

Il presidente della Commissione Lavoro del Senato Treu alimenta la leggenda secondo cui la legge Biagi avrebbe determinato una proliferazione di nuovi contratti di lavoro precario. Non è così

MA DOVE SONO I “NUOVI TIPI DI LAVORO” CHE SAREBBERO STATI INTRODOTTI DALLA LEGGE BIAGI?

di PIETRO ICHINO

Publicato sul Corriere della Sera - 21 marzo 2007

In un'intervista a "la Repubblica" uscita ieri il presidente della Commissione Lavoro del Senato, Tiziano Treu, imputa alla legge Biagi "un proliferare di tipologie contrattuali delle quali non si sentiva per niente il bisogno". Poiché la questione è di scottante attualità politico-legislativa, chiedo a Treu di essere più preciso su questa proliferazione, che a me non risulta affatto: quali sono i nuovi tipi di contratto introdotti dalla legge del 2003, che andrebbero "sfrondati"?

A me risulta che un aumento rilevante delle forme possibili di rapporto di lavoro si è verificato tra il 1997 e il 1998, quando lo stesso Treu era ministro del Lavoro: è del 1997 l'introduzione in Italia del lavoro temporaneo tramite agenzia – rispetto al quale la legge Biagi non ha cambiato una virgola – così come il riconoscimento e la prima regolazione degli *stages* per i giovani in uscita da scuola e università. È del 1998 il riconoscimento del *job sharing*, altrimenti detto "lavoro gemellato", ad opera di una circolare ministeriale, che la legge del 2003 si è limitata a trascrivere parola per parola.

La legge Biagi, poi, non ha fatto altro che regolare – sempre in modo più rigoroso rispetto all'ordinamento precedente – e a denominare in modo nuovo alcuni tipi di rapporto di lavoro già esistenti. Così, prima del 2003 c'erano due tipi di contratto di formazione e lavoro, di cui uno ad alto contenuto formativo, che è stato sostituito dal nuovo "apprendistato professionalizzante", e uno a basso contenuto formativo, che è stato sostituito e fortemente limitato nel suo possibile campo di applicazione con il "contratto di inserimento". Prima del 2003 le imprese private potevano attivare le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.) senza alcun vincolo, né formale né sostanziale; ora queste collaborazioni sono sostituite dal "lavoro a progetto", che comporta per le imprese maggiori vincoli e oneri, oltre che alcuni diritti per i lavoratori, prima inesistenti.

La severa legge sui contratti a termine del 1962 prevedeva già, esplicitamente, la possibilità di assunzione per rapporti di durata inferiore a dodici giorni per lavori occasionali, consentendo addirittura, in questi casi, la pattuizione orale, senza alcuna formalità particolare. Ora, la legge Biagi disciplina questi rapporti battezzandoli "lavoro a chiamata" (*job on call*), imponendo vincoli e restrizioni formali e sostanziali che prima non c'erano. Qualcuno nella maggioranza si propone di sopprimere questa norma; ma nessuno ha chiarito se ciò significhi che sarà vietato assumere un cameriere per un banchetto della durata di un solo giorno, oppure una hostess per un congresso che dura solo una settimana, come si è sempre fatto, o se ciò significhi invece privare questi rapporti della disciplina protettiva disposta dalla legge del 2003, che prima mancava del tutto. In entrambi i casi sarebbe, dal punto di vista politico e pratico, una sciocchezza.

Il solo tipo di contratto nuovo introdotto dalla legge Biagi è il cosiddetto *staff leasing*, cioè la somministrazione di lavoro stabile. Ma si tratta, appunto, di lavoro stabile, cui si applica l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, mentre esso non è soggetto al licenziamento collettivo: per questo aspetto è dunque lavoro più stabile ancora di quello a tempo indeterminato alle dipendenze di una grande impresa. La nuova legge lo ha previsto per quella miriade di servizi – pulizia, portineria, call center, ricerche di mercato, ecc. – che oggi vengono svolti in forma di appalto di servizi, per lo più da aziendine dove lo Statuto dei lavoratori non si applica; se questi servizi venissero svolti in forma di *staff leasing*, oltre alla maggiore stabilità sarebbe garantita ai lavoratori anche la parità di trattamento rispetto ai dipendenti dell'impresa committente. È questo il nuovo tipo di contratto di lavoro che dovrebbe essere soppresso? E chi mai dovrebbe trarre vantaggio da questa soppressione?