

# ***RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE***

## **Un nuovo 23 luglio per il diritto del lavoro e le relazioni industriali italiane. Ritorno al passato o ponte per il futuro?**

*Gaetano Zilio Grandi*

*Sommario: 1. Politiche recenti e malumori estivi. – 2. Le esigenze dell'economia e del lavoro... – 3. ...e le risposte del sindacato e (ancora) della politica. – 4. Qualche spunto propositivo. – 5. Postilla di aggiornamento.*

**1. Le vicende legate al diritto del lavoro e, ancor più estesamente, alle dinamiche**

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout

X

emanano l'attenzione anche di esponenti della cultura ( ), di regola ben distanti da tali argomenti.

Così, appare quantomeno curioso che addirittura non addetti ai lavori si rendano conto del grado di schizofrenia nel quale sono piombate le politiche del lavoro in questo Paese e di come, forse solo apparentemente in modo paradossale, all'interno della attuale maggioranza di governo si situino posizioni non solo temporaneamente in contrasto, ma del tutto opposte sotto il profilo della logica dell'agire. Diventa dunque difficile immaginare quale portata reale abbiano i pur indubitabili risultati raggiunti sul versante delle pensioni, con l'ipotizzata abrogazione della precedente riforma, e con il «nuovo» accordo del 23 luglio, questa volta 2007, che ha fatto a molti ricordare, forse con un certo grado di approssimazione, lo storico Protocollo Ciampi, appunto del 23 luglio 1993. È proprio sul confronto tra tali diversi accordi, l'uno messo alla prova dell'Europa, l'altro non ancora formalizzato in puntuali provvedimenti legislativi, che già si immaginano modificativi, che vogliono soffermarsi le presenti, brevi, note.

\* *Gaetano Zilio Grandi è professore associato di Diritto del lavoro presso l'Università «Ca' Foscari» di Venezia.*

(<sup>1</sup>) Cfr. C. MAGRIS, *La nuova banda dei quattro*, in *Corriere della Sera*, 31 luglio 2007.

Invero anche buona parte della dottrina giuslavoristica è consapevole di quanto sia cambiato il mondo del lavoro negli ultimi, velocissimi anni e decenni; di come le tecnologie, anche informatiche, abbiano modificato molti dei paradigmi del diritto del lavoro del secolo breve. Così come, allo stesso modo, è facile verificare come i settori più evoluti delle organizzazioni sindacali, ma in verità anche gli esponenti più giovani e più avvertiti delle stesse abbiano oramai ben presente che il gridare continuamente «al lupo» – nei confronti di qualunque proposta di riforma dello *status quo* – possa, oggi, trasformarsi in una sorta di *boomerang*, per esse e per i lavoratori che le medesime rappresentano.

È stato così, infatti, nei mesi scorsi, ma in verità da più tempo ancora, nei confronti di ipotesi di modifica della struttura contrattuale, pure più di una volta definita necessaria da tutte le parti in gioco. Ed è inesorabilmente così anche per la questione, centrale, della predisposizione di un sistema pensionistico e più in generale di welfare che consenta da un lato di superare i limiti economici intrinseci allo stesso, una volta scelta la via contributiva, e per altro verso di garantire una qualche forma di sicurezza in capo ai futuri pensionati, ovvero gli attuali giovani lavoratori, autonomi o subordinati, mediante i più opportuni strumenti che, è bene dirlo subito, non possono tuttavia ricadere *de plano* sulla fiscalità generale e dunque sulla collettività: ciò che è valso lo *slogan* – come tale fuorviante – di una riforma anche sul piano dei costi «interna» al solo settore previdenziale.

2. Come accennato, con un difficile, ma infine raggiunto accordo, complessivamente riguardante diversi e cruciali aspetti, il Governo ha presentato alle parti sociali un «Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili» il cui altisonante titolo nascondeva sin dall'origine, tuttavia al-

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy i

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout

X

misure in esso previste, a loro volta influenzate pesantemente dal clima politico, anche all'interno della stessa maggioranza, e ancor più dai vincoli economici nei quali si dibatte la finanza pubblica.

Ora, che alcuni, ed *in primis* il Ministro del lavoro, abbiano definito tale accordo «il più importante negli ultimi trent'anni» non deve più che tanto stupire se si considerano, come detto, gli estesi contenuti del medesimo, anche se rispetto al Protocollo del 1993, ma anche al *Libro Bianco* del 2001, manca, e non è poco, qualsiasi riferimento agli assetti collettivi. I diversi capitoli sono invero enfaticamente dedicati alla previdenza, agli ammortizzatori sociali, al mercato del lavoro, e ancora alla competitività, ai giovani e alle donne. E tuttavia, già in premessa, il Governo appare perfettamente consapevole di muoversi sui carboni ardenti, o meglio ancora tra lo Scilla di «promuovere una crescita economica duratura» e il Cariddi di «un punto di vista sociale»: insomma sa bene che deve muoversi con estrema prudenza, alla luce dei vari ed eterogenei limiti di sopportazione di un qualunque intervento di tal fatta.

Quanto alle *pensioni*, si interviene – a partire dal 2008 ma con una sorta di *una tantum* per il 2007 – sulle c.d. pensioni basse, sia di natura previdenziale che assistenziale, con l'ovvio obiettivo di aumentare il reddito di soggetti al limite dell'acclarato disagio sociale e con gli strumenti della maggiore indicizzazione dei trattamenti previdenziali e dell'incremento delle maggiorazioni sociali per gli assegni di natura assistenziale, nonché di una nuova somma aggiuntiva per specifiche situazioni. A questo si aggiunga l'impegno a modificare i requisiti di accesso al pensionamento anticipato (*id est* di anzianità, è bene chiamare le cose con il proprio nome) a decorrere dal 1° gennaio 2008 con apposito provvedimento, che altro non può essere che un provvedimento di legge, dunque posticipato rispetto alla sottoscrizione del Protocollo e sin da quel momento posto in discussione circa i suoi futuri e concreti contenuti. Insomma, una riforma *in progress*, per dirla tutta, che stride assai con i cruciali, e soprattutto densi di implicazioni future, temi affrontati. Mentre sullo sfondo rimangono la possibilità di differire ulteriormente l'operatività del requisito dei 61 anni nel 2013, in caso di effetti finanziari favorevoli, la questione dei lavori usuranti, sulla quale si è giunti ad affermazioni finanche grottesche se non comiche e infine si è devoluto tutto ad una Commissione che dovrebbe (il condizionale in questa materia è d'obbligo) terminare i propri lavori entro la fine di settembre, e il rinvio dell'adeguamento dei coefficienti di trasformazione, pure ritenuto «elemento inderogabile del sistema contributivo», al 2010, secondo i dati contenuti in una apposita ed allegata tabella, con verifica triennale dei medesimi sulla scorta dei lavori di un'altra Commissione. Sul capitolo di contenuto previdenziale giova ricordare criticamente, infine, due previsioni: quella sulla razionalizzazione degli enti previdenziali al fine di una maggiore disponibilità finanziaria di fatto inapplicabile sia politicamente che nei

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy |

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout

X

Rimane da considerare, ad onor di verità, una previsione del Protocollo dedicata ai giovani, laddove si specifica, invero più di una volta nel medesimo testo, che «sarà previsto un aumento graduale dell'aliquota dei parasubordinati, finalizzato a rafforzare la posizione pensionistica dei giovani parasubordinati». Se l'intenzione è nobile, va tuttavia specificato come in un sistema previdenziale certo contributivo ma a ripartizione, e non a capitalizzazione, tale misura, analoga a quella già inserita nella Legge Finanziaria del dicembre 2006, realizzerà i propri effetti più sul versante della (ridotta) convenienza per le imprese dei lavoratori c.d. parasubordinati rispetto a quelli subordinati, che su quello del futuro trattamento pensionistico dei medesimi, maggiormente influenzato dai coefficienti (di cui si è detto) ma ancor più dall'effettivo equilibrio del sistema sul lungo periodo: del quale, ci pare, nessuno sente ancora l'esigenza di occuparsi seriamente.

Il Protocollo affronta, opportunamente, un tema (gli *ammortizzatori sociali*) sul quale si sono arenate precedenti iniziative, talune così coraggiose da essere seguite da eventi tragici. L'idea che sembra accogliere il Protocollo è quella, ci pare, emersa con prepotenza dal Libro Verde della Commissione sul mercato del lavoro.

ro del 2006, ovvero quella di accompagnare l'inevitabile aumento di rapporti non standard con un aumento delle tutele nei periodi di non lavoro. Anche se in questo caso gli ipotizzati provvedimenti di estensione di tali trattamenti per settore, tipologia contrattuale e dimensione di impresa rischiano, se non ben equilibrati da un funzionante sistema di servizi all'impiego e soprattutto dalla puntuale verifica dei presupposti per l'attribuzione dei medesimi, di muoversi nella consueta logica delle elargizioni indiscriminate e non sufficientemente selettive. Fa poi specie – soprattutto a chi pur inizialmente criticandoli ne ha colto poi gli aspetti positivi – il rilievo attribuito in questa specifica materia agli Enti bilaterali, che si innesterebbero su una riforma profonda (*e de futuro*) di tutte le componenti del sistema di ammortizzatori sociali: trattamento unico di disoccupazione, unificazione e razionalizzazione degli interventi della Cassa Integrazione Guadagni, con un miglioramento immediato invece della indennità di disoccupazione, anche a requisiti ridotti, nonché della copertura previdenziale mediante il riconoscimento di contributi figurativi correlati alla retribuzione e non all'indennità.

Del *mercato del lavoro* – ma sarebbe meglio parlare di «manutenzione» della legge n. 30/2003, che possiamo oramai tranquillamente ricondurre a Marco Biagi<sup>(2)</sup>, e dei suoi certo perfettibili seguiti normativi – il Protocollo sembra preoccuparsi limitatamente a pochi delimitati aspetti, già emersi nel dibattito scientifico e sindacale: apprendistato, contratto a termine e a tempo parziale, contratto di lavoro a chiamata e somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*). Su altri aspetti, invece, il Protocollo si limita ancor più, svolgendo solo alcune considerazioni che paiono a noi confermare appieno le linee generali della riforma del 2003: così è per il lavoro a progetto, già coinvolto dalle misure sull'innalzamento delle aliquote contributive, e per il lavoro occasionale accessorio al qua-

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy |

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout

X

pria informatizzazione e trasparenza di rilevanti dati relativi al mercato del lavoro, come già avviene, ed efficacemente, in altri Paesi europei; ma anche nel senso di una razionalizzazione degli incentivi all'occupazione, anche qui con un occhio attento ad un mercato del lavoro «profondamente diverso» rispetto al passato, con parziale riscrittura delle regole in tema di contratto di reinserimento da un lato, e di apprendistato dall'altro. Fin qui le note positive.

In un altro verso risultano invece orientate le affermazioni relative al contratto a termine, al part-time, allo *staff leasing* e lavoro a chiamata. Sul lavoro a termine viene accolta una soluzione che si pone a mezza via tra lo *status quo* e le richieste di una parte delle organizzazioni sindacali. Si prevede infatti la conservazione della causale generale ed ampia di cui al decreto legislativo n. 368/2001 e la mera imposizione, in caso di proroghe ovvero rinnovi di un contratto a termine di un limite temporale massimo complessivo di 36 mesi di durata del rapporto. Supera-

(2) Cfr. P. ICHINO, *Quando il dibattito giuslavoristico esce dai confini dell'accademia*, in *q. Rivista*, 2006, n. 3.

to questo tetto, invero, viene prevista la possibilità di un ulteriore contratto a tempo determinato tra gli stessi soggetti purché il medesimo sia «stipulato presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato». Come si avrà modo di vedere appena oltre, questa previsione, che si pone come esempio chiaro di quel fenomeno chiamato «flessibilità negoziata», non ha certo trovato favorevole accoglienza. Insomma, l'intervento sul punto sembrerebbe aprire più problemi di quanti riesce a chiuderne. A maggior ragione se si pensa che l'argomento sembrava essere stato accantonato, considerati anche gli effetti occupazionali positivi derivanti dal citato provvedimento del 2001 <sup>(3)</sup>.

Sullo *staff leasing*, verrebbe da dire *nulla quaestio*: da un lato si tratta di un istituto che non è stato pressoché utilizzato; dall'altro, e proprio per questo, non si riesce a capire – da un punto di vista tecnico-giuridico – perché si ritenga che esso debba scomparire. Ma la risposta, anche qui, è da ricercare in dinamiche non tecniche bensì politiche.

Così come non riusciamo a capire il perché si intendano abrogare le norme del decreto legislativo n. 276/2003 relative al lavoro a chiamata (articoli 33-40), suggerendo di ripiegare, in un tavolo di confronto con le parti sociali, su forse più rassicuranti (*sic!*) «ipotesi di part-time che rispondano a esigenze di attività di breve durata per lavoratori ed imprese». Due sole considerazioni: la prima, di carattere fattuale, non può che ricordare come il lavoro a chiamata sia stato sperimentato proprio per rispondere alle esigenze di lavoratori e imprese nel senso di cui al Protocollo; la seconda per ribadire come il contratto di lavoro a chiamata altro non sia quanto a configurazione giuridica originaria che un rapporto a

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout

X

sciplina del lavoro a tempo parziale, con utili previsioni di diritti di precedenza e l'attribuzione alla negoziazione collettiva, piuttosto che a quella individuale, come invece già disposto nel 2003, del potere di introdurre e disciplinare clausole elastiche e flessibili. Un intervento, questo, richiesto a gran voce dalla dottrina e sul quale non si può che concordare. E tuttavia, anche su questo punto il Protocollo fuoriesce a nostro avviso da una linea di coerenza con le normative e le esperienze comparate, che proprio sul lavoro a tempo parziale sono riuscite a rafforzare l'occupazione con particolare riguardo a donne, giovani e lavoratori maturi ma espulsi dal ciclo produttivo <sup>(4)</sup>.

<sup>(3)</sup> Per una argomentazione di tale affermazione sia permesso il rinvio a G. ZILIO GRANDI, *La normativa sul lavoro a termine tra diritto e proposte comunitarie e interne*, in *RGL Veneto*, 2007, n. 2.

<sup>(4)</sup> Non è solo il caso, classico, dell'Olanda, ma anche di altri Paesi quali Germania, Spagna e Danimarca; cfr. M. FUCHS, J. VISSER, F. VALDÉS DAL RE, *I contratti di lavoro flessibile in Germania, Olanda e Spagna*, in *DLRI*, 2005, 135; V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie. D.Lgs. n. 66/2003 come modificato dal D.Lgs. n. 213/2004*, Ipsoa, Milano, 2004.

Ciò avviene laddove si prevedono «aumenti contributivi per i contratti di lavoro a tempo parziale con orario inferiore alle 12 ore settimanali». Il che è a dire che il part-time «deve» essere superiore a tale soglia temporale, con buona pace delle concrete esigenze dei lavoratori e delle imprese e con il dubbio ulteriore che tale previsione rientri in quelle, numerose e talora nascoste, tese a finanziare in qualunque modo il sistema previdenziale.

Il paragrafo 5 del Protocollo, dedicato alla «competitività», si addentra sui delicati temi della contrattazione collettiva e dei suoi livelli, con particolare riferimento alla contrattazione di secondo livello, già competente ai sensi del precedente Protocollo del 1993 in tema di premi c.d. di risultato. La nuova disciplina prevista è tale per cui, eliminata la previsione di una limitata decontribuzione di tali emolumenti, come invero previsto dal Protocollo Ciampi, si introduce in sua vece uno sgravio contributivo a favore delle imprese nella misura fissa del 25 per cento dell'erogazione (che a sua volta potrà arrivare al massimo al 5 per cento della retribuzione annua), così come ai lavoratori viene concesso uno sgravio contributivo «pari ai contributi previdenziali a loro carico calcolati sul premio di risultato [...] con conguaglio immediato in busta paga». Il meccanismo ricorda molto da vicino quello utilizzato per il c.d. *bonus* pensionistico, di cui alla Legge c.d. Maroni del 2004, in via di modificazione, ma sul quale il Protocollo, che riguarda come si è visto anche le pensioni, non si sofferma. Ma tornando al premio di risultato, vi è da precisare che se qualitativamente esso sembra confermare quanto previsto nel 1993, va avvertito che il Protocollo di quest'anno si premura di immaginare una (futura) «precisa casistica delle tipologie di accordi ammessi allo sgravio»: il che è a dire, ci pare, che ci si preoccupa di stabilire la disciplina *de iure* in altra sede che non sia quella aziendale - notremmo dire social-tinica per tali

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy |

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout

X

vi è dubbio che tale intervento favorirà le imprese che fanno massiccio uso di tale strumento di amministrazione del personale, evidentemente rispondendo anche così a picchi di commesse e al flusso discontinuo degli ordini. Ma ci pare altrettanto vero, accogliendo così critiche già emerse sul versante del sindacato, che dal punto di vista dei lavoratori ciò significa aumentare (eventualmente) la retribuzione degli addetti, ma chiudere sostanzialmente le porte ai c.d. *outsiders*. Volendo esemplificare, un'impresa che deve «rispondere» ad una improvvisa richiesta si troverebbe, secondo anche quanto sopra illustrato, nella discreta possibilità di utilizzare il lavoro a termine, con i nuovi limiti che verranno introdotti; nella impossibilità di utilizzare part-timer con poche ore, se non a contribuzione maggiorata; nella scomparsa praticabilità del lavoro a chiamata, e dunque nella palese e sempre maggiore convenienza di fruire del lavoro dei propri dipendenti, reso in regime di straordinario. Ovvero, nella peggiore delle ipotesi, di accedere agli antri del lavoro nero o irregolare.

3. A fronte di simili previsioni, alle quali debbono aggiungersi almeno quelle relative alle donne e soprattutto ai giovani, incentrate fondamentalmente sull'affermato miglioramento delle future prestazioni pensionistiche mediante una nuova «totalizzazione» e una riduzione del limite minimo di anzianità contributiva per il cumulo dei contributi versati a diverse gestioni, ma soprattutto il riscatto degli anni di laurea, reso più favorevole nel risultato e negli oneri relativi, le risposte critiche non sono certo mancate. Come si è cercato di chiarire, non si tratta di un Protocollo né rivoluzionario né storico. Esso prende solo parzialmente atto del necessario superamento di logiche frenanti con riguardo al sistema pensionistico; sostanzialmente conferma, nella sorpresa generale, buona parte delle linee di sviluppo del mercato del lavoro proposte e introdotte dal precedente Governo; si muove, coraggiosamente ma sull'evidente presupposto che altra strada non v'è, sia sul piano della flessibilità del lavoro, con specifico riguardo al lavoro a termine, confermato a nostro avviso come privilegiata forma di accesso al mercato del lavoro, sia su quello della competitività, nei limiti tuttavia che sopra si sono cercati di mettere in evidenza.

Ma nulla dice, perché forse già si ritiene di averlo fatto (nel *Memorandum* sul lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni), su alcuni punti chiave della riforma del sistema-lavoro nel suo complesso, e dunque privato ma anche pubblico. In questi giorni autorevoli Istituti<sup>(5)</sup> ci dicono che il 50 per cento del prodotto interno viene utilizzato per il funzionamento del settore pubblico, globalmente inteso. Non si intende certo qui entrare nella polemica, peraltro densa di significati anche ai nostri fini, intorno a privilegi o caste, ma solo ribadire che mentre sul versante privato ci si arrovela su come favorire l'occupazione e la competitività delle imprese, l'altra metà del cielo nulla fa per ridurre i suoi problemi. E ciò che è ancor

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy |

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout

X

vatori, ma offre anche, a nostro avviso, qualche punto saldo. Esso delinea, solo informalmente, quello che dovrà essere uno Statuto del lavoro, o meglio dei lavori, con una sorta di *plafond* minimo di tutele «nel» mercato del lavoro. Accoglie, crediamo, la più recente linea di sviluppo della *flexicurity* (su cui vedi il Libro Verde della Commissione Europea dello scorso anno), o per meglio dire di una flessibilità negoziata sulla quale da oramai più di un decennio si discute sterilmente, salvo il passo (in avanti o indietro ma sempre un passo) compiuto dal *Libro Bianco* del 2001 e dai provvedimenti successivi.

Più in generale, tuttavia, il Protocollo rimane in mezzo al guado (il caso della eliminazione dello scalone è forse quello più evidente), per ragioni che sono comprensibili a tutti e che potranno essere forse superate in un diverso contesto. Spiace solo che tali dubbi e perplessità sorgano proprio quando il sistema eco-

<sup>(5)</sup> ISAE, *Rapporto. Le previsioni per l'economia italiana*, luglio 2007; NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA SPESA PREVIDENZIALE, *Gli andamenti finanziari del sistema pensionistico obbligatorio*, dicembre 2006.

nomico sembra assumere nuovo vigore e gli interventi riformatori in tema di lavoro a tutto tondo (privato, pubblico, sistema amministrativo e interventi dei privati, ecc.) dovrebbero essere chiari e rigorosi.

5. Quando queste considerazioni sono state svolte, il Protocollo in commento non era ancora stato, se così si può dire, compiutamente metabolizzato né dalle parti sociali – alcune delle quali addirittura ne mettevano in dubbio l'effettiva e successiva sottoscrizione – né dai partiti politici – di maggioranza e di opposizione – che anzi di lì a poco avrebbero aperto profonde breccie non solo nei confronti di taluni contenuti dell'accordo medesimo, ma altresì sul metodo seguito, e alla fine sul concetto stesso di concertazione. La polemica politica si è poi a tal punto «involgarita» che ad oggi non si ha alcuna certezza sui prossimi sviluppi. Come già osservato, il Protocollo contiene in sé i germi di una nuova, ampia stagione di riforme del mercato del lavoro italiano, molte delle quali in perfetta linea con quanto avvenuto negli anni più recenti in Italia ed in Europa; ma pesa su tutto ciò un macigno non indifferente, dato in definitiva – come si è più volte cercato di evidenziare – non tanto dalle ridotte risorse disponibili, quanto dall'approccio politico e successivamente finanziario al problema, ed anzi ai problemi del mondo del lavoro. Se cioè si vuole proseguire nella ricerca utopistica di un ritorno al passato del diritto del lavoro, mediante il tipico meccanismo del «tassa e spendi», del quale oggi si discute molto, il Protocollo offre effettivamente qualche «aggancio» utile a spingere ulteriormente, dopo la Finanziaria dello scorso dicembre, in quella direzione che riteniamo tuttavia deteriore.

Se, al contrario, passerà l'idea di un vero e proprio Statuto del lavoro e dei lavori, al centro del quale corre la persona del lavoratore nel suo sviluppo formativo e

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout

X

lavoro – ed in particolare le relazioni tra le diverse tipologie lavorative possibili – si attecchiano in modo nuovo e ben diverso dal passato.

**Un nuovo 23 luglio per il diritto del lavoro e le relazioni industriali italiane. Ritorno al passato o ponte per il futuro? – Riassunto.** L'A., premesse alcune considerazioni di contesto circa il clima culturale e politico entro cui è maturato il Protocollo del 23 luglio 2007, e tenuto come parametro ideale di confronto il Protocollo Ciampi del 23 luglio 1993, analizza specificatamente i contenuti dell'accordo. Rileva, in particolare, come tali contenuti solo parzialmente prendano atto del necessario superamento di logiche frenanti con riguardo al sistema pensionistico e confermino sostanzialmente buona parte delle linee di sviluppo della regolazione del mercato del lavoro proposte e introdotte dal precedente Governo, mentre resta trascurato il profilo centrale relativo ai problemi imposti dal settore pubblico e dai suoi costi. All'esito di tale analisi l'A. rileva come il Protocollo intervenga sul contesto generale per rispondere a necessità economiche in un irrisolto confronto tra slanci riformisti e arresti conservatori, ma sia comunque in grado di offrire alcuni punti saldi quali la conferma della logica di uno Statuto dei lavori come plafond minimo di tutele «nel» mercato e la prospettiva della flessibilità negoziata in linea con le indicazioni europee in tema di flexicurity. In conclusione, l'A., richiamato il contesto del dibattito politico successivo alla



*firma dell'accordo, si interroga sui relativi possibili sviluppi a fronte di una ravvisata alternativa tra valorizzazione delle prospettive reali di riforma e condizionamenti dell'approccio politico e successivamente finanziario ai problemi del mondo del lavoro.*

**A new agreement concluded on 23 July for Italian labour law and industrial relations. A return to the past or a bridge towards the future? (Article in Italian) – Summary.** *This paper begins with an examination of the cultural and political climate in which the (tripartite) Protocol of 23 July 2007 was concluded, making a comparison with the Ciampi Protocol of 23 July 1993, and puts forward an analysis of the provisions of the agreement. It is argued that these provisions only partially reflect the need to overcome regressive tendencies with regard to pension reform, and substantially confirm the labour market regulation policies proposed and introduced by the previous Government (2001-2006), but fail to tackle the critical factors arising in the public sector, especially with regard to cost. This analysis leads the author to argue that the Protocol intervenes at a general level to respond to economic needs in a still unresolved conflict between pressures for reform and conservative tendencies, while upholding certain principles such as that of a minimum floor of rights in the market and prospects for negotiated flexibility in line with EU recommendations on flexicurity. In conclusion, the author outlines the political debate following the signing of the agreement, and examines possible future developments in terms of an alternative between the chances of real reform and the effects of political and financial pressures in dealing with labour market problems.*

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy |

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout

X