* basato su una rete di nodi regionali. Tale sistema è alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese.

2. La borsa continua nazionale del lavoro è liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese e deve essere consultabile da un qualunque punto della rete. I lavoratori e le imprese hanno facoltà di inserire nuove candidature o richieste di personale direttamente e senza rivolgersi ad alcun intermediario da qualunque punto di rete attraverso gli accessi appositamente

limitatamente ad alcuni rapporti e a tempo determinato, oggi, invece, la Legge Biagi non solo rende l'affitto di manodopera disciplina anche per i contratti a tempo indeterminato e valida di fatto per una grande maggioranza dei rapporti di lavoro (le ipotesi indicate sia per i contratti a tempo indeterminato che per quelli a tempo determinato, sono a fisarmonica e la stessa legge prevede la possibilità di altre ipotesi aggiuntive, e, comunque, una "somministrazione" al di fuori dei casi previsti, non rende nullo il contratto), ma soprattutto avvia una riforma completa del sistema dei rapporti di produzione.

La forza-lavoro resta una merce, ma il padrone non è più neanche proprietario e responsabile di quella "merce". Il lavoratore ora gli è dato solo in affitto, viene sottoposto al controllo, alle direttive del padrone "utilizzatore" ma resta sempre dipendente dell'Agenzia, che gli corrisponde la retribuzione, gli versa i contributi. Il padrone così ha tutti i vantaggi e nessun rischio: ha una merce a disposizione solo quando e come serve alla sua produzione, altamente flessibile; non ha responsabilità se non quella di rimborsare al "somministratore" gli oneri retributivi e previdenziali sostenuti dall'Agenzia - oltre, chiaramente, il pagamento per il servizio di somministrazione.

Prima come proprietario della "merce" ci teneva comunque alla sua merce, che si mantenesse integra, non si deteriorasse, in modo tale da poter essere ancora usata; oggi, se la "merce" si guasta o si rompe basta rimandarla indietro al suo proprietario, l'Agenzia, e chiederne un'altra in sostituzione; lo stesso se la "merce" ha dei difetti (non è per es. "docile"), basta rifiutarla, senza i problemi che oggi gli possono venire da un licenziamento.

Per il lavoratore, poi, è come se avesse due padroni, deve rispondere e comportarsi bene con due padroni, che collaborano e cooperano tra di loro perché entrambi (agenzia e capitalista) hanno interesse che la "merce" lavoratore renda bene. Questa è evidente per esempio nel potere disciplinare. Con la nuova normativa un provvedimento disciplinare al lavoratore lo potrebbe dare solo l'agenzia (titolare del rapporto di lavoro), ma è il capitalista (utilizzatore della prestazione di lavoro) che di fatto fa la contestazione; quindi il lavoratore oggettivamente mentre prima si trovava davanti una sola controparte, oggi ne ha due, che hanno un interesse comune ad adottare la sanzione, una perché è il padrone ef-

te dedicati da tutti i soggetti pubblici e privati, autorizzati o accreditati.

Articolo 20

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. *Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore*, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;

b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;

c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;

d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

LEGGE 30

fettivo, l'altra perché altrimenti perderebbe un compratore di manodopera.

Ugualmente il lavoratore si trova di fatto con due padroni, per le comunicazioni di malattie, la richiesta di ferie, permessi, ecc., perché l'agenzia somministratrice deve concederli, ma il padrone utilizzatore deve essere d'accordo.

Inoltre, come un moderno schiavo, il lavoratore con contratto a tempo indeterminato è legato a doppio cordone con l'agenzia; se vuole mantenere la continuità del rapporto di lavoro, deve rimanere sempre a disposizione dell'agenzia, anche nei periodi di non occupazione, non può fare altre attività lavorative e deve essere sempre reperibile, quantomeno – dice la Legge - *nell'arco del normale orario di lavoro* (e se è un lavoro a turni? Vuol dire 24 ore su 24...). Vale a dire, peggio di un normale lavoratore, che perlomeno sa qual è il suo tempo di lavoro e può gestirsi il resto della giornata o della settimana, il nuovo e moderno e flessibile lavoratore, invece, non solo non deve lavorare, ma deve rimanere a disposizione, per una elemosina di una 'indennità di disponibilità'. E ancora, se per caso il padrone utilizzatore volesse assumere direttamente quel lavoratore, non lo potrà fare, e al lavoratore non spetterà nessuna indennità a compensazione. Non sembra di vedere - come in un film - dei proprietari di schiavi?

Che succede a questo lavoratore sul fronte dei diritti sindacali? La legge Biagi prevede la applicazione anche a questi "prestatori di lavoro" dei diritti sindacali. Ma, si tratta solo del diritto di partecipazione alle assemblee, mentre, per esempio, il lavoratore non potrebbe mai diventare delegato sindacale in una fabbrica, o posto di lavoro, visto che è solo temporaneamente in affitto. D'altra parte è facilissimo pensare che anche i diritti sindacali formalmente riconosciuti, rimarranno solo sulla carta. Se già normalmente oggi nelle fabbriche, in tanti posti di lavoro agisce un pesante clima di pressione, di ricatto sull'occupazione, sulle condizioni di lavoro che punta a limitare l'esercizio effettivo dei diritti sindacali, di sciopero dei lavoratori dipendenti diretti, è evidente che questo clima verso i lavoratori in affitto verrà esercitato e fatto pesare al doppio.

Ma la Legge Biagi – come un zelante commerciante che sciorina la sua varia mercanzia (i lavoratori) per soddisfare tutte le esigenze della clientela – **ha disciplinato una quarantina di contratti di**

i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;

i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;

j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;

k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

Articolo 22

3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della *indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione*. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4 bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione.

Articolo 23

1. I lavoratori dipendenti dal som-

lavoro, e modifiche delle norme preesistenti di tutela verso i lavoratori, in modo che i padroni all'occorrenza possono scegliere quale rapporto gli è più utile per risparmiare sui costi, per avere una forza lavoro superflessibile, per, quindi, articolare i sistemi di sfruttamento che possano garantirgli maggiore profitto. E si può ben dire che non c'è limite alle possibilità di peggioramento delle condizioni di lavoro e dell'affossamento dei diritti dei lavoratori.

Appalto e distacco.

La Legge Biagi - coerentemente alle esigenze dei padroni, di ridurre i costi e avere più flessibilità, più mani libere, che hanno già portato negli anni scorsi alle esternalizzazioni di pezzi di lavorazioni, cioè affidare all'esterno, ad altre ditte, parti connesse all'attività produttiva, con conseguente esternalizzazione dei lavoratori, che fino al giorno prima erano dipendenti dell'azienda madre e il giorno dopo si trovano buttati fuori in una fabbrica più piccola, spesso con minori tutele normative e salariali (vedi gruppo Fiat) - oggi, rende normativa tutto questo; e anche quelle operazioni di appalto prima considerate fuori dalle regole, oggi rientrano bellamente, con un semplice tratto di penna, nella legalità, perché - come viene detto, con una di quelle frasi che non spiegano niente, ma vogliono solo giustificare gli interessi dei capitalisti - "il contesto oggi è completamente differente...".

La Legge Biagi, quindi, allargando a dismisura le maglie della precedente disciplina della 1369/60, considera legittimo l'appalto anche quando la ditta appaltatrice non ha un'organizzazione di mezzi propria; o, perlomeno, facendo un giro di parole, si dice che basta una minima organizzazione dei mezzi, ma intendendo per questi: il potere organizzativo e direttivo dell'appaltatore nei confronti dei lavoratori. La Legge inoltre semplifica e abbrevia i tempi della "procedura di certificazione", per accertare la "genuinità" o meno del contratto d'appalto. In caso, poi, di subentro di un nuovo appaltatore nell'appalto, i lavoratori occupati dal primo appaltatore non passerebbero *automaticamente* al secondo, ma - la Legge dice - occorrerà che ogni lavoratore esprima il proprio consenso; è evidente, però, che questa normativa lungi dal favorire il lavoratore, diventerà in realtà un'arma in mano al nuovo appaltatore per prendersi solo i lavoratori da lui scelti.

ministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati.

7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

8. In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione.

9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Articolo 24

1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Articolo 28

...quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

Articolo 29

Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la *organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare*, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti

LEGGE 30

Ma per dare più possibilità di spostare i lavoratori secondo le esigenze dei capitalisti, la Legge Biagi rende norma anche il “distacco” di lavoratori da un’azienda ad un’altra (prima disciplinata solo dalla giurisprudenza). I lavoratori conoscono bene quanto sia negativo per la stabilità del loro rapporto di lavoro, delle loro condizioni di lavoro questa forma di prestito di lavoratori, che a volte assume forme tali che il lavoratore non sa più chi è il suo effettivo datore di lavoro. Ora tutto questo è legittimo; non solo, la Legge disciplina anche due ulteriori possibilità per i padroni. Primo, prevede che nel distacco il lavoratore possa cambiare la sua mansione (oh, certo, anche qui, con un ipocrita affermazione puramente formale dei diritti dei lavoratori, la Legge parla di “consenso del lavoratore”...!); secondo, che possa essere distaccato anche a un luogo di lavoro distante a più di 50 Km da quello in cui abitualmente lavora (oh, certo, la Legge richiede che venga motivato il trasferimento, ma basti pensare che una delle motivazioni introdotte è anche la semplice sostituzione di un lavoratore assente...).

Trasferimento d’azienda.

La Legge Biagi modifica anche la normativa esistente sul trasferimento d’azienda per dividere l’azienda in tante parti, anche se non vi è nessuna esigenza produttiva. Con la normativa precedente nell’ipotesi di passaggio di proprietà dell’impresa o di rami di impresa, i lavoratori passavano automaticamente alla nuova proprietà, conservando le condizioni normative e salariali precedenti. In questa normativa l’”azienda” ceduta doveva essere una realtà produttiva definita, già precedentemente “completa” per mezzi, ciclo produttivo, organizzazione del lavoro, cioè un’”attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi”; questo affinché il passaggio o la separazione dall’azienda madre comunque garantisse la sopravvivenza di un’entità economica in grado di garantire la continuità occupazionale.

Ma i padroni ritenevano questa situazione troppo restrittiva, troppo limitante, soprattutto a fronte di un “mercato competitivo e globalizzato”! E già il Patto per l’Italia, firmato da cisl e uil, aveva riconosciuto questa “giusta esigenza”.

I padroni chiedono e lo Stato prontamente risponde. Basta ampliare la definizione di “azienda trasfe-

in contratto, dall’esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell’appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d’impresa.

Articolo 30

1. L’ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l’esecuzione di una determinata attività lavorativa.

3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Articolo 32

1. ... il comma quinto dell’articolo 2112 del codice civile è sostituito dal seguente: “Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d’azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un’attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l’usufrutto o l’affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell’azienda, *intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un’attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento*”.

Articolo 33

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa

Articolo 35

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive
- b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l’esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle mo-

ribile”, attraverso l’eliminazione del fine “della produzione o dello scambio di beni o di servizi”, o, per la cessione di ramo d’azienda, eliminare la necessità della preesistenza del requisito dell’autonomia funzionale, basta che questa “autonomia” sia ‘identificata come tale dal cedente e dal cessionario *al momento* del suo trasferimento’ – vale a dire, basta che i due si mettano d’accordo (e spesso il cessionario è solo un prestanome del capitalista principale) che quel ramo d’azienda è “autonomo” e la magia è fatta! Tenendo presente che la stessa Legge dice che anche non è essenziale che la ‘autonomia’ resti tale dopo il trasferimento o abbia bisogno di servizi accessori esterni.

La legge Biagi ha dato di fatto in questa maniera a tanti padroni un grosso strumento per liberarsi *legalmente* di pezzi di azienda, per frantumare l’azienda in tanti pezzi, in modo da potersi sottrarre anche a vincoli normativi (tutele sindacali, diritto alla casintegrazione).

Quali sono le pesanti conseguenze per la garanzia occupazionale e la salvaguardia delle condizioni dei lavoratori trasferiti è facile immaginarle: gli operai rischiano di ritrovarsi in una scatola vuota, che non ha né la capacità né la possibilità di continuare l’attività produttiva, e quindi di perdere il lavoro, o, bene che vada, di ritrovarsi con condizioni di lavoro peggiori, con minori tutele contrattuali, con salari più bassi; e mentre prima, a fronte di trasferimenti truffaldini di rami d’azienda fatti al solo scopo di liberarsi di rami secchi e soprattutto di ridurre gli organici, gli operai avevano la possibilità legale di ritornare all’azienda madre, oggi, con la legge Biagi, questo diventa quasi impossibile.

Il lavoro ripartito (job sharing).

Della serie, paghi uno e prendi due: il capitalista fa un solo contratto di lavoro, ma ha a disposizione per quel contratto due lavoratori (o addirittura tre). Con questo tipo di contratto, da un lato, vi è un padrone che ottiene il lavoro di due a metà prezzo, che non rischia sospensioni dell’attività lavorativa per malattie, ferie, o altre assenze, che dispone continuamente di un ‘ricambio’ pronto di forza lavoro; dall’altro vi sono due lavoratori che devono dividersi un salario già di per sé insufficiente, che hanno una responsabilità solidale, nel senso di farsi “controllori” a vicenda, per cui se uno dei due reca un

dalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

Articolo 36

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della *indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione*. La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

3. L’indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell’impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

5. Ove il lavoratore non provveda all’adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all’ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

Articolo 37

1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l’indennità di disponibilità di cui all’articolo 36 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

danno al padrone questi può rivalersi anche sull'altro (vale a dire: i vantaggi se li devono dividere, gli svantaggi invece sono al doppio), che, addirittura, possono accettare di pagarsi da sé la malattia o un legittimo impedimento, scaricando anche di questo costo il padrone. Ma non basta, la Legge specifica anche che la retribuzione (che i due lavoratori si dovranno ripartire secondo il tempo di lavoro svolto da ognuno) sarà determinata nell'ambito della retribuzione complessiva già definita al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro; se nel frattempo si verificano degli aumenti retributivi (per esempio aumenti contrattuali), i lavoratori non prendono un centesimo! E, per finire, se uno dei due lavoratori si dimette o viene licenziato, anche l'altro perde il lavoro, per il vincolo di "solidarietà" che unisce come una catena da condannati i due lavoratori.

Il lavoro intermittente o a chiamata.

Per questo vi è da fare una premessa; questo rapporto di lavoro ha dei padri che si chiamano Cgil, Cisl e Uil, perché prima che venisse disciplinato con questa Legge, è stato già introdotto in alcuni contratti collettivi di lavoro, e, c'è da dire, in alcune fabbriche, fortemente contestato dagli operai (come alla Zanussi). La filosofia è sempre la stessa: i padroni hanno tutti i vantaggi, gli operai hanno tutti gli svantaggi, legati, come dei moderni schiavi al padrone, in attesa di avere un tozzo di pane (di lavoro). Con questa normativa, infatti, il lavoratore è a disposizione dell'azienda in attesa di una chiamata di lavoro, che può essere, di volta in volta, per settimane, per pochi giorni o anche per ore. E, poiché il preavviso può essere anche solo di un giorno, vuol dire che il lavoratore per pochi giorni/ore di lavoro, il cui periodo è il più delle volte *incerto*, deve stare *continuamente* a disposizione dell'azienda, non può trovarsi un altro lavoro. A "compensazione" riceve soltanto un'indennità di disponibilità, che, però, gli viene tolta in caso di malattia, non ha effetti sugli istituti contrattuali e di legge (13°, Tfr, ecc.), che prevede una contribuzione inferiore anche al minimo prevista dalle leggi, che può, infine, non maturare nel caso in cui il lavoratore pattuisce la "non obbligatorietà della risposta alla chiamata". Ma i guai non finiscono qui. Se il lavoratore non risponde ad

Articolo 38

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

3. *Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36.*

Articolo 41

1. Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale *due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.*

2. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.

3. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso *il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.*

4. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

5. Salvo diversa intesa tra le parti, *le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.* Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente,

una chiamata e le sue giustificazioni non sono ritenute valide, allora: si rompe il contratto, deve restituire la quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, deve pagare un congruo risarcimento per il "danno" arrecato (viene risparmiato solo dalla flagellazione o catene ai polsi).

E questo per la Legge Biagi si chiama "libero incontro tra domanda e offerta"..., dove il capitalista non rischia niente e l'operaio rischia salario, lavoro e sanzioni.

Il lavoro part time.

Già nel 2000 e nel 2001 erano state introdotte delle modifiche tese a rendere più flessibile il rapporto di lavoro part time; ma ai padroni ancora non bastava, volevano che venissero meno tutte le rigidità, i formalismi, e la Legge Biagi li ha subito accontentati.

Prima di tutto, il part time potrà essere applicato anche nei rapporti per cui prima non era possibile o era un'eccezione: dai contratti a termine, ai contratti di apprendistato, ai contratti di inserimento (ex contratti di formazione lavoro), ai rapporti in agricoltura. Secondo, viene liberalizzato maggiormente il lavoro supplementare, in particolare non c'è più un limite massimo di numero di ore; viene meno l'osservanza dei limiti all'utilizzo del lavoro supplementare prevista dai CCNL, e il rispetto del pagamento della maggiorazione del 50% per ogni ora superiore al limite indicato nei contratti. Il padrone, oggi, non solo potrà chiedere/imporre al lavoratore di lavorare un numero illimitato di ore ma potrà anche pagarli di meno (anche se la diplomazia legislativa usa l'ambigua formula di: concordare con il lavoratore l'ammontare della maggiorazione; vi immaginate un lavoratore, che in questi casi è spesso una lavoratrice, che chiede di essere pagato più del 50% e il padrone accetta?). Terzo, viene data la possibilità di modificare o aumentare la distribuzione dell'orario di lavoro. La possibilità solo di modificare la distribuzione, fermo restando la durata della prestazione lavorativa, era consentita anche prima, ma con dei vincoli: la comunicazione al lavoratore 10 giorni prima e la corresponsione di una maggiorazione economica. Oggi, invece, la Legge permette ai padroni anche di aumentare l'orario fissato, riduce a 2 giorni prima la comunicazione al lavoratore (ma se il lavo-

Articolo 42.

2. Ai fini della possibilità di certificare le assenze, *i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro* di ciascuno dei soggetti coobbligati.

Articolo 45

1. Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

Articolo 46

"Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3."

"1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, *il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore* ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4."

"5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, *è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.*

"7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite *anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.*

"8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa

ratore “acconsente” anche meno di 2 giorni), e prevede la possibilità di sostituire la maggiorazione economica con i riposi compensativi. Quarto, il lavoratore o la lavoratrice non può più revocare il proprio consenso alla clausole elastiche, neanche a fronte di problemi familiari, di salute o di un altro rapporto di lavoro part time – della serie: o accetti o ti licenzi... Quinto, vengono eliminati tutta una serie di obblighi per i padroni: l’assistenza al lavoratore di un RSA per trasformare il rapporto da tempo pieno a part time (così può liberamente esercitare tutta la sua pressione sul lavoratore); all’inverso non è tenuto a motivare il suo rifiuto a trasformare un rapporto da tempo pieno a part time (una lavoratrice che ha bisogno di continuare a lavorare ma a tempo ridotto per esigenze familiari, si ritroverebbe in questo modo licenziata senza neanche giustificazioni); non è obbligato a trasformare su richiesta del lavoratore un rapporto di lavoro part time a tempo pieno, prima di nuove assunzioni a tempo pieno.

Infine, onde eliminare quella possibilità prima esistente di accertamenti sulla regolarità del rapporto part time da parte dell’Ispettorato del Lavoro (quante volte dall’ispezione risultava che si trattava in realtà di un lavoro a tempo pieno, addirittura anche con straordinari, pagato come part time), la Legge ha eliminato l’obbligo di inviare copia del contratto entro 30 giorni all’Ispettorato. E che i padroni possano sfruttare in pace!

Il contratto di apprendistato.

La Legge Biagi prevede 3 tipi di contratto: contratto per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, contratto professionalizzante, contratto per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. Ma al di là delle differenze, un dato li accomuna, viene ampliata in maniera rilevante la possibilità di ricorrere a questo contratto – viene estesa la possibilità di assumere fino a 29 anni – che è molto conveniente per i padroni e senza alcuna garanzia di continuità per i lavoratori. I padroni, inoltre, ricevono incentivi normativi ed economici e hanno meno vincoli. Tra gli incentivi normativi sta la possibilità di inquadrare l’apprendista anche a due livelli inferiori a quello della categoria spettante e di tenere esclusi gli apprendisti dal computo numerico dei lavoratori per l’applicazione di particolari normative ed istituti. Tra la riduzione

comporta in favore del prestatore di lavoro a *preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi*, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all’articolo 1, comma 3.”;

“10. L’inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.”;

“L’eventuale mancanza o indeterminazione nel contratto scritto delle indicazioni di cui all’articolo 2, comma 2, *non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale.*”

Articolo 47

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

c) contratto di apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Articolo 48

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.

2. Il contratto di apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l’impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l’accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito al comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;

d) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all’interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;

f) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate

dei vincoli sta il fatto che se il padrone non garantisce la formazione dovuta all'apprendista, al massimo ora si prende una semplice sanzione amministrativa, consistente in un raddoppio dei contributi, ma il contratto di apprendistato *resta valido*. Dov'è finito l'importanza del diritto-dovere della formazione tanto sbandierato dal governo, dalla Moratti, dove sono gli ipocriti lamenti di vari esponenti della maggioranza sullo sfruttamento del lavoro minorile? Cosa resta sui posti di lavoro di tutto questo 'fumo', se non il "dovere" dei giovani di lavorare - l'apprendistato può durare ora anche 6 anni - e stare zitti e il "diritto" dei padroni di avere lavoratori fresco e disponibili, a basso costo? E' chiaro che anche questo contratto, averlo sottratto alla autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro prima necessaria per la sua costituzione, e, in quanto atto tutto privato, alla conseguente possibilità di conoscenza e ispezione per accertare la regolarità del rapporto, che portava per esempio in caso di non assolvimento dell'obbligo della formazione ad annullare il contratto di apprendistato trasformandolo a contratto normale, diventa un grosso regalo ai padroni.

Infine, va denunciato che l'intreccio tra la nuova normativa dell'apprendistato e la "riforma" Moratti invece di eliminare il lavoro nero minorile, invece di dare la possibilità ai giovani minori di 18 anni, se vogliono, di poter lavorare regolarmente, raggiunge l'esatto contrario. In nome di una ipocrita salvaguardia degli obblighi scolastici e della formazione del giovane, oggi un ragazzo o una ragazza minore di 18 anni, se non stanno frequentando la scuola (non importa se sommano anni di bocciature, l'importante è salvare le apparenze), se non stanno facendo percorsi formativi o se non vengono assunti come apprendisti, non possono lavorare; le ditte che li farebbero comunque lavorare li devono tenere per forza "a nero". Che significa questo, in particolare per i tanti ragazzi del sud che lasciano la scuola, è facile immaginarlo.

Il contratto di inserimento.

Questo sostituisce il precedente contratto di formazione-lavoro. Ma non si tratta di una semplice sostituzione. Prima di tutto viene rovesciata la filosofia: da contratto "teoricamente" funzionale a far acquisire una formazione ai giovani lavoratori, a: "contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un

te.

Articolo 49

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

3. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei.

d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante...

Articolo 50

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

Articolo 53

1. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore *non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante*, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

3. ... restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato-regioni. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, *il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento*.

Articolo 54

1. *Il contratto di inserimento è un*

LEGGE 30

progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro...". (!) Cioè, non è più la Ditta che deve formare, ma il lavoratore che deve adattarsi per sperare di inserirsi nel lavoro.

Ma i cambiamenti non finiscono qui. Il contratto di inserimento dà attuazione di fatto a quel salario d'ingresso tanto auspicato dai capitalisti, ma anche sostenuto da sindacati confederali, come la Cisl, in particolare nel Sud. A differenza del contratto di F-L, oggi i padroni potranno inserire i giovani a due livelli di inquadramento inferiore (prima era solo un livello) a quello previsto per la categoria spettante. Quindi, tolto il "fumo" della formazione come scopo qualificante del contratto, peggiorato il salario, resta ancora di più la realtà di un rapporto, già tristemente conosciuto da tanti giovani lavoratori, in tanti posti di lavoro piccoli e grandi, in tante fabbriche anche molto grandi (come Fiat, fabbriche siderurgiche), fatto di supersfruttamento di "carne fresca" senza alcuna formazione effettiva, di ricatto occupazionale, di umiliazione da parte di capi. E i padroni mentre avranno maggiori vantaggi economici, grazie a questa legge, in caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto, la legge non dice che saranno obbligati a trasformare dall'inizio del rapporto il contratto a tempo indeterminato, ma parla solo di maggiorare del 100% la quota dei contributi, già agevolati.

Infine, un altro aspetto nuovo di questa legge: il contratto di inserimento dura di meno, da 9 a un massimo di 18 mesi. Ma è positivo? Diceva un operaio: "mentre prima almeno avevo la garanzia di lavorare per 24 mesi, ora sarò licenziato prima".

Il lavoro a progetto.

Il nome cambia (sostituiscono infatti i contratti di co.co.co) ma la sostanza resta. Cosa siano effettivamente questi contratti "parasubordinati" - che interessano più di 2 milioni e mezzo di lavoratori - lo hanno denunciato nelle piazze, negli scioperi, le migliaia di giovani, ragazze costrette ad accettare - col discorso: o mangi questa minestra o ti butti dalla finestra - questi contratti, per rapporti di lavoro (come i call center, ma anche per mansioni, per esempio nel commercio, da sempre e normalmente disciplinate dai ccnl nel lavoro dipendente) che sono di

contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Articolo 55

1. Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a *garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.*

5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento *il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.*

Articolo 56

1. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui all'articolo 55.

2. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Articolo 57

1. *Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi.* In caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera f), la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

Articolo 59

1. Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore *non può essere inferiore, per*

fatto solo subordinati, anzi più sfruttati e più ricattati, perché senza alcun vincolo, né normativo né contrattuale, né salariale. Oggi, la Legge Biagi porta ancora più avanti questa grande ipocrisia: il contratto a progetto diventa apparentemente più “autonomo” – perché deve essere definito e caratterizzato da un preciso progetto - ma in realtà, proprio in questo modo, ancora più un inaccettabile specchio del completo affossamento dei diritti, di massima precarietà per i lavoratori e di massima flessibilità per le aziende. I lavoratori con questo tipo di contratto lavorano di più ma non hanno diritto a ricevere le retribuzioni contrattuali (anche qui la determinazione del “corrispettivo” che si dice stabilito tra le parti, è evidentemente una pura ipocrisia, sono solo e soltanto i padroni ad imporre miseri importi salariali), non hanno diritto per la ditta a malattia, maternità, infortunio, ferie, TFR; se le assenze superano i 30 giorni o un sesto della durata definita, il rapporto termina automaticamente. Zero contributi, infine, se lavori fino a 30g e 5mila euro in un anno.

I lavoratori svantaggiati.

Ma abbiamo detto che la Legge Biagi vuole essere una “filosofia” organica del capitale, adeguata al sistema di “moderno schiavismo”. In questo sistema, come appunto nel più normale schiavismo, le persone sono valutate secondo la propria possibilità di essere usate per lavorare per il padrone: sono merci buone o difettate – e questo li segna anche come esseri sociali. Mai come ora una legge aveva osato rendere organica, norma questa concezione schiavista, razzista delle persone. La legge Biagi lo fa.

Viene istituita una categoria: i lavoratori “svantaggiati”, vale a dire una sorta di persone “marchiati a vita”, “soggetti – come li chiama la legge – a forte esclusione sociale”. Quindi, non solo che hanno difficoltà per il lavoro ma che dovrebbero essere emarginata dalla società!

Per queste persone il lavoro è una concessione (della serie: tu non dovresti lavorare, ma siccome siamo buoni ti diamo un’occupazione), e, pertanto, devono accettare di lavorare peggio e con meno salario. Chi sono queste persone svantaggiate? Leggendo la lista, è impressionante: ci sono quasi tutti!

I giovani con meno di 25 anni che non abbiano ancora ottenuto un primo impiego retribuito regolarmente; lavoratori migranti; persone che vogliono

più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

Articolo 61

1. ... i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all’articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile 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, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l’esecuzione della attività lavorativa.

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell’anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.

Articolo 62

1. Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;

c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l’autonomia nella esecuzione dell’obbligazione lavorativa;

e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto,

Articolo 66

1. *La gravidanza, la malattia e l’infortunio del collaboratore a progetto non comportano l’estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.*

2. Salva diversa previsione del

riprendere un lavoro e che per due anni non abbiano lavorato o seguito corsi, o che abbiano lasciato il lavoro per conciliare vita lavorativa e familiare; persone adulte che vivano da sole con uno o più figli a carico (e chi non ha figli? Niente lavoro!); persone prive di titolo di studio di livello secondario superiore, prive di un posto di lavoro o in procinto di perderlo; persone con più di 50 anni; disoccupati di lungo periodo (da massimo 12 mesi complessivi); persone affette da una dipendenza ai sensi della legislazione nazionale (?); persone che non hanno trovato lavoro perché hanno condanne; qualsiasi donne di aree geografiche con tassi elevati di disoccupazione, anche in rapporto a quella maschile (più del 150%).

Queste persone, come si vede essenzialmente giovani e donne, vengono messe sullo stesso piano dei "disabili"

Ora, mentre l' Agenzia del Lavoro che ha fatto "tale sforzo" per assumere questi "soggetti svantaggiati" riceverà compensi e sgravi contributivi, mentre anche le cooperative sociali assumendo svantaggiati e disabili riceveranno commesse di lavoro e incentivi; il lavoratore che rifiuti di essere avviato a un progetto di reinserimento o a un corso di formazione o ad un lavoro con un salario del 20% inferiore a quello delle mansioni di provenienza, perde ogni indennità o sussidio che eventualmente prendeva.

Per questi lavoratori, infine, è prevista anche una deroga al principio di parità di trattamento con i lavoratori dipendenti della ditta utilizzatrice: siccome sono "svantaggiati" devono fare lo stesso lavoro degli altri, ma prendere di meno.

Ma anche come, alcuni di questi soggetti, verranno pagati è sintomatico di una concezione razzista.

Lavoro occasionale accessorio

Vogliamo portare, in particolare, l'esempio, di quello che la legge prevede per lavori occasionali di tipo accessorio (di durata non superiore a 30 giorni e con un compenso non superiore a 3.000 euro nel corso dell'anno solare) che potranno essere svolti, non a caso, da: disoccupati da oltre un anno, casalinghe, studenti e pensionati, lavoratori extracomunitari. Per questi lavori il meccanismo oltre che complicato è pregno soprattutto di una concezione umiliante per il lavoratore, per la lavoratrice. Coloro che devono "beneficiare" di questi lavoratori va a com-

contratto individuale, *in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto*, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Articolo 69

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell' articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell' articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell' ordinamento, all' accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

Articolo 70

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale rese da *soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne*, nell' ambito:

- a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- b) dell' insegnamento privato supplementare;
- c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzioni di edifici e monumenti;
- d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- e) della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di so-

prare da 'rivendite autorizzate' (sembrano dei tabacchini) dei *carnet di buoni*, per prestazioni di lavoro accessorio, del valore ognuno di 7,5 euro, in cui è compreso il compenso per il lavoratore (5,80 euro), i contributi previdenziali (1 euro per ogni ora di lavoro), i contributi Inail (0,50 euro) e il rimborso spese per il concessionario di quel lavoratore (0,20 euro); poi il "beneficiario" – il padrone consegna al lavoratore un buono per ogni ora di lavoro prestata; il lavoratore a sua volta va da chi gli ha trovato il lavoro (il concessionario) e gli dà i buoni, ricevendo da questi i 5,80 euro per ogni ora che ha lavorato; il concessionario si prende il suo compenso e col resto paga i contributi per quel lavoratore. Una schifosa umiliazione, che ricorda quasi la "tessera per il pane", per lavori spesso in cui occorre qualità dedizione (assistenza bambini, anziani, malati, insegnamento supplementare, ecc.) pagati alla modica cifra di 5,80 euro all'ora!

L'istituto della certificazione

Ma c'è infine un altro aspetto importante della Riforma Biagi, questa Legge non si potrebbe fare senza la concertazione sindacale. Sia perché i sindacati devono garantire un terreno favorevole e tranquillo alla sua applicazione, ma anche perché la stessa legge per essere attuata effettivamente prevede ben 43 rinvii alla contrattazione tra le parti sociali. Ma non solo, i sindacati confederali entrano anche come gestori diretti di questa Legge; in particolare entreranno a pieno titolo nel grande business dell'attività di intermediazione tra domanda e offerta. Su molte materie i padroni potranno fare accordi separati a livello territoriale e aziendale, con i sindacati più filopadronali, peggiorativi di quelli nazionali.

Certo la Legge prevede che nel caso non vi sia accordo tra le parti sociali, il Ministro del lavoro potrà regolare tutto con un decreto sostituendosi ai sindacati, ma come il 'Patto per l'Italia' ci ha ampiamente dimostrato, soprattutto cisl, uil, cisal, e company non si vorranno certo sottrarre ad accordi che darebbero loro più potere e porterebbero non pochi benefici anche per le loro casse.

Ma è soprattutto con il ruolo poi dei sindacati negli **Enti Bilaterali** organismi costituiti da "associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro", che questa legge attua un altro significativo passaggio da

lidarietà.

2. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3 mila euro sempre nel corso di un anno solare.

Articolo 71

1. Possono svolgere attività di lavoro accessorio:

- a) disoccupati da oltre un anno;
- b) casalinghe, studenti e pensionati;
- c) disabili e soggetti in comunità di recupero;
- d) lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

2. I soggetti di cui al comma 1, interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio, comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle province, nell'ambito territoriale di riferimento, o ai soggetti accreditati di cui all'articolo 7. A seguito della loro comunicazione i soggetti interessati allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio ricevono, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.

Articolo 72

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più *carnet di buoni* per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 euro.

2. Il prestatore di prestazioni di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso uno o più enti o società concessionari di cui al comma 5 all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio, in misura pari a 5,8 euro per ogni buono consegnato. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

3. L'ente o società concessionaria provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni per prestazioni di lavoro accessorio, registrando i dati anagrafici e il codice fiscale e provvedendo per suo conto al versamento dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, in misura di 1 euro e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura di 0,5 euro.

4. L'ente o società concessionaria

LEGGE 30

sindacato di tutela dei lavoratori, a sindacato di tutela degli interessi dei padroni.

Questi Enti avranno un potere rilevante, in materia di “certificazione del rapporto di lavoro, per gli atti di rinuncia e transazioni, di promozione dell’occupazione, di intermediazione nell’incontro tra domanda e offerta, di programmazione di attività formative, ecc.”. Un enorme potere insieme a un business di miliardi di euro!

Per i lavoratori si tratta invece di un ennesimo micidiale colpo alle garanzie salariali e normative. E’ esemplare in questo il nuovo **Istituto della “certificazione”** che con la Legge Biagi faranno gli Enti Bilaterali.

I lavoratori e le aziende potranno “mettersi d’accordo” sulla qualificazione del tipo di contratto prescelto, contratto intermittente, ripartito, a tempo parziale, nonché il ricorso alla certificazione viene previsto per le collaborazioni a progetto, per i contratti di associazione in partecipazione, per i lavori occasionali, per la distinzione tra interposizione illecita e appalto genuino, per rinunce e transazioni, per la tipologia dei rapporti attuati da una cooperativa. Lo scopo è in realtà quello di imporre al lavoratore un contratto peggiore di quelli nazionali, col beneplacito della legge e dei sindacati e soprattutto impedire che dopo il lavoratore possa far ricorso contro l’azienda.

Questo è molto grave. Si tratta di far diventare da un giorno all’altro legale ciò che fino ad ora era reato, e che ha consentito a tanti lavoratori, ai cobas, non solo di ottenere quello che era stato negato ma anche di far condannare i padroni per estorsione; con questa legge c’è il rischio che anche le cause giudiziarie ancora in corso vengano bloccate e archiviate, negando ai lavoratori i loro sacrosanti diritti salariali e normativi. Su questo, ci basta riportare una denuncia fatta dalla stessa cgil: “con le nuove norme sulla certificazione, all’interno dei nuovi enti bilaterali, potrà essere lo stesso sindacato a rendere più difficile per i lavoratori far rispettare i propri diritti, certificando la tipologia contrattuale e le modalità di svolgimento dell’attività; sarà anche possibile per il lavoratore, decidere “liberamente” (del tipo: “se vuoi un lavoro prima passiamo insieme dall’ente bilaterale”) di rinunciare in anticipo ad alcuni suoi diritti (premio di produzione, gratifiche, ecc.) e il sindacato “metterà i bollini” su tutto questo”.

ria trattiene l’importo di 0,2 euro, a titolo di rimborso spese.

Articolo 75

1. *Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale e a progetto di cui al presente decreto, nonché dei contratti di associazione in partecipazione di cui agli articoli 2549-2554 del codice civile, le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo.*

Articolo 78

1. La procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.

d) l’atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

3. I contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza.

4. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche per l’individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Articolo 80

1. Nei confronti dell’atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l’atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l’autorità giudiziaria di cui all’articolo 413 del codice di procedura civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l’atto di certificazione anche per vizi del consenso.

Articolo 83

1. La procedura di certificazione di cui al capo I è estesa all’atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell’articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento de-

proletari comunisti

**materiali C.P. 2290 TA/5
74100 Taranto**

e-mail:

ro_red@libero.it
