

**TUTELE E DIRITTI**  
**LEGGE BIAGI**

Le formule di inserimento e le modalità di lavoro ripartito e a chiamata rispondono a precise esigenze sociali e sono tipologie fortemente innovative

# Nuovi contratti e falsi precari

di **Giuliano Cazzola**  
e **Michele Tiraboschi**

Come se la divinità dell'ideologia pretendesse comunque un sacrificio, alcune forze politiche e sindacali — ogni volta che si parla della legge Biagi — ribadiscono il proposito di abolire tre forme di lavoro ritenute "particolarmente precarie": il lavoro ripartito, il lavoro a chiamata, il contratto di inserimento.

Nessuno si prende la briga di spiegare i motivi di siffatto orientamento, salvo ricordare che si tratta di istituti contrattuali poco utilizzati perché neppure le imprese hanno interesse ad avvalersene. Verrebbe da chiedersi, allora, dove stia l'elevato livello di precarietà, visto che nessuno — nemmeno i disegnatori più radicali, i quali non risparmiano vignette truculente — si esercita a rappresentare un "padrone" che spezza in due la pagnotta per darne metà a ciascuno dei due lavoratori che si dividono il medesimo posto.

Ma davvero questi rapporti sono tanto perniciosi da meritare una sbrigativa cancellazione? Oppure essi si limitano a disciplinare, con equilibrio, situazioni pensate per dare risposte a problemi concreti, presenti in un mercato del lavoro sempre meno dominato dalle logiche organizzative del lavoro industriale e dunque più non riconducibili al prototipo dell'operaio manifatturiero su cui è costruito il diritto del lavoro tradizionale?

Forte è in ogni caso il sospetto che queste tipologie di lavoro, diffuse in tutti gli altri Paesi europei, siano da noi ancora poco utilizzate perché poco o nulla convenienti rispetto a forme analoghe che si collocano nella sempre più estesa area di lavoro grigio e nero. Di recente, è toccato al contratto collettivo di colf e badanti dimostrare che quei rapporti "sotto tiro" possono essere non solo utili in chiave di contrasto al lavoro sommerso, ma anzi consentire una riqualificazione di settori tradizionalmente deboli e marginali.

Quello di colf e bandanti è un contratto

importante (si veda «Il Sole-24 Ore» del 2 aprile) non solo perché fornisce delle regole indispensabili per governare un settore in forte crescita occupazionale (in prevalenza di donne straniere) e che è venuto a prefigurare — in un certo senso — una "via italiana" alla cura delle persone disabili. Il contratto si sforza pure di individuare dei profili professionali in grado di fornire, nel medesimo tempo, un disegno unificante delle specificità che vanno riconosciute all'insieme delle figure del lavoro d'assistenza alle persone e alle famiglie, in particolare individuando declaratorie distinte per colf e badanti che tengono ora conto dei molteplici bisogni della persona. Ed è proprio per organizzare in maniera più adeguata il lavoro di cura che il contratto assume l'istituto del lavoro ripartito.

In pratica, si tratta di una scelta razionale che consente di formalizzare e regolarizzare rapporti che già si svolgevano mediante il coinvolgimento di più persone. Quante sono le famiglie che, per assistere un familiare gravemente non autosufficiente, sono costrette ad avvalersi di più badanti nell'arco della medesima giornata? La predisposizione di un rapporto di job sharing in casi siffatti può dare una risposta ad esigenze reali di funzionalità del servizio e di regolarità del rapporto.

Un altro importante contributo che la legge Biagi ha fornito alla maggior trasparenza nel settore risiede nella disciplina del lavoro occasionale, per il quale sono previste modalità assicurative facilmente gestibili dalle famiglie (che sarebbe op-

portuno estendere anche ad altre tipologie allo scopo di combattere l'evasione). Più in generale, in tutti i settori, occorrerebbe riflettere sui possibili effetti positivi derivanti dall'utilizzazione di un altro rapporto, previsto dalla legge n.30/2003, destinato ad essere abolito. Ci riferiamo al "lavoro a chiamata", una tipologia contrattuale, regolata, che potrebbe servire ad affrontare picchi improvvisi di lavoro, oggi spesso coperti con assunzioni irregolari o collaborazioni fittizie.

Negli ultimi tempi l'opinione pubblica è stata fortemente turbata dal ripetersi di infortuni mortali "in occasione di lavoro". I sindacati hanno voluto, persino, porre la questione al centro della ricorrenza del 1° Maggio. La situazione è senz'altro grave: che i lavoratori abbiano diritto a svolgere la propria attività in condizioni di sicurezza è parte integrante del sinallagma contrattuale e proprio queste tre tipologie di lavoro introdotte dalla legge Biagi hanno come punto qualificante il rafforzamento delle tutele previste in via generale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Occorrerebbe, in ogni caso, una maggiore attenzione nell'interpretare i dati statistici. I casi di infortuni in itinere, ad esempio, rientrano in quel più generale rischio-traffico che accomuna i lavoratori al resto dei cittadini e che costituisce un grave problema anche per quanto riguarda i costi della sanità. Si parla giustamente di maggiori controlli ispettivi (dimenticando che proprio la legge Biagi ha disposto un coordinamento dei servizi ispettivi del ministero e degli enti). Ma che fine hanno fatto quei "delegati alla sicurezza" che potrebbero essere istituiti (ai sensi della legge n.626/1994) in tutti i posti di lavoro? E perché non convenire che, in termini sostanziali e non solo formalistici, fare emergere davvero il tanto sommerso e grigio, con forme di flessibilità regolata, è la prima vera regola di prevenzione?

Sarebbe forse il caso di riconsiderare, in chiave di ordinamento, l'organizzazione della tutela della salute dei lavoratori. La riforma sanitaria del 1978, in nome di un disegno forzatamente organico, volle unificare tutte le competenze nel Servizio sanitario nazionale e nelle Unità sanitarie locali, confinando l'Inail in un ruolo meramente assicurativo. Non sarebbe il caso, invece, di ripristinare, in capo all'Inail, una "specializzazione" delle funzioni attinenti alla sicurezza del lavoro? In gran parte del Paese le Asl non sono in grado di svolgere quell'azione di prevenzione e controllo che costituisce la premessa indispensabile per ridurre il numero di infortuni, in sinergia con tutti i soggetti e gli Istituti interessati.