

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*







**E**ra 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 re-

golato 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. Conoscete 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 presen-

tarsi, 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 dichiara-

to 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 Guido Alberto 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**



**LEGGI 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

**D**al lavoro a progetto ai contratti d'insediamento, 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.

## 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 «fittano» 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.

## Collaboratori, ora il lavoro è a progetto

Definizione	Esclusioni	Risoluzione del contratto	Vecchi rapporti
<p><b>Rapporto contrattuale di collaborazione coordinata e continuativa riconducibile a uno o più progetti specifici o programma di lavoro o fasi di esso</b></p>	<p>Il lavoro a progetto non è applicabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ alle professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data del 24 ottobre 2003;</li> <li>■ alle collaborazioni coordinate e continuative a favore di associazioni e società sportive dilettantistiche;</li> <li>■ ai componenti di organi di amministrazione e controllo delle società e ai partecipanti a collegi e commissioni;</li> <li>■ alle collaborazioni coordinate e continuative rese da persone che percepiscono la pensione di vecchiaia;</li> <li>■ 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</li> </ul>	<p>■ Alla realizzazione del progetto, del programma di lavoro o fase di esso che costituisce l'oggetto del contratto;</p> <p>■ prima della naturale scadenza per giusta causa;</p> <p>■ secondo le norme o modalità stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale</p>	<p>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</p>

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

Affidare 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 prefiggerebbe un ruolo di fornitura irregolare di manodopera, rischiando sanzioni amministrative e penali, mentre il lavoratore interessato al distacco come «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 ammalava 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 obbligato in caso di impossibilità a presentarsi.

■ Come devo retribuirli?

I trattamenti economici e normativi dei lavoratori sono



Si. 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.

■ Se come lavoratore part

