



# Riforma Biagi: a che punto siamo?

Associazione Direttori Risorse Umane  
GIDP / HRDA

INDAGINE SULLA RIFORMA BIAGI PRESSO LE  
AZIENDE ASSOCIATE

MILANO, APRILE 2005

elaborazione a cura di G. Facco e G.Fava,  
Avvocato in Milano, Studio Fava & Associati

Con il patrocinio e la collaborazione di

**MANPOWER**

# Riforma Biagi: a che punto siamo?

## Finalità dell'indagine presso gli Associati

Si vuole monitorare e verificare, per la terza volta, il grado di applicabilità dei principali istituti della Legge Biagi a 18 mesi dalla sua promulgazione.

### Hanno risposto 66 aziende

- dipendenti **79.952** unità
- fatturato globale **23.800** ml. euro  
(campione: 58 aziende)
- fatturato medio **410** ml. euro

# Riforma Biagi: a che punto siamo?

## questionario

### Tipologie contrattuali:

- 1) lavoro ripartito o a coppia
- 2) lavoro intermittente o a chiamata
- 3) somministrazione di lavoro
- 4) staff leasing
- 5) distacco
- 6) lavoro a progetto

### Domande

- possibilità di utilizzo delle varie tipologie contrattuali nei prossimi 12 mesi
- motivazioni all' utilizzo le varie tipologie contrattuali
- numero delle assunzioni per tipologia contrattuale
- aree funzionali cui procedere alle assunzioni

opinioni sulla legge

### Altre informazioni

- settore merceologico di appartenenza
- previsione degli ordini nei prossimi 12 mesi

# Riforma Biagi: a che punto siamo ?

## Le Aziende: 66

### Settore

meccanica	25
elettrico/ elettromeccanico	6
chimica	7
servizi	5
commercio	5
credito-finanza	5
alimentare	5
telecomunicazione	3
chimica	7
assicurazioni	2
altri	3

### Previsione ordini prossimi 12 mesi

stazionaria	56%
in crescita	40%
in diminuzione	4%

### Dipendenti

fino a 100	7
fino a 500	31
fino a 1000	13
oltre	15

### Fatturato ml €

fino a 100	28
fino a 500	18
fino a 1000	8
Oltre 1000	4

È il contratto con cui due lavoratori assumono in solido un'unica ed identica obbligazione di lavoro

Art. 41 D. Lgs. 276/2003

## Lavoro ripartito (o a coppia)

**1,5 % degli intervistati ritiene di ricorrere all'istituto**

ritiene di coinvolgere circa **4 unità**, tutti impiegati  
**aree funzionali prevalenti:** reception, assistenza tecnica

**94 % degli intervistati ritiene di non poter utilizzare tale istituto nei prossimi 12 mesi perché:**

- non applicabile alla propria azienda ( 49% )
- è difficile da gestire ( 33% )
- non è utile lo strumento in sé ( 10% )
- non produce vantaggi ( 8,5% )

**4,5% non sa se vi ricorgerà**

Il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro per essere impiegato sulla base delle esigenze di quest'ultimo

Art. 33 D. Lgs. 276/2003

## Lavoro intermittente (o a chiamata)

**12 % degli intervistati ritiene di ricorrere all' istituto**

ritiene di coinvolgere **561 unità** di cui

- 1 quadro (uomo)
- 10 impiegati
- 550 operai ( di cui un terzo donne)

**aree funzionali prevalenti:** produzione, call center, commerciale, marketing

**80 % degli intervistati ritiene di non poter utilizzare tale istituto nei prossimi 12 mesi perché:**

- non applicabile alla propria azienda ( 65% )
- è difficile da gestire ( 19% )
- non è utile lo strumento in sé ( 9% )
- non produce vantaggi ( 7% )

**8% non sa se vi ricorrerà**

Contratto tra lavoratore ed Agenzia, ma il lavoratore presta la propria attività presso azienda utilizzatrice la quale esercita anche il potere di controllo e di direzione

Art. 20 D. Lgs. 276/2003

## Somministrazione di lavoro

**79 % degli intervistati ritiene di ricorrere allo strumento**

ritiene di coinvolgere circa **1.650 unità** dei quali

- 300 quadri
- 640 impiegati
- 710 operai

**aree funzionali prevalenti:** produzione, servizi generali, ,  
amministrazione, informatica,  
segreteria, commerciale

**10,5 % degli intervistati ritiene di non poter utilizzare tale strumento nei prossimi 12 mesi perché:**

- non applicabile alla propria azienda ( 71% )
- non produce vantaggi ( 29% )

**10,5% non sa se vi ricorrerà**

Contratto mediante il quale un'impresa autorizzata alla somministrazione (somministratore) mette a disposizione di un'altra impresa (utilizzatore) un lavoratore assunto dalla prima impresa; il contratto è a tempo indeterminato

Art. 20 D. Lgs. 276/2003

## Staff leasing

### 17% degli intervistati ritiene di ricorrere allo strumento

ritiene di coinvolgere circa 32 unità

- 26 impiegati
- 6 operai

**aree funzionali prevalenti:** servizi generali, informatica, gestione utenti, selezione, consulenza, logistica, reception, marketing

### 62 % degli intervistati ritiene di non poter utilizzare tale strumento nei prossimi 12 mesi perché:

- non applicabile alla propria azienda ( 68% )
- non produce vantaggi ( 11% )
- è difficile da gestire ( 11% )
- non è utile lo strumento in sé ( 9% )

21% non sa se vi ricorrerà



Lavoratore che viene messo a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività da parte del proprio datore di lavoro

Art. 30 D. Lgs. 276/2003

## Distacco

### 48% degli intervistati ritiene di ricorrere allo strumento

ritiene di coinvolgere circa **182 unità**

- 25 quadri
- 120 impiegati
- 37 operai

**aree funzionali prevalenti:** informatica, logistica, segreteria, consulenza, marketing

### 41% degli intervistati ritiene di non poter utilizzare tale strumento nei prossimi 12 mesi perché:

- non applicabile alla propria azienda ( 78% )
- è difficile da gestire ( 11% )
- non è utile lo strumento in sé ( 8% )
- non produce vantaggi ( 4% )

**11% non sa se vi ricorrerà**

rapporto di lavoro parasubordinato  
riconducibile ad uno o più progetti specifici

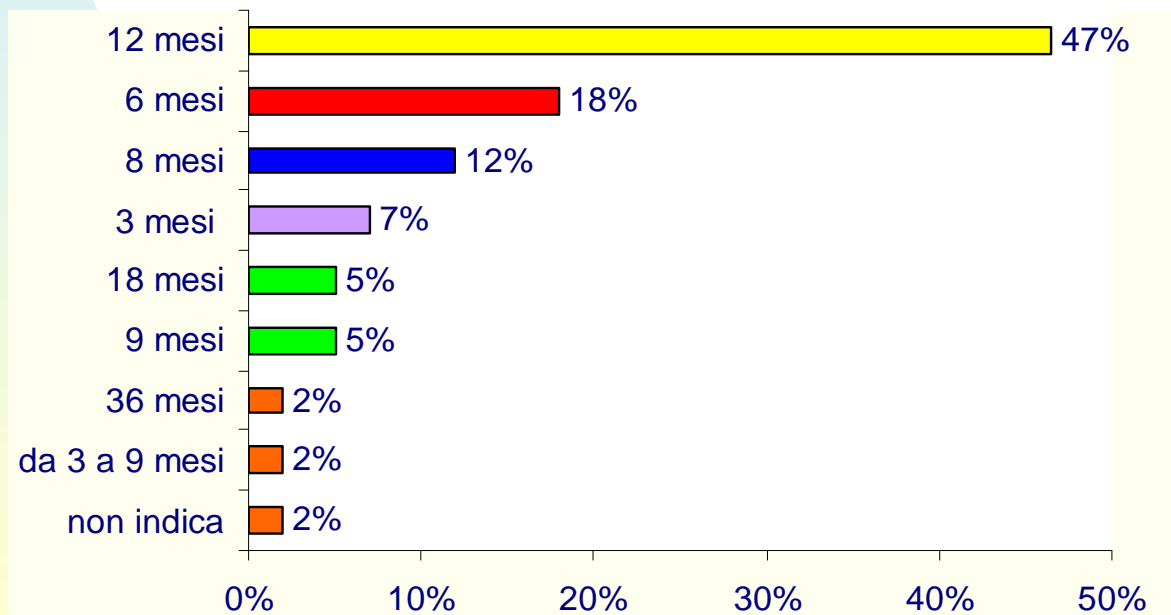
Art. 61 D. Lgs. 276/2003

## Lavoro a progetto

### 85% degli intervistati ha attivato contratti a progetto nel 2004

- 11 % dichiara di aver attivato solo nuovi contratti
- 42 % dichiara di aver attivato trasformazioni di co.co.co.
- 47% dichiara di aver attivato sia nuovi contratti che trasformazioni di cococo

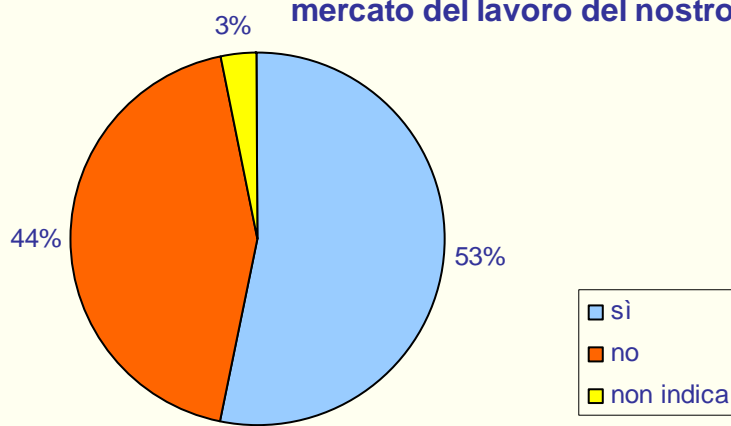
#### Durata media dell'incarico



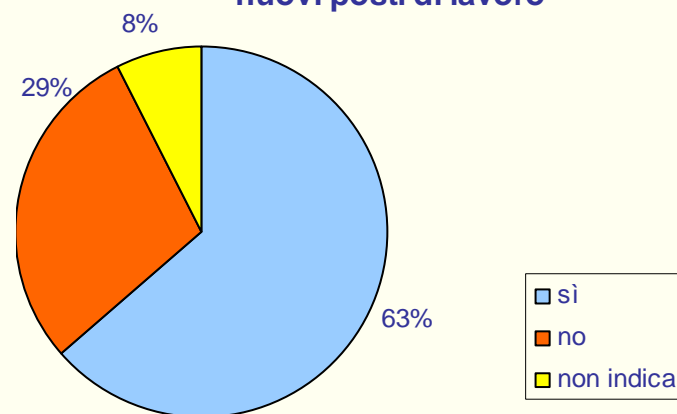
15% degli intervistati non ha attivato contratti a progetto nel 2004

# Quali delle seguenti affermazioni condivide o non condivide?

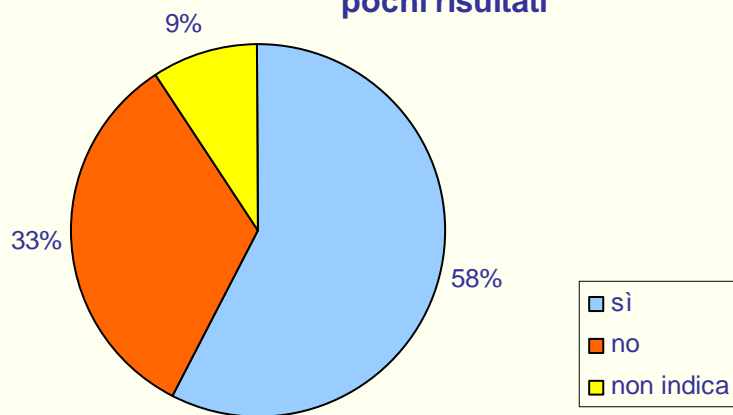
la legge Biagi ha innovato profondamente il mercato del lavoro del nostro Paese



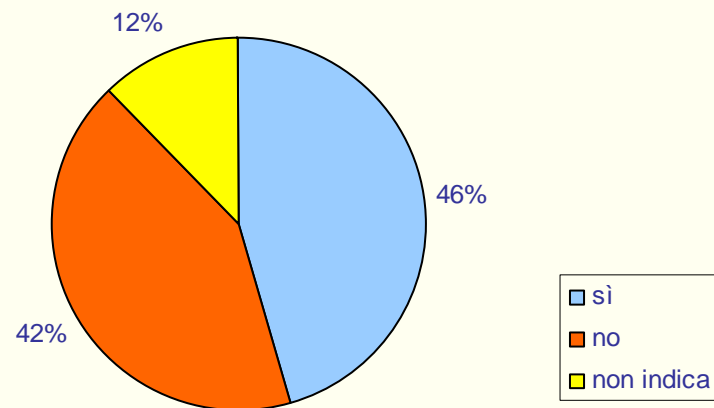
la legge Biagi favorisce lo sviluppo di nuovi posti di lavoro



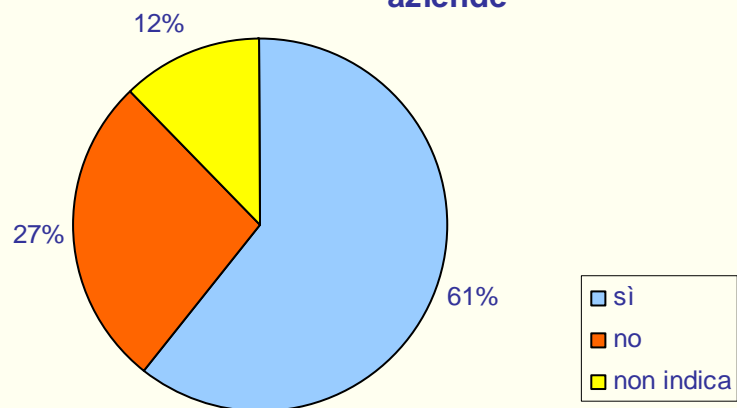
la legge Biagi è diventata una bandiera, ma con pochi risultati



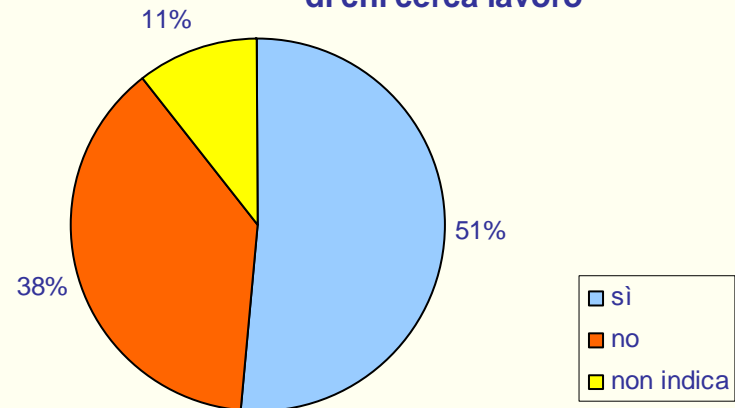
la legge Biagi crea precarietà



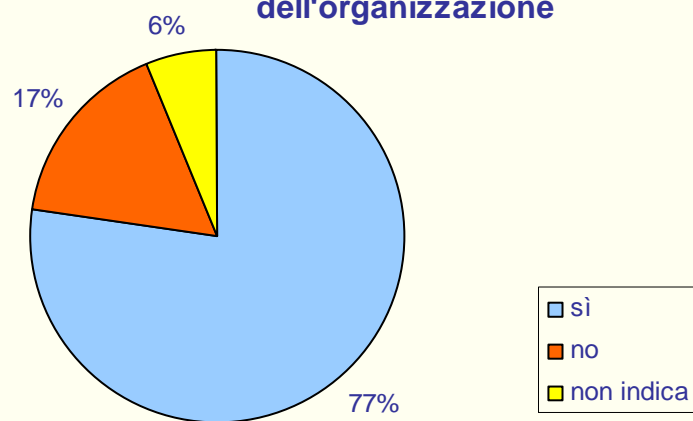
**la legge Biagi risponde alle esigenze delle aziende**



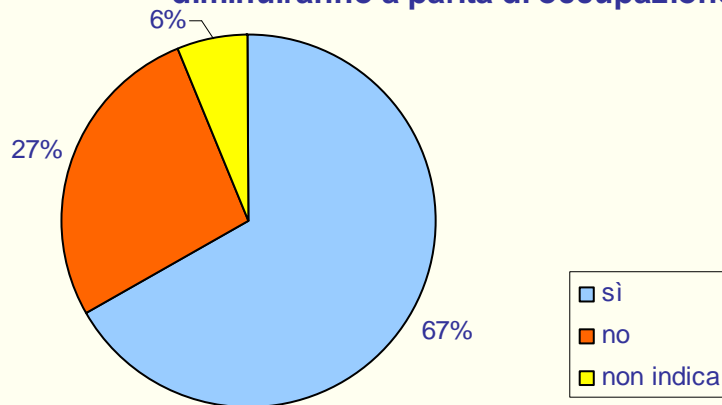
**la legge Biagi risponde alle esigenze di chi cerca lavoro**



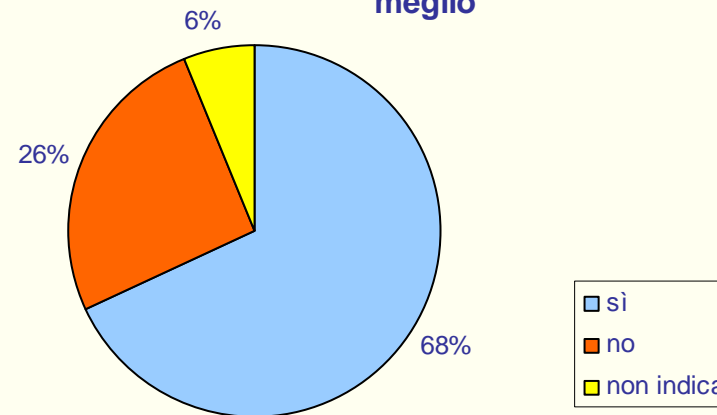
**la legge Biagi aumenta la flessibilità dell'organizzazione**



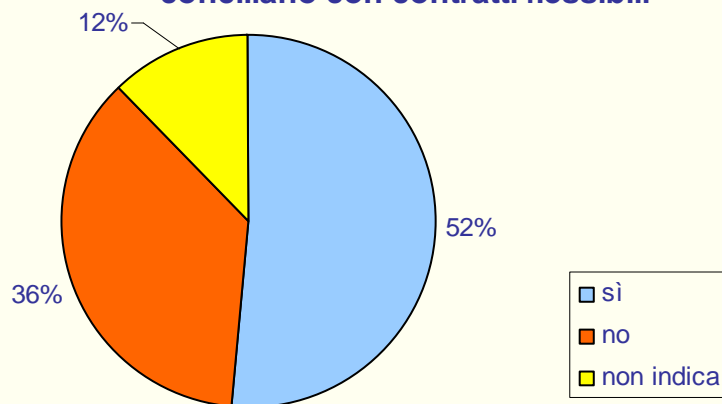
**nei prossimi anni i contratti a tempo indeterminato diminuiranno a parità di occupazione**



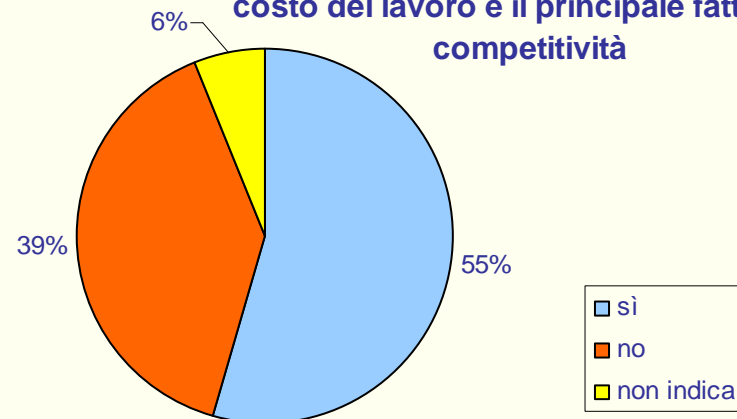
**un'azienda con contratti flessibili si governa meglio**



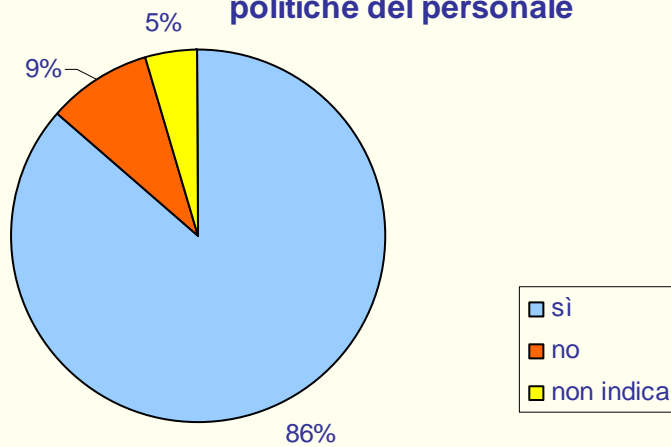
**la fedeltà e l'identità con l'azienda male si conciliano con contratti flessibili**



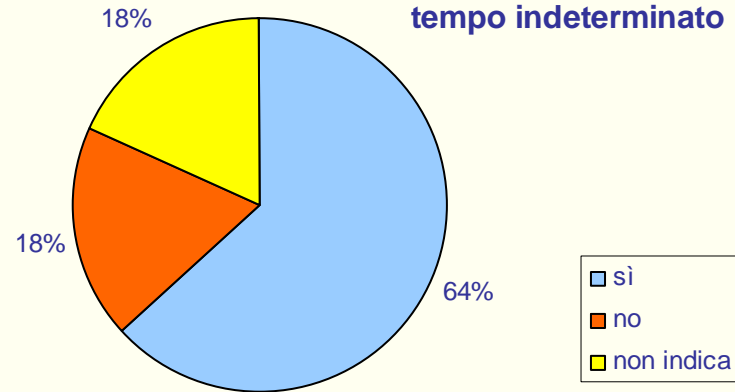
**contratti flessibili vanno bene per aziende dove il costo del lavoro è il principale fattore di competitività**



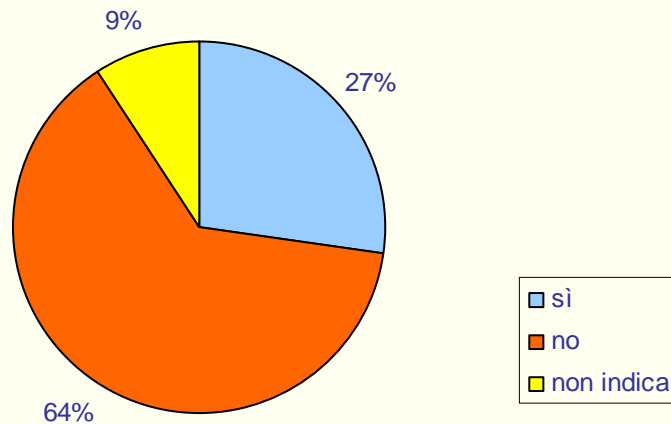
**nei prossimi anni sarà necessario ridefinire nuove politiche del personale**



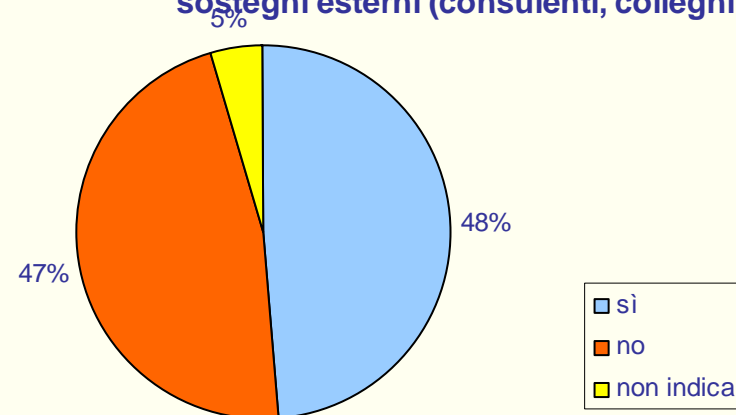
**i contratti flessibili vanno bene per i primi anni di ingresso in azienda, poi si passa a contratti a tempo indeterminato**



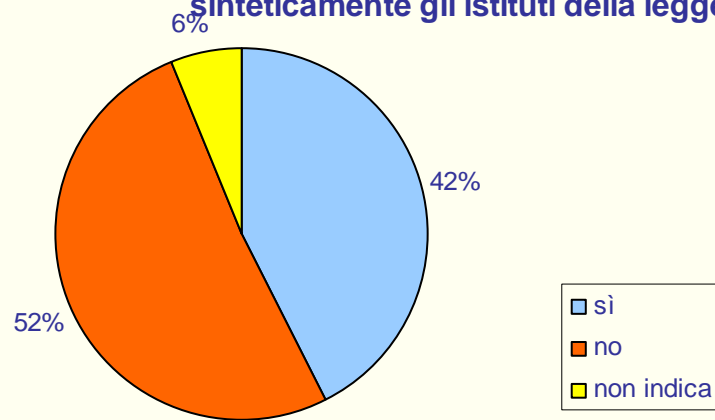
**la legge Biagi è chiara e facile da applicare**



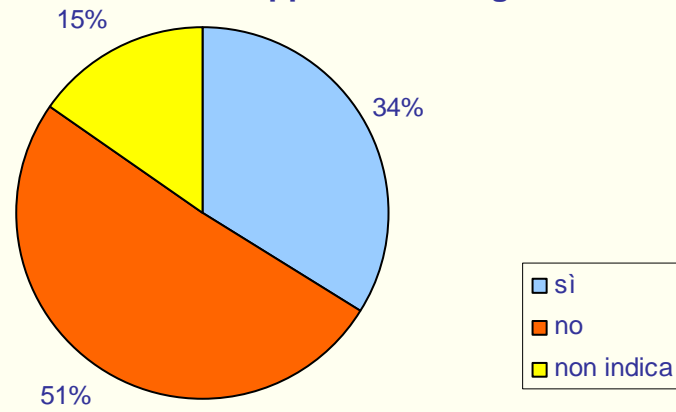
**ho avuto difficoltà ad applicarla e sono ricorso a sostegni esterni (consulenti, colleghi,...)**



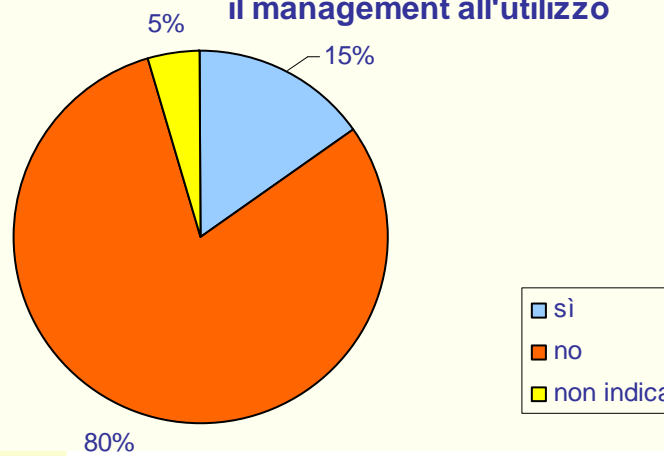
**il management della mia azienda conosce sinteticamente gli istituti della legge**



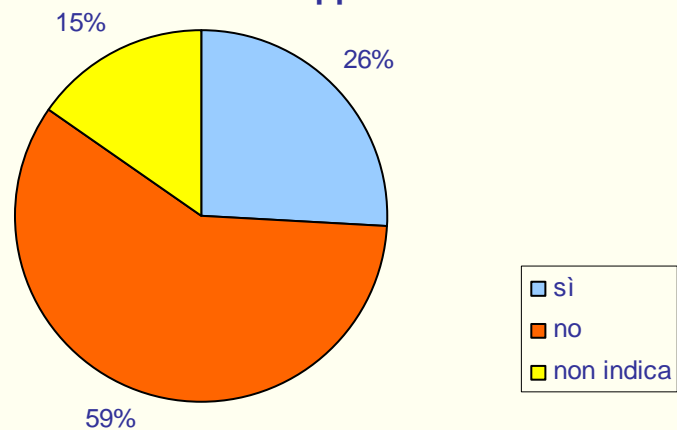
**il management della mia azienda è molto favorevole all'applicazione degli istituti della legge**



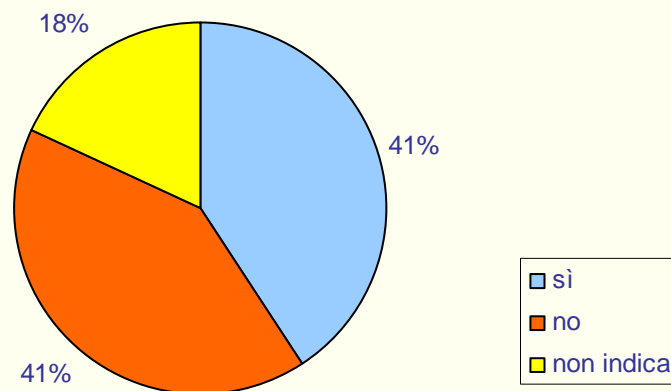
**è la direzione del personale che stimola il management all'utilizzo**



### il sindacato della mia azienda si oppone all'utilizzo



### il sindacato della mia azienda è indifferente





# conclusioni

## Confronto tra l'indagine 2003 e questa del 2005

- *Alla presente indagine hanno risposto 66 aziende contro le 46 aziende della precedente svolta nel 2003.*
- *In particolare dal confronto tra le due indagini emerge un contraddittorio interesse all'utilizzo della legge Biagi pur in presenza di settori merceologici che dichiarano situazioni produttive in crescita nei prossimi mesi .*  
*Cercheremo nella pagina successiva di capire il perché, ora confrontiamo i dati più significativi:*

■ <b>LAVORO RIPARTITO</b>	coloro che dichiarano di <b>non utilizzare</b> tale strumento passano dal 83% del campione del 2003, al 94% nel 2005
■ <b>LAVORO INTERMITTENTE</b>	coloro che dichiarano di <b>non utilizzare</b> tale strumento passano dal 58% del campione nel 2003, all' 80% nel 2005
■ <b>SOMMINISTRAZIONE LAVORO</b>	coloro che dichiarano di <b>non utilizzare</b> tale strumento sono nel 2003 IL 22,5%% del campione,nel 2005 <b>diminuiscono</b> al 10,5%
■ <b>STAFF LEASING</b>	<b>sta crescendo un discreto interesse (17% ) all'utilizzo anche in relazione ai processi di razionalizzazione delle attività produttive</b>
■ <b>DISTACCO</b>	<b>48% ritiene di utilizzare tale strumento</b>
■ <b>LAVORO A PROGETTO</b>	85% ha attivato contratti a progetto che hanno una durata media di 12 mesi

# conclusioni

## Cosa pensano i Direttori del Personale della legge Biagi?

Nel 2003 avevamo commentato i risultati emersi nella prima indagine evidenziando un atteggiamento **PRUDENTE** dei Direttori del Personale considerando :

- Che la domanda sulle azioni che si intendevano attuare nei successivi 12 mesi, rappresentavano uno scenario temporale **troppo breve** per una legge così innovativa
- Le previsioni venivano fatte in presenza di una normativa tutt'altro che **consolidata**
- Lo scenario scontava una previsione di **generale incertezza** del quadro economico industriale ed occupazionale più elevato di quanto rilevato nell'indagine del 2005

# conclusioni

## Cosa pensano i Direttori del Personale della legge Biagi?

- Nell'indagine 2005 i Direttori del Personale scontano pertanto una maggior **conoscenza** pratico-normativa della legge e possono pertanto con **competenza** esprimere valutazioni e giudizi.
- emerge così un approccio di **strabismo culturale-operativo**:

### 1. Ne parlano bene



- Ha introdotto innovazioni sul mercato del lavoro (53%)
- Favorisce nuovi posti di lavoro (63%)
- Risponde alle esigenze delle aziende (61%)
- Aiuta chi cerca lavoro (51%)
- Aumenta la flessibilità dell'organizzazione (77%)

### 2. Sono preoccupati



- Crea precarietà (48%)
- I contratti flessibili bene per i primi anni (84%)
- Diminuiranno i contratti a tempo indeterminato (67%)
- La legge non è semplice da applicare tanto da ricorrere a soggetti esterni (64%-48%)
- Vanno definite nuove politiche del personale (88%)

### 3. La utilizzano poco



- solo il 15% dichiara, almeno per il momento, di stimolare la linea ad utilizzare tali strumenti
- La linea non conosce bene la legge (forse non viene loro spiegata?) ma in ogni caso il 51% è ancora poco incline ad applicarla
- Il sindacato d'altronde è abbastanza indifferente (59%) e in ogni caso non si oppone (41%)