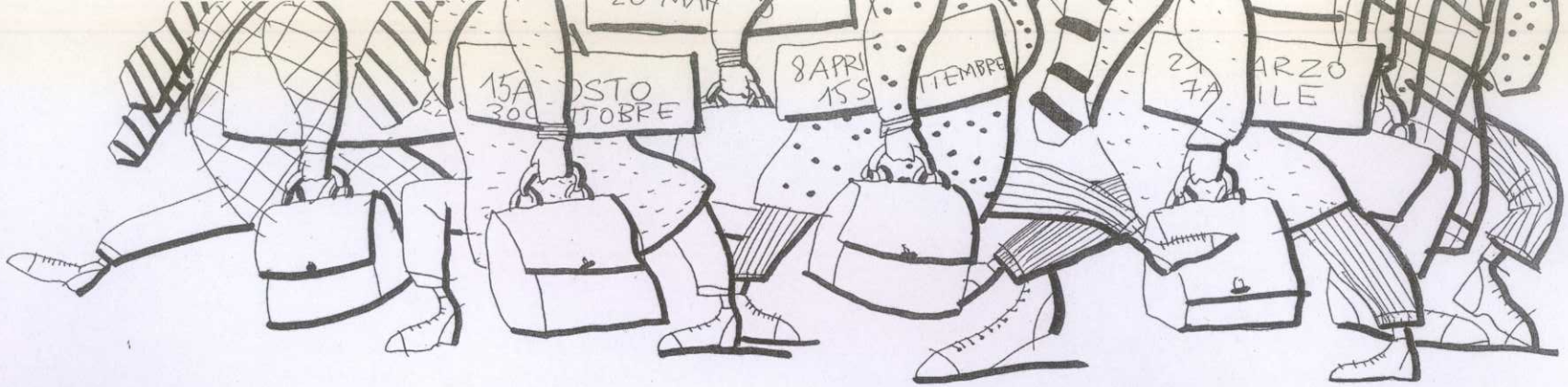
In collaborazione con
Antex
People at work for People at work
MYTHOS
Sistema di Consulenze Integrate
GRUPPO SOGES

CORRIERE DELLA SERA
DOSSIER
CorriereEconomia

In collaborazione con
Antex
People at work for People at work
MYTHOS
Sistema di Consulenze Integrate
GRUPPO SOGES

COSI' CAMBIA IL MERCATO DEL LAVORO

Le opportunità, per aziende e dipendenti, della Legge Biagi in 60 domande e 60 risposte



Era il 14 febbraio 2003, un venerdì, san Valentino, quando fu approvata la legge numero 30, «Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro». La Legge Biagi. Marco Biagi, l'economista autore del «Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia», consulente dal ministro del Welfare, Roberto Maroni, era stato ucciso dalle Brigate Rosse 11 mesi prima.

All'articolo 1, comma 1, la legge recita: «Realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti, intesi a (...) migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di prima occupazione, con particolare riguardo alle donne e ai giovani (...)». La legge ora è entrata in vigore, in questi giorni ne discutono le parti sociali. E' previsto per oggi l'incontro dei sindacati confederali con gli imprenditori, in Confindustria.

Ma quali sono i punti di forza della nuova normativa? Quali quelli di debolezza? Che cosa cambia per chi cerca un impiego, per chi lo offre? Come saranno d'ora in poi i rapporti di collaborazione continuativa o il part time, con che contratti verrà regolato l'ingresso nel mondo del lavoro? In questa guida, elaborata dagli uffici studi di Antex, Mythos e Soges, prova a spiegarlo *Corriere Economia*, in 60 domande e 60 risposte.

Troverete scritto, per esempio, che cosa sono le agenzie di staff leasing: le nuove strutture che affittano manodopera, diverse dalle agenzie interinali, perché il lavoro temporaneo è stato abolito. Conoscerete il «lavoro intermittente», o job on call, lavoro a chiamata: un soggetto si rende disponibile a rispondere alle chiamate saltuarie del datore di lavoro. Riceve un'indennità di disponibilità ma, se poi rifiuta di presentarsi, può essere condannato a risarcire i danni.

Leggerete che può essere richiesto lo straordinario anche al lavoratore part time, il quale può godere del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno soltanto se questa clausola è dichiarata nel contratto. Saprete che non si possono più fare assunzioni con contratti di formazione lavoro, da sostituire con i «contratti di inserimento»; che per gli studenti sono previsti tirocini estivi; e che, per trovare un impiego, si può consultare la Borsa continua nazionale del lavoro.

Sono novità dallo scopo dichiarato di portare la percentuale minima di occupati dal 54 per cento (media italiana) al 65 per cento (media europea). Ma i pareri sono discordi. Se Confindustria, infatti, apprezza la legge, la Cgil la considera lesiva dei diritti.

«Ho qualche perplessità sulle restrizioni ai co.co.co., i collaboratori coordinati e continuativi, uno strumento che aveva portato ottimi risultati con un milione 600 mila persone impiegate — dice Guidalberto Guidi, vicepresidente della Confederazione degli industriali —. Ma giudico la riforma Biagi molto positiva. Eleva il livello di occupazione e dà risposta alle fasce più deboli della popolazione, come le donne e le persone di 45-50 anni di bassa qualificazione professionale. Sono importanti la riforma del collocamento, per esempio, e la liberalizzazione del part time, finora in difficoltà in Italia proprio per la troppa rigidità».

La posizione di Guidi è che, a fronte di un'occupazione sommersa «che incide per il 27-30 per cento sul Pil, è benvenuta qualunque forma di lavoro che possa eliminare l'anomalia».

Contrario è Claudio Treves, coordinatore del mercato del lavoro in Cgil. «Ridurre la tutela dei lavoratori per potere aumentare l'occupazione è un'impostazione inaccettabile — dice —. Si dà per assunto che l'impresa abbia bisogno di tanti rapporti non più flessibili, ma più precari, quando i dati dell'economia dicono che quel che davvero serve alle aziende è la qualità, la competenza professionale. Con questa legge tutte le tipologie d'impiego vengono riviste fino ad annullare i diritti delle persone. Viene stravolto il part time, s'incentiva l'occupazione con orari indefiniti e salari bassissimi, e il lavoro a chiamata è il massimo della ricattabilità. Si obbligano le persone a essere sempre disponibili, virtualmente dipendenti, negando loro il diritto di cercarsi un altro lavoro quando l'impresa non le chiama. Si trasferisce il rischio d'impresa sui lavoratori».

Posizioni opposte, come si può vedere. La Legge Biagi rappresenta, quindi, una sfida per tutti. Ecco, con una serie di domande e risposte, tutto quello che bisogna sapere sulla riforma del mercato del lavoro. Per diventare soggetti consapevoli, capire le novità e, soprattutto, sfruttare al meglio le opportunità che si aprono. Alle aziende, ma anche ai lavoratori.

Ecco gli esperti che ci guidano tra le novità della riforma

La guida alla Riforma Biagi, che ha rivoluzionato il mercato del lavoro, è stata realizzata in collaborazione con gli esperti di tre società attive nel campo della consulenza: Antex, Mythos e Soges.
Antex è un gruppo che vanta oltre quarant'anni di esperienza nel settore della consulenza del lavoro e della fornitura di servizi di gestione e amministrazione del personale in outsourcing. Forte dell'esperienza maturata, Antex ha creato un sistema integrato di servizi Hrm (Human resource management) che eroga in modalità Esp (External service provider) e Bpo (Business process outsourcing).
Mythos è una tra le più innovative imprese di consulenza operanti oggi in Italia nelle aree economica (aziendale e finanziaria) e giuridica (legale e tributaria). Un collaudato percorso metodologico ha dato vita al progetto industriale Mythos: un sistema di prodotti di consulenza che, anticipando i bisogni dell'imprenditore, sono in grado di trasformare i problemi dell'azienda in vantaggio competitivo.
Fondato nel 1974, il Gruppo Soges si presenta come uno dei principali operatori italiani della consulenza strategica ed organizzativa e della formazione. È oggi una realtà multinazionale che opera con 7 sedi in Italia e 8 all'estero.
Simili per dimensioni di fatturato, numero di collaboratori e tipologia di clienti, le tre società hanno deciso di unire le loro competenze per dare vita a un progetto di servizio integrato alle imprese che dovranno necessariamente affrontare i grandi cambiamenti della riforma del mercato del lavoro.

Antex
People at work for People at work

MYTHOS
Sistema di Consulenze Integrate

GRUPPO SOGES

LEGGE BIAGI Guida pratica alle nuove forme contrattuali che consentono alle imprese di migliorare la propria efficienza

Così la flessibilità entra in azienda

Più facile il ricorso al lavoro in affitto, part time meno rigido e possibilità di gestire i picchi stagionali di attività

Dal lavoro a progetto ai contratti d'inserimento, dal lavoro a chiamata al job sharing, allo staff leasing. Per le imprese l'entrata in vigore della legge Biagi consente di poter gestire con maggiore flessibilità, rispetto al passato, la risorsa lavoro. Ottimizzando l'utilizzo delle professionalità interne e, ove possibile, affidando ad aziende specializzate attività non strategiche o per le quali si ritiene opportuno avvalersi di competenze esterne (contratti di outsourcing, di somministrazione di lavoro, di consulenza, e così via). Ecco come usare al meglio i nuovi strumenti.

Collaboratori, ora il lavoro è a progetto

Definizione	Esclusioni	Risoluzione del contratto	Vecchi rapporti
Rapporto contrattuale di collaborazione coordinata e continuativa riconducibile a uno o più progetti specifici o programma di lavoro o fasi di esso	Il lavoro a progetto non è applicabile: ■ alle professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data del 24 ottobre 2003; ■ alle collaborazioni coordinate e continuative a favore di associazioni e società sportive dilettantistiche; ■ ai componenti di organi di amministrazione e controllo delle società e ai partecipanti a collegi e commissioni; ■ alle collaborazioni coordinate e continuative rese da persone che percepiscono la pensione di vecchiaia; ■ alle collaborazioni occasionali, per ogni singolo committente di durata non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e con un compenso pari o inferiore a 5.000 euro	■ Alla realizzazione del progetto, del programma di lavoro o fase di esso che costituisce l'oggetto del contratto; ■ prima della naturale scadenza per giusta causa; ■ secondo le norme o modalità stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale	Le collaborazioni coordinate e continuative in corso alla data del 24 ottobre 2003, che non possono essere ricondotte a un progetto, programma di lavoro o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre il 24 ottobre 2004. Termini diversi, anche superiori all'anno, potranno essere stabiliti da accordi aziendali

STAFF LEASING

■ **Devo coprire lo svolgimento di un servizio in azienda senza assumere direttamente il personale necessario: a chi mi posso rivolgere?**

Alle Agenzie di staff leasing, autorizzate dal ministero del Lavoro. Le Agenzie «affittano» manodopera sia alle aziende sia a soggetti non imprenditori (liberi professionisti, associazioni culturali, sportive ecc.) sulla base delle loro esigenze produttive e organizzative.

■ **Se si tratta di un «affitto» di prestazioni lavorative tutti gli oneri di gestione del rapporto lavorativo sono a carico dell'Agenzia?**

Esattamente. Il lavoratore è assunto e retribuito dall'Agenzia di staff leasing e può essere licenziato soltanto da questa. Il lavoratore «in affitto», però, deve svolgere l'attività aziendale secondo le direttive impartite dal soggetto che utilizza le sue prestazioni.

■ **[...] non ritengo strategici per il business aziendale, ad esempio i processi operativi dell'information communication technology. Quali alternative ho?**

Affidarne la gestione in appalto/outsourcing: un soggetto esterno, specializzato nel settore, organizzerà i mezzi necessari per l'esecuzione del servizio, assumendosi il rischio d'impresa.

■ **Per un imprenditore, che differenza c'è tra l'appalto di servizi e lo staff leasing?**

Nell'appalto, l'organizzazione dei mezzi necessari per l'esecuzione dell'opera o del servizio, così come l'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori, nonché il

[...] tà siano svolte da alcuni miei dipendenti direttamente presso l'altra società. Infrango qualche legge?

Assolutamente no, perché il datore di lavoro dei dipendenti «distaccati» ha un effettivo interesse allo svolgimento delle attività, anche se svolte presso un'altra azienda. Il distacco del personale non è comunque definitivo. Certamente, se non esistessero questi elementi allora si prefigurerebbe un ruolo di fornitura irregolare di manodopera, rischiando sanzioni amministrative e penali, mentre il lavoratore interessato al distaccamento «irregolare» potrebbe chiedere l'assunzione nell'altra azienda.

[...] di un numero maggiore di lavoratori dipendenti soltanto in alcuni periodi dell'anno. Quale tipo di contratto posso utilizzare?

La Riforma Biagi ha introdotto un nuovo contratto di lavoro subordinato chiamato «lavoro intermittente». In questo caso l'attività viene prestata quando lo richiede il datore di lavoro, a propria discrezione.

■ **Come deve essere retribuito il lavoratore intermittente?**

Il trattamento retributivo sarà costituito dal compenso per la prestazione eseguita e da un'ulteriore indennità di disponibilità, se pattuita, per cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda e fornire l'attività richiesta. Per le prestazioni durante i fine settimana, le ferie estive, le vacanze natalizie o pasquali, o comunque

■ **Che cosa succede se la persona con cui ho stipulato un contratto di lavoro intermittente si rifiuta senza giustificazioni di prestare la sua opera?**

Un simile atteggiamento può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione dell'indennità di disponibilità per il periodo successivo all'ingiustificato rifiuto e un congruo risarcimento per il danno recato al datore di lavoro nella misura prevista dal contratto collettivo o, in mancanza, da quello di lavoro.

■ **E se il lavoratore si ammala durante il periodo in cui rimane a casa?**

Il lavoratore deve comunicare subito al datore di lavoro la durata della malattia. Se non lo fa, perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, sempre che non siano previste soluzioni diverse nel contratto individuale.

IL LAVORO RIPARTITO

■ **Devo ricoprire in modo costante una posizione lavorativa: quale contratto posso utilizzare?**

Un contratto di lavoro ripartito: due persone assumono con uguale responsabilità l'adempimento di un'unica e identica posizione lavorativa, determinando a loro discrezione le modalità di realizzazione. I due lavoratori devono informare preventivamente il datore, almeno ogni settimana, dell'orario che effettuerà ciascuno di loro. Entrambi si assumono il rischio di sostituire l'altro coobbligato in caso di impossibilità a presentarsi.

■ **Come devo retribuirli?**

I trattamenti economici e normativi dei lavoratori sono

Sì. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale orizzontale sarà considerato lavoro supplementare; in quelli a tempo parziale verticale o misto si tratterà invece di lavoro straordinario. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare/straordinario che possono essere

■ **Devo inviare alla direzione provinciale del lavoro competente copia del contratto di assunzione part time entro 30 giorni dalla sua stipula?**

No, la norma che imponeva questo obbligo è stata abrogata.

■ **Per quanto tempo posso tenere in azienda un lavoratore «affittato»?**

Se il lavoratore svolge una delle specifiche attività previste dalla legge, non esistono limiti di durata. Negli altri casi il periodo di tempo sarà predeterminato in relazione alle esigenze aziendali.

■ **Che cosa cambia rispetto al lavoro temporaneo?**

Il lavoro temporaneo è stato abolito. Al suo posto è stata introdotta questa nuova figura di staff leasing che si caratterizza per una flessibilità decisamente maggiore sia per la durata sia per le ipotesi di ricorso.

APPALTO DI SERVIZI

■ **Ho deciso di non occuparmi più di una serie di servizi che**

rischio d'impresa sono totalmente a carico di chi assume la realizzazione dell'incarico. Nello staff leasing, invece, tutti questi oneri restano sotto la responsabilità dell'azienda che utilizza lo strumento della somministrazione di lavoro. Sia nell'appalto che nello staff leasing, tuttavia, entrambe le parti sono responsabili dei trattamenti retributivi e degli adempimenti contributivi per i lavoratori. Se l'appaltatore o l'Agenzia risultassero inadempienti, la responsabilità deve essere assunta completamente dall'altro soggetto.

DISTACCO DI PERSONALE

■ **Per realizzare un progetto aziendale in partnership con un'altra impresa del settore bisogna che per un certo periodo di tempo determinate attivi-**

IL LAVORO INTERMITTENTE

■ **Vista la mia particolare attività commerciale ho bisogno**

tanziè o pasquali, o comunque in altri periodi predeterminati e stabiliti dai contratti collettivi, l'indennità di disponibilità spetta solo se c'è l'effettiva chiamata del datore di lavoro.

Il posto? Lo trovi con il web

Le Agenzie e Internet. Le aziende che hanno la necessità di individuare le candidature interessanti da valutare per un'eventuale assunzione possono rivolgersi alle Agenzie per il lavoro autorizzate all'attività di ricerca e selezione del personale o anche solo di semplice intermediazione (incontro domanda-offerta di lavoro). Ci sono anche altri soggetti intermediari autorizzati, come le Università, i Comuni, le Camere di Commercio, gli Istituti di istruzione secondaria, le associazioni sindacali e di categoria. Infine, tramite Internet, ci si potrà anche connettere a una banca dati nazionale telematica, la «Borsa continua nazionale del lavoro» (alimentata sia dagli operatori pubblici, sia dai privati autorizzati e accreditati), e inserire direttamente il profilo ricercato consultando le candidature disponibili su tutto il territorio nazionale.

mativi dei lavoratori sono proporzionati alla prestazione effettivamente eseguita.

■ **Cosa succede se uno dei due lavoratori dà le dimissioni?**

Se non esiste una diversa intesa tra le parti, le dimissioni di uno dei lavoratori coobbligati comporta la risoluzione del rapporto per entrambi o la trasformazione del contratto del lavoratore che si dichiara disponibile in contratto di lavoro subordinato full-time o part-time.

IL LAVORO A TEMPO PARZIALE

■ **Oggi, diversamente dal passato, posso chiedere a lavoratori part time con contratto a tempo determinato prestazioni che vanno oltre l'orario pattuito in sede di assunzione?**

ordinario che possono essere effettuate, i ricorsi e le eventuali conseguenze nel superare i limiti consentiti, sono previsti dalla contrattazione collettiva.

■ **Se un lavoratore part time rifiuta il lavoro supplementare, lo posso licenziare?**

No. Il rifiuto da parte del lavoratore non rientra in alcun caso negli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

■ **Posso variare l'orario del lavoratore part time?**

Sì. Il datore di lavoro e il lavoratore part time, sia per i contratti a tempo indeterminato sia per quelli a tempo determinato, possono concordare clausole flessibili nella variazione della collocazione temporale della prestazione o clausole elastiche nell'aumento di durata dell'attività lavorativa.

■ **Se assumo lavoratori part time, devo dare qualche comunicazione ai dipendenti che già lavorano con me?**

Sì. Il datore di lavoro deve informare le persone già occupate a tempo pieno in unità produttive nello stesso ambito comunale. Lo può fare anche con una comunicazione scritta, esposta nei locali dell'impresa in luogo accessibile a tutti e prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione del rapporto di lavoro: il datore non deve giustificare l'eventuale proprio diniego.

■ **I dipendenti part time hanno diritto di precedenza se intendo assumere lavoratori full time?**

Sì, ma soltanto se il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno è stato espressamente concordato nel contratto di lavoro part time.

LEGGE BIAGI Crescono le possibilità di occupazione, si ampliano le opportunità di carriera. Ma i sindacati temono un aumento della precarietà

La riforma vista dalla parte dei lavoratori

Maggiore dinamismo, nuove opportunità di carriera, crescita del proprio know how e del bagaglio professionale, possibilità di beneficiare di una formazione continua. Sono i vantaggi per i lavoratori di un corretto ed equilibrato uso, da parte delle imprese, della legge Biagi. Opportunità che interessano sia i già occupati, sia i giovani, sia coloro che sono stati espulsi dal mondo del lavoro e che ora possono trovare nuovi sbocchi occupazionali. Vediamo cosa cambia e come evitare che flessibilità faccia solo rima con precarietà.

FLESSIBILITA' E FORMAZIONE

■ **Se l'azienda in cui lavoro come dipendente decidesse di introdurre gli strumenti di flessibilità previsti dalla legge Biagi, perderei la mia attuale stabilità lavorativa?**

L'attuale senso comune porta spesso a confondere «flessibilità» con «precarietà». In realtà, un impiego flessibile pensato nell'ottica della legge Biagi offre al lavoratore la possibilità di mantenere un dinamismo professionale che gli permette di accrescere il proprio know how, anche in ottiche diverse da quelle di competenza, e di allacciare sempre nuovi rapporti nel mondo del lavoro.

■ **Quali vantaggi otterrei se l'azienda per cui lavoro introducesse l'utilizzo di una formazione continua?**

Una formazione continua, che copre quindi l'intero arco della vita professionale di un lavoratore, consente di accrescere il know how e le competenze, spianando al dipendente la strada verso posizioni di maggior responsabilità all'interno dell'azienda e contemporaneamente verso bacini di mercato sempre più vasti.

■ **Se l'azienda per cui lavoro decidesse di inserire nel suo organico risorse variabili, che cosa cambierebbe per me dal punto di vista organizzativo e relazionale?**

Favorire una politica di integrazione porterà a un clima di collaborazione e di scambio che agevola il miglioramento dei rapporti professionali e umani. Inoltre, l'anzianità aziendale raggiunta dal lavoratore già presente permetterà di gestire al meglio la suddivisione delle attività lavorative e di porlo come guida e diretto referente delle nuove risorse.

IL CONTRATTO DI INSERIMENTO

■ **Ho 40 anni, da 10 sono disoccupato e ovviamente vorrei tornare a lavorare, ma purtroppo ho perso la mia professionalità: con quale contratto potrei essere assunto/a?**

Con il contratto di inserimento, basato sull'adattamento delle proprie competenze attraverso un piano individuale di addestramento e reinserimento in un determinato contesto lavorativo per una durata minima di 9 mesi e massima di 18. Prima della scadenza prevista, il contratto di inserimento può essere trasformato in contratto a tempo indeterminato: l'azienda che assume il lavoratore beneficia di sgravi contributivi.

LAVORO RIPARTITO E CONTRATTO A CHIAMATA

■ **Sono uno studente universitario e vorrei conciliare l'attività di lavoro con lo studio. Quali opportunità mi si presentano?**

Oltre al part time, esistono altre due possibilità: il lavoro ripartito e il contratto a chiamata. Con il lavoro ripartito due persone garantiscono al datore di lavoro un'unica prestazione, con il vantaggio di gestire autonomamente la distribuzione temporale dell'orario e le eventuali sostituzioni sulla base degli impegni personali. Nel contratto a chiamata, invece, l'attività è prestata solo quando il datore di lavoro la richiede per esigenze individuate dalla contrattazione collettiva o dalla legge: in via sperimentale, questo nuovo tipo di contratto può essere stipulato da giovani disoccupati che abbiano meno

di 25 anni. Chi si impegna a rispondere alla chiamata, oltre alla retribuzione per l'attività svolta, ha diritto a percepire anche un'indennità di disponibilità.

■ **Ho 55 anni e ho perso il lavoro: quale contratto può farmi l'azienda interessata ad assumermi?**

Il contratto di inserimento e quello di lavoro a chiamata. Il primo ha una durata determinata e può essere stipulato con categorie che si intende agevolare nell'inserimento lavorativo, tra cui appunto i lavoratori disoccupati che abbiano più di 50 anni. Il secondo contratto, invece, può essere stipulato in via sperimentale anche con lavoratori che abbiano più di 45 anni e siano iscritti alla liste di collocamento, di mobilità, o che risultino espulsi dal ciclo produttivo.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

■ **In che modo il contratto di apprendistato può agevolare la mia formazione professionale?**

Dai 15 anni di età in poi, un primo tipo di contratto di apprendistato dà la possibilità di assolvere l'obbligo scolastico sino ai 18 anni e successivamente, tra i 18 e i 29 anni, sarà possibile concludere un contratto di apprendistato «professionalizzante» per acquisire una specifica e ulteriore qualifica. Una terza tipologia di apprendistato può essere stipulata da persone tra i 18 e i 29 anni: prevede percorsi di alta formazione e di specializzazione tecnica superiore, oltre al conseguimento di diplomi secondari e universitari.

TIROCINI ESTIVI

■ **Faccio il quinto anno di liceo e durante le vacanze vorrei svolgere una breve esperienza lavorativa: con quale contratto posso essere inserito?**

Per gli studenti c'è la possibilità di svolgere un periodo di tirocinio tra la fine dell'anno scolastico, o accademico, e l'inizio del successivo, senza creare un rapporto di lavoro. La

LEGGE BIAGI L'apprendistato si rifà il look, stage estivi con borsa lavoro, piani d'addestramento per gli espulsi dal mercato

Giovani e disoccupati, nuove chance

Va in pensione la «formazione lavoro», al suo posto il contratto d'inserimento che può durare fino a 18 mesi

Nuovo look per il contratto di apprendistato, che perde alcuni vincoli ma conserva le agevolazioni contributive. Stop ai contratti di formazione e lavoro, mentre stage o tirocini estivi vengono incentivati. Ecco che cosa cambia nel rapporto tra le imprese e i giovani in cerca di un'occupazione e di una formazione sul luogo del lavoro.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

■ Ho saputo che la riforma Biagi ha introdotto nuovi contratti di apprendistato. Quelli che ho già stipulato con i miei dipendenti subiscono modifiche, oppure posso continuare ad applicarli seguendo le modalità in vigore sino ad oggi?

I contratti di apprendistato stipulati prima del 24 ottobre 2003 non sono soggetti ad alcuna variazione. Non solo: fino all'entrata a regime dei nuovi contratti di apprendistato, quelli già previsti dalla precedente normativa possono continuare ad essere applicati anche per le assunzioni che si sono concluse a partire dal 24 ottobre 2003 in avanti, con il vantaggio di non dover più chiedere l'autorizzazione preventiva agli Uffici competenti, in quanto abolita dalla riforma Biagi.

■ Quali sono le caratteristiche dei nuovi contratti di apprendistato: posso utilizzarli tutti indifferentemente?

I nuovi contratti di apprendistato vengono applicati in tutti i settori e si distinguono in tre tipologie. Alla prima vi accedono i giovani tra i 15 e i 18 anni di età per completare

Imparare un mestiere

(Le tre nuove tipologie dei contratti per l'apprendistato)

Tipologie contratto	Istruzione e formazione	Apprendimento tecnico professionale	Percorsi di alta formazione
Chi è interessato	Giovani e adolescenti che hanno compiuto 15 anni di età	Giovani tra i 18 o i 29 anni, o dal 17° anno di età per chi ha già una qualifica professionale conseguita in base alla legge Moratti	Giovani tra i 18 e i 29 anni, o dal 17° anno di età per chi ha già una qualifica professionale conseguita in base alla legge Moratti
Durata	Massimo 3 anni	Da un minimo di 2 anni a un massimo di 6 in base alle previsioni dei contratti collettivi	Verrà decisa dalle Regioni

dono giovani tra i 18 (o 17 in taluni casi) e i 29 anni di età e la durata del contratto sarà stabilita dalle singole regioni.

■ Nei nuovi contratti di apprendistato, per le attività e gli obblighi formativi devo continuare a regolarmi secondo i criteri già previsti?

Per i nuovi contratti di apprendistato, le attività formative a favore dell'apprendista saranno regolamentate dalle singole Regioni. Sino ad allora non sono applicabili.

■ Per gli apprendisti con cui ho stipulato un contratto sono stati confermati gli sgravi contributivi a mio favore?

Sì. Per tutti i contratti di apprendistato,

data, si ritiene che possano essere conclusi i relativi contratti. E' tuttavia necessario attendere la pronuncia del ministero del Lavoro in merito alla copertura finanziaria per questi contratti.

■ Quali lavoratori potrò assumere con il contratto di inserimento?

Ci sono numerose figure, vediamole:

- persone tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata dai 29 ai 32 anni;
- persone con più di 50 anni prive di un posto di lavoro;
- chi desidera riprendere un'attività lavorativa e non abbia lavorato per almeno due anni;
- donne di qual-

re può usufruire della prestazione del lavoratore garantendogli contemporaneamente una formazione adeguata.

■ Per quanto tempo potrò far durare il contratto di inserimento?

La durata minima del contratto è di 9 mesi, la massima di 18: soltanto se si assumono persone gravemente disabili la durata massima può arrivare fino a 36 mesi.

■ Ci sono agevolazioni per chi assume lavoratori con un contratto di inserimento?

E prevista una riforma ulteriore per quanto riguarda il sistema di incentivi all'occupazione: fino a quando questa non sarà attuata, si continua ad usufruire degli sgravi contributivi dei contratti di formazione e lavoro, ad eccezione delle persone di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Tutti i nuovi co.co.co. vanno nel lavoro a progetto

■ Da gennaio del 2002 ho in azienda alcuni collaboratori coordinati e continuativi. Sono ancora validi questi contratti?

Va verificato se questi rapporti siano riconducibili a uno o più progetti specifici o a programmi di lavoro o a fasi di esso. Infatti dal 24 ottobre 2003 solo nei seguenti casi non è richiesto che il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa venga svolto nella modalità cosiddetta a progetto:

- professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi, esistenti alla data del 24 ottobre 2003;
- collaborazioni coordinate e continuative a favore di associazioni e società sportive dilettantistiche di cui all'articolo 90 della legge n. 289/2002;
- prestazioni di componenti di organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni;
- collaborazioni coordinate e continuative rese da persone che percepiscono la pensione di vecchiaia;
- collaborazioni coordinate e continuative occasionali, per ogni singolo committente di durata non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e con un compenso pari o inferiore a 5.000 euro.

Negli altri casi i contratti restano validi sino alla loro scadenza, ma comunque non oltre il 24 ottobre 2004, fatti salvi accordi sindacali aziendali che potranno prevedere termini più ampi. Al di fuori dei casi previsti dalla legge, bisogna perciò verificare che le attività svolte dai collaboratori attuali siano legate a un progetto o programma di lavoro o fase di esso che abbia una durata determinata o determinabile, altrimenti il rapporto va inquadrato in altre forme di

E contro le liti c'è la certificazione

Le parti che stipulano contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale, a progetto e per i contratti di associazione in partecipazione, possono presentare volontariamente agli organi individuati dalla legge un'istanza scritta per ottenere così la certificazione dei vari elementi costitutivi del rapporto. Lo scopo di questa

un'istanza scritta per ottenere così la certificazione dei vari elementi costitutivi del rapporto. Lo scopo di questa innovazione è quella di prevenire eventuali contenziosi futuri. Purtroppo, però, non è ancora possibile utilizzare questo strumento: bisogna attendere che il ministero del Lavoro fornisca la specifica modulistica.

Una volta pronti i formulari, la domanda andrà inviata agli enti bilaterali territoriali o nazionali (commissioni costituite dalle associazione dei datori e dei prestatori di lavoro), alle direzioni provinciali del lavoro e alle province secondo le direttive impartite dal ministero; alle università pubbliche e private, nonché alle fondazioni universitarie.

L'eventuale assistenza va richiesta agli stessi organi certificatori con un'istanza volontaria redatta per iscritto dalle parti: la conclusione del procedimento è prevista entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.

Vale la pena ricordare che la certificazione non preclude qualsiasi tipo di rivendicazione da parte del lavoratore. Anche dopo aver certificato un contratto, il lavoratore potrà rivolgersi alla magistratura per cercare di dimostrare la differenza tra quanto è stato dichiarato nel contratto certificato e le reali modalità di svolgimento del rapporto.

accedono i giovani tra i 15 e i 18 anni di età per completare il ciclo di istruzione e formazione obbligatorio fino al 18° anno di età, in alternativa alla frequenza scolastica. In questo caso il contratto può avere una durata massima di 3 anni. La seconda tipologia è centrata sulla qualificazione professionale e si tratta di un contratto stipulato con giovani tra i 18 (o 17 in alcuni casi) e i 29 anni di età che avendo assolto l'obbligo scolastico e formativo, lavorano per acquisire una qualificazione professionale: il contratto può durare da un minimo di 2 anni a un massimo di 6. La terza tipologia è finalizzata, invece, a percorsi di alta formazione e specializzazione tecnica superiore, nonché al conseguimento di un diploma di livello secondario e universitario: vi acce-

contratti di apprendistato, anteriori o posteriori al 24 ottobre 2003, continuano ad essere applicate le agevolazioni contributive, cioè il versamento a carico del datore di lavoro di una conveniente somma fissa settimanale al posto dei contributi dovuti in genere per i dipendenti.

IL CONTRATTO DI INSERIMENTO

■ **Posso continuare ad assumere lavoratori con il contratto di formazione lavoro?**

No. Dal 24 ottobre 2003, gli enti preposti all'approvazione dei progetti per i contratti di formazione e lavoro non rilasciano più le relative autorizzazioni. Nel caso in cui al datore di lavoro siano state rilasciate prima di tale

● donne di qualsiasi età che risiedono in un'area geografica con tassi di disoccupazione/occupazione femminile determinati da decreti;
● persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

■ **Quale convenienza avrei ad assumere con contratto di inserimento un lavoratore che ha perso la propria professionalità perché disoccupato da anni?**

È proprio il piano individuale di addestramento che consente la formazione di una professionalità e di quelle specifiche competenze adattate alle esigenze aziendali. Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, perciò, l'imprendito-

sa tra i 18 e i 29 anni.

STAGE E TIROCINI ESTIVI

■ **Posso continuare ad avere stagisti nella mia impresa?**

Sì. È prevista inoltre, durante le vacanze estive, una formula particolare di tirocini promossi in convenzione con università e istituti scolastici per il periodo compreso tra la fine dell'anno accademico o scolastico e l'inizio di quello successivo, nell'ottica dell'inserimento in azienda di adolescenti o giovani iscritti a un ciclo di studi.

■ **I tirocinanti devono essere retribuiti?**

Possono essere concordate eventuali borse di lavoro che comunque non dovranno superare l'importo massimo di 600 euro mensili.

determinata o determinabile, altrimenti il rapporto va inquadrato in altre forme di lavoro subordinato o autonomo.

■ **Quali sono i requisiti qualificanti delle collaborazioni coordinate e continuative?**

Le caratteristiche che distinguono tali collaborazioni dal rapporto di lavoro subordinato o autonomo sono:
● l'autonomia del collaboratore nello svolgimento dell'attività lavorativa, in funzione del raggiungimento del risultato (realizzazione del progetto o programma di lavoro o fase di esso);
● il coordinamento anche temporale con l'organizzazione del committente;
● l'irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione.

■ **Che cosa si intende per progetto, programma di lavoro o fase di esso?**

Per progetto si intende un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata a un determinato obiettivo finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione. Il programma di lavoro o fase di esso consiste invece in un tipo di attività non direttamente riconducibile a un risultato finale caratterizzandosi per la produzione di un risultato solo parziale che sarà integrato da altre lavorazioni e risultati parziali in vista di un obiettivo finale.

■ **E che cosa accade se dopo il 23 ottobre 2003 ho stipulato un contratto di collaborazione coordinata e continuativa senza definire un progetto o una sua fase?**

Dal 24 ottobre 2003 i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che si sono instaurati senza individuare uno specifico progetto o un programma di lavoro o una sua fase, verranno considerati, a partire dalla data di costituzione, come rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. A meno che non si provi l'esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo.

■ **Sono state previste tutele in caso di malattia, gravidanza e infortunio del collaboratore?**

Gravidanza, malattia e infortunio non comportano l'estinzione del rapporto che però rimane sospeso, senza obbligo per il committente di dover pagare il compenso. Se si escludono possibili accordi individuali diversi e specifici, la sospensione non comporta la proroga del contratto: questo si estinguerà alla scadenza prevista, a parte i casi di gravidanza che allungano automaticamente la sua durata di 180 giorni o per un periodo di tempo anche più lungo se specificato nell'accordo stesso.

Chi può rientrare in gioco

(Le principali caratteristiche dei contratti d'inserimento)

Chi è interessato	Durata del contratto
■ Soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni, ■ Disoccupati di lunga durata da almeno un anno e di età compresa tra 29 e 32 anni; ■ Ultracinquantenni disoccupati; ■ Disoccupati da almeno due anni; ■ Donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato da apposito decreto, sia inferiore almeno del 20% a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile; ■ Persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico	Da un minimo di 9 mesi a un massimo di 18. La durata massima può arrivare a 36 mesi solo per l'assunzione di soggetti con gravi disabilità. Il contratto non è rinnovabile ed eventuali proroghe sono possibili nei limiti della durata massima

durata massima è di 3 mesi. Può essere erogata una borsa di lavoro con un importo mensile massimo di 600 €

STAFF LEASING

■ **L'agenzia di staff leasing mi ha proposto l'assunzione per svolgere la mia attività presso un'azienda: avrò gli stessi diritti dei dipendenti della ditta dove andrò a lavorare?**

Sì. E' previsto infatti che le persone assunte dall'agenzia di staff leasing, a parità di mansioni svolte, abbiano diritto a un trattamento retributivo e normativo sostanzialmente analogo a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

■ **Quando mi scadrà il contratto di staff leasing a tempo determinato che cosa accadrà?**

Sarà possibile stipulare un nuovo contratto, a termine o a tempo indeterminato, oppure essere assunto direttamente dall'azienda utilizzatrice.

LAVORO A PROGETTO E OCCASIONALE

■ **Ho forti competenze nei settori informatico ed elettronico e devo seguire la realizzazione di progetti in aziende diverse, autonomamente e senza vincoli di orario e di postazione di lavoro. Quale contratto potrei concludere con i committenti?**

Un contratto di lavoro a progetto o uno di prestazione occasionale. Queste due tipologie consentono, in via prevalentemente personale, lo svolgimento dell'attività in vista del risultato da raggiungere, senza vincoli di subordinazione, ma coordinando il proprio lavoro con l'azienda committente: i due contratti possono essere stipulati anche con più aziende, a meno che non esistano diversi accordi e rispettando il divieto di attività in concorrenza e gli obblighi di riservatezza. Nel contratto di lavoro a progetto è necessario individuare uno o più specifici progetti o programmi di lavoro o, ancora, fasi di esso, che abbiano una durata prestabilita o che siano comunque legati al compimento dell'iniziativa o di una sua fase. Nella prestazione occasionale, invece, non va definito un determinato progetto, un programma o una sua fase, ma devono essere rispettati due vincoli: la durata, non superiore complessivamente a 30 giorni nell'anno solare per ogni committente, e il compenso, che non può superare i 5.000 € nell'anno solare sempre per ogni committente.

■ **Amministro più società: vorrei sapere se l'introduzione del lavoro a progetto prevede modifiche contrattuali anche per la mia attività e, in particolare, se sono vincolato a uno specifico progetto di lavoro.**

No: per le attività di amministrazione e controllo di società, la legge non richiede l'individuazione di uno specifico progetto o programma di lavoro e perciò l'attività continua ad essere inquadrata nelle collaborazioni coordinate e continuative, o nella professione intellettuale per la quale è richiesta l'iscrizione in appositi albi (dottori commercialisti, revisori dei conti, ingegneri ecc.). Una considerazione analoga va fatta anche per le seguenti prestazioni professionali: le attività prestate dai titolari di pensioni di vecchiaia, la partecipazione a collegi e commissioni, la collaborazione coordinata e continuativa a favore di associazioni e società sportive dilettantistiche, le prestazioni occasionali.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

■ **E' vero che la Legge Biagi ha modificato l'istituto dell'associazione in partecipazione?**

No, la riforma tratta questo istituto nelle disposizioni transitorie e finali: in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato. Fatta salva la prova contraria da parte del datore di lavoro/o committente.

LEGGE BIAGI Tra gli obiettivi della normativa far crescere la quota minima di occupati portandola dal 54% alla media europea del 65%. Il ruolo strategico della formazione

Ecco come si può gestire il cambiamento

I nuovi strumenti possono servire per ridurre i costi, ma vanno utilizzati soprattutto per aumentare la propria competitività sfruttando meglio il capitale umano

Fin qui abbiamo cercato di rispondere alle principali domande di imprenditori e lavoratori sulle conseguenze dirette della riforma Biagi per quanto riguarda i contratti di lavoro. In questa pagina prendiamo in esame come può avvenire l'introduzione in azienda di questi nuovi strumenti di flessibilità.

MUOVERE I PRIMI PASSI

■ Sino ad oggi il personale operativo della mia azienda era costituito prevalentemente da dipendenti, una voce rilevante dei miei costi fissi. Forse potrei trasformare parte di questo costo in variabile utilizzando gli strumenti previsti dalla Legge Biagi. Ma come devo comportarmi per avvantaggiarmene al meglio?

Innanzitutto è importante avvalersi di specialisti della materia che possano valutare professionalmente la situazione aziendale, comprendere le esigenze dell'imprenditore e proporre la soluzione adeguata.

■ Se decidessi di introdurre gli strumenti di flessibilità previsti dalla nuova normativa, quale impatto avrebbe una riorganizzazione del personale nella mia azienda?

Dopo una prima fase dedicata alla chiara definizione dei ruoli e delle competenze richieste per uno svolgimento qualitativamente alto delle attività aziendali, la riorganizzazione del capitale umano permetterebbe di ottimizzare l'impiego delle risorse interne disponibili e nello stesso tempo di valorizzare il patrimonio dato dal know how già presente in azienda.

■ Posso limitare l'intervento a una situazione ben precisa, come per esempio i lavoratori part time, o è preferibile che chieda una valutazione globale?

già presenti con il loro livello di professionalità e competenza, permette di capire quali siano i ruoli non ancora coperti adeguatamente e agevola di conse-

re una formazione continua delle risorse umane occupate in azienda?

La formazione continua garantisce un organico in pos-

Lavoro intermittente

Che cos'è	Trattamento retributivo	Periodo sperimentale
L'attività lavorativa è prestata quando l'azienda ne ha necessità (le esigenze sono previste dai contratti collettivi o, in mancanza, da un decreto ministeriale)	La busta paga è costituita: ■ dalla retribuzione per la prestazione eseguita; ■ da un'indennità di disponibilità (il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro). L'indennità mensile sarà stabilita dai contratti collettivi e, comunque, non potrà essere inferiore alla misura prevista o aggiornata periodicamente con decreto ministeriale. L'indennità non si computa ai fini di istituti di legge o contrattuali, ma su di essa sono dovuti i contributi	In via sperimentale è previsto che si possa ricorrere a questo contratto con giovani disoccupati con meno di 25 anni di età o con soggetti con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento

Staff leasing

Che cos'è	Quando può essere utilizzato
Sostituisce la disciplina del lavoro interinale abrogata dall'entrata in vigore della "Riforma Biagi", liberalizzando le possibilità di ricorso alla manodopera "affittata" per tutti i soggetti anche non imprenditori (liberi professionisti, associazioni professionali o socio culturali, fondazioni ecc.). ■ La somministrazione di lavoro consente il ricorso a risorse "esterne" (non alle dipendenze dell'azienda) per l'esecuzione di servizi e occupazioni anche rientranti nell'ordinaria attività. È prevista la stipula di 2 contratti: uno tra l'utilizzatore e il somministratore e un altro tra somministratore e lavoratore, a tempo indeterminato o determinato. ■ Il lavoratore è assunto (a tempo determinato o indeterminato) dal somministratore e, pertanto, non è computato nell'organico dell'utilizzatore, ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, ad eccezione di quelle sull'igiene e della sicurezza sul lavoro	■ Somministrazione a tempo indeterminato: devono sussistere le casistiche previste dalla legge Biagi oppure dal contratto collettivo ■ Somministrazione a tempo determinato: devono sussistere ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive ■ Limiti numerici possono essere previsti dalla contrattazione collettiva

Job sharing

Che cos'è	Responsabilità	Dimissioni e licenziamento
Due soggetti assumono in solido, essendo cioè entrambi responsabili, l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa e decidono le modalità di adempimento	Salvo diversa intesa tra le parti, ognuno dei due lavoratori resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione, assumendosi il rischio dell'impossibilità della prestazione per fatti riguardanti l'altro coobbligato. In caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori, eventuali sostituzioni da parte di terzi sono ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.	Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano: ■ la risoluzione del contratto; ■ la trasformazione del contratto del soggetto che dichiara la propria disponibilità in un normale contratto di lavoro subordinato full time o part time

I vincoli del lavoro occasionale

Lavoratori occasionali addio. La legge Biagi ha introdotto l'esatta definizione di prestazione di collaborazione coordinata e continuativa occasionale. Si tratta di un rapporto di lavoro non subordinato con una durata complessiva che non può superare i 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente e per il quale il compenso non vada oltre i 5.000 euro sempre con lo stesso committente. Ci sono sostanziali differenze rispetto al passato. Chi fino all'anno scorso si è servito di collaboratori occasionali, ora deve fare attenzione ai nuovi vincoli.

Glossario

Queste le parole chiave della riforma

La Legge Biagi ha introdotto nel mondo del lavoro parole nuove e dato nuovi connotati a istituti finora poco usati. Ecco un breve glossario che spiega il significato di alcuni vocaboli con i quali dovremo familiarizzare.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE
■ Contratto con cui una parte (associante) attribuisce a un'altra (associato) una partecipazione agli utili della sua impresa, o di uno o più affari, come corrispettivo di un determinato apporto.

CONTRATTO DI APPALTO
■ Contratto con cui una parte (appaltatore), organizzandosi con i mezzi necessari e gestendo il tutto a proprio rischio, assume il compimento di un'opera o di un servizio nei confronti di un'altra parte (appaltante) ricevendo un corrispettivo in denaro.

INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ
■ È la somma che il lavoratore intermittente, cioè che resta a disposizione dell'azienda quando non è chiamato al lavoro, ha il diritto di ricevere mentre è in attesa della chiamata del datore di lavoro. L'indennità è versata se nel contratto di lavoro esiste l'obbligo di rispondere alla chiamata e a fornire la prestazione richiesta.

LAVORO STRAORDINARIO
■ È la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario normale di

le?

E' sicuramente possibile impostare un intervento riferito a una specifica situazione. Tuttavia una valutazione ampia, che preveda quindi un' analisi della struttura organizzativa nel suo insieme e che tenga conto dei processi operativi critici, consente di certo una ridefinizione ottimizzata del personale fisso rispetto a quello variabile.

■ Per decidere meglio sugli strumenti da adottare, vorrei capire in che misura cambiano i miei costi.

Un'analisi completa tiene sempre conto anche dell' impatto economico. Non solo: se le caratteristiche dei processi aziendali lo consentono, è plausibile ipotizzare soluzioni alternative che sfruttino al meglio gli strumenti di flessibilità secondo un mix diverso.

■ Oggi la qualità dei miei prodotti si basa sull'esperienza e sulla competenza dei miei dipendenti: l'introduzione di risorse nuove e «non fisse» può influire negativamente sul mio business?

L' introduzione di nuovi strumenti di flessibilità e con questi di una parte di personale «variabile» va certamente preparata e gestita nel tempo. Sarà bene agire sulla razionalizzazione dei processi e sulla presenza di procedure operative che descrivano chiaramente le attività da svolgere. Bisognerà poi intervenire sulla formazione che supporti l'integrazione tra personale fisso e personale variabile, consentendo uno svolgimento adeguato delle attività da parte delle nuove risorse.

■ Come posso capire con esattezza quali siano le risorse esterne da reperire in quanto indispensabili per lo svolgimento delle mie attività aziendali?

Avere una descrizione chiara dei ruoli necessari per svolgere al meglio le attività aziendali e possedere insieme una «mappatura» delle risorse guatamente e agevola di conseguenza una ricerca esterna mirata.

■ Come posso fare per introdurre nel modo migliore le nuove risorse provenienti dall' esterno?

Una precisa e trasparente suddivisione delle attività da svolgere, unita alla formazione sia delle risorse interne che di quelle arrivate dall'esterno, favorirà una vantaggiosa politica di integrazione, permettendo l'instaurarsi di un clima di reciproca collaborazione.

■ Quali vantaggi potrei ottenere se decidessi di progetta-

sesso di un adeguato livello di professionalità e di competenza, quindi un valore aggiunto per l'azienda che porta ad evitare, o comunque a ridurre, lo spreco di persone e capitali. I dipendenti, che inizialmente potranno vedere la flessibilità come uno stato lavorativo precario, percepiranno la formazione continua come una possibilità aggiunta nel mantenere elevati i propri livelli di preparazione e di professionalità, favorendo allo stesso tempo l'instaurarsi di un clima e di una cultura aziendali basati sullo sviluppo e sulla valorizzazione del capitale umano.

LEGGE BIAGI Cresce la responsabilità sociale dell'imprenditore

La tutela trova nuove forme

Un punto importante della riforma del mercato del lavoro riguarda il sistema delle tutele. In particolare si stabilisce che la tutela dei lavoratori non deve coinvolgere la sola azienda ma l'intero sistema economico. Di seguito tre domande, con le relative risposte, sul problema.

■ Il fatto che io ricorra a strumenti di flessibilità può ridurre la tutela dei lavoratori?

Al contrario: si può dire che il sistema delle tutele si amplì, passando dal livello centrato sulla singola azienda a un livello che coinvolge l'intero sistema economico. Obiettivo della riforma è infatti un quadro di riferimento del mercato del lavoro che garantisca un migliore utilizzo delle risorse ed assicuri così una capacità di impiego più elevata, anche se con maggiori connotati di flessibilità.

■ La responsabilità sociale della mia impresa viene ridotta dal ricorso agli strumenti contenuti nella riforma Biagi?

L' impresa socialmente responsabile non è quella che garantisce comunque un posto di lavoro, a prescindere dalla propria capacità di stare sul mercato e generando, quindi, dissesti il cui primo impatto è quello di creare scompensi sociali. Bensì l'impresa che gestisce al meglio nel medio e lungo periodo la capacità di impiegare risorse umane nel modo più equilibrato e razionale, salvaguardando la funzionalità rispetto agli obiettivi aziendali e alla piena soddisfazione del lavoratore. In questo senso, quindi, la possibilità di modulare in modo diverso il rapporto tra le parti, secondo strumenti nuovi e più flessibili, agevola la ricerca dell'equilibrio migliore nel rapporto fra azienda e lavoratore.

■ In che modo gli strumenti introdotti dalla riforma Biagi favoriscono uno sviluppo sinergico tra la mia azienda e il sistema economico?

L' impresa, adottando strumenti come il contratto di apprendistato, di fatto non solo favorisce, ma arriva a sostituirsi al sistema economico, rappresentando a tutti gli effetti una corsia agevolata per la formazione scolastica e professionale anche in età avanzata.

LEGGE BIAGI A seconda della soluzione cambia il peso di Fisco e Inps

Un ventaglio di sconti

Non sono da sottovalutare i riflessi fiscali e contributivi che la legge Biagi, con le forme di flessibilità introdotte, ha sui conti delle aziende. Ad esempio la «prestazione occasionale» ha trovato, ormai, una sua precisa definizione. Allo stesso tempo l'utilizzo del «lavoro a progetto» ha delle limitazioni che non possono essere superate. Vediamo, dunque, l'impatto della nuova normativa dal punto di vista fiscale e contributivo.

■ Come posso trovare altre alternative per avere collaboratori che offrono prestazioni lavorative in modo indipendente?

Ogni singolo caso va analizzato verificando di volta in volta la tipologia di prestazione svolta, la durata, l'ammontare della prestazione, la posizione contributiva del collaboratore, il possibile futuro scenario professionale, i costi sostenuti per lo svolgimento della prestazione, ecc. A questo punto si potrà valutare, in alternativa alle differenti tipologie di lavoro subordinato, la possibilità di prestazioni lavorative indipendenti attraverso contratti di associazione in partecipazione, oppure di lavoro autonomo svolto da libero professionista o da imprenditore.

■ Quali impatti fiscali possono avere sull'azienda e sul collaboratore le differenti scelte che opero?

Ogni alternativa prospettata avrà sull' azienda e sul lavoratore un differente e significativo impatto fiscale e contributivo che permetterà anche una nuova determinazione del corrispettivo concordato per la prestazione svolta. In alcuni casi, infatti, per l'azienda la spesa sostenuta risulterà deducibile ai fini Irap, rappresentando quindi un risparmio fiscale, in altri casi non dovrà più sobbarcarsi gli oneri contributivi, dato che questi spetteranno esclusivamente al collaboratore che, a seconda delle diverse alternative, potrà scontare dal reddito i costi sostenuti per la propria attività e gli oneri a proprio carico.

LAVORO SUPPLEMENTARE
■ È la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro ridotto, prestazione concordata fra le parti ed entro il limite del tempo pieno.

PART TIME MISTO
■ È il lavoro prestato secondo una combinazione fra il part time verticale e quello orizzontale.

PART TIME ORIZZONTALE
■ È il lavoro prestato ad orario ridotto rispetto all'orario normale giornaliero.

PART TIME VERTICALE
■ È il lavoro prestato a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana (ad esempio due giorni su cinque), del mese o dell'anno.

STAFF LEASING
■ La fornitura professionale di manodopera a tempo indeterminato o a termine da parte delle agenzie autorizzate per il lavoro (somministratore) nei confronti di aziende utilizzatrici.

SUPPLEMENTO AL
CORRIERE DELLA SERA
DEL 19 GENNAIO 2004 - ANNO VIII - N. 2
Direttore responsabile
STEFANO FOLLI
Condirettore
PAOLO ERMINI
Vicedirettori
LUCIANO FONTANA
MASSIMO GAGGI
© 2004 RCS QUOTIDIANI S.p.A.
Sede legale: via A. Rizzoli, 2 - Milano
Registrazione Tribunale di Milano
n. 139 del 29 giugno 1948
REDAZIONE
Via Solferino, 28 - 20121 Milano - Tel. 02-6339
Tipografia: via Solferino, 28 - Milano
RCS PUBBLICITA' S.p.A.
Via Mecenate, 91 - 20138 Milano - Tel. 02-50951