

Publicazione *on line* della Collana ADAPT

Newsletter in edizione speciale n. 10 del 21 marzo 2007

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

Il Libro Verde della Commissione Europea sul futuro del diritto del lavoro

Parte II – Un progetto di riforma che guarda al Libro Verde

In evidenza

Il disegno di legge d'iniziativa dei Senatori Sacconi, Gentile, Novi, Morra e Piccone

Statuto dei lavori, ammortizzatori sociali, incentivi al reimpiego e al collegamento tra salari e produttività

pag. 11

Per saperne di più

Per approfondimenti e documentazione si veda la voce **Statuto dei lavori**, in **Indice A-Z**, al sito Adapt/Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi".

Per un approfondimento completo dell'argomento si vedano anche:

Lavoro e riforme: per uscire dall'impasse seguiamo l'Europa

Dossier del 9 gennaio 2007, n. 1

Il Libro Verde della Commissione Europea sul futuro del diritto del lavoro. Parte I – Un déjà-vu che non convince

Dossier del 20 marzo 2007, n. 9

Il dibattito sul Libro Verde della Commissione Europea per la modernizzazione del diritto del lavoro non ha riscosso particolare entusiasmo nel nostro Paese e, conseguentemente, neppure tra i lettori del Dossier ADAPT. Non che in Italia non si discuta di riforme del lavoro. Prevalde tuttavia una impostazione autoreferenziale e spesso ideologica che ci allontana dall'Europa e da una visione positiva e costruttiva del cambiamento. Non sono certo mancati interventi e spunti di riflessione incentrati sul Libro Verde. E come già accaduto nel corso del 2001, con la presentazione del Libro Bianco di Marco Biagi sulla modernizzazione del mercato del lavoro, anche quest'ultimo documento ha prodotto nel nostro Paese una sostanziale frattura tra quanti lo giudicano con freddezza, se

non in modo completamente negativo, e quanti invece si sono ad esso ispirati per rilanciare il processo di riforma del nostro mercato del lavoro.

In questo numero del Dossier ADAPT diamo spazio alle argomentazioni di quanti hanno accolto con favore il Libro Verde, mentre nel precedente numero (Parte I) abbiamo riportato le posizioni di coloro che ne sostengono una sostanziale debolezza propositiva e progettuale.

A fine marzo infine, con la chiusura della consultazione pubblica aperta dalla Commissione Europea, daremo spazio alla posizione maturata in seno al Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi" e alla nota che invieremo alla Commissione Europea.

M.T.

All'interno:

Ripartire dallo Statuto dei lavori per allinearsi all'Europa

di Maurizio Sacconi

pag. 2

Appunti per un diritto più efficace

di Andrea Asnaghi

pag. 3

Un'ipotesi: il contratto di lavoro subordinato a flessibilità disponibile

di Marco Marazza

pag. 6

Le risposte alle 14 domande della Commissione della Micron Technology Italia s.r.l.

pag. 7

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: bettoni.marina@unimore.it

Tutti i numeri del Bollettino sono disponibili sul sito: www.fmb.unimore.it
Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: csmb@unimo.it

Ripartire dallo Statuto dei lavori per allinearsi all'Europa

di Maurizio Sacconi

La lettura del Libro Verde della Commissione Europea sul futuro del diritto del lavoro conforta quanti hanno contribuito, con la riforma Biagi, ad avviare anche in Italia un processo di modernizzazione del mercato del lavoro improntato a logiche europee. Rispetto ai limiti e ai condizionamenti ideologici dell'attuale dibattito, che sembra segnare un ritorno al passato, colpisce la straordinaria sintonia tra questo recente documento comunitario e il Libro Bianco del mercato del lavoro dell'ottobre 2001. Segno che non possiamo attardarci rispetto a un percorso riformatore, avviato nel lontano 1997, e su cui l'Europa ci chiede di procedere senza esitazioni.

In questa prospettiva il tavolo promesso dal Governo alle parti sociali dovrebbe promuovere un accordo sui temi, tra loro connessi, della flessibilità, della sicurezza, della produttività e della migliore remunerazione del lavoro. Su nessuno di questi aspetti l'auspicabile intesa può segnare un regresso senza compromettere la competitività del sistema Paese.

È doveroso certamente porre mano al complesso tema degli "ammortizzatori sociali" sui quali già si era espresso il Patto per l'Italia indicando l'innalzamento dell'indennità di disoccupazione ed un secondo livello di integrazione del reddito – destinato ad assorbire la cassa integrazione – da porre a carico di enti bilaterali finanziati su base mutualistica. Il Governo giustamente sottolinea la connessione tra i sussidi alla disoccupazione e la responsabile partecipazione del percettore alle attività di formazione e di ricerca del nuovo lavoro. Non si tratta di una novità perché ciò è già previsto dalla legislazione vigente anche se la sanzione della perdita del sussidio è

generalmente disapplicata per la "distrazione" delle funzioni pubbliche e le resistenze del sindacato. Allo stesso modo, si tratta non di innovare ma più semplicemente di implementare gli strumenti avviati in questi anni per la protezione attiva del disoccupato come la Borsa del Lavoro, i nuovi servizi pubblici e privati e i fondi bilaterali per la formazione.

In un contesto di maggiore sicurezza diventa legittimo completare il percorso della flessibilità arrivando a quello Statuto dei lavori che dovrebbe, nelle intenzioni di Marco Biagi e, più recentemente, degli stessi economisti "ulivisti" de *La voce.info*, affrontare una diversa modulazione del noto articolo 18, in modo che la tutela reale intervenga dopo un più lungo periodo di prova e a seguito del maturare di una adeguata anzianità del rapporto di lavoro.

Colpisce la straordinaria sintonia tra questo recente documento comunitario e il Libro Bianco del mercato del lavoro dell'ottobre 2001

Straordinariamente urgente appare soprattutto il profilo della maggiore produttività del lavoro che si collega strettamente alla migliore remunerazione della prestazione. Tanto oggi la contrattazione collettiva centralizzata e l'esasperata progressività del prelievo fiscale lasciano insoddisfatte le attese sia dell'impresa che del lavoratore, quanto un diverso regime contrattuale e fiscale può indurre un circolo virtuoso destinato ad alimentare insieme i salari e la competitività. Essenziale a questo scopo è la sottrazione alla progressività della tassazione di tutte le componenti variabili del salario che derivano da esigenze di flessibilità organizzativa e da obiettivi di migliori risultati. Straordinari, premi, incentivi, liberalità potrebbero essere tutte componenti del salario tassate in modo separato e definitivo senza neppure essere considerate ai fini degli indicatori di reddito che determinano gli asse-

gni familiari o altre prestazioni sociali. Nei giorni scorsi, ho presentato con alcuni colleghi senatori un disegno di legge (vedilo nella sezione documentazione in questo *Dossier*), che propone questa tassazione "secca" nella misura del 50% dell'aliquota media del precedente biennio. Nella stessa proposta sono comprese alcune deleghe al Governo per lo Statuto dei lavori, il ridisegno degli ammortizzatori sociali, la riforma degli incentivi al lavoro e l'istituzione di un'agenzia per la prevenzione dei conflitti.

So già che alcuni obiettano che le disposizioni fiscali sarebbero in contrasto con il principio costituzionale della progressività del prelievo. Obiezione fragile davvero se si guarda alla dottrina e alla giurisprudenza costituzionale, come ancor più, alla struttura attuale del nostro sistema fiscale. È evidente infatti che la progressività va valutata come carattere dell'intero sistema e non del singolo tributo, se non si vuol giungere al paradosso di ritenere tutta l'imposizione indiretta come tutte le imposte proporzionali contrastanti con il vincolo costituzionale. Nello stesso ambito dell'imposizione sui redditi da lavoro, i compensi arretrati o il Tfr, che è salario differito, sono tassati in modo separato. Lo stesso Governo, infine, prevede di armonizzare il prelievo sui redditi di capitale, confermando la tassazione separata ed anzi estendendola a quelli derivanti da locazione immobiliare.

Rimane insomma "solo" una resistenza ideologica, ma sono così evidenti i vantaggi che mi pare giunta l'ora di superarla.

Maurizio Sacconi
Responsabile
Dipartimento Lavoro
Forza Italia

Appunti per un diritto più efficace

di Andrea Asnaghi

In un articolo tanto denso quanto breve – quasi un editoriale – del dicembre scorso (A. Vallebona, *Diritto del lavoro e diritto tributario: un rischio comune*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2006, 911), viene rimarcata con molta lucidità una pernicioso “tendenza di fondo comune”, rilevabile sia nel diritto del lavoro come in quello tributario. Trattasi, in buona sostanza ed utilizzando le puntuali espressioni dell’autore, della “prescrizione di defatiganti minuziosi adempimenti” nonché della promozione di “ossessivi controlli amministrativi o giurisdizionali sull’agire di tutti gli obbligati”.

Quale che sia la radice ideologica, storica o socio-culturale di questo atteggiamento giuridico (l’autore offre un’interpretazione fondata che – condivisibile o meno – è quantomeno suggestiva), i risultati di tale tendenza si estrinsecano in “costi altissimi per la libertà di ciascuno”, in un “clima di opposizione permanente che avvelena la vita”, in ben note “resistenze e disparità tra i più furbi [...] e gli altri”, cioè la situazione che in qualche modo e secondo la propria collocazione professionale ciascun operatore nei succitati campi del diritto può constatare oggi in Italia.

È importante sottolineare come tali osservazioni non provengano dalla tribuna di un convegno di parte o dalle lamentazioni ora di categorie professionali in (innegabile e sempre crescente) difficoltà operativa, ora di corporazioni imprenditoriali (le cui riflessioni rischierebbero di essere prontamente tacciate di complicità con qualche atteggiamento elusivo o di difesa di interessi corporativi). Questa segnalazione proviene invece da un illustre studioso del diritto, tanto convinto della bontà e della necessità di efficaci ed autorevoli produzioni normative, quanto appassionato fautore dei fini che, attraverso mezzi purtroppo così vessatori, si cerca di perseguire, primi fra tutti l’equità e la promozione sociale.

Credo sia altrettanto utile sviluppare nella società italiana un di-

battito su queste tematiche allargando l’orizzonte e focalizzandosi ad esempio sugli obiettivi che a livello europeo vengono posti dal Libro Verde sul Lavoro del novembre 2006, fra cui spicca, guarda caso, proprio il *meglio legiferare*, una *modernizzazione* volta a *consentire ai lavoratori e alle imprese di comprendere meglio i loro diritti e i loro obblighi*.

Si può, forse, non condividere l’affermazione che, di ciò discutendo in una sostanziale condivisione dei fini (essendo in sostanza universalmente riconosciuto che la lotta all’evasione e all’elusione in questi campi sia oggi uno degli obiettivi primari in Italia – ed altrettanto nell’UE, come il Libro Verde indica chiaramente, cfr. punto 4.f), non si ponga comunque nel contempo una vera e propria questione politica; ad esempio anche la scelta dei mezzi, così come degli interlocutori privilegiati con cui si vuole costruire tale percorso, è estremamente significativa dell’immagine di società che si ha e/o che si vorrebbe realizzare.

Tuttavia vorrei qui sottolineare particolarmente l’attualità della sollecitazione di Vallebona ad individuare “più appropriate tecniche normative” (e – aggiungerei – amministrative e di prassi, come sono di fatto quelle ipotizzate poi dall’autore) per conseguire il fine condiviso di un reale e generale rispetto delle regole senza gli spiacevoli effetti collaterali italiani oggi così evidenti, primo fra tutti quello di uno Stato percepito più come un Grande Fratello che come una casa comune.

1) Organizzazione e coordinamento della produzione normativa. Occorre, a mio parere, privilegiare particolarmente in questi campi una produzione di tipo codicistico o a Testi Unici, in grado di offrire una riflessione articolata ed organica su un insieme omogeneo di provvedimenti o su una materia complessa in cui le riflessioni siano

evidentemente concatenate. Tale produzione di solito si realizza attraverso la delega legislativa, in quanto il normale dibattito parlamentare (pur normalmente insostituibile strumento democratico-partecipativo) rischierebbe di spezzettare le armonie e distorcere completamente l’originale impianto di una legge, fatta spesso di equilibri che possono essere stravolti anche solo con l’inserimento o annullamento di un comma.

La produzione dei Testi Unici dovrebbe avere un impianto di tipo sperimentale, in grado cioè di realizzare e raccogliere (sia durante la stesura che con la prevista possibilità di apportare modifiche per un certo periodo dopo la sua approvazione) i suggerimenti che provengono dalla società attiva (mondo professionale ed economico, parti sociali, Pubblica Amministrazione) in modo da tenere in debito conto le ricadute pratiche e promuovere un atteggiamento marcatamente interdisciplinare, per ben valutare anche i problemi correlati fra discipline contigue (ad esempio si considerino oggi le numerose incongruenze e sovrapposizioni italiane fra il diritto previdenziale, societario, tributario e del lavoro).

Raccogliere i suggerimenti che provengono dalla società attiva e promuovere un atteggiamento marcatamente interdisciplinare

Bisogna in ogni caso avere il coraggio di dire basta agli stravolgimenti normativi dettati da fattori emotivi o populistici e da qualche Finanziaria bisognosa di fondi o smaniosa di protagonismo, così come non si può non pensare che una legge, anche se non condivisa in pieno, sia migliore di un vuoto normativo o di un vortice di cambiamento (per cambiare campo di osservazione, basti pensare alle vicissitudini infinite delle varie non-riforme scolastiche e della formazione, e alle loro ripercussioni vertiginose su una società frastornata): un primo modo di insegnare l’autorevolezza delle leggi sarebbe obiettivamente quello di rispettarne e

promuoverne l'efficacia, che si realizza solo dopo un'adeguata applicazione temporale.

Solo con simili prospettive di fondo si potrebbe procedere con decisione verso una semplificazione normativa, che vuol dire leggi chiare senza un concetto in più (e senza un adempimento in più) di quelli che non siano effettivamente necessari o che si siano rivelati tali nel tempo e nell'applicazione.

Come acutamente puntualizzato nell'articolo che ha dato lo spunto per queste riflessioni, oggi invece una frustrante "ricerca della perfezione" del legislatore (che in sforzo quasi da *alchimista* tenta di trovare per via legislativa la formula perfetta per combattere ora l'evasione ora il lavoro nero) sfocia in una miriade di previsioni ed adempimenti vessatori e stringenti, spesso non mirati ma fondati su discutibili basi statistiche, di portata generale e cogenti in modo astratto e senza discernimento, quasi che si ritenesse di dare un segnale forte attraverso un bel "giro di vite" o un bel "valzer di procedure". Come pensare, ritornando per un attimo al ricordato Libro Verde europeo, di poter promuovere con tale mentalità riforme che – per quanto riguarda il mondo del lavoro – coniughino al tempo stesso flessibilità e garanzie (la c.d. *flessicurezza*) se non si comprende che la prima fondamentale garanzia è data dall'innesco nel tessuto sociale di una profonda fiducia, di opportunità concrete, di valori condivisi fra gli operatori?

E sì che la normazione di matrice europea si basa per la maggior parte su modelli di tipo organizzativo e funzionale, che richiederebbero imprenditori (anche piccoli) maturi, formati ed adeguatamente coadiuvati: invece l'applicazione italiana anche di tali normative – che hanno ricadute molto importanti – spesso si riduce nella produzione di "enciclopedie di carta" per lo più inutili ancorché costose, che lasciano proliferare gli scorretti, i venditori di fumo ed i furbi (vogliamo al riguardo parlare di "privacy" o di "626"?).

E cosa pensare, per inciso, di appassionate discussioni teoriche e giuridiche su questo o quel punto della normativa, su questo o quell'effetto, su un'applicazione od un'altra (giuste e coinvolgenti,

nessuno lo discute, finché si parla in termini propositivi, un po' meno se si sta parlando di come interpretare una norma che di per sé avrebbe dovuto già esser scritta in modo da togliere ogni dubbio) quando, da normali operatori e destinatari, si desidererebbe *una semplice ed efficace certezza del diritto e delle sue applicazioni*, il che significherebbe soprattutto linearità nella gestione, possibilità di dare consulenza effettiva (*ergo*, trasmettere competenze efficaci) e ridimensionamento degli azzeccarbargugli?

Da ultimo, l'antitesi sempre più attuale flessibilità/rigidità normativa non può più essere risolta, anche nelle prospettive più rigorose, a favore della rigidità, semmai verso una flessibilità intelligente, condivisa, accompagnata, controllata, propositiva. Cinque anni fa, tanto per fare un esempio, nel campo giuslavoristico, avevamo una legislazione estremamente dirigista e vecchia di 35/40 anni (in media) ed un mercato del lavoro che invece rinveniva praticamente (sotto gli occhi di tutti e senza alcuna efficace opposizione) soluzioni altamente elusive, a volte anche avvallate e protette politicamente e/o dalle parti sociali (e se lo fa ancora, in buona parte, sconta il limite di una mentalità non rinnovata e conservatrice). Questo provoca infatti la rigidità portata all'estremo: la ricerca di alternative non virtuose che in diversi casi ricercano pseudo-legittimazioni sotterranee ed altrettanto non virtuose, insieme alla frustrazione di chi, magari perchè piccolo e senza spessore contrattuale (o semplicemente non uso al compromesso), subisce in pieno il carico vessatorio della norma, o sovente si mette in qualche situazione *borderline*, con il classico metodo della *roulette* russa ("non capiterà proprio a me il colpo in canna...").

2) Valorizzare e ripensare il ruolo della Pubblica Amministrazione
Molti Enti (non tutti, in verità) della Pubblica Amministrazione hanno compiuto negli ultimi quindici/vent'anni dei passi notevoli, realizzando al proprio interno e verso l'utenza dei considerevoli ed apprezzabili cambiamenti, accrescendo il grado di professionalità, responsabilità e disponibilità dei

propri quadri ed operatori.

Se a ciò però corrisponde una produzione normativa farraginoso e compulsiva, non si mettono gli operatori in grado di recepire ed attuare gli indirizzi legislativi e li si lascia in balia di scelte parziali, di interpretazioni possibiliste, di confusione (dove poi, si sa, chi meno sbaglia è chi meno fa, che è un principio ed un atteggiamento a cui è pericoloso lasciar spazio, così come è pernicioso il principio – che nasce dagli stessi mali – che alla fine nell'incertezza procurata vince solo chi ha le conoscenze "giuste").

Se, inoltre, la normazione finisce per essere troppo costringente, invece di dare strumenti alla Pubblica Amministrazione (che è espressione diretta e concreta della presenza dello Stato e delle Istituzioni nei campi del diritto che stiamo considerando) si finisce per svuotarne il ruolo a quello di cane da guardia; ciò a dispetto delle illuminate norme che (qua e là, in ordine sparso) assegnano all'intervento pubblico anche una funzione di consulenza, in grado cioè di offrire (sia pure con le peculiarità del proprio ruolo) risposte, competenze e percorsi alle imprese ed agli utenti/contribuenti, oltre che vigilanza.

Sono personalmente convinto che l'evasione si combatte anzitutto e meglio con un controllo più capillare ed efficace che non con l'ennesima norma capestro; nel contempo sono altrettanto convinto che il necessario cambiamento di mentalità è accresciuto non dal considerare tutti potenzialmente colpevoli tranne prova contraria (diciamo quantomeno ampiamente sospettabili), bensì dalla capacità di discernimento di chi vuole stare nelle regole (magari con qualche necessità o problema particolare) e chi vira decisamente nell'altra direzione.

Lo Stato (e la Pubblica Amministrazione come sua espressione) deve porsi come un interlocutore serio ma vicino, presente ed autorevole ma al tempo stesso capace di sostenere e promuovere i processi di crescita e di sviluppo, non come un fustigatore che finisce – tra l'altro – per colpire sempre gli stessi (e nemmeno i peggiori).

Mi sembra, tra l'altro, che tale atteggiamento potrebbe essere inoltre promosso se si passasse da

una organizzazione verticistica e macro-territoriale ad una diffusione capillare (ancorché coordinata, non come ora in cui ciascun distretto appare spesso come una piccola repubblica con regole, moduli, operatività diverse dagli altri), cioè ad una presenza puntuale e mirata sul territorio. Ritornando alle suggestioni dell'articolo in oggetto, si ha la sensazione che gli esempi spiccioli che Vallebona propone (*en passant* ed in tono evidentemente esemplificativo) vadano proprio in queste direzioni, che sono poi quelle del comune sentire: "semplicemente" si diano alle imprese ed alla gente una strada sicura ed un percorso condiviso e nel contempo si intercetti sul nascere chi vuole vivere di espedienti e semina rovina, incultura e concorrenza bieca.

Spesso infine, frequentando altri Paesi europei, ho la sensazione che solo in Italia – nei campi oggetto di discussione – vi sia una mole così poderosa di adempimenti da richiedere necessariamente, come interlocutori della Pubblica Amministrazione,

uno sterminato esercito di professionisti tecnico-giuridici (peraltro ampiamente bistrattati appena possibile) con funzioni di supplenza e collaborazione (spesso non riconosciute) verso lo Stato e con ricadute parassitarie (*involontariamente*

parassitarie) sul sistema economico e produttivo, risorse in realtà preziosissime che potrebbero adeguatamente essere utilizzate per promuovere più concreta imprenditorialità, conoscenza, competenze, formazione, organizzazione (e non, come ora, fra i ritagli di tempo di una attività convulsa all'inseguimento di adempimenti farraginosi e soffocanti).

3) Questo ci porta ad un terzo e finale ordine di riflessioni, quello sugli interlocutori su cui puntare per un cambiamento. Questo ruolo è importante quando pensiamo che una buona gestione – giuridica ed amministrativa – e buone pratiche siano ugualmente importanti di una buona produzione normativa. Il già ricordato Libro Verde al

riguardo parla di *partnership* fra le parti sociali, i poteri pubblici e le altre parti interessate, e altrove arriva a raccomandare una vera e propria *mobilitazione* e valorizzazione di tutte le significative risorse attive. Della Pubblica Amministrazione abbiamo brevemente detto, sulle parti sociali ed economiche (da sempre interlocutori privilegiati della parte politica), che occorre a mio avviso porsi qualche franco interrogativo. Sicuramente a livello generale la concertazione e la condivisione di percorsi e di scelte con le parti sociali è buona, utile ed in ogni caso assolutamente indispensabile, così come percorsi reali e leali di buone relazioni industriali sul territorio, per comparti o in realtà aziendali strutturate. Altrettanto bisogna dire tuttavia che a livello di prassi operativa spesso alcune strutture di rappresentanza non dimostrano uguale sensibilità e preparazione ed il loro intervento (che in molti casi è specificamente previsto da varie leggi ma che non è altrettanto adeguatamente regolamentato)

Come pensare al Libro Verde se non si comprende che la prima fondamentale garanzia è data dall'innesto nel tessuto sociale di una profonda fiducia, di opportunità concrete, di valori condivisi?

non raramente si caratterizza per scarsa informazione, assenza di deontologia, autoreferenzialità, pratiche di conservazione e di scambio (di potere e rappresentatività). Quanto basta per auspicare che a livello pratico la pur irrinunciabile partecipazione delle parti sociali debba essere ridimensionata entro un alveo più giusto e proprio.

Mi sembra invece che sperimentazioni del passato prossimo stiano facendo emergere fra i possibili interlocutori proprio i bistrattati professionisti ed il mondo culturale (universitario e della ricerca). Per quanto riguarda il secondo, occorre affidare con maggior vigore la produzione e la sperimentazione normativa a quelli che si distinguono per eccellenza, vivacità ed elevata sinergia con il mondo economico e la società attiva. Per il variegato comparto professionale invece sarebbe davvero utile valorizzare le tante risorse, competenze, energie e voglie positive di fare e di essere, stigmatizzando le tendenze al pro-

tezionismo e corporativismo (tuttavia senza alcune recenti demonizzazioni) al fine specifico di promuovere imprenditorialità e correttezza sul territorio, ampliando le competenze, stabilendo sinergie virtuose con una rinnovata Pubblica Amministrazione, anche affidando ai professionisti compiti di certificazione ed asseverazione con precise regole deontologiche. La logica finale sottesa a queste semplici riflessioni potrebbe essere questa: non esiste una possibilità concreta di *cambiamento* che possa essere imposta – imperativamente – solo dalle leggi, senza una modificazione culturale dell'atteggiamento verso le leggi stesse, lo Stato, le istituzioni e la società in genere, e senza che in particolare non si realizzi una condivisione di fini ed una collaborazione fra tutti gli attori sociali che abbiano come scopo ultimo una promozione *insieme* (ed è questa a mio avviso la vera sfida, fra le altre, che lancia il Libro Verde UE rispetto al diritto del lavoro) di *valori* e di *opportunità*. L'affermazione rischierebbe tuttavia qui la banalità o il velleitarismo se non si trattasse proprio di individuare e sollecitare puntualmente tecniche legislative, percorsi e prassi amministrative, interlocutori attivi, che in un insieme unico ed omogeneo possano essere i propulsori di questo cambiamento, cioè che facilitino e promuovano mentalità e comportamenti utili e virtuosi invece di sprecare risorse l'un contro l'altro armati o di rendere in ogni caso una visione di fondo opprimente e caotica, veramente da bolgia dantesca.

Per terminare queste riflessioni che uniscono la preoccupazione per la situazione italiana alle suggestioni (concrete) in chiave UE, non potrei tuttavia trovare migliore conclusione che far mia, con sincera partecipazione, la bellissima e significativa chiusura dell'articolo di Vallebona: "Noi non vogliamo una società triste e preoccupata, né tantomeno che il diritto del lavoro e il diritto tributario siano le fonti di tale tristezza".

Andrea Asnaghi
Consulente del lavoro
in Paderno Dugnano
andrea@asnaghistudio.it

Un'ipotesi: il contratto di lavoro subordinato a flessibilità disponibile

di Marco Marazza

Nelle nuove professioni molti lavoratori manifestano un reale e genuino interesse alla conservazione della libertà di gestione dei tempi di lavoro al fine di conciliare il lavoro con ulteriori esigenze professionali (primo o secondo lavoro) o personali (studio, famiglia, ecc.). Tale esigenza emerge anche nell'ambito dei percorsi di stabilizzazione avviati dalla finanziaria per il 2007.

Il contratto di lavoro a flessibilità disponibile (CFD) potrebbe essere una nuova tipologia di contratto di lavoro subordinato finalizzato a conciliare le esigenze di flessibilità del lavoratore con le esigenze produttive dell'impresa.

Lo schema essenziale del contratto prevede infatti uno scambio tra flessibilità a favore del lavoratore e sistema retributivo del lavoro ancorato al parametro della produttività. Queste le possibili caratteristiche essenziali del contratto:

- è un contratto di lavoro subordi-

nato cui si applicano tutte le tutele previste dalla legge;

- il contratto può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato, nel rispetto della normativa vigente;

- il lavoratore a FD non ha orario di lavoro. L'orario di lavoro è infatti sostituito da una fascia oraria di riferimento che può essere determinata sino al limite massimo giornaliero dell'orario di un dipendente *full-time*;

- nell'ambito della fascia oraria che viene concordata tra le parti il lavoratore è del tutto libero di poter discrezionalmente decidere:

- se effettuare o non effettuare la prestazione,
 - se effettuare la prestazione per l'intera fascia oraria o per una parte,
 - come collocare temporalmente la sua prestazione nell'ambito della fascia oraria,
 - se interrompere o meno la prestazione nell'ambito della suddetta fascia oraria;
- la FD consente dunque al lavoratore, senza rinunciare alle tutele di

legge, di graduare il suo impegno lavorativo sulla base delle sue esigenze personali o professionali;

- per la prestazione effettivamente resa nell'arco del mese il lavoratore percepisce un compenso strutturato in due parti. Il salario è infatti composto da un compenso di produttività e da un compenso di disponibilità;

- il compenso di produttività è strettamente legato alla produttività individuale;

- il salario di disponibilità è invece quantificato in misura fissa per unità di tempo in cui il lavoratore è stato a disposizione.

Tratto da *Il mercato del lavoro dopo il caso Atesia. Percorsi alternativi di rientro dalla precarietà*, in corso di pubblicazione in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2007, n. 2.

Marco Marazza
Professore Straordinario
nell'Università
degli Studi di Teramo

The Global Workplace – Learning from each other

V Convegno Internazionale in ricordo di Marco Biagi

Modena, 19 – 21 Marzo 2007

Il lavoro nell'era della globalizzazione *Learning from each other*

In occasione del V anniversario della morte di Marco Biagi la Fondazione universitaria a lui dedicata ed ADAPT organizzano dal 19 al 21 marzo una serie di iniziative sul tema del lavoro nell'era della globalizzazione che intendono fare luce su tale fenomeno in una prospettiva internazionale e comparata.

In particolare si metteranno a confronto le diverse normative in tema di lavoro per evidenziarne le diversità e le convergenze.

Accanto alle sessioni plenarie si terranno alcuni workshop incentrati su specifiche tematiche e una *PhD conference* a cui interverranno studenti da tutte le università del mondo.

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito internet www.fmb.unimore.it

L'invito della Commissione

Green Paper: "Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century"

The Commission wants both companies and workers to participate in the forthcoming debate on the Green Paper and to put forward their views to inform on the next steps. The Commission is keen to ensure that all interested parties can make their views known as part of a frank and open debate at the EU level. Following the public consultation to be conducted on the green paper over a four month period, the main policy issues and options identified in the responses by Member States, social partners and individuals will be considered in a follow-up Commission Communication in 2007.

The consultation process will last from 22th November 2006 until 31th March 2007

<http://ec.europa.eu/yourvoice/ipm/forms/dispatch?form=labourlaw&lang=en>

Le risposte alle 14 domande della Commissione della Micron Technology Italia s.r.l.

1. The key policy challenge A flexible and inclusive labour market

1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?

Harmonization among member states. Today there are very different situations in Europe, even starting from a common background (the UE directive).

Labor cost and productivity. Develop a system to maximize the productivity. This could be achieved through fiscal benefits for the labor cost (innovative companies; achievement of goals shared with the appropriate social party...). Those benefits can be then distributed also to the employees, using a given metric based upon the merit of each single employee.

Working time. It is widely known that the average working time in EU is lower (and sometimes much lower) than the average working time in other area. This is sustainable only in case of very high productivity, achieved through innovation of the technological factors. Today Europe is not in such a case. To recover competitiveness, we need to review our working time model.

We would introduce the concept of "voluntary

unemployment", intended as the willingness of an individual to have a given period of unemployment to care, for instance, about his/her family. This is made possible only in the presence of strong social policy (considering, for instance, tax reduction for families with more than one child,...). In such a case, we could think to get a twice results:

- more availability of jobs for people that like to work;
- increase of birth's rate.

Right to work. Several UE countries have high (and sometimes very high) unemployment. As matter of fact, UE members have a very different framework related to labor market: in particular, members in the Mediterranean (Germany too ?) area tend to over-protect the insiders, getting penalized the opportunity of outsiders in jumping in the market, above all when the economic growth is not strong. This system is not able to guarantee equal opportunities and, above all, equal responsibilities toward the national interest represented by a common playing level field, as far as productivity of labor is concerned.

Employability and solidarity. The concept of solidarity implies that each single person engages himself/herself toward the common welfare, while addressing the needs of each single

person in all his/her aspects, also by preserving the right for the initiative of each single person. People accepting the principle of solidarity work to provide the best of themselves to promote the common welfare, while stating his/her rights (for instance: the right to work; the right for life-long learning,...). Systems like “flexicurity” (like in Denmark), the “congé de reclassement” (like in France) or the outplacement system (like in Belgium) go in the right direction and should be promoted in each single member state.

2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?

Yes.

2(b). How?

The principles behind labor law and collective agreements should include:

- a. responsibility of each single state (and in the last instance, of UE) in providing an adequate framework for the right to work of each single individual (flexicurity, outplacement, congé de reclassement,...).
- b. responsibility of each single state (and in the last instance, of UE) in providing an adequate framework for the right to competitiveness of the Industry. It includes also a direct responsibility of each member state as employer in the public administration.
- c. responsibility of each single individual in doing his/her best in achieving the competitiveness of his/her employer and, in the last instance, of UE (it means actively contributing to the welfare of the entire society he/she belongs to).
- d. responsibility of each single employer in valorizing each single employee.
- e. responsibility of the social parties to represent the rights of both the insiders and the outsiders of the market labor, the rights of all the citizens, the rights *of the economic system to compete in the world arena*.

The responsibility of one of the stakeholders is a right for the other stakeholders. The right of one of the stakeholders is a duty for the other stakeholders.

The overall collective agreement system within a given member state (and, at the end, within EU) should guarantee equity between sectors exposed to the global arena competition and local driven sectors (like public administration and other, eventually).

Moreover we should change the philosophy

behind the law and collective agreements related to the labor market. Today the ratio behind is: given a framework, a collective bargaining at the proper level can modify the framework (see, for instance, the EU directive on the working time regulation), providing more flexibility for the enterprise. Instead, the proposed ratio behind could be: provide the maximum allowed framework and then provide the opportunity to lead to a different picture (less flexible) through collective bargaining. Why the proposal? Today the workers representatives have the power to avoid more flexibility if they don't get something in change. In the proposed scheme, the employer will be forced to provide a better system, provided that the workers representative represents a wide number of people.

3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?

In most part of EU, the labor regulation / collective agreements seems to be not able to stimulate the competitiveness of the enterprises, provided that the responsibility of employees is one on the arguments for competitiveness (but not the only one, of course).

Typically, the insiders of the market labor get more rights (and, sometimes, privileges) than the outsiders, above all the insiders holding a permanent contract.

The law related to overtime does not always allows the enterprises to get a full benefit from the market opportunities as well as the general UE tendency to reduce the working time more and more. Too often a more flexible labor organization is directly linked to a less extended working time, while the overall level playing field does not help Europe in attracting foreigner investments either consolidating the domestic ones. The combination of those two effects, the low dynamism in the past years toward the development of the emerging technologies and sometimes the protectionism on mature markets bring Europe to loose competitiveness more and more as the productivity gets low and the competition from other regions reduce the price of the products.

More competition in the market; more competition in the system of the research (Academy included); a strong flexicurity system proving

flexibility to the enterprises, while securing the rights of people, providing the outsiders a true opportunity to re-enter the labor market, but also the insiders the responsibility to truly provide their best contribution toward the objective of their “citizenship” in the labor market; those should be the right direction to optimize and reinforce the competitiveness of EU.

4. How might recruitment under permanent and temporary contracts be facilitated, whether by law or collective agreement, so as to allow for more flexibility within the framework of these contracts while ensuring adequate standards of employment security and social protection at the same time?

Preferred recruitment should be performed through a permanent contract, provided that the system is able to match flexibility for competitiveness to security for people. For this reason, temporary contracts should be widely available on purpose. Insiders should demonstrate a minimum level of performance agreed in between the social parties, to be checked every year. Should this level be lower than the agreed limit for a number of consecutive years, then the employer should have the right to rescind the contract and hire an outsider (like in UK system; of course a system to guarantee from discrimination should be set-up).

Also the employer should have the right to rescind the contract in case the employee cannot do anymore the job he/she has been hired for. On the other side, the state should provide the right to work, that is the opportunity, for people out of the market labor or exited from it, for training and a strong system of coaching seeking for opportunities, also considering the possibility of a limited mobility (to be agreed what “limited” means). Again, Denmark system could be a benchmark.

2.Modernising labour law

2.1. Employment transitions

5. Would it be useful to consider a combination of more flexible employment protection legislation and well-designed assistance to the unemployed, both in the form of income compensation (i.e. passive labour market policies) and active labour market policies?

Surely yes. Refer to answer to question 4.

6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the so-

cial partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?

Training related to the own job should be a shared responsibility toward competitiveness, being an important tool for the employability of each single person not only as far as external market labor is concerned, but also as capability of each employee to provide his/her contribution toward the success of his/her company and thus, at the end, for the self protection of his/her welfare. Be successful in this type of training should be part of the performance system.

Other part of trainings, instead, can be a personal opportunity and, in such a case, should not affect the overall performance (availability to work included) of the individual in his/her job.

2.2. Uncertainly with regard to the law

7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?

More clarity and above all a system of careful checking are welcome.

8. Is there a need for a “floor of rights” dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?

A common substrate of “floor or rights” is matter of civilization. We think that this floor is already present in our society.

2.3. Three Way Relationships

9. Do you think the responsibilities of the various parties within multiple employment relationships should be clarified to determine who is accountable for compliance with employment rights? Would subsidiary liability be an effective and feasible way to establish that responsibility in the case of sub-contractors? If not, do you see other ways to ensure adequate protection of workers in “three-way relationships”?

We think the system is well set-up. Perhaps, it would be possible to build a framework enabling the temporary agencies to hire using the

permanent contract (like in Germany). This could be done by making wider the use of staff leasing, for instance.

10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?

We think that the employment status is OK, considering the proposal of bullet 9.

2.4. Organisation of working time

11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?

The best way is providing a global framework allowing a complete flexibility within it. A possible schema could be:

- a. identify max and target for number of hours to be worked in a year;
- b. identify max number of days to be worked in a row;
- c. identify max number of hours to be worked in a given period (to be agreed what "period" stands for);
- d. identify max number of hours to be worked daily;
- e. identify the extent of the recommended annual leave.

Considering, for instance, the Directive 2003/88/EC on the organization of the working time, few examples can be proposed:

- once recommended that 48 hours is the maximum weekly working time as average in a given period, it is not useful stating that it is "including overtime".
- Length of night work: 12 hours shift are widely used around the world. In this case UE legislation tends to reduce a common level playing field. Indeed, in principle, the art.16 comma c. and art.18 can lead to a different working organization (namely 12 hours shift) by agreement by social parties, but surely the agreement will have a trade-off (typically a further reduction of the yearly worked hours - thus a further worsening in the level playing field). In particular, the high number of derogations (art.17) should recommend that a flexible organization within a given framework should be better than a strong constrain with a lot of derogations.

2.5. Mobility of workers

12. How can the employment rights of workers operating in a transnational context, including in particular frontier workers, be assured throughout the Community? Do you see a need for more convergent definitions of 'worker' in EU Directives in the interests of ensuring that these workers can exercise their employment rights, regardless of the Member State where they work? Or do you believe that Member States should retain their discretion in this matter?

A harmonization within EU is needed, breaking some privileges that today some categories of workers have in some of the member states.

More competition is needed, eliminating the barriers still present in some of the states. This means go beyond the interest of single groups of interest in order to promote the common welfare.

Some work has to be done also in the Academy, in order to harmonize the titles and make them effective in all the EU members.

2.6. Enforcement issues and undeclared work

13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?

Absolutely yes. EU must avoid "dumping" issues within its system and unfair exploiting of the job. The social partners could have the role of "advisor" and "checker", provided that they are free from representing single groups of interest, or having within them single groups of interest.

14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?

A combined system of benefits/penalties for the member state linked to the percentage of undeclared work could be helpful.

SENATO DELLA REPUBBLICA

DI SEGNO DI LEGGE

**d'iniziativa dei Senatori Sacconi, Gentile, Novi,
Morra e Piccone**

Statuto dei lavori, ammortizzatori sociali, incentivi al reimpiego e al collegamento tra salari e produttività

Onorevoli Senatori. La presente relazione accompagna un disegno di legge proposto al fine di delegare il Governo ad emanare uno o più decreti legislativi contenenti misure di particolare rilevanza e priorità volti a realizzare obiettivi di speciale importanza nell'ambito del processo di riforma del diritto del lavoro.

Tali obiettivi riguardano:

- la redazione di un testo unico, denominato "Statuto dei lavori", in materia di disciplina delle diverse tipologie contrattuali in cui sia dedotta attività lavorativa in forma tipica o atipica, a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro e dalla denominazione utilizzata;
- un riordino della disciplina vigente in materia di ammortizzatori sociali e strumenti di sostegno al reddito a base assicurativa e a totale carico delle imprese secondo criteri di autogestione;
- la realizzazione di un sistema organico e coerente di misure volte a favorire le capacità di inserimento professionale dei soggetti privi di occupazione, dei disoccupati di lungo periodo e di tutti i soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque aventi una occupazione di carattere precario ed a bassa qualità, a promuovere la mobilità del lavoro, ed ad accompagnare i processi di delocalizzazione produttiva;
- l'istituzione di una Agenzia per le relazioni industriali, che abbia la finalità di contribuire a migliorare il funzionamento di un sistema di relazioni industriali libero e responsabile sia a livello nazionale sia a livello locale.

A ciò si aggiunge una disciplina fiscale di favore per tutte le componenti variabili del salario con lo scopo di sospendere e premiare gli incrementi della produttività del lavoro.

Redazione di un testo unico denominato Statuto dei Lavori in materia di disciplina di tipologie contrattuali in cui sia dedotta attività lavorativa.

Il diritto del lavoro, come noto, è stato recentemente attraversato da un radicale processo di riforma che ha portato profonde innovazioni volte a ridefini-

re un mercato caratterizzato per decenni da una progressiva dilatazione dello statuto giuridico del lavoro dipendente e, di conseguenza, da un corrispondente processo di fuga nel lavoro irregolare e sommerso.

Le riforme operate con la legge Treu, n. 196/1997, ed i provvedimenti regolamentari ad essa correlati, con la legge Bassanini, n. 59/1997, ed il successivo dl 469/1997, e la legge Biagi, n. 30/2003, ed i relativi decreti di attuazione, hanno portato, per un verso, ad una estensione della gamma dei contratti cosiddetti "atipici" e, per altro verso, ad una modulazione dei confini fra pubblico e privato nella gestione del mercato del lavoro e nei servizi per l'impiego, ponendo definitivamente fine alle pesanti rigidità ed inefficienze del monopolio pubblico del collegamento.

Questi ed altri interventi – volti in primo luogo allo sviluppo della competitività, al sostegno alla ricerca ed alla innovazione tecnologica, allo sviluppo imprenditoriale nelle aree depresse, al riordino della materia degli incentivi alle imprese ed alle assunzioni, la riorganizzazione del sistema di formazione professionale ed in particolare della formazione continua come strumento per massimizzare la qualità dell'offerta di lavoro – indicano con chiarezza che il diritto del lavoro, inteso come tecnica unilaterale di tutela per regolare un unico modello di lavoro dipendente, è già oggi sostanzialmente superato anche per il legislatore stesso, e non soltanto per gli operatori economici che da tempo si sono trovati a sperimentare nuovi modelli di organizzazione del lavoro e di gestione delle risorse umane.

Il processo di riforma non può tuttavia fermarsi qui. Fenomeni costantemente richiamati da sociologi ed economisti, quali l'internalizzazione dei mercati e l'incessante innovazione tecnologica, unitamente ai mali di antica data come l'economia sommersa e la fuga dal lavoro subordinato, impongono ora un nuovo sforzo progettuale che consenta un ulteriore ammodernamento della disciplina dei rapporti di lavoro.

Una riforma del diritto del lavoro non può attualmente prescindere dalla considerazione che il lavoro

richiede oggi regole semplici e flessibili, capaci di attenuare incertezze qualificatorie e possibili fonti di contenzioso; la compressione delle molteplici forme di lavoro nei rigidi schemi dell'autonomia o della subordinazione relega invece tutte le forme contrattuali atipiche o *sui generis* in una vasta area di lavoro grigio anche laddove manchino intenti fraudolenti o di evasione legale, fiscale e contributiva, e anzi lo schema negoziale risponda a reali esigenze delle imprese e/o dei lavoratori.

Coerentemente con tali premesse, si rende necessario un innovativo Statuto dei lavori che, con atteggiamento pragmatico, affronti la questione dei nuovi lavori dal lato delle tutele e della loro rimodulazione rispetto a tutti i rapporti di lavoro, piuttosto che da quello delle definizioni formali e dei concetti. Lo Statuto dei Lavori dovrà dunque avere un campo di applicazione generale, esteso alle diverse tipologie contrattuali in cui sia dedotta una attività lavorativa in forma tipica o atipica ed a prescindere dalla denominazione utilizzata: nell'attuazione della delega oggetto del presente disegno di legge, il Governo dovrà pertanto evitare nuove definizioni e classificazioni di una realtà contrattuale in rapido e continuo mutamento, per predisporre invece un nucleo essenziale, e quindi abbastanza limitato, di norme e di principi inderogabili, soprattutto di specificazione del dettato costituzionale, comuni a tutti i rapporti negoziali che hanno per contenuto il lavoro.

Ciò in coerenza, anche, con la nozione costituzionale di lavoro, come prestazione di indiscusso valore economico resa a favore di un'altra persona in cambio di una controprestazione e con i principi derivanti dal diritto comunitario.

L'idea non è peraltro particolarmente nuova. Non solo è quanto già avveniva alle origini della nostra materia, ma è quanto ancora oggi fanno altri Legislatori, come ad esempio quello inglese. Nel Regno Unito non è infatti prevista alcuna automatica (e rigida) corrispondenza tra la fattispecie del lavoro subordinato e gli effetti del diritto del lavoro, ma è ogni legge a determinare di volta in volta il proprio campo di applicazione. Per beneficiare delle tutele del diritto del lavoro non è dunque sufficiente essere qualificati come lavoratori subordinati (il grado di tutela è calibrato dal legislatore in via tipologica, valorizzando in particolare il requisito dell'anzianità continuativa di servizio), mentre poi alcuni istituti tipici del diritto del lavoro sono di volta in volta estesi a determinate categorie di lavoratori autonomi o comunque non subordinati (si pensi alla normativa in tema di discriminazioni legate al sesso o alla razza, alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, alle trattenute retributive ingiustificate, etc.).

Al riguardo non mancano peraltro neppure significativi esempi nel nostro diritto positivo: si rifletta, in particolare, sul campo di applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza, che già oggi va ben oltre il concetto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.

La regolamentazione del lavoro atipico impone dunque di riscrivere, almeno in parte, le tutele tradizionali del lavoro subordinato, delineando un percorso di tendenziale riduzione delle differenze di tratta-

mento normativo e contributivo che accompagnano i rapporti di lavoro autonomo e quelli di lavoro subordinato. Impone quindi di identificare un nucleo fondamentale di diritti applicabili a tutti i rapporti di lavoro a prescindere dalla qualificazione del contratto come autonomo, subordinato, associativo o atipico ai sensi dell'articolo 1322, comma secondo, c.c., e di modulare le restanti tutele e il relativo apparato sanzionatorio.

Anche tale rimodulazione non dovrà essere dettata dai criteri tradizionali della qualificazione del rapporto, bensì da parametri potenzialmente trasversali alle diverse tipologie contrattuali, quali, ad esempio, la dipendenza economica (di cui è indice la monocommittenza), l'anzianità continuativa di servizio, la tipologia di datore di lavoro (pubblico/privato, terzo settore, organizzazioni di tendenza, dimensione dell'impresa da valutare tuttavia non attraverso mere soglie dimensionali ma anche in termine di fatturato, etc), le condizioni soggettive od oggettive del lavoratore nella logica delle azioni positive e delle norme incentivanti alla assunzione, la modalità di esecuzione della prestazione dedotta in contratto. Altri, o anche differenti, parametri potrebbero essere meglio individuati dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali in sede di volontà assistita: la modulazione delle tutele potrebbe essere in effetti meglio coniugata non in funzione di indicatori astratti e predeterminati, bensì in funzione dell'assetto di interessi realizzato dalle parti in sede di contrattazione collettiva e/o di volontà individuale assistita in sede di certificazione del rapporto di lavoro. Per incentivare la certificazione dei rapporti di lavoro, introdotta nell'ordinamento dalla Riforma Biagi, e sostenere la volontà delle parti è opportuno che si distingua tra una area di inderogabilità assoluta o di ordine pubblico (relativa cioè a diritti fondamentali del lavoratore), come tale non disponibile dalle parti pena la riquilificazione del rapporto in sede giudiziale, e una area di inderogabilità relativa, gestibile dalle parti collettive in sede di contrattazione collettiva e/o dalle stesse parti individuali in sede di costituzione del rapporto di lavoro, ma, in quest'ultimo caso, solo davanti all'organo amministrativo abilitato alla certificazione (retribuzioni sopra la soglia della sufficienza, gestione dei percorsi di carriera, durata del preavviso, stabilità del rapporto, trattamento in caso di sospensione del rapporto, modulazione dell'orario di lavoro, etc.).

La predisposizione del Testo Unico dello Statuto dei Lavori necessita naturalmente di azioni di sistema volte in primo luogo a razionalizzare e semplificare il quadro legale vigente, anche mediante la abrogazione di normative non compatibili, prevedendo altresì, ove opportuno, un nuovo regime di sanzioni civili e penali, valorizzando in particolare le sanzioni di tipo premiale e incentivante.

Ciò dovrà avvenire attraverso l'abrogazione anche di alcune norme dello Statuto dei lavoratori, Legge n. 300/1970, ad esclusione del titolo III, onde realizzare un riallineamento verso il basso delle tutele "forti" del lavoro subordinato: soprattutto in tema di stabilità dell'occupazione si potrebbero ipotizzare, per alcune categorie di lavoratori e/o per alcune tipologie contrattuali, meccanismi di tipo risarcitorio ovvero tutele crescenti a seconda dell'anzianità di

servizio continuativo del lavoratore (per esempio applicando la normativa di tutela contro i licenziamenti illegittimi a quei lavoratori che abbiano maturato una certa anzianità continuativa di servizio presso lo stesso datore di lavoro, in quanto più il lavoratore è inserito in un determinato contesto organizzativo, più cresce il suo affidamento sulla stabilità del rapporto).

La riforma, infine, anche nell'ottica di misure volte ad incentivare la piena occupazione e il reimpiego dei lavoratori, dovrà altresì essere accompagnata dalla previsione di un diritto alla formazione continua durante tutto l'arco della vita, anche mediante il riconoscimento di crediti formativi ed in ragione della attività alla quale venga effettivamente adibito il prestatore di lavoro, certificata da enti bilaterali ovvero, in loro assenza, secondo modalità previste da contratti collettivi, nazionali, territoriali o aziendali, stipulate da associazioni più rappresentative dei datori e dei prestatori di lavoro.

Il disegno di legge prevede quindi di conferire una delega al Governo affinché esso emani – entro 24 mesi dalla entrata in vigore della legge – un testo unico, a mezzo di uno o più decreti legislativi, contenente disposizioni anche modificative della disciplina vigente, ivi inclusa la legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni ed eccezione del titolo III. Il testo unico avrà come scopo quello di riordinare e revisionare la disciplina di tutte le tipologie contrattuali in cui sia dedotta attività lavorativa, in forma tipica od atipica ai sensi del secondo comma dell'articolo 1322 del codice civile, ed a prescindere dalla denominazione adottata.

Il Governo, in tale intervento non solo di riordino, ma anche innovativo, dovrà operare nel rispetto dei principi e dei criteri direttivi elencati dall'articolo 1 del disegno di legge.

In un'ottica di maggior coinvolgimento delle parti sociali, il disegno di legge prevede inoltre che tali principi potranno essere integrati da un avviso comune reso al Governo da associazioni rappresentative dei datori e prestatori di lavoro su scala nazionale entro nove mesi dalla entrata in vigore della legge.

I principi previsti dal disegno di legge sono i seguenti:

- adeguamento ai principi del diritto comunitario, così come specificati in direttive ed altre misure di natura non vincolante, al fine di promuovere la occupabilità, l'imprenditorialità, la adattabilità e le pari opportunità, quali sono definite dalle linee guida sull'occupazione;
- rimodulazione delle tutele e del relativo apparato sanzionatorio, ivi compreso quello riguardante la disciplina del licenziamento ingiustificato non imputabile a ragioni discriminatorie, prevedendo un congruo risarcimento ed un campo di applicazione riferiti anche alla anzianità di servizio del prestatore presso lo stesso datore di lavoro, nonché il riordino e la revisione del patto di prova;
- estensione delle tutele fondamentali a favore dei collaboratori coordinati e continuativi, in condizione di dipendenza socio-economica da un solo committente, sotto il profilo della loro dignità e

sicurezza, ricorrendo altresì ad adeguati meccanismi di certificazione

- previsione di un diritto alla formazione del prestatore di lavoro, in ragione della attività alla quale venga effettivamente adibito, certificata da enti bilaterali, ovvero, in loro assenza, secondo modalità previste da contratti collettivi, nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni più rappresentative dei datori e prestatori di lavoro.

Delega al governo in materia di ammortizzatori sociali.

L'articolo 2 contiene la delega al Governo, entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della legge, per ridefinire la disciplina vigente in materia di ammortizzatori sociali e strumenti di sostegno al reddito a base assicurativa ed a totale carico delle imprese secondo i criteri di autogestione; nell'attuazione della delega, il Governo dovrà attenersi al rispetto delle competenze affidate alle regioni in materia di tutela e sicurezza del lavoro dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.

L'intervento legislativo sarà volto in primo luogo alla revisione delle tutele in caso di disoccupazione ed in costanza di rapporto di lavoro, avuto riguardo alle tipologie di trattamento su base assicurativa ed a quelle su base solidaristica, alle condizioni di ammissibilità al trattamento, alla intensità, alla durata e al profilo temporale dei trattamenti, anche in funzione di una maggiore corrispondenza tra contribuzioni e prestazioni.

In particolare, l'indennità di disoccupazione ordinaria connessa agli attuali requisiti pieni sarà incrementata nella sua entità e durata prevedendo una indennità di base che garantisca un sostegno al reddito complessivo per un periodo continuativo massimo di dodici mesi, con un meccanismo a scalare che assicuri al lavoratore il 60% dell'ultima retribuzione nei primi sei mesi, per poi scendere gradualmente al 40% e al 30% nei due successivi trimestri, per una durata massima complessiva dei trattamenti di disoccupazione non superiore ai 24 mesi (30 mesi nel Mezzogiorno) in un quinquennio.

Per quanto concerne i benefici concessi sulla base di "requisiti ridotti", l'intervento del Governo sarà volto al rafforzamento del principio di proporzionalità tra trattamenti e periodo di contribuzione connesso a effettiva prestazione d'opera, che adegui tale istituto alle regole sulla durata massima dei trattamenti sopra definita.

In linea con quanto previsto dalle più recenti misure in materia di ammortizzatori sociali, fra cui quelle contenute nella legge 14 maggio 2005 n. 80 (cosiddetto "pacchetto competitività"), i provvedimenti attuativi della legge delega dovranno essere volti a realizzare un assetto proattivo delle tutele in modo da non disincentivare il lavoro e ridurre per quanto possibile la permanenza nella condizione di disoccupato ed il lavoro non dichiarato. In questo quadro il Governo dovrà definire le condizioni soggettive per la continuità nel godimento delle prestazioni erogate dagli ammortizzatori sociali, in particolare prevedendo, coerentemente a quanto previ-

sto nell'ambito della strategia europea per l'occupazione, un controllo periodico sulla permanenza nello stato di disoccupazione involontaria dei soggetti che percepiscono l'indennità.

Si dovranno altresì prevedere programmi formativi a frequenza obbligatoria per i soggetti che percepiscono l'indennità, con certificazione finale del risultato ottenuto, nel quadro dei piani individuali concordati con i servizi per l'impiego, anche sperimentando a livello locale forme di bilateralità che concorrano a definire l'orientamento formativo, con previsione della perdita del diritto al sostegno del reddito nel caso di rifiuto delle azioni di formazione, di altra misura o occasione di lavoro, secondo modalità appositamente predefinite. Sarà causa di perdita del diritto al sostegno del reddito anche la effettuazione di prestazioni di lavoro irregolare.

La delega fa inoltre riferimento alla razionalizzazione del sistema delle aliquote preordinate al finanziamento del sistema degli ammortizzatori sociali, avendo presenti gli obiettivi di trasparenza, semplificazione, omogeneizzazione dei criteri di inquadramento delle aziende e di ripartizione del carico contributivo tra datori di lavoro, lavoratori e Stato. In tale ottica dovranno essere realizzate forme di contabilità separata per settore produttivo. Dovranno altresì essere definiti, attraverso accordi preventivi tra le organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro di ciascun settore, la contribuzione di equilibrio nonché una contribuzione di solidarietà destinata a concorrere al finanziamento dei settori in disavanzo, con possibilità di scegliere differenti basi imponibili per il calcolo dei contributi e di introdurre disincentivi e penalizzazioni;

Fermo restando quanto disposto dalla Legge 23 dicembre 1996 n. 662 ed in analogia con le disposizioni ivi contenute in materia di misure a sostegno del reddito e dell'occupazione nei processi di ristrutturazione aziendale e per fronteggiare situazioni di crisi di enti e aziende che erogano servizi di pubblica utilità, in particolare per quanto riguarda il regime fiscale e contributivo, il disegno di legge prevede l'introduzione, in via prioritaria per i settori che non usufruiscono del sistema generale obbligatorio di sostegno al reddito, di misure volte a promuovere la costituzione di fondi mutualistici bilaterali e relative strutture da parte di associazioni rappresentative dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative con lo scopo di gestire prestazioni integrative o sostitutive rispetto al sistema generale obbligatorio di sostegno al reddito.

Sempre in materia di ammortizzatori sociali, il disegno di legge fa infine riferimento ai seguenti principi:

- ridefinizione dei criteri per l'attribuzione della contribuzione figurativa per le diverse tipologie di soggetti e situazioni;
- semplificazione dei procedimenti autorizzatori, anche mediante interventi di delegificazione, garantendo flessibilità nella gestione delle crisi e assicurando una gestione quanto più possibile anticiclica;

- adozione, in favore dei lavoratori interessati da processi di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale, di interventi formativi, concordati con i servizi per l'impiego e certificati dagli organismi pubblici o dagli organismi bilaterali, nell'ambito di piani di reinserimento, definiti in sede aziendale o territoriale da associazioni rappresentative dei datori e prestatori di lavoro comparativamente rappresentative;
- monitoraggio dell'offerta formativa delle regioni rivolta ai soggetti in condizione di temporanea disoccupazione, al fine di garantire agli stessi prestazioni corrispondenti agli impegni assunti in sede di Unione europea per la definizione dei piani di azione nazionale per l'occupazione.

Delega al governo in materia di incentivi alla occupazione.

L'articolo 3 contiene la delega al Governo per la emanazione, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, di uno o più decreti legislativi diretti a stabilire, nel rispetto delle competenze affidate alle regioni in materia di tutela e sicurezza del lavoro dalla legge costituzionale n. 18 ottobre 2001, n. 3 e in coerenza con gli obiettivi indicati dagli orientamenti annuali dell'Unione europea in materia di occupabilità, i principi fondamentali in materia di incentivi alla occupazione, ivi compresi quelli relativi alla autoimprenditorialità e all'autoimpiego, senza oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato.

L'obiettivo della legge è di realizzare un sistema organico e coerente di misure volte a favorire le capacità di inserimento professionale dei soggetti privi di occupazione, dei disoccupati di lungo periodo e di tutti i soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque aventi una occupazione di carattere precario e a bassa qualità, a promuovere la mobilità del lavoro, e ad accompagnare i processi di delocalizzazione produttiva.

Al fine del raggiungimento dei predetti obiettivi, la delega fa riferimento ai seguenti principi e criteri direttivi:

- razionalizzazione degli schemi di incentivazione finanziaria o di altra natura in caso di nuova assunzione, con previsione di un regime generale avente al suo interno articolazioni e graduazioni in connessione con le caratteristiche soggettive degli interessati, con particolare riferimento ai disoccupati di lungo periodo, alle categorie a rischio di esclusione sociale e ai prestatori di lavoro coinvolti in processi di riemersione, nonché con il grado di svantaggio occupazionale delle diverse aree territoriali;
- articolazione e semplificazione delle misure di incentivazione finanziaria, anche in relazione alla natura a tempo determinato o indeterminato del rapporto di lavoro e alla eventuale trasformazione a tempo indeterminato del contratto inizialmente posto in essere a tempo determinato, ovvero in relazione alla trasformazione, dei tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della

legge 24 giugno 1997, n. 196, in un rapporti di lavoro subordinato, al fine di favorire la stabilizzazione delle prestazioni di lavoro;

- previsione di un sistema di incentivi al ricorso a prestazioni di lavoro a tempo parziale su base volontaria, anche attraverso forme di incentivazione economica erogate direttamente al prestatore di lavoro, con particolare riferimento alle assunzioni connesse a ipotesi di espansione della base occupazionale dell'impresa ovvero in caso di impiego di giovani impegnati in percorsi di istruzione e formazione, di genitori con figli minori di sei anni conviventi, di lavoratori con età superiore ai 55 anni, di lavoratrici precedentemente occupate che rientrano nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività nonché per la trasformazione a tempo parziale di contratti a tempo pieno in relazione a procedure di riduzione di personale;
- collegamento delle misure di incentivazione finanziaria con le politiche di sviluppo e riequilibrio territoriale, anche al fine di accompagnare i processi di localizzazione produttiva;
- coordinamento con la disciplina sulla verifica dello stato di disoccupazione e delle relative sanzioni, nonché con quella sugli ammortizzatori sociali, al fine di favorire l'inserimento dei beneficiari di questi ultimi nel mondo del lavoro;
- introduzione di meccanismi automatici di incentivazione a favore dei datori di lavoro e dei lavoratori che investano in attività di formazione continua, anche attraverso l'utilizzo del contributo dello 0,30% di cui all' art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, purchè essa sia certificata dagli organismi pubblici o dagli organismi bilaterali.

Istituzione dell'Agenzia per le relazioni industriali.

L'articolo 4 del disegno di legge conferisce delega al Governo affinché vengano emanati uno o più decreti legislativi attuativi volti alla istituzione ed alla regolamentazione di una nuova "Agenzia per le relazioni industriali", con il precipuo fine di contribuire al miglioramento del funzionamento di un sistema di relazioni industriali, tanto a livello nazionale, quanto a livello locale, libero e responsabile. All'Agenzia – cui è opportuno che vengano contestualmente trasferiti compiti attualmente esercitati da strutture nazionali e periferiche del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, unitamente alle relative risorse finanziarie, strumentali e di personale – verranno devolute, in particolare, le seguenti competenze:

- fornire un servizio indipendente ed imparziale relativamente alla prevenzione e risoluzione delle controversie collettive ed all'espletamento del tentativo di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro. Sul punto – in coerenza con altri disegni di legge presentati in merito alle tematiche del processo del lavoro – pare opportuno ricordare che le Commissioni di Conciliazione attualmente in seno agli uffici periferici del Ministero del Lavoro, non riescano – di fatto – ad espletare il pur necessario filtro con finalità conciliative che era stato auspicato del legislatore con la riforma del 1973; sicché il tentativo obbligatorio di

conciliazione, anziché alleggerire il carico di lavoro dei magistrati addetti alla trattazione delle controversie di lavoro e, al contempo, offrire strumenti efficaci e veloci di risoluzione delle controversie, si è tradotto in una inutile fase prodromica del contenzioso, con conseguente aggravio di tempi. Emblematici, a tal riguardo, i dati forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro – Divisione IV nel rapporto sulla attività conciliativa svolta dalle Direzioni del lavoro nel corso dell'anno 2004. In base ad essi, limitando l'indagine al settore privato, su 319.815 controversie instaurate nel corso dell'anno – che vanno ad aggiungersi ad un carico di 259.161 già in corso ad inizio anno – le vertenze individuali conciliate sono solo 77.487, quelle non conciliate 51.268, mentre quelle che non vengono nemmeno trattate ammontano a 260.708.

- produrre un periodico monitoraggio sulla rappresentatività degli attori sociali allo scopo di garantire trasparenza e simmetria informativa nelle relazioni industriali;
- promuovere nuove pratiche e formulare codici di condotta relativi ai rapporti individuali e collettivi di lavoro;
- svolgere attività di studio, ricerca, documentazione, informazione e assistenza tecnica sulle materie che rientrano nel proprio ambito di competenza, con particolare attenzione alla evoluzione della normativa comunitaria e alla esperienza di altri ordinamenti giuridici.

Norme fiscali per incentivare il rapporto tra salari e produttività.

L'articolo 5 del disegno di legge prospetta norme di natura fiscale in materia di redditi di lavoro derivanti da attività prestate in esecuzione di accordi sindacali integrativi o aventi natura premiale o di straordinario.

Si propone che l'importo complessivo delle erogazioni liberali previste dai Contratti di Secondo Livello sui quali si applica la decontribuzione in base alla Legge n. 135 del 23 maggio 1997 venga elevato, prevedendo che esso non possa superare il quattro per cento – anziché l'attuale livello del tre per cento – della retribuzione percepita in ciascun anno solare.

Quanto agli importi erogati a titolo di straordinari, la Legislazione attualmente prevede per queste somme il pagamento dei contributi sulla base imponibile oltre ad una maggiorazione dei contributi stessi del 5 % per tutte le aziende con più di 15 dipendenti e per le aziende industriali superiori ai 15 dipendenti è elevata al 10% eccedenti le 44 ore e al 15% indipendentemente dal numero dei lavoratori oltre le 48 ore settimanali. Il disegno di legge, a tale riguardo, propone che i redditi derivanti da prestazioni di lavoro straordinario e da premi connessi a risultati sulla base di accordi individuali o collettivi in sede aziendale siano assoggettati ad imposizione fiscale sostitutiva, ai fini dell'IRPEF, con applicazione dell'aliquota media dell'ultimo biennio, ridotta del 50 per cento. I predetti redditi non concorrono ad alcun

titolo alla formazione del reddito complessivo o dell'indicatore della situazione economica del percipiente o del suo nucleo familiare.

Si prevede infine che non concorrano a formare reddito, sia ai fini fiscali sia a quelli retributivi, le erogazioni liberali concesse in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti non superiori nel periodo di imposta ad euro 313,22, elevando quindi il precedente limite fissato dal d.lgs 314/1997 in euro 258,23.

Tutte queste disposizioni sono rivolte ad incentivare sotto il profilo fiscale quelle componenti variabili del salario che concorrono ad incrementare la produttività del lavoro e la flessibilità organizzativa dell'impresa. In questo modo i salari possono crescere oltre l'inflazione programmata ove si collegano alla

maggiore produttività e così non determinano l'aumento del costo del lavoro per unità di prodotto. Tutto ciò comporta lo sviluppo di relazioni industriali cooperative nella dimensione aziendale in quanto le parti condividono obiettivi ed equa ripartizione dei benefici che ne possono derivare. Appare infatti necessario superare un modello conflittuale rigido e centralizzato che impedisce maggiori salari e maggiore produttività nel nome di una innaturale lettura classista dei rapporti di produzione. Il lavoro oggi non si realizza in termini seriali sulla base di ordini gerarchicamente impartiti, ma richiede il creativo e responsabile apporto di ciascuno alla redditività dell'impresa. In conseguenza esso merita una remunerazione migliore che questa disciplina fiscale può incoraggiare.

Art. 1

(Delega al Governo per la redazione di un testo unico denominato Statuto dei Lavori in materia di disciplina di tipologie contrattuali in cui sia dedotta attività lavorativa)

1. Ai fini di riordino e revisione della disciplina di tipologie contrattuali in cui sia dedotta attività lavorativa, in forma tipica od atipica ed a prescindere dalla denominazione adottata, il Governo è delegato ad emanare - entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge – un testo unico, a mezzo di uno o più decreti legislativi, contenente disposizioni anche modificative della disciplina vigente, inclusa la legge 20/5/1970 n.300 e successive modificazioni ad eccezione del titolo III, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi che potranno essere integrati da un avviso comune reso al Governo entro 9 mesi da associazioni rappresentative dei datori e prestatori di lavoro su scala nazionale:

- adeguamento ai principi del diritto comunitario, così come specificati in direttive ed altre misure di natura non vincolante, al fine di promuovere la occupabilità, l'imprenditorialità, la adattabilità e le pari opportunità, quali sono definite dalle linee guida sull'occupazione;
- rimodulazione delle tutele e del relativo apparato sanzionatorio, ivi compreso quello riguardante la disciplina del licenziamento ingiustificato non imputabile a ragioni discriminatorie, prevedendo un congruo risarcimento ed un campo di applicazione riferiti anche alla anzianità di servizio del prestatore presso lo stesso datore di lavoro, nonché il riordino e la revisione del patto di prova;
- estensione delle tutele fondamentali a favore dei collaboratori coordinati e continuativi, in condizioni di dipendenza socio-economica da un solo committente, sotto il profilo della loro dignità e sicurezza, ricorrendo altresì, ai sensi dell'art. 9, ad adeguati meccanismi di certificazione;
- previsione di un diritto alla formazione del prestatore di lavoro, in ragione della attività alla quale venga effettivamente adibito, certificata da enti

bilaterali ai sensi dell'art.9, ovvero, in loro assenza, secondo modalità previste da contratti collettivi, nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni più rappresentative dei datori e prestatori di lavoro.

Art. 2

(Delega al Governo in materia di ammortizzatori sociali)

1. Il Governo è delegato a emanare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi al fine di realizzare un riordino della disciplina vigente in materia di ammortizzatori sociali e strumenti di sostegno al reddito a base assicurativa e a totale carico delle imprese secondo criteri di autogestione, e, nel rispetto delle competenze affidate alle regioni in materia di tutela e sicurezza del lavoro dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 e secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

- a. revisione del sistema delle tutele in caso di disoccupazione e in costanza di rapporto di lavoro, avuto riguardo alle tipologie di trattamento su base assicurativa e a quelle su base solidaristica, alle condizioni di ammissibilità al trattamento, alla intensità, alla durata e al profilo temporale dei trattamenti, anche in funzione di una maggiore corrispondenza tra contribuzioni e prestazioni. In particolare, l'indennità di disoccupazione ordinaria connessa agli attuali requisiti pieni sarà incrementata nella sua entità e durata prevedendo:
 - una indennità di base che garantisca un sostegno al reddito complessivo per un periodo continuativo massimo di dodici mesi, con un meccanismo a scalare che assicuri al lavoratore il 60% dell'ultima retribuzione nei primi sei mesi, per poi scendere gradualmente al 40% e al 30% nei due successivi trimestri;
 - una durata massima complessiva dei trattamenti di disoccupazione non superiore ai 24 mesi (30 mesi nel Mezzogiorno) in un quinquennio;

Per quanto concerne i benefici concessi sulla base di

“requisiti ridotti”, rafforzamento del principio di proporzionalità tra trattamenti e periodo di contribuzione connesso a effettiva prestazione d'opera, che adegui tale istituto alle regole sulla durata massima dei trattamenti sopra definita;

- b. assetto proattivo delle tutele in modo da non disincentivare il lavoro e ridurre per quanto possibile la permanenza nella condizione di disoccupato ed il lavoro non dichiarato; in questo quadro, definizione delle condizioni soggettive per la continuità nel godimento delle prestazioni erogate dagli ammortizzatori sociali; in particolare prevedendo, coerentemente a quanto previsto nell'ambito della strategia europea per l'occupazione, un controllo periodico sulla permanenza nello stato di disoccupazione involontaria dei soggetti che percepiscono l'indennità; programmi formativi a frequenza obbligatoria per i soggetti che percepiscono l'indennità, con certificazione finale del risultato ottenuto, nel quadro dei piani individuali concordati con i servizi per l'impiego, anche sperimentando a livello locale forme di bilateralità che concorrano a definire l'orientamento formativo; la perdita del diritto al sostegno del reddito nel caso di rifiuto delle azioni di formazione, di altra misura o occasione di lavoro - secondo modalità appositamente definite -, o di prestazioni di lavoro irregolare;
- c. razionalizzazione del sistema delle aliquote preordinate al finanziamento del sistema degli ammortizzatori sociali, avendo presenti gli obiettivi di trasparenza, semplificazione, omogeneizzazione dei criteri di inquadramento delle aziende e di ripartizione del carico contributivo tra datori di lavoro, lavoratori e Stato; realizzazione di forme di contabilità separata per settore produttivo; definizione, attraverso accordi preventivi tra le organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro di ciascun settore, della contribuzione di equilibrio nonché di una contribuzione di solidarietà destinata a concorrere al finanziamento dei settori in disavanzo; possibilità di scegliere differenti basi imponibili per il calcolo dei contributi e di introdurre disincentivi e penalizzazioni;
- d. fermo restando quanto disposto dalla L. 23 dicembre 1996 n. 662 ed in analogia con le disposizioni di cui all'art.2, comma 28, in particolare per quanto riguarda il regime fiscale e contributivo, introduzione, in via prioritaria per i settori che non usufruiscono del sistema generale obbligatorio di sostegno al reddito, di misure volte a promuovere la costituzione di fondi mutualistici bilaterali e relative strutture da parte di associazioni rappresentative dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative con lo scopo di gestire prestazioni integrative o sostitutive rispetto al sistema generale obbligatorio di sostegno al reddito;
- e. ridefinizione dei criteri per l'attribuzione della contribuzione figurativa per le diverse tipologie di soggetti e situazioni;
- f. semplificazione dei procedimenti autorizzatori, anche mediante interventi di delegificazione, garantendo flessibilità nella gestione delle crisi e assicurando una gestione quanto più possibile

anticipatrice;

- g. adozione, in favore dei lavoratori interessati da processi di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale, di interventi formativi, concordati con i servizi per l'impiego e certificati dagli organismi pubblici o dagli organismi bilaterali, nell'ambito di piani di reinserimento, definiti in sede aziendale o territoriale da associazioni rappresentative dei datori e prestatori di lavoro comparativamente rappresentative;
- h. monitoraggio dell'offerta formativa delle regioni rivolta ai soggetti in condizione di temporanea disoccupazione, al fine di garantire agli stessi prestazioni corrispondenti agli impegni assunti in sede di Unione europea per la definizione dei piani di azione nazionale per l'occupazione.

Art. 3

(Delega al Governo in materia di incentivi alla occupazione)

1. Allo scopo di realizzare un sistema organico e coerente di misure volte a favorire le capacità di inserimento professionale dei soggetti privi di occupazione, dei disoccupati di lungo periodo e di tutti i soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque aventi una occupazione di carattere precario e a bassa qualità, a promuovere la mobilità del lavoro, e ad accompagnare i processi di delocalizzazione produttiva, il Governo è delegato a emanare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi diretti a stabilire, nel rispetto delle competenze affidate alle regioni in materia di tutela e sicurezza del lavoro dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 e in coerenza con gli obiettivi indicati dagli orientamenti annuali dell'Unione europea in materia di occupabilità, i principi fondamentali in materia di incentivi alla occupazione, ivi compresi quelli relativi alla autoimprenditorialità e all'autoimpiego, senza oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato e nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a. razionalizzazione degli schemi di incentivazione finanziaria o di altra natura in caso di nuova assunzione, con previsione di un regime generale avente al suo interno articolazioni e graduazioni in connessione con le caratteristiche soggettive degli interessati, con particolare riferimento ai disoccupati di lungo periodo, alle categorie a rischio di esclusione sociale e ai prestatori di lavoro coinvolti in processi di riemersione, nonché con il grado di svantaggio occupazionale delle diverse aree territoriali;
- b. articolazione e semplificazione delle misure di incentivazione finanziaria, anche in relazione alla natura a tempo determinato o indeterminato del rapporto di lavoro e alla eventuale trasformazione a tempo indeterminato del contratto inizialmente posto in essere a tempo determinato, ovvero in relazione alla trasformazione, dei tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, in rapporti di lavoro subordinato, al fine di favorire la stabilizzazione delle prestazioni di lavoro;

- c. previsione di un sistema di incentivi al ricorso a prestazioni di lavoro a tempo parziale su base volontaria, anche attraverso forme di incentivazione economica erogate direttamente al prestatore di lavoro, con particolare riferimento alle assunzioni connesse a ipotesi di espansione della base occupazionale dell'impresa ovvero in caso di impiego di giovani impegnati in percorsi di istruzione e formazione, di genitori con figli minori di sei anni conviventi, di lavoratori con età superiore ai 55 anni, di lavoratrici precedentemente occupate che rientrano nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività nonché per la trasformazione a tempo parziale di contratti a tempo pieno in relazione a procedure di riduzione di personale;
- d. collegamento delle misure di incentivazione finanziaria con le politiche di sviluppo e riequilibrio territoriale, anche al fine di accompagnare i processi di localizzazione produttiva;
- e. coordinamento con la disciplina sulla verifica dello stato di disoccupazione e delle relative sanzioni, nonché con quella sugli ammortizzatori sociali, al fine di favorire l'inserimento dei beneficiari di questi ultimi nel mondo del lavoro;
- f. introduzione di meccanismi automatici di incentivazione a favore dei datori di lavoro e dei lavoratori che investano in attività di formazione continua, anche attraverso l'utilizzo del contributo dello 0,30% di cui all' art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, purchè essa sia certificata dagli organismi pubblici o dagli organismi bilaterali.

Art. 4

(Agenzia per le relazioni industriali)

Al fine di favorire il funzionamento di un libero e responsabile sistema di relazioni industriali, il Governo è delegato a emanare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi diretti a istituire l'agenzia per le relazioni industriali.

Compito dell'agenzia è contribuire a migliorare il funzionamento di un libero e responsabile sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale sia a livello locale. A questo fine l'agenzia:

- fornisce un servizio indipendente e imparziale relativamente alla prevenzione e risoluzione delle controversie collettive di lavoro ed espleta il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro di cui agli articoli 410 e seguenti c.p.c. e agli articoli 65 e seguenti dlgs 30 marzo 2001 n. 165;
- produce un periodico monitoraggio sulla rappresentatività degli attori sociali allo scopo di garantire trasparenza e simmetria informativa nelle relazioni industriali;
- promuove nuove pratiche e formula codici di condotta relativi ai rapporti individuali e collettivi di lavoro;
- svolge attività di studio, ricerca, documentazione, informazione e assistenza tecnica sulle materie che rientrano nel proprio ambito di competenza,

con particolare attenzione alla evoluzione della normativa comunitaria e alla esperienza di altri ordinamenti giuridici.

L'agenzia ha una sede centrale situata presso il Ministero del lavoro e si articola in strutture territoriali di livello regionale e provinciale secondo quanto stabilito nello statuto di costituzione.

All'agenzia sono trasferiti, con le inerenti risorse finanziarie, strumentali e di personale, i compiti esercitati dal Ministero del lavoro. Sono pertanto soppresse le strutture del Ministero del lavoro, nazionali e periferiche, che svolgono le attività demandate all'agenzia.

Art. 5

(Incentivi fiscali per il collegamento tra salari e produttività)

I redditi derivanti da prestazioni di lavoro straordinario e da premi connessi a risultati sulla base di accordi individuali o collettivi in sede aziendale sono assoggettati ad imposizione fiscale sostitutiva, ai fini dell'IRPEF, con applicazione dell'aliquota media dell'ultimo biennio, ridotta del 50 per cento. I predetti redditi non concorrono ad alcun titolo alla formazione del reddito complessivo o dell'indicatore della situazione economica del percipiente o del suo nucleo familiare.

Nell'articolo 2, comma 2, della legge 23 maggio 1997 n. 135, terzo periodo, le parole "tre per cento" sono sostituite dalle parole "quattro per cento".

Nell'articolo 3, comma 2, lett. b), del decreto legislativo 2 settembre 1997 n. 314 le parole "lire 50-0.000" sono sostituite dalle parole "euro 313,22"

Art. 6

(Copertura finanziaria)

1. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2007-2009, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze.

Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito www.fmb.unimo.it, Indice A-Z, voce **Statuto dei lavori**.

In questa sezione del sito è possibile consultare una biblioteca virtuale, completa ed in continuo aggiornamento, di documentazione sul diritto del lavoro e sulle discipline ad esso connesse, organizzata in un indice analitico, in ordine alfabetico. È una banca dati che svolge anche funzione di supporto alle pubblicazioni scientifiche di Adapt.

Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro

Ti indichiamo una ragione principale, tra le molte che possono rendere attraente la nostra Scuola di Alta Formazione. Ti proponiamo l'iscrizione perché il nostro obiettivo è quello di metterti nella condizione di dare sempre il meglio di te, valorizzando appieno le tue inclinazioni e i tuoi talenti. Oggi, nel tuo percorso formativo ed educativo; domani, quando sarai stabilmente entrato nel mondo del lavoro. Se tu lo vorrai il nostro legame con te proseguirà a lungo, ben oltre la delicata fase di ingresso nel mondo del lavoro agevolata dai nostri servizi di *placement* e da una consolidata rete di relazioni con il mondo delle imprese e delle istituzioni. Il nostro metodo formativo, e la nostra scommessa educativa, consistono infatti nel credere fortemente in te. Faremo di tutto affinché anche tu possa sempre credere in noi e sostenere, in futuro, la nostra attività. Essere alunno della **Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro** della Fondazione Marco Biagi è un prezioso segno distintivo che, ne siamo certi, ti accompagnerà sempre, anche nella tua vita lavorativa, non lasciandoti mai solo.

Esistono certamente in Italia numerose altre sedi di alta formazione che hanno come oggetto quel meraviglioso spaccato delle relazioni umane che sono le relazioni industriali e il lavoro. Il valore aggiunto della nostra proposta formativa ed educativa sta proprio nel metodo che abbiamo scelto o, meglio, ereditato dall'insegnamento del professor Marco Biagi. Un metodo fortemente innovativo almeno nel nostro Paese, perché ispirato alla dimensione interdisciplinare e comparata delle relazioni industriali e di lavoro, e che si caratterizza per la forte motivazione e il senso di appartenenza che lega i docenti, i ricercatori, i collaboratori esterni, gli studenti (passati, presenti e futuri) della nostra Scuola. Gli studiosi, gli insegnanti e i giovani studenti che animano la Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro della Fondazione Marco Biagi, pur provenendo da ogni parte del mondo, parlano un linguaggio comune che è quello della passione e della determinazione nel migliorarsi sempre e nell'aiutarsi gli uni con gli altri. Abbiamo, in altre parole, quello che Socrate chiamava *il prurito delle ali*, il che non guasta anche con riferimento alla nostra specializzazione disciplinare, visto che il fattore centrale delle relazioni industriali e del lavoro sono la formazione e la motivazione della persona, la cosiddetta risorsa umana.

Se dunque avete una passione per le relazioni industriali e di lavoro, nella loro multiforme dimensione giuridica, sociale, economica ed organizzativa, e desiderate un metodo di insegnamento innovativo con un titolo di studio facilmente spendibile non solo sul mercato del lavoro nazionale ma anche comunitario e internazionale, questo è il posto giusto per voi. Grazie anche ai nostri servizi di *placement* e alla già ricordata rete di relazioni con il mondo delle imprese e delle istituzioni la nostra offerta formativa è infatti pensata in funzione delle concrete esigenze del mondo del lavoro così come non di rado contribuisce anche ad aiutare lo stesso mondo delle imprese, che ci sostengono in varie forme a partire dalla delicata fase progettuale, a riposizionarsi sui mercati attraverso l'apporto di figure professionali costruite *ad hoc* dai nostri docenti e ricercatori in funzione di quelli che sono e saranno i fabbisogni professionali dei prossimi decenni.

Michele Tiraboschi

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito internet www.fmb.unimore.it

**ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI
SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI****Direttore**

Michele Tiraboschi

Redazione

Marouane Achguiga; Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Tiziana Bellinvia; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (*senior advisor*); Alessandro Corvino; Luigi Degan; Lorenzo Fantini; Laura Ferretti; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Clara Mughini; Flavia Pasquini; Paolo Pennesi; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Patrizia Tiraboschi; Chiara Todeschini.

Coordinatore di redazione

Marina Bettoni

La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL - Dipartimento del mercato del lavoro

CONFCOMMERCIO - Servizio sindacale

CONFINDUSTRIA - Ufficio relazioni industriali e affari sociali

UIL - Dipartimento del mercato del lavoro

La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova

Associazione Industriale Bresciana

Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Confindustria Bergamo

Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

Unione degli Industriali della Provincia di Treviso

Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Unione Industriale Torino

Soci ADAPT

Abi; Adecco; Agens; Agenzia Regionale per il Lavoro-Regione Lombardia; Ailt; Ali S.p.A.; Ancc-Coop; Ance; Apl; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Banca Popolare Emilia Romagna; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Comune di Modena; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Confcooperative-Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond-Legacoop Nazionale; Electrolux-Italia S.p.A.; Esselunga S.p.A.; Fastweb; Federdistribuzione, Federalberghi; Federmeccanica; Filca-Cisl; Fipe; Fondazione Studi-Consulenti del Lavoro; Générale Industrielle S.p.A.; Gruppo Cremonini S.p.A.; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro S.p.A.; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Meta S.p.A.; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Poste italiane S.p.A.; Provincia di Bergamo; Provincia di Verona; Telecom S.p.A.; Ugl; Uil; Umana S.p.A.; Vedior.