

Il lavoro a chiamata o lavoro intermittente, come lo chiama più pudicamente il decreto delegato, realizza una nuova forma di lavoro subordinato a pressoché nullo tasso di protezione.

Il lavoro intermittente si distingue in due sottospecie a seconda che il lavoratore si impegni oppure no a rispondere alla chiamata del datore di lavoro nel momento in cui viene effettuata, con conseguente diritto o meno a percepire una indennità di disponibilità negli intervalli - indeterminati e casuali - di non lavoro. È prevista una sperimentazione soggettiva anche (ma non solo) per soggetti disoccupati con meno di 25 anni o con più di 45 anni, "espulsi dal ciclo produttivo". La nuova tipologia è di difficile collocazione nel panorama attuale e futuro, dato che raccoglie caratteristiche già conosciute, ma con rilevanti scostamenti. Ad esempio, si avvicina al lavoro interinale (che si chiamerà lavoro somministrato) quando l'assunzione del lavoratore da parte della società di fornitura (che si chiamerà Agenzia per il lavoro) avvenga a tempo indeterminato per essere inviato in missione presso imprese utilizzatrici, dato che anche in questa ipotesi è prevista la corresponsione di una indennità di disponibilità, benché diversamente regolata.

I due "lavori" vivono, infatti, la medesima incertezza nella distribuzione dei tempi di lavoro e dei tempi di non lavoro. C'è però una differenza di rilievo: nel caso del lavoro interinale o somministrato è l'Agenzia a scegliere di stipulare un contratto di durata indeterminata, ben potendo assumere il lavoratore per la sola durata della missione, e lo farà quando si tratterà di lavoratore in possesso di preziosa professionalità; nel caso del lavoro intermittente, la scelta tra percepire o meno l'indennità spetta al lavoratore, a seconda che scelga o meno di obbligarci a rispondere alla chiamata. Si tratta di un ampliamento delle occasioni di lavoro che può convalidare verso nuova occupazione o occupazione emersa anche segmenti molto limitati di domanda di lavoro da parte delle imprese. È, infatti, una modalità che consentirà al datore di lavoro di disporre di manodopera nel momento esatto in cui serve, evitando di stipulare brevi contratti con una pluralità di lavoratori, come è sempre stato possibile fare. Con il lavoro intermittente, però, si possono affidare frammenti di lavoro ad uno stesso lavoratore, contando sulla costanza della sua presenza intermittente.

Dal lato del lavoratore, si tratta di un contratto che non consente progetti di vita, addirittura nel senso che non gli è dato sapere né quanto né quando lavorerà. Meno allarmante risulta la situazione solo nel caso in cui il lavoratore scelga di stipulare questo contratto con una pluralità di datori di lavoro, senza vincolo di rispondere alla chiamata e, però anche, senza indennità economica durante i periodi non lavorati. È evidente che sulla sua diffusione peserà la diversità di settore produttivo e di territorio: sarà, infatti, diverso l'impatto nell'industria rispetto ai servizi e nei territori a bassa disoccupazione rispetto a quelli ad alta disoccupazione. E sarà diversa a seconda delle professionalità, potendosi ipotizzare una maggior ricorrenza per alcune categorie che lavorano nel turismo e nella ristorazione. È, quindi, uno strumento che probabilmente si rivolgerà a determinate qualificazioni professionali e la cui efficacia dipenderà dal tasso di disoccupazione territoriale. Certo è difficile pensare che, erogato in modo così casuale e intermittente, potrà essere "lavoro di qualità".

Il giudizio negativo deriva dalla regolamentazione che è stata costruita sull'esile principio di delega. Nel decreto delegato, al lavoro intermittente sono dedicati ben otto articoli.

Vediamo con ordine i punti principali. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato o a tempo determinato. Occorre la forma scritta e l'indicazione di una serie di elementi, tra cui la sua motivazione, il luogo e la modalità della disponibilità, il preavviso minimo di un giorno, il trattamento economico e normativo spettante. L'indennità mensile di disponibilità, al di sopra della soglia minima che verrà individuata dal Ministero del lavoro, viene rimessa alla contrattazione collettiva. Iniziamo così a incontrare il rinvio ai contratti collettivi. Il contratto collettivo nazionale o territoriale può intervenire a individuare le "esigenze" che portano allo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente.

Nella versione originaria del decreto delegato, era previsto che, in assenza di regole della contrattazione collettiva, subentrasse il Ministero del lavoro nel giro di sei mesi, anzi in cinque. Nella parte iniziale si parlava di sei mesi, ma nella parte finale all'intervento sostitutivo del Ministro si assegnavano cinque mesi. La confusione era tanta, sia per l'assurda ripetizione, sia

La legge delega contiene il riconoscimento del lavoro ripartito, il *job sharing* dichiarando ammissibili prestazioni ripartite fra due o più lavoratori

Il lavoro a chiamata, o lavoro intermittente, come il governo di centro destra più pudicamente lo ha chiamato realizza una nuova forma di lavoro subordinato a tasso di protezione pressoché nullo



È una modalità che consentirà al datore di lavoro di disporre di manodopera nel momento esatto in cui serve, evitando di stipulare brevi contratti con una pluralità di lavoratori, come è sempre stato possibile fare

## Orari flessibili, regole contraddittorie e punitive

per le modalità previste per l'intervento del Ministro in caso di inazione delle parti sociali. Nella versione definitiva, il Governo ha dovuto accettare, quanto meno, di "assegnare alla contrattazione collettiva un tempo più lungo per la regolamentazione del contratto di lavoro intermittente" e di subordinare l'intervento ministeriale ai risultati di incontri con le parti sociali.

Ma veniamo alle regole individuate dal decreto delegato e che rendono il lavoro intermittente un lavoro subordinato ma senza le relative protezioni. Prendiamo quello che accade durante i

periodi "vuoti", di non lavoro, nel caso in cui il lavoratore si sia obbligato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. Innanzitutto "l'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo". Che significa? E ancora, "in caso di malattia o di altro evento che rende 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". E se il lavoratore si è obbligato a ri-

spondere alla chiamata e invece rifiuta di farlo senza giustificato motivo, le conseguenze possono essere: la risoluzione del contratto, "la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto" (ma come poteva essere già stata erogata?), "un congruo risarcimento del danno" stabilito dal contratto collettivo o individuale.

Inoltre, "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". Si sono riportati letteralmente i testi, perché sono così chiari da commentarsi da soli. Il decreto delegato si occupa di garantire il principio di non discriminazione, secondo il modello consolidato nelle direttive comunitarie sul lavoro flessibile: lavoro a termine, a tempo parziale, telelavoro e, tra breve, lavoro interinale (e nessun'altra tipologia).

Questo significa che il trattamento economico e normativo è riproporzionato sulla base del lavoro effettivamente eseguito, ma con una formulazione che mescola il

trattamento economico e il diritto alla sospensione dell'attività per ferie, malattia, infortunio, congedo parentale (e non congedo di maternità e di paternità?).

Insomma, una disciplina confusa e contraddittoria, riduttiva delle garanzie del lavoro subordinato e che evoca l'intervento della contrattazione collettiva, assegnandole solo competenze insieme vincolate e marginali.

La legge delega contiene il principio del riconoscimento nell'ordinamento del lavoro ripartito, conosciuto anche con il termine di *job sharing*, dichiarando ammissibili prestazioni ripartite fra due o più lavoratori. Nella versione definitiva del decreto la ripartizione potrà avvenire solo tra due lavoratori, obbligati in solido nei confronti di un datore di lavoro, per l'esecuzione di un'unica prestazione lavorativa.

Il lavoro ripartito è una modalità di lavoro che può essere idonea a consentire la proficua saldatura tra esigenze dei datori di lavoro ed esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. I primi possono fare maggiore affidamento sulla effettuazione della prestazione, i secondi possono ripartirsi liberamente il tempo di lavoro e, quindi, di non lavoro. È anche un istituto fortemente innovativo e che potenzialmente scardina l'approccio tradizionale del lavoro subordinato: perché affida un'unica prestazione di lavoro a due lavoratori, interscambiabili, facendo diventare indifferente per il datore di lavoro chi esegue materialmente il lavoro, con la conseguenza che dei lavoratori si conosce l'identità ma non è prevedibile la quantità di lavoro che verrà effettivamente svolta; perché tende a trasferire sulla coppia di lavoratori che si ripartisce il lavoro il rischio della impossibilità di svolgere la prestazione da parte di uno dei due.

È questo l'aspetto fondamentale, evocato anche nel principio di delega: questa tipologia contrattuale è basata sull'obbligazione solidale dei lavoratori che hanno sottoscritto il contratto a compiere la prestazione. L'obbligazione solidale, per il codice civile, è quella in cui i debitori sono obbligati tutti per la medesima prestazione, in modo che ciascuno può essere costretto all'adempimento per la totalità.

Se l'assunzione in solido di un'unica prestazione di lavoro rappresenta l'essenza stessa del contratto - quando un lavoratore manca, l'altro o gli altri devono comunque garantire l'effettuazione della prestazione di lavoro pattuita - non può negarsi che si tratta dell'aspetto più delicato, anche nei fatti.

È quello che può portare alla rottura della consensuale ripartizione del lavoro. Se due lavoratori concordano di ripartirsi un lavoro a tempo pieno, alternandosi liberamente, è evidente che sono legati da un contratto interpretato, per quanto non scritto e non regolato, dentro al contratto di lavoro. Ed è altresì evidente che l'eventuale dissenso interno non possa ricadere sul datore di lavoro. Ma se uno dei due lavoratori si ammala per un tempo relativamente lungo o entra in gravidanza, l'obbligazione solidale comporta che grava interamente sull'altro o sugli altri il peso intero della prestazione.

Le regole previste nel decreto delegato sono confuse e contraddittorie. E non solo: macelano un del tutto gratuito intento repressivo nei confronti dei lavoratori. Un esempio di regola contraddittoria? Sembra che solo se i lavoratori non determinano in maniera fissa la collocazione temporale del proprio orario di lavoro, il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati sia posto in capo all'altro obbligato. Ma non è così. L'intervento normativo dovrebbe astenersi dal regolare, rinviando al contratto collettivo, o comunque consentendo di predisporre modalità che cerchino di realizzare il contemperamento delle esigenze. Invece, in altra disposizione del decreto si parte dal divieto di "sostituzione da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati" e, solo in via successiva, le si ammette, "previo consenso del datore di lavoro". E' questa seconda parte l'unica che dovrebbe comparire nel testo legislativo. Un esempio di regola punitiva? Nel decreto è previsto che, "salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale", tranne nel caso in cui, su invito del datore di lavoro, "l'altro prestatore di lavoro" accetti di trasformare il suo contratto in contratto di lavoro subordinato a tempo pieno. In questo modo si prevede una automatica cessazione del rapporto di lavoro e non invece la rielaborazione del contratto ripartito, che dovrebbe essere la regola. Con questa disciplina si viene a sbilanciare un istituto che dovrebbe vivere in equilibrio. Il rischio è che il lavoro ripartito sia destinato a rimanere lettera morta, come è avvenuto finora.

Donata Gottardi



Foto di Gabriella Mercadanti

### OCCUPATI TOTALI E TASSO DI OCCUPAZIONE (primavera 2002)

	Occupati totali	Tasso d'occupazione 15-64 anni			Tasso d'occupazione 55-64 anni		
		Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
UE-15	162.974	64,2	72,9	55,5	39,8	49,8	30,2
Zona euro	127.547	62,3	71,7	52,9	36,1	46,5	26,1
Belgio	4.052	59,7	68,1	51,1	25,8	35,1	16,7
Danimarca	2.741	76,4	80,2	72,6	57,3	64,2	49,9
Germania	36.275	65,4	71,8	58,8	38,4	47,1	29,8
Grecia	3.949	56,9	71,7	42,7	39,2	55,1	24,4
Spagna	16.241	58,4	72,8	44,0	39,8	58,4	22,3
Francia	23.885	62,9	69,6	56,4	33,8	38,1	29,6
Irlanda	1.750	65,0	74,7	55,2	48,0	65,1	30,7
Italia	21.757	55,4	68,9	41,9	28,6	41,1	16,9
Lussemburgo	188	63,6	75,5	51,5	27,9	37,6	18,1
Paesi Bassi	8.176	74,5	82,9	65,9	42,0	54,9	29,0
Austria	3.734	68,2	75,3	61,1	28,1	38,1	18,6
Portogallo	5.133	68,6	76,3	61,2	51,4	62,4	41,8
Finlandia	2.406	69,1	70,9	67,3	47,8	48,1	47,5
Svezia	4.348	74,0	75,5	72,5	68,3	70,8	65,6
Regno Unito	28.338	71,5	77,7	65,3	53,3	62,1	44,7
Rep. Ceca	4.763	65,6	74,0	57,2	40,4	56,3	25,9
Estonia	581	61,7	66,2	57,6	51,3	57,2	49,6
Cipro	315	68,5	78,8	59,0	49,2	67,0	32,1
Lettonia	987	60,5	63,6	57,6	42,6	52,7	35,2
Lituania	1.421	60,6	64,3	57,2	43,0	54,9	34,0
Ungheria	3.846	56,5	63,4	49,9	25,9	36,1	17,7
Malta	150	55,2	75,8	34,5	30,2	50,2	11,9
Polonia	13.820	51,7	57,0	46,7	26,6	34,9	19,5
Slovenia	922	64,3	68,7	59,8	25,9	37,4	15,1
Slovacchia	2.111	56,5	61,9	51,2	22,1	38,1	9,1
Bulgaria	2.800	51,1	54,1	48,2	27,7	37,3	19,3
Romania	9.768	58,6	64,5	52,8	28,5	43,5	34,1
Islanda	156	85,0	88,0	82,9	87,1	90,2	78,7
Norvegia	2.293	77,3	80,3	73,8	67,0	70,8	60,9
Svizzera	3.959	78,9	86,2	70,6	64,8	77,4	53,5

### la scheda

## Occupazione femminile Il record negativo è italiano

Il record del più basso tasso di occupazione femminile spetta all'Italia.

Lo sappiamo da tempo, ma ora abbiamo l'ultima conferma: il nostro Paese è all'ultimo posto in Europa per quanto riguarda l'occupazione femminile. Il comunicato stampa del 14 luglio scorso di Eurostat - l'organismo che fornisce le statistiche europee - conferma che sono i tre paesi mediterranei (Italia, Grecia e Spagna) ad avere i più bassi tassi di occupazione totale e di occupazione femminile. I due record negativi sono proprio dell'Italia. E si consideri che si tratta della media del nostro Paese, senza tener conto delle tuttora profonde differenze territoriali.

Il Governo Berlusconi cerca di accreditare l'idea che la riforma del mercato del lavoro sia all'insegna delle linee guida europee e contribuirà a innalzare il tasso di occupazione. Ma di quali lavori si occupa la riforma? Modifica il lavoro interinale chiamandolo sommini-

strato, cambia le regole del lavoro a tempo parziale e introduce il lavoro intermittente, il lavoro ripartito, il lavoro accessorio, il lavoro a progetto, il lavoro occasionale. Non si possono avere molti dubbi: saranno lavori a prevalente destinazione femminile.

E così, per le donne, la prospettiva sarà sempre più lontana da quell'idea di piena e buona occupazione, di flessibilità legata alla sicurezza, che costituisce l'obiettivo delle politiche europee e che è il nucleo forte della proposta di Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori elaborata dall'Ulivo.

E il gioco di prestigio sembra pronto a realizzarsi: se l'occupazione aumenterà sarà comunque quella di durata limitata nel tempo e le lavoratrici, forse anche le più forti e professionalizzate, rischiano di essere rimosse ai margini del mercato del lavoro, nelle attività più precarie e più discontinue. (la tabella qui di fianco è tratta da dati Eurostat)

Sarà indifferente chi esegue il compito. Dei lavoratori, l'imprenditore conoscerà l'identità ma non la quantità di lavoro che verrà svolta