

Pubblicazione *on line* della Collana ADAPT

Newsletter in edizione speciale n. 27 del 6 settembre 2007

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

In evidenza

L'articolo di Marco Biagi in *Il Sole 24 Ore* del 21 marzo 2002

Il dado è tratto: modernizzazione o conservazione?

pag. 10

Per saperne di più

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito della Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro di ADAPT – Fondazione «Marco Biagi» www.fmb.unimore.it

Si segnala in particolare la voce *Riforma Biagi*, alla sezione *Indice A-Z*.

Un'estate «calda» per la Legge Biagi. E ora un autunno «freddo»?

Sui temi del lavoro, e sulla sorte della legge Biagi in particolare, l'ipotesi dell'ennesimo scontro non può e non deve di per sé spaventare. Ricordiamo cosa scriveva Marco Biagi, proprio nel giorno dell'atteso incontro con la morte, con parole che oggi fanno rabbrivire. Nell'ultimo editoriale affidato al *Sole 24 Ore* e pubblicato il 21 marzo 2002, tre giorni dopo l'attentato di via Valdonica, a chiusura del consueto ragionamento, lucido e pacato, a sostegno della riforma del mercato del lavoro a cui stava lavorando scriveva infatti: «Ogni processo di modernizzazione avviene con travaglio, anche con tensioni sociali, insomma pagando anche prezzi alti alla conflittualità» [la versione completa del-

l'articolo è in questo *Dossier* a pag. 10, *N.d.R.*].

La questione decisiva, almeno per come si sta delineando l'annunciato scontro autunnale, è semmai un'altra, e cioè dove e con quali armi condurre la battaglia a difesa della legge Biagi.

Piazza contro piazza come sostengono alcuni esponenti del centro-destra, in risposta alla manifestazione della sinistra radicale del 20 ottobre e con la speranza – per ora solo ventilata, ma alquanto strumentale e certo controproducente – di affondare su questo terreno minato il colpo decisivo al Governo Prodi? Oppure un severo confronto pubblico bipartisan sul merito della legge,

(Continua a pagina 2)

All'interno:

Ritorno al passato o ponte per il futuro?

di Gaetano Zilio Grandi

pag. 3

Quando il lavoro è intermittente

di Bruno Anastasia

pag. 9

Rassegna stampa

Legge Biagi, uno scontro non aiuta il lavoro

di Guido Gentili

pag. 12

Un segnale forte per la Biagi

di Giuliano Cazzola

pag. 14

Cadono i falsi miti sulla Legge Biagi

di Michele Tiraboschi

pag. 15

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

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

(Continua da pagina 1)

da contrapporre al rumore della piazza rossa e ai vuoti slogan della ideologia e «del tutto avulso da disegni politici, vecchi e nuovi», come auspica, forse un po' ingenuamente, Giuliano Cazzola, amico generoso e testimone fedele dell'impegno civile e progettuale di Marco Biagi?

Se queste sono le iniziative messe in campo a difesa della legge Biagi non possiamo non concordare con quanto ha scritto su questo giornale, pochi giorni fa, Guido

Gentili [la versione completa dell'articolo è in questo *Dossier* a pag. 12, *N.d.R.*] non a caso destinatario, nel marzo 2002, del messaggio con cui Marco Biagi inviava il suo ultimo articolo di fondo al *Sole 24 Ore*. Lo ribadiamo ancora una volta. Non è il conflitto di per sé, e per quanto aspro, che ci deve fare paura, ma questo tipo di scontro certamente sì perché, al di là delle buone intenzioni dei promotori, inevitabilmente si presta a più di una strumentalizzazione e al perpetuarsi di una campagna di odio che manipola i fatti e banalizza i complessi temi del mercato del lavoro.

Con la piazza/manifestazione contrapposta ci troveremmo a fronteggiare l'ennesimo quanto sterile muro contro muro, che davvero non aiuta nella ricerca delle soluzioni, tecniche e politiche, volte a fronteggiare i problemi del nostro mercato del lavoro. Senza dimenticare il rischio, per nulla remoto nel nostro Paese, di offrire nuovo alimento, attraverso la radicalizzazione del conflitto, a intimidazioni, brutalità e violenze. Come se, dopo Massimo D'Antona e Marco Biagi, non avessimo già pagato un prezzo enorme alla conflittualità che accompagna ogni processo di modernizzazione del mercato del lavoro.

Dubitiamo, tuttavia, che la battaglia a difesa della legge Biagi possa essere tutta giocata attraverso un severo, e per molti versi necessario, confronto politico condotto

in Parlamento. Chi la pensa in questo modo, come lo stesso Gentili, è in effetti poi costretto a riconoscere come molto probabile un nuovo «compromesso al ribasso»

**Esistono
indubbiamente
vari modi
per sostenere
la legge Biagi
e ognuno è libero
di condurre
la propria battaglia,
ma sperimentarla
giorno per giorno
è il solo modo
per capire
cosa in essa non va
e come tenerla in vita**

sulla legge Biagi, catapultato al momento opportuno in Parlamento e impacchettato per bene in un voto di fiducia. Circostanza questa che renderebbe dunque impossibile ogni confronto valoriale e di merito.

A ben vedere, e non così troppo paradossalmente, l'unico vero baluardo a difesa della legge Biagi è rappresentato

proprio dal protocollo tra il Governo Prodi e le parti sociali dello scorso 23 luglio da cui è scaturita la polemica estiva. Protocollo che, per quanto negletto dal confronto politico, esiste ed è diventato ora la misura della credibilità e coerenza della azione di governo sui temi del lavoro. *Pacta sunt servanda*, e nel protocollo c'è scritto a chiare lettere che l'unico istituto della legge Biagi da eliminare è il cosiddetto lavoro a chiamata. Tutto il resto, a partire dal controverso istituto dello staff leasing, è rimesso al libero confronto tra le parti sociali che, a questo punto, sono chiamate a porre i veri argini a difesa non più della riforma del mercato del lavoro quanto, piuttosto, della loro stessa autonomia e degli esiti della concertazione. Era questo, del resto, il punto qualificante della piattaforma unitaria con cui Cgil, Cisl e Uil, ben consapevoli della debolezza di un sistema di relazioni industriali troppo condizionato dalle alterne vicende del bipolarismo nostrano, si erano presentate al tavolo di concertazione respingendo ogni ulteriore interferenza legislativa in materia.

Il problema del rispetto integrale del protocollo del 23 luglio – e con esso la conferma dell'impianto della legge Biagi – era dunque un problema esclusivamente della sinistra, pena la delegittimazione del governo agli occhi di tutte le parti sociali, e tale avrebbe forse dovuto restare. Quanto al centro-destra, che pure ha varato e so-

stenuto la legge di Marco Biagi, l'unica cosa che dovrebbe fare sarebbe quella di passare dai proclami ai fatti. Se davvero crede così tanto in questa legge, che è costata la vita al suo ispiratore, perché non si è ancora provveduto, dopo cinque anni dalla sua entrata in vigore, alla emanazione delle rispettive leggi di attuazione nelle Regioni governate dalla Casa delle libertà?

Se le enormi potenzialità di questa legge non sono ancora del tutto evidenti all'opinione pubblica lo è anche per l'inerzia di quasi tutte le Regioni e degli enti locali sul versante dei servizi al lavoro e delle tanto auspiccate politiche di *workfare* su cui pure dovrebbe poggiare la più volte annunciata riforma degli ammortizzatori sociali. Veneto e Sicilia non hanno ancora una legge. La Lombardia, che pure vede il governatore Formigoni in prima linea per la contro-manifestazione del 20 ottobre, si è limitata, dopo un lungo travaglio, a una normativa largamente programmatica e di principio che disattende largamente gli aspetti più innovativi della Biagi. Basti pensare che il principale canale di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e di contrasto alla precarietà, e cioè il contratto di apprendistato, non è stato ancora regolamentato.

Esistono indubbiamente vari modi per sostenere la legge Biagi e ognuno è libero di condurre la propria battaglia. Forte tuttavia è il rischio di perseguire o anche solo alimentare ben altre finalità quando si è dimenticato di attuarla e sperimentarla giorno per giorno, nelle comunità locali così come nei luoghi di lavoro, perché questo è il solo modo per capire cosa in essa non va e come tenerla in vita attraverso una paziente quanto fondamentale opera di manutenzione. Fare della legge Biagi il grimaldello per scardinare la coalizione di Romano Prodi sarebbe per contro il modo migliore per contribuire ad ampliare il numero di quanti, pur senza conoscerla, ne chiedono la cancellazione.

In *Il Sole 24 Ore*, 24 agosto 2007

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it

Ritorno al passato o ponte per il futuro?

di Gaetano Zilio Grandi

In corso di pubblicazione in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2007, n. 3

Politiche recenti e malumori estivi

Le vicende legate al diritto del lavoro e, ancor più estesamente, alle dinamiche del mercato del lavoro, in esso comprendendo tanto le problematiche giuridiche dei rapporti individuali (tipologie, flessibilità in entrata e così via), quanto quelle attinenti alle relazioni tra le parti collettive (rappresentatività delle organizzazioni sindacali, livelli ed efficacia del contratto collettivo), e così ancora quelle di più stringente attualità e significato macroeconomico relative all'ennesima riforma immaginata per il sistema pensionistico, risultano talmente enfatizzate da aver richiamato l'attenzione anche di esponenti della cultura (C. Magris, *La nuova banda dei quattro*, in *Il Corriere della Sera*, 31 luglio 2007), di regola ben distanti da tali argomenti.

Così, appare quantomeno curioso che addirittura dei non addetti ai lavori si rendano conto del grado di schizofrenia nel quale sono piombate le politiche del lavoro in questo Paese e di come, forse solo apparentemente in modo paradossale, all'interno della attuale maggioranza di governo si situino posizioni non solo temporaneamente in contrasto, ma del tutto opposte sotto il profilo della logica dell'agire.

Diventa dunque difficile immaginare quale portata reale abbiano i pur indubitabili risultati raggiunti sul versante delle pensioni, con l'ipotizzata abrogazione della precedente riforma, e con il «nuovo» accordo del 23 luglio, questa volta 2007, che ha fatto a molti ricordare, forse con un certo grado di approssimazione, lo storico Protocollo Ciampi, appunto del 23 luglio 1993. È proprio sul confronto tra tali diversi accordi, l'uno messo alla prova dall'Europa, l'altro non ancora formalizzato in puntuali provvedimenti legislativi, che già si immaginano modificativi, che vogliono soffermarsi le presenti, brevi note.

Invero anche buona parte della dottrina giuslavoristica è consape-

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

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

Le esigenze dell'economia e del lavoro ...

Come accennato, con un difficile, ma infine raggiunto accordo, complessivamente riguardante diversi e cruciali aspetti, il governo ha presentato alle parti sociali un «Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibile», il cui altisonante titolo nascondeva sin dal-

l'origine, tuttavia, alcune perplessità delle stesse parti intervenute. Tanto è che il Protocollo – certo concertato ma sostanzialmente consistente in un atto unilaterale recettivo cui le parti sociali aderiscono – è risultato condizionato nella sua efficacia da un lato dalle previste forme di consultazione dei lavoratori da parte di alcune organizzazioni sindacali, tra l'altro firmatarie del Protocollo solo per «presa visione» (Cgil); dall'altro dai necessari provvedimenti legislativi di implementazione delle misure in esso previste, a loro volta influenzate pesantemente dal clima politico, anche all'interno della stessa maggioranza, e ancor più dai vincoli economici nei quali si dibatte la finanza pubblica.

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

Quanto alle *pensioni*, si interviene – a partire dal 2008 ma con una sorta di *una tantum* per il 2007 – sulle c.d. pensioni basse, sia di natura previdenziale che assistenziale, con l'ovvio obiettivo di aumentare il reddito di soggetti al limite dell'acclarato disagio sociale e con gli strumenti della maggiore indicizzazione dei trattamenti pre-

videnziali e dell'incremento delle maggiorazioni sociali per gli assegni di natura assistenziale, nonché di una nuova somma aggiuntiva per specifiche situazioni. A questo si aggiunge l'impegno a modificare i requisiti di accesso al pensionamento anticipato (*id est* di anzianità, è bene chiamare le cose con il proprio nome) a decorrere dal 1° gennaio 2008 con apposito provvedimento, che altro non può essere che un provvedimento di legge, dunque posticipato rispetto alla sottoscrizione del Protocollo e sin da quel momento posto in discussione circa i suoi futuri e concreti contenuti. Insomma, una riforma *in progress*, per dirla tutta, che stride assai con i cruciali, e soprattutto densi di implicazioni future, temi affrontati. Mentre sullo sfondo rimangono la possibilità di differire ulteriormente l'operatività del requisito dei 61 anni nel 2013, in caso di effetti finanziari favorevoli, la questione dei lavori usuranti, sulla quale si è giunti ad affermazioni finanche grottesche se non comiche, e infine si è devoluto tutto ad una Commissione che dovrebbe (il condizionale in questa materia è d'obbligo) terminare i propri lavori entro la fine di settembre, e il rinvio dell'adeguamento dei coefficienti di trasformazione, pure ritenuto «elemento inderogabile del sistema contributivo», al 2010, secondo i dati contenuti in una apposita ed allegata tabella, con verifica triennale dei medesimi sulla scorta dei lavori di un'altra Commissione.

Sul capitolo di contenuto previdenziale giova ricordare criticamente, infine, due previsioni: quella sulla razionalizzazione degli enti previdenziali al fine di una maggiore disponibilità finanziaria, di fatto inapplicabile sia politicamente che per la presumibile assenza di risparmi effettivi e nel breve periodo; e quella alquanto maliziosa, e forse proprio per questo inserita in una nota, di cui alla clausola di salvaguardia per la quale a partire dal 2011 è previsto «un aumento dello 0,09 dell'aliquota di tutte le retribuzioni soggette a contribuzione (lavoratori dipendenti, parasubordinati e autonomi)», aumento condizionato al risparmio di cui si è appena detto, già valutato come più che improbabile.

Rimane da considerare, ad onor di verità, una previsione del Proto-

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

Il Protocollo affronta, opportunamente, un tema (gli *ammortizzatori sociali*) sul quale si sono arenate precedenti iniziative, talune così coraggiose da essere seguite da eventi tragici. L'idea che sembra accogliere il Protocollo è quella, ci pare, emersa con prepotenza dal Libro Verde della Commissione sul mercato del lavoro del 2006, ovvero quella di accompagnare l'inevitabile aumento di rapporti non *standard* con un aumento delle tutele nei periodi di non lavoro. Anche se in questo caso gli ipotizzati provvedimenti di estensione di tali trattamenti per settore, tipologia contrattuale e dimensione di impresa rischiano, se non ben equilibrati da un funzionante sistema di servizi all'impiego e soprattutto dalla puntuale verifica dei presupposti per l'attribuzione dei medesimi, di muoversi nella consueta logica delle elargizioni indiscriminate e non sufficientemente selettive. Fa poi specie – soprattutto a chi pur inizialmente criticandoli ne ha colto poi gli aspetti positivi – il rilievo attribuito in questa specifica materia agli enti bilaterali, che si innesterebbero su una riforma profonda (e *de futuro*) di tutte le componenti del sistema di ammortizzatori sociali: trattamento unico di disoccupazione, unificazione e razionalizzazione degli interventi della Cassa Integrazione Guadagni, con un miglio-

ramento immediato invece della indennità di disoccupazione, anche a requisiti ridotti, nonché della copertura previdenziale mediante il riconoscimento di contributi figurativi correlati alla retribuzione e non all'indennità.

Del *mercato del lavoro* – ma sarebbe meglio parlare di «manutenzione» della l. n. 30/2003, che possiamo oramai tranquillamente ricondurre a Marco Biagi (P. Ichino, *Quando il dibattito giuslavoristico esce dai confini dell'accademia*, in DRI, 2006, n. 3), e dei suoi certo perfettibili seguiti normativi – il Protocollo sembra preoccuparsi limitatamente a pochi delimitati aspetti, già emersi nel dibattito scientifico e sindacale: apprendistato, contratto a termine e a tempo parziale, contratto di lavoro a chiamata e somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*). Su altri aspetti, invece, il Protocollo si limita ancor più, svolgendo solo alcune considerazioni che paiono a noi confermare appieno le linee generali della riforma del 2003: così è per il lavoro a progetto, già coinvolto dalle misure sull'innalzamento delle aliquote contributive, e per il lavoro occasionale accessorio al quale tuttavia si apre, con un certo rischio a nostro avviso, il settore dell'agricoltura, così contraddicendo la contestuale limitazione relativa all'ambito familiare. Su tali, non irrilevanti punti del Protocollo occorre svolgere alcune puntualizzazioni. Ci pare infatti che da un lato le affermazioni ivi svolte riprendano tematiche e suggerimenti della stessa dottrina lavoristica, nel senso di un potenziamento sia dei servizi per l'impiego (non solo pubblici, sarà il caso), con una vera e propria informatizzazione e trasparenza di rilevanti dati relativi al mercato del lavoro, come già avviene, ed efficacemente, in altri Paesi europei; ma anche nel senso di una razionalizzazione degli incentivi all'occupazione, anche qui con un occhio attento ad un mercato del lavoro «profondamente diverso» rispetto al passato, con parziale riscrittura delle regole in tema di contratto di reinserimento da un lato, e di apprendistato dall'altro. Fin qui le note positive.

In un altro verso risultano invece orientate le affermazioni relative

(*Continua a pagina 6*)

Ciclo di Seminari specialistici

Scuola internazionale di Dottorato in Relazioni di Lavoro

Auditorium Marco Biagi – Modena

Programma provvisorio

17 settembre 2007

Mattina

Internazionalizzazione dell'economia e capitale umano

Intervento di Marina Murat

Pomeriggio

L'evoluzione della contrattazione collettiva in Italia

Intervento di Mario Grandi

18 settembre 2007

Mattina

Seminario da definire

Pomeriggio

L'evoluzione della contrattazione collettiva in Italia

Intervento di Mario Grandi

19 settembre 2007

Mattina

Tra tecnica e arte. La scrittura come strumento di ricerca e comunicazione

Intervento di Giuseppe Baiocchi

Pomeriggio

Un decennio di politiche del lavoro: rendimento occupazionale e indicatori di qualità

Interventi di Marcello Signorelli, Diana Gilli

20 settembre 2007

Mattina

Regole ed effettività della sicurezza sul lavoro: aspetti giuridici ed organizzativi

Interventi di Tommaso Fabbri, Gaetano Natullo

Pomeriggio

German Employment and Labour Law in Context (seminario in lingua inglese)

Intervento di Manfred Weiss

21 settembre 2007

Mattina

German Employment and Labour Law in Context (seminario in lingua inglese)

Intervento di Manfred Weiss

La partecipazione è libera e aperta a tutti.

Per iscriversi è sufficiente inviare il modulo di adesione compilato all'indirizzo csmb@unimore.it oppure al n. di fax 059.205.6068

Il modulo di adesione, il programma e tutte le informazioni per raggiungere la sede sono disponibili sul sito www.fmb.unimore.it.

(Continua da pagina 4)

al contratto a termine, al *part-time* e a *staff leasing* e lavoro a chiamata. Sul lavoro a termine viene accolta una soluzione che si pone a mezza via tra lo *status quo* e le richieste di una parte delle organizzazioni sindacali. Si prevede infatti la conservazione della causale generale ed ampia di cui al d.lgs. n. 368/2001 e la mera imposizione, in caso di proroghe ovvero rinnovi, di un contratto a termine di un limite temporale massimo complessivo di 36 mesi di durata del rapporto. Superato questo tetto, invero, viene prevista la possibilità di un ulteriore contratto a tempo determinato tra gli stessi soggetti purché il medesimo sia «stipulato presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato». Come si avrà modo di vedere appena oltre, questa previsione, che si pone come esempio chiaro di quel fenomeno chiamato «flessibilità negoziata», non ha certo trovato favorevole accoglienza. Insomma, l'intervento sul punto sembrerebbe aprire più problemi di quanti riesca a chiuderne.

A maggior ragione se si pensa che l'argomento sembrava essere stato accantonato, considerati anche gli effetti occupazionali positivi derivanti dal citato provvedimento del 2001 (per una argomentazione di tale affermazione sia permesso il rinvio a G. Zilio Grandi, *La normativa sul lavoro a termine tra diritto e proposte comunitarie e interne*, in *RGL Veneto*, 2007, n. 2).

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

Così come non riusciamo a capire il perché si intendano abrogare le norme del d.lgs. n. 276/2003 relative al lavoro a chiamata (artt. 33-40), suggerendo di ripiegare, in un tavolo di confronto con le parti sociali, su forse più rassicuranti (*sic!*) «ipotesi di *part-time*

che rispondano a esigenze di attività di breve durata per lavoratori ed imprese». Due sole considerazioni: la prima, di carattere fattuale, non può che ricordare come il lavoro a chiamata sia stato sperimentato proprio per rispondere alle esigenze di lavoratori e imprese nel senso di cui al Protocollo; la seconda per ribadire come il contratto di lavoro a chiamata altro non sia, quanto a configurazione giuridica originaria, che un rapporto a tempo parziale con modulazioni particolari, trasposto nel d.lgs. n. 276/2003 sulla scorta di esperienze fatte in imprese particolarmente attente a queste dinamiche (come noto si tratta della società *Zanussi*, poi *Electrolux Zanussi*, e ora, non a caso, semplicemente *Electrolux!*).

Infine – ma non si pretende qui giungere ad una analisi esaustiva degli innumerevoli punti toccati dal Protocollo – si prevedono alcuni «ritocchi» proprio alla disciplina del lavoro a tempo parziale, con utili previsioni di diritti di precedenza e l'attribuzione alla negoziazione collettiva, piuttosto che a quella individuale, come invece già disposto nel 2003, del potere di introdurre e disciplinare clausole elastiche e flessibili. Un intervento, questo, richiesto a gran voce dalla dottrina e sul quale non si può che concordare. E tuttavia, anche su questo punto il Protocollo fuoriesce a nostro avviso da una linea di coerenza con le normative e le esperienze comparate, che proprio sul lavoro a tempo parziale sono riuscite a rafforzare l'occupazione con particolare riguardo a donne, giovani e lavoratori maturi ma espulsi dal ciclo produttivo (non è solo il caso, classico, dell'Olanda, ma anche di altri Paesi quali Germania, Spagna e Danimarca; cfr. M. Fuchs, J. Visser, F. Valdés Dal Re, *I contratti di lavoro flessibile in Germania, Olanda e Spagna*, in *DLRI*, 2005, 135; e V. Leccese, *L'orario di lavoro – La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie – D.leg. n. 66/2003 come modificato dal d.leg. n. 213/2004*, Ipsoa, Milano, 2004).

Ciò avviene laddove si prevedono «aumenti contributivi per i contratti di lavoro a tempo parziale con orario inferiore alle 12 ore settimanali». Il che è a dire che il *part-time* «deve» essere superiore

a tale soglia temporale, con buona pace delle concrete esigenze dei lavoratori e delle imprese e con il dubbio ulteriore che tale previsione rientri in quelle, numerose e talora nascoste, tese a finanziare in qualunque modo il sistema previdenziale.

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

Vien fatto poi rientrare nell'ambito della competitività il discusso intervento sulla eliminazione della contribuzione aggiuntiva per il lavoro straordinario. Ora, non vi è

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

... e le risposte del sindacato e (ancora) della politica

A fronte di simili previsioni, alle quali debbono aggiungersi almeno quelle relative alle donne e soprat-

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

Ma nulla dice, perché forse già si ritiene di averlo fatto (nel *Memorandum* sul lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni), su alcuni punti

chiave della riforma del sistema-lavoro nel suo complesso, e dunque privato ma anche pubblico. In questi giorni autorevoli Istituti (Isae, *Rapporto. Le previsioni per l'economia italiana*, luglio 2007; Nucleo di valutazione della spesa previdenziale, *Gli andamenti finanziari del sistema pensionistico obbligatorio*, dicembre 2006) ci dicono che il 50% del prodotto interno viene utilizzato per il funzionamento del settore pubblico, globalmente inteso. Non si intende certo qui entrare nella polemica, peraltro densa di significati anche ai nostri fini, intorno a privilegi o caste, ma solo ribadire che mentre sul versante privato ci si arrovela su come favorire l'occupazione e la competitività delle imprese, l'altra metà del cielo nulla fa per ridurre i suoi problemi. E, ciò che è ancor più grave, in questo trova al suo fianco le organizzazioni sindacali e parte del sistema partitico del nostro Paese.

Qualche spunto propositivo

Che fare, dunque? Come abbiamo visto il Protocollo muove in qualche misura il tavolo, forse non per scelta ma per necessità economiche. Nel far ciò esso tuttavia si dibatte, per esigenze *extra ordinem*, tra slanci riformisti e arresti conservatori, ma offre anche, a nostro avviso, qualche punto saldo. Esso delinea, solo informal-

Diritto delle Relazioni Industriali

Si segnala la recente pubblicazione del fascicolo n. 2/2007 con una sezione *Ricerche* dedicata alle prospettive di riforma del processo del lavoro e con interventi in materia di previdenza complementare e prospettive di riforma del sistema di relazioni industriali.

La sezione *Ricerche* del fascicolo n. 3/2007, la cui pubblicazione è prevista per il prossimo mese di ottobre, avrà come oggetto i *Vecchi e nuovi problemi del lavoro coordinato e continuativo non subordinato*.

Si segnalano, con particolare riferimento al dibattito sulle prospettive di riforma della Legge Biagi, le riflessioni in tema di lavoro a progetto.

Specifica attenzione sarà riservata al settore dei *call center* e alle questioni sollevate dalla procedura di stabilizzazione introdotta con la Finanziaria per il 2007.

Gli indici della Rivista, a partire dal 1991, primo anno di pubblicazione, sono disponibili sul sito internet www.fmb.unimore.it, sezione *Pubblicazioni*.

Si ricorda che i soci Adapt e gli abbonati al Bollettino Adapt hanno diritto al 10% di sconto sul costo annuale dell'abbonamento alla Rivista.

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

Più in generale, tuttavia, il Protocollo rimane in mezzo al guado (il caso della eliminazione dello scalone è forse quello più evidente), per ragioni che sono comprensibili a tutti e che potranno essere forse superate in un diverso contesto. Spiace solo che tali dubbi e perplessità sorgano proprio quando il sistema economico sembra assumere nuovo vigore e gli interventi riformatori in tema di lavoro a tutto tondo (privato, pubblico, sistema amministrativo e interventi dei privati, ecc.) dovrebbero essere chiari e rigorosi.

Postilla di aggiornamento

Quando queste considerazioni sono state svolte, il Protocollo in commento non era ancora stato, se così si può dire, compiutamente metabolizzato né dalle parti sociali – alcune delle quali addirittura ne mettevano in dubbio l'effettiva e successiva sottoscrizione né dai partiti politici, di maggioranza e di opposizione, che anzi di lì a poco avrebbero aperto profonde breccie non solo nei confronti di taluni contenuti dell'accordo medesimo, ma altresì sul metodo seguito, e alla fine sul concetto stesso di concertazione.

La polemica politica si è poi a tal punto «involgarita» che ad oggi non si ha alcuna certezza sui prossimi sviluppi. Come già osservato, il Protocollo contiene in sé i germi di una nuova, ampia stagione di riforme del mercato del lavoro italiano, molte delle quali in perfetta linea con quanto avvenuto negli anni più recenti in Italia ed in Europa; ma pesa su tutto ciò un magigno non indifferente, dato in definitiva – come si è più volte cercato di evidenziare – non tanto dalle ridotte risorse disponibili, quanto dall'approccio politico e

successivamente finanziario al problema, ed anzi ai problemi del mondo del lavoro. Se cioè si vuole proseguire nella ricerca utopistica di un ritorno al passato del diritto del lavoro, mediante il tipico meccanismo del «tassa e spendi», del quale oggi si discute molto, il Protocollo offre effettivamente qualche «aggancio», utile a spingere ulteriormente, dopo la Finanziaria dello scorso dicembre, in quella direzione che riteniamo tuttavia peggiore.

Se, al contrario, passerà l'idea di un vero e proprio Statuto del lavoro e dei lavori, al centro del quale porre la persona del lavoratore, nel suo sviluppo formativo e professionale, piuttosto che *qualunque* posto di lavoro, purché a tempo indeterminato, allora vorrà dire che qualcosa si muove e che l'accordo del 23 luglio 2007 potrà essere un ulteriore passaggio positivo verso un più moderno ed efficiente mercato del lavoro. Non a caso una recentissima ricerca

(*Osservatorio Veneto Lavoro*) dimostra che in uno dei territori economicamente e tecnologicamente più sviluppati del nostro Paese (il Veneto) le dinamiche del mercato del lavoro – ed in particolare le relazioni tra le diverse tipologie lavorative possibili – si atteggiavano in modo nuovo e ben diverso dal passato.

Gaetano Zilio Grandi
Professore associato
di diritto del lavoro
Università degli Studi
Ca' Foscari di Venezia

Diritti e tutele nel nuovo mondo del lavoro

Le ragioni per lo studio comparato ed interdisciplinare delle relazioni di lavoro

VI Convegno Internazionale in ricordo di Marco Biagi

Modena, 15 – 19 Marzo 2008

Il VI Convegno internazionale in ricordo del Professor Marco Biagi, in programma a Modena dal 15 al 19 marzo 2008, sarà dedicato ai problemi del nuovo mondo del lavoro. In particolare, si discuterà di come lo studio interdisciplinare e comparato delle relazioni industriali e di lavoro possa guidare la ricerca accademica, l'azione politica e le strategie delle parti sociali nella lettura della realtà che cambia.

Docenti, ricercatori, dottorandi, esperti ed operatori delle discipline lavoristiche (diritto, economia, organizzazione e gestione delle risorse umane) **sono invitati a presentare ricerche su casi di studio** afferenti alle proprie realtà nazionali di riferimento, ovvero agli sviluppi sul piano internazionale e comparato, con riferimento al problema della tutela dei diritti dei lavoratori nel nuovo quadro giuridico, economico ed organizzativo.

I contributi potranno essere redatti in lingua italiana o inglese. Vi invitiamo a leggere il testo completo del call for paper e le indicazioni editoriali a cui attenersi per la presentazione al sito www.fmb.unimore.it.

Quando il lavoro è intermittente

di Bruno Anastasia

In *La Voce*, 2 agosto 2007, www.lavoce.it

Il contratto di lavoro intermittente (o lavoro a chiamata)*, definito come «il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa», è stato fin dall'inizio tra le più controverse innovazioni introdotte dalla legge 30/2003 e dal decreto legislativo 276 del 2003. Esso può essere a tempo determinato o indeterminato. Può essere stipulato da qualunque impresa con qualunque lavoratore per determinate tipologie di prestazioni (essenzialmente riferite a lavori definiti come discontinui dalla normativa sull'orario di lavoro) e per il lavoro nel week-end e in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie); in ogni caso, indipendentemente dal tipo di prestazione, può sempre essere stipulato con lavoratori di età inferiore ai 25 anni o superiore ai 45 anni.

Il contratto di lavoro intermittente può (non «deve») prevedere la corresponsione al lavoratore di un'indennità di disponibilità. Se prevista, questa è legata in particolare ai casi in cui, essendosi il lavoratore impegnato a rispondere positivamente, la chiamata al lavoro non si concretizzi oppure ai casi in cui la chiamata sia prevista nel week-end o in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie), configurandosi dunque come una sorta di maggiorazione retributiva (dovuta quando la prestazione davvero si concretizzi).

Dello stato e dei problemi di concreto utilizzo di questa nuova fattispecie contrattuale si conosce poco, indubbiamente molto meno di quanto sarebbe utile ad un dibattito informato.

Alcune essenziali informazioni desunte dalle comunicazioni di assunzione ai Centri per l'impiego del Veneto consentono quanto meno di fissare dimensioni e caratteristiche della tipologia con-

trattuale in oggetto.

Le assunzioni

Dai dati disponibili fino a febbraio 2007, si ricava che le prime stipule sono avvenute alla fine del 2004, evidenziando inizialmente una consistenza modestissima (un centinaio nell'ultimo trimestre). Nel 2005, primo anno di effettiva operatività dello strumento, il ricorso al lavoro intermittente è rapidamente aumentato, superando le mille unità nel quarto trimestre, per un totale nell'anno di oltre 3.000 assunzioni con contratto di lavoro intermittente. Nel 2006 si sono ampiamente superate le 10.000 assunzioni (vale a dire poco meno del 2% delle assunzioni totali) e i primi mesi del 2007 evidenziano un ulteriore trend di incremento, registrato in tutte le province.

Elevatissima è la polarizzazione settoriale: circa due terzi delle assunzioni a chiamata risultano attivate dalle imprese del comparto alberghi-ristorazione; altri due addensamenti di rilievo si riconoscono nel commercio e nei servizi culturali e ricreativi mentre modestissimo è l'utilizzo da parte dell'industria.

La maggioranza dei contratti di lavoro a chiamata stipulati (circa il 60%) è a tempo indeterminato. Non risulta utilizzato l'istituto dell'indennità di chiamata.

I lavoratori

Data la natura del contratto, è perfettamente compatibile la sovrapposizione di assunzioni presso imprese diverse: per questo il numero dei lavoratori coinvolti nei contratti a chiamata è inferiore – di circa il 20% su base annua – al numero dei contratti stipulati. Del resto, tanto più in assenza di indennità di disponibilità, il lavoratore che non si impegna a rispondere alla chiamata, naturalmente mantiene una pluralità di potenziali occasioni di lavoro.

I lavoratori coinvolti sono soprattutto giovani e donne: la classe d'età modale è quella tra i 20 e i 24 anni e l'età mediana è 27 anni. Gli over 45 sono circa il 15% del totale. Le donne sono oltre il 60% del totale. L'incidenza dei lavoratori stranieri è invece assai modesta, pari a poco più del 9% (in una regione come il Veneto costituiscono circa il 20% degli assunti).

Un terzo dei lavoratori interessati da contratti di lavoro intermittente risulta del tutto privo di precedenti esperienze di lavoro dipendente: per questo gruppo (in cui sono inclusi numerosi studenti) il lavoro intermittente è dunque stato un canale di transizione dall'inattività o dalla disoccupazione (o magari dal lavoro nero) all'occupazione dipendente regolare.

Un sesto invece ha già avuto altri rapporti di lavoro (in circa la metà dei casi a part-time) con la medesima azienda e quindi il contratto di lavoro intermittente si configura come una diversa modalità di regolazione di un rapporto già sperimentato in passato.

Metà dei lavoratori, infine, ha già avuto rapporti con altre aziende, in nettissima maggioranza con contratti a tempo determinato; quanto all'orario, spesso (un terzo dei casi) si trattava di part-time. Complessivamente si riscontra che – all'interno della medesima azienda o tra aziende diverse – sono frequenti i passaggi da contratti a part-time a contratti di lavoro intermittente.

Pur disponendo di una finestra di osservazione ancora temporalmente assai limitata, si registra già un numero discreto di transizioni dopo il lavoro a chiamata: il 20% di esse avviene presso la medesima azienda, quasi sempre (oltre l'80%) a tempo determinato.

Le imprese

Sono circa 5.000 le aziende che finora in Veneto hanno fatto ricor-

* I primi dati statistici disponibili sui contratti di lavoro intermittente sono stati presentati in Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro*, Roma, luglio 2006, 112-119, (www.welfare.gov.it); un aggiornamento è disponibile in Veneto Lavoro (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2007*, Franco Angeli, Milano.

so al lavoro a chiamata. In media ciascuna di esse ha posto in essere 3 contratti di lavoro intermittente. Sul complesso delle assunzioni (oltre 80.000 nel biennio 2005-2006) realizzate da queste aziende, il lavoro intermittente ha inciso per il 16%. Confrontando i flussi di assunzione realizzati nelle medesime aziende prima (2003-2004) e dopo l'introduzione del lavoro a chiamata (2005-2006) si evidenzia che il lavoro a chiamata ha ridotto (all'incirca dimezzato) il ricorso alle assunzioni giornaliere, senza peraltro soppiantarne l'uso.

L'introduzione del contratto di lavoro a chiamata ha costituito indubbiamente una semplificazione delle procedure di assunzione per le imprese che utilizzano, con anche rilevante discontinuità, i medesimi lavoratori: un'alternativa logica dunque alle assunzioni giornaliere o al lavoro somministrato di brevissima durata e anche al lavoro nero. I dati disponibili attestano un relativo successo del nuovo strumento. Essi non consentono peraltro la verifica esaustiva di se e quanto la semplificazione, insita nella stipula di un unico contratto al posto di una pluralità di contratti a termine, abbia avuto un impatto «fluidificante» sulla domanda di lavoro, stimolandola e/o favorendone la regolarizzazione. I dati adoperati concernono infatti la stipulazione del contratto a chiamata ma non l'effettuazione concreta delle prestazioni lavorative (il verificarsi effettivo cioè della chiamata). Ciò significa che non è dato sapere se i lavoratori interessati abbiano all'atto pratico lavorato e guadagnato tanto o poco (più o meno di prima, nel caso di tutti quelli che, come detto, avevano precedenti lavorativi, spesso con la stessa impresa). Da questo punto di vista, il lavoro a chiamata (ed in particolare la previsione di una segnalazione da parte del datore di lavoro solo al momento della stipula del contratto e non nel momento dell'effettiva chiamata) potrebbe efficacemente coprire evasioni contributive e fiscali. Il confronto con i dati sui contributi versati all'Inps consentirebbe peraltro di esplorare adeguatamente anche questo aspetto.

Bruno Anastasia

L'articolo di Marco Biagi in *Il Sole 24 Ore* del 21 marzo 2002

Il dado è tratto: modernizzazione o conservazione?

Mi è venuto d'istinto di buttare giù queste righe. Vedi tu se ti possono servire. Questo breve messaggio indirizzato al direttore del *Sole 24 Ore* accompagnava l'ultimo articolo di fondo di Marco Biagi.

L'ennesimo lucido contributo alle idee e all'analisi della società.

Il nostro diritto del lavoro è diventato una materia di forte richiamo anche per l'opinione pubblica. Solo qualche tempo fa nessuno avrebbe mai immaginato che sulle riforme del mercato del lavoro si scaricasse una fortissima attenzione dei mezzi di informazione. Ed ora che, dopo le ultime scelte del Governo sulla riforma sperimentale dell'art. 18, si è alla vigilia di uno scontro sociale con tanto di sciopero generale, anche le relazioni industriali entreranno in uno stato di sofferenza.

In realtà l'art. 18 c'entra poco o nulla. Non possiamo far finta di non vedere che il vero dissenso non è tanto (o non solo) riferito a questa norma pur così emblematica nel nostro ordinamento. Dopo tutto nel recente accordo sui Comitati Aziendali Europei, trasponendo una direttiva tanto attesa, le parti sociali si sono accordate nel non richiamare più l'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (comportamento antisindacale). Una norma non meno caratteristica, per molti anni vera e propria bandiera della sinistra sindacale. Il vero terreno di scontro è più in generale quello riguardante un progetto di riforma dell'intera materia, da un lato, e la difesa strenua dell'impianto attuale, dall'altro.

Naturalmente è più che lecito dissentire sulle tecniche di modernizzazione o comunque nutrire riserve in relazione alle scelte del Go-

verno, alcune sicuramente più persuasive di altre. Non si comprende invece l'opposizione radicale a ritenere pressoché immodificabile l'attuale assetto del diritto del lavoro, eccettuando ad ogni piè sospinto la violazione dei diritti fondamentali o attentati alla democrazia.

È legittimo considerare ogni elemento di modernizzazione o progresso un pericolo per le classi socialmente più deboli. È sempre stato così nella storia che anche in questo caso si ripete. Tutto il disegno di legge 848 costituisce il passaggio dal vecchio al nuovo e vien da pensare che dopo l'art. 18 vi sarebbero state altre parti di quel testo a subire il veto di parte sindacale. Lo stesso «Statuto dei lavoratori» significa rivedere la tutela delle varie forme di lavoro e non solo estendere quelle attuali a chi ancora non ne dispone. Ogni processo di modernizzazione avviene con travaglio, anche con tensioni sociali, insomma pagando anche prezzi alti alla conflittualità.

Convegno

Quale riforma per il sistema degli ammortizzatori sociali?

Principi, modelli gestionali e vincoli di spesa nel processo di modernizzazione del mercato del lavoro

21 settembre 2007

Auditorium Marco Biagi – Modena

Ore 15.00 – 16.30

Introducono il tema

Francesco Lauria, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Manuel Marocco, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Silvia Spattini, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Ore 16.30 – 17.30

Ne discutono

Domenico Garofalo, Università degli Studi di Bari

Franco Liso, Università degli Studi di Roma «La Sapienza»

Ore 17.30 – 18.45

Interventi programmati e dibattito

Daniele Capezzone, Deputato

Natale Forlani, Italia Lavoro S.p.A.

Paola Manzini, Regione Emilia Romagna (in attesa di conferma)

Maurizio Sacconi, Senatore della Repubblica

Cesare Damiano, Ministro del lavoro e della previdenza sociale (in attesa di conferma)

Coordina

Guido Gentili, Il Sole 24 Ore (in attesa di conferma)

Il modulo di adesione, il programma e tutte le informazioni per raggiungere la sede sono disponibili sul sito www.fmb.unimore.it.

13 agosto 2007

Dichiarazione di Giuliano Cazzola, presidente del Comitato nazionale per l'attuazione e la difesa della Legge Biagi

Il 20 ottobre una manifestazione a sostegno della Legge Biagi

«Quanto a falsità, a pregiudizio e a spessore culturale, nella storia recente c'è un solo caso che eguaglia le posizioni neocomuniste sulla Legge Biagi: i Protocolli dei savi anziani di Sion, un clamoroso falso che alimentò la campagna antisemita del nazismo. È venuto il momento di contrapporre i fatti all'ideologia, di ragionare e non di inveire, di contrastare una deriva di menzogne al servizio dell'odio.

E di fare appello all'Italia matura e civile che è ampiamente rappresentata in ambedue gli schieramenti politici; e, in particolare, di sollecitare un impegno comune alla sinistra riformista certamente convinta che sulla moderna legislazione del lavoro (da Treu a Biagi) si giocherà la sfida decisiva con la sinistra reazionaria. Ecco perché, alla ripresa, proporrò al Comitato che ho l'onore di presiedere

di scendere in campo per dare forza all'attuazione e alla difesa della Legge Biagi, attraverso una serie di iniziative di incontri e dibattiti in preparazione di una manifestazione nazionale da svolgere il 20 ottobre, per non consentire che, in quella giornata, parlino soltanto i propagandisti di luoghi comuni».

Giuliano Cazzola

Rassegna stampa

Il Sole 24 Ore, 18 agosto 2007

Legge Biagi, uno scontro non aiuta il lavoro

di Guido Gentili

Piazza contro piazza. È questo il modo migliore per difendere la legge Biagi e l'eredità riformatrice del giuslavorista assassinato dalle Br? Questo giornale e personalmente chi scrive – sia chiaro – hanno sostenuto e sostengono la riforma del mercato del lavoro entrata in vigore a fine 2003, in linea di continuità con il pacchetto Treu del 1997. La legge Biagi, figlia naturale del Libro Bianco sul lavoro che è costato la vita al suo autore, è tra le cose migliori fatte dal Governo di centro-destra. I risultati lo dimostrano: essa ha creato circa 3 milioni di posti di lavoro e, al contrario di quello che spesso si è voluto far credere, ha circoscritto l'aera della «precarietà». Gli ultimi dati Istat mostrano che l'onda dei

lavori a termine si è andata smorzando mentre è salita quella dei contratti a tempo indeterminato. Tuttavia, a cinque anni dalla morte del professore bolognese abbiamo (incredibilmente) dovuto assistere a manifestazioni pubbliche dove si è inneggiato ai brigatisti condannati per gli omicidi D'Antona e Biagi. Di più. Non bastassero le intemerate di Beppe Grillo, che equipara la Biagi alla «moderna peste bubbonica», abbiamo avvertito il sibilo delle rasoiate con le quali un parlamentare eletto nelle liste di Rifondazione comunista, Francesco Caruso, ha definito Treu e Biagi «assassini» e di fatto responsabili della morte sul lavoro di due giovani. L'assedio alla legge Biagi continua.

Nel migliore dei casi è presentata dalla sinistra massimalista come simbolo persistente della precarietà che va abbattuto. Il programma di governo del centro-sinistra parlava di «superamento», ma il protocollo su welfare e mercato del lavoro sottoscritto da Governo e sindacati il 23 luglio scorso (che non ha cancellato lo staff-leasing e ha in pratica confermato l'impianto della Biagi) ha determinato nuove divisioni all'interno del centro-sinistra e del Governo Prodi. Due giornali dell'estrema sinistra, «il Manifesto» e «Liberazione», hanno promosso per il 20 ottobre una manifestazione per protestare contro la politica del Governo mentre il segretario di Rifondazione comunista Giordano ha chiesto

nelle stesse ore il «cambio radicale» della legge Biagi, perché in caso contrario potrebbe non votare l'accordo sul welfare.

Nel Governo si discute se e come partecipare all'appuntamento del 20 ottobre. Si prospetta un nuovo braccio di ferro, suscettibile di rimettere in discussione il protocollo del 23 luglio. Non lo si dice apertamente, ma c'è anche il rischio che per far digerire a sinistra l'intesa sulle pensioni si decida di tornare a modificare pesantemente la Biagi.

Se questo è il contesto che annuncia un autunno più che caldo, c'è da essere grati a Giuliano Cazzola per il suo sforzo volto a difendere la legge Biagi. Ma non convince l'idea di una piazza contrapposta per il 20 ottobre, cui hanno subito aderito, tra gli altri, i radicali guidati dal ministro Bonino e il leader dell'Udc Casini.

Piazza contro piazza, per marcare una voglia di identità? Non ha insegnato nulla, sotto il profilo del metodo, l'esperienza delle due piazze romane del 12 maggio scorso, quella del «Family Day» in cui si è voluto contrapporre quasi a forza quella del «Coraggio Laico»?

Che si fa, il 20 ottobre? Si contano alla fine i numeri dei partecipanti per poi prendere inevitabilmente atto che, in piazza, il riformismo fa meno rumore del massimalismo ideologico e che le bandiere con Che Guevara sono più numerose di quelle con la bicicletta-simbolo di Marco Biagi? Ci si sente per questo sconfitti e ci si mobilita solo per dovere di testimonianza?

La battaglia a difesa della legge Biagi può e deve essere giocata altrove. A partire dal Parlamento e dai palazzi della politica, dove lo schieramento trasversale dei riformisti potrebbe giocare un ruolo decisivo. Non abbiamo visto, nei mesi scorsi, nessun (Governo, maggioranza o opposizione) sbracciarsi per discutere il «Libro Verde» europeo sull'occupazione

che, non è un caso, ricalca l'impostazione del «Libro Bianco» di Biagi. Anzi, le proposte del Commissario europeo agli affari sociali Vladimir Spidla intese a semplificare le assunzioni e associare ai licenziamenti misure attive di politica del lavoro (la famosa «flexicurity») sono state tanto gentilmente quanto silenziosamente abbandonate subito.

È in Parlamento che ci sarà battaglia ed è qui che il fronte riformista, a cominciare dal Ministro Bonino, dopo i galleggiamenti delle settimane scorse dovrà mettere un punto fermo – non un «alt» trattabile – sulla sua linea di condotta.

Non mancheranno le occasioni. Il progetto di legge di Pdc, Prc, Verdi e diversi esponenti dei Ds per «superare» definitivamente la legge Biagi funzionerà da bussola per il fronte che intende rimettere mano al protocollo di luglio. Tra i firmatari figura anche l'onorevole Caruso.

Nell'appello lanciato da Cazzola è scritto che «è venuto il momento di contrapporre i fatti all'ideologia, di ragionare e non inveire». Giusto. Per questo è meglio resistere alla tentazione, un po' facile e tutto sommato meno impegnativa di un severo confronto politico, della piazza contrapposta.

Guido Gentili
gentili.guido@libero.it

L'assedio alla Legge Biagi continua e si prospetta un nuovo braccio di ferro che potrebbe far rimettere in discussione il protocollo del 23 luglio

Bollettino ADAPT-FMB

Frutto della collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi", comprende due *newsletters* di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali.

Bollettino Ordinario

È una *newsletter* settimanale di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali. Offre un'ampia documentazione internazionale, comunitaria, nazionale, nonché regionale e locale suddivisa per sezioni. Particolare attenzione viene dedicata alle tematiche: certificazione e interpellati, giurisprudenza italiana, agenzie del lavoro, servizi per l'impiego, somministrazione, istruzione, formazione, apprendistato, ricerca, università, mobilità dei lavoratori, immigrazione, contrattazione collettiva, salute e sicurezza, orario di lavoro, lavoro sommerso. Inoltre mette a disposizione raccolte statistiche, note economiche e rapporti istituzionali, segnalazione di bandi, concorsi e premi, attività Adapt/Centro Studi Marco Biagi.

Bollettino Speciale

Attivo dal novembre 2005, è una *newsletter* di approfondimento, a carattere monografico, su singole tematiche di attualità in materia di diritto del lavoro, relazioni industriali, formazione, che segue il modello della struttura in sezioni del Bollettino ordinario.

L'iscrizione al Bollettino è gratuita. Per iscriversi è sufficiente inviare una mail di richiesta all'indirizzo: csm@unimore.it, specificando nell'oggetto: iscrizione bollettino. Per richiedere la cancellazione specificare nell'oggetto della mail: cancellazione.

Il Sole 24 Ore, 19 agosto 2007

Un segnale forte per la Biagi

di Giuliano Cazzola

Caro direttore,
l'editoriale di ieri di Guido Gentili mi consente alcune puntualizzazioni sull'iniziativa del 20 ottobre da me proposta. L'obiettivo non è contrapporre una piazza azzurra a una rossa: vogliamo un evento che coinvolga il maggior numero di persone, consapevoli che la Legge Biagi è vittima di luoghi comuni.

Caro direttore,
è per me motivo di orgoglio collaborare con un giornale come Il Sole 24 Ore impegnato nelle battaglie civili e riformiste e, segnatamente, nella difesa della figura e dell'opera del prof. Marco Biagi, quale protagonista e continuatore della linea di modernizzazione del mercato del lavoro avviata col «Pacchetto Treu» or sono dieci anni. L'editoriale di ieri di Guido Gentili mi consente, quindi, alcune puntualizzazioni

sull'iniziativa del 20 ottobre da me proposta in qualità di presidente del Comitato nazionale per la difesa e l'attuazione della Legge Biagi, costituito nell'ambito dell'Associazione Giovane Italia.

In primo luogo, voglio precisare che non è obiettivo prioritario – né mio né dei miei amici – contrapporre, in quel giorno, una piazza «azzurra» ad una «rossa».

Nelle mie dichiarazioni ho sempre parlato di «evento» del quale, per ora, è certa solo la data (il 20 ottobre, appunto), mentre le caratteristiche e le modalità saranno decise, alla ripresa, coinvolgendo, nella misura del possibile, quanti hanno voluto aderire. Il mio impegno è e rimarrà quello di realizzare un'iniziativa in grado di coinvolgere il maggior numero di persone, a prescindere dalla loro collo-

cazione nell'ambito del bipolarismo nostrano.

Questo progetto è del tutto avulso da disegni politici, vecchi e nuovi, ma si fonda su di una precisa convinzione: in Italia esiste una vasta area di persone, di diversa appartenenza ma di comune sentire, che può discutere – con serietà, preparazione, onestà intellettuale e fuori dai pregiudizi ideologici – sui problemi del mercato del lavoro. È bene e doveroso che queste persone si parlino senza dar luogo

Il mio impegno è e rimarrà quello di realizzare un'iniziativa in grado di coinvolgere il maggior numero di persone, a prescindere dalla loro collocazione nell'ambito del bipolarismo nostrano ... per ristabilire la verità e guardare avanti

a timori di strumentalizzazioni di parte. Ed è proprio tale convinzione che porterà l'evento – e le iniziative preparatorie, tra cui il blog – a misurarsi con i dati e con i fatti. A ristabilire la verità e a guardare avanti, oltre i successi e i limiti. A sviluppare ragionamenti anziché contrapporre slogan a slogan, urlati nelle piazze d'Italia.

Prima ancora che di un'ostilità politica preconcetta, la Legge Biagi è vittima di un circuito mediatico e di una diffusa pubblicistica intessuti di luoghi comuni, ormai accettati e ripetuti acriticamente e prossimi ad aggredire anche il «Pacchetto Treu».

È questo il muro da abbattere. Per riuscirci non basta il successo della marcia di un giorno. Chi scrive è assolutamente convinto della piena legittimità della coalizione di centro destra e del suo diritto di difendere una legge positiva varata dalla maggioranza della passata legislatura.

Una «piazza di centro destra» non sarebbe un evento di per sé negativo, né offensivo per la memoria del mio indimenticabile amico. Ma Marco Biagi merita di più.

E chi vuole continuarne l'opera ha un dovere preciso cui adempiere:

adoperarsi affinché la sinistra riformista – che è stata matrigna di Biagi – restituisca, a questo suo «figlio» troppo a lungo negletto e al suo lavoro spesso calunniato, l'onore dovutogli.

Chi è stato vicino a Marco negli ultimi mesi di vita conosce quanta sofferenza provocasse in lui (che pure non mollò mai di un solo millimetro) l'ostracismo che proveniva da quello che era sempre stato il suo mondo, nell'accademia e tra gli amici. Certo, le sue ultime iniziative caddero in un momento di radicale contrapposizione politica e sociale, dove alle persone era, purtroppo, chiesto di schierarsi, non di lavorare alla soluzione dei problemi. Nessuno volle tener conto, allora, del fatto che Marco metteva a disposizione del governo di centro destra (che gli lasciò un'ampia libertà di pensiero e di azione) elaborazioni e materiali (ci stanno centinaia di documenti a dimostrarlo) costruiti durante la precedente esperienza a fianco di un grande Ministro del lavoro come Tiziano Treu, con cui il professore bolognese aveva un legame di simbiosi umana e scientifica.

È venuto il momento – per parte mia lo farò il 20 ottobre – di chiudere quella guerra insensata. E di onorarne i caduti. Senza odio, né rancore. Ma con senso di giustizia.

Giuliano Cazzola

Presidente del Comitato Nazionale per la difesa e l'attuazione della Legge Biagi

Il Sole 24 Ore, 25 luglio 2007

Cadono i falsi miti sulla Legge Biagi

di Michele Tiraboschi

È davvero un amaro destino quello toccato in sorte alla legge Biagi di riforma del mercato del lavoro. Una legge dello Stato che certo non meritava, più di altre, una incondizionata benevolenza. Rispetto, questo sì. E forse anche una maggiore onestà intellettuale. Non fosse altro perché segnata, già nella fase di mera elaborazione, dal sangue e dalla vile determinazione di un terrorismo nostrano troppo frettolosamente – e consapevolmente – archiviato tra le cose del passato, come se si trattasse di un capitolo definitivamente chiuso.

Eppure sulla riforma Biagi è stata combattuta, ben prima della sua approvazione in Parlamento e nonostante il vasto apprezzamento a livello internazionale, una sterile battaglia di retroguardia, tutta ideologica e massimalista, incurante delle numerose questioni di merito e degli effettivi contenuti di dettaglio.

È quanto ci sforziamo di sostenere da tempo. Ne abbiamo ora una inequivocabile conferma, se ancora ve ne fosse bisogno, dalla lettura del protocollo del 23 luglio su previdenza, lavoro, competitività. Le modifiche ipotizzate alla legge, se mai passassero il vaglio del Parlamento, sono ancora meno rilevanti e incisive delle poche enfaticamente annunciate nel programma dell'Unione. Rispetto a una legge additata come causa di tutti i mali del nostro mercato del lavoro, a partire dalla piaga del

preariato, l'orientamento del Governo è, infatti, quello di procedere alla abrogazione delle sole norme concernenti il cosiddetto lavoro a chiamata. Una forma di lavoro marginale e, come da più parti rilevato, ancora poco utilizzata, ma proprio per questo motivo erroneamente inclusa tra le tipologie contrattuali che più hanno contribuito alla precarizzazione del mercato del lavoro italiano. Vero è semmai che il «job on call» non è mai decollato a causa della irresistibile concorrenza di forme di lavoro atipico, se non irregolare, alquanto radicate nella prassi e assai più vantaggiose per quelle imprese che intendono soddisfare bisogni intermittenti e occasionali di lavoro. Rimane invece in vita il contratto di inserimento al lavoro di cui pure, nel programma dell'Unione, era stata annunciata la morte. Eppure questo era l'unico istituto della legge Biagi che potesse contare su un accordo di implementazione sottoscritto unitariamente, nel febbraio del 2004, da Cgil, Cisl e Uil.

Le sorti della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, su cui pure si erano coagulati i maggiori dissensi dell'ala massimalista del sindacato, saranno invece affi-

date a un futuro tavolo di confronto con le parti sociali. E ciò è sicuramente un bene stante la contraddizione, davvero insuperabile in termini di buon senso prima ancora che di coerenza legislativa e sindacale, di ammettere senza riserve il lavoro interinale per far fronte ad esigenze temporanee e occasionali e non invece per quelle ipotesi strutturali

di internalizzazione del lavoro che, proprio attraverso lo staff leasing, consentono la specializzazione produttiva e la stabilità del lavoro. Non sono previsti altri interventi sulla legge 30 e sui relativi decreti di attuazione. Rimane dunque integralmente confermato, non solo sul piano sostanziale ma anche su quello formale e simbolico, l'intero impianto della legge Biagi. Ciò vale sia per il corposo capitolo sulla organizzazione e disciplina del mercato del lavoro, sia per il segmento, non meno centrale e delicato, sulle misure di flessibilità

Le modifiche ipotizzate alla legge, sono poco rilevanti e incisive ... La Legge Biagi vive ma lo scenario complessivo è davvero poco esaltante, anche perché rende evidente la mancanza di una visione progettuale orientata al futuro

Scuola Internazionale di Dottorato in Diritto delle Relazioni di lavoro

Sarà aperto fino al 30 Ottobre 2007 il bando di ammissione alla Scuola Internazionale di Dottorato in Diritto delle Relazioni di lavoro.

Consulta tutte le informazioni sulla procedura di Ammissione alla Sezione Ammissione e Offerta formativa al sito www.fmb.unimore.it.

regolata e di contrasto al lavoro precario e irregolare. A partire dal tanto criticato lavoro a progetto, che era il vero elemento qualificante della legge Biagi e che, non a caso, è stato ampiamente utilizzato dal ministro Damiano, con la circolare 17/2006, per condurre una importante battaglia volta alla stabilizzazione e regolarizzazione del lavoro nei call center.

Per quanti credono nella necessità di portare a termine il processo di modernizzazione del diritto del lavoro non è tuttavia il caso di lasciarsi andare a facili trionfalismi. Anzi, proprio oggi che il Governo Prodi e le parti sociali sanciscono il definitivo radicamento della legge Biagi nel nostro ordinamento, resta il rammarico per il tanto tempo perso inutilmente in una battaglia ideologica poco o per nulla attenta al merito del contendere e, dunque, ai reali bisogni di lavoratori e imprese. Punti qualificanti della legge, come il nuovo apprendista-

to e i sistemi di accreditamento regionali, restano ancora lettera morta in molte Regioni, a partire da Lombardia, Sicilia e Veneto che pure, per ragioni politiche, si erano subito enfaticamente schierate a difesa della legge Biagi. Le divisioni tra le parti sociali, e anche all'interno del sindacato, ci hanno consegnato un quadro di relazioni industriali bloccato, con lo sguardo rivolto al passato e che ancora fatica a dare attuazione anche ai profili meno controversi di una legge che pure, per espressa previsione normativa, era di natura meramente sperimentale. Tanto più che, anche nel nuovo protocollo, nessuno ha pensato alla importanza di rendere finalmente operativo il sofisticato meccanismo di monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro tracciato con chiarezza dall'articolo 17 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Poco o nulla si sa, di conseguenza, delle reali condizioni del mercato

del lavoro, secondo una rilevazione condivisa e autorevole, mentre ancora tutto da definire – e non solo in termini di risorse disponibili – è poi il regime dei nuovi ammortizzatori sociali con cui si sarebbero potute completare le principali lacune della legge evidenziate in questi primi anni di applicazione.

La legge Biagi vive, è vero. Ma lo scenario complessivo è davvero poco esaltante, anche perché rende pienamente evidente, nella pochezza delle modifiche, la mancanza di una visione progettuale orientata al futuro, secondo le indicazioni del recente Libro Verde della commissione europea sulla modernizzazione del diritto del lavoro di cui non si trova alcuna traccia nel protocollo appena siglato.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it

Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito www.fmb.unimore.it, Indice A-Z, voce **Riforma Biagi**.

Si segnalano in particolare:

23 Luglio 2007 - Governo, Parti sociali - Protocollo su previdenza, lavoro e competitività e competitività per l'equità e la crescita sostenibili per l'equità e la crescita sostenibili.

Luglio 2006 - Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Monitoraggio delle politiche del lavoro. Un aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro.

Inoltre, alla sezione **Rassegna stampa** del sito, è possibile consultare un'ampia raccolta di articoli sull'argomento tra cui:

- A. Valle, *Grillo attacca Biagi, il Colle ringrazia*, Libero, 09 agosto 2007
- Nota redazionale, *Caruso l'irresponsabile*, Il Sole 24 Ore, 10 agosto 2007
- C. Lopapa, *«Biagi e Treu sono assassini». Bufera sulle parole di Caruso*, La Repubblica, 10 agosto 2007
- W. Marra, *L'insulto di Caruso «Biagi e Treu sono gli assassini degli operai»*, L'Unità, 10 agosto 2007
- S. Milani, *Caruso: «Biagi e Treu assassini»*, Il Manifesto, 10 agosto 2007
- M. Sensini, *«Mi ha gelato, ho ripensato a Marco. Così crea un clima adatto a chi spara»*, Corriere

della Sera, 10 agosto 2007

- M. Stanganelli, *«Biagi e Treu assassini». Bufera su Caruso*, Il Messaggero, 10 agosto 2007
- Nota redazionale, *Scaricato Caruso la sinistra radicale prepara lo scontro*, Il Tempo, 11 agosto 2007
- G. Cazzola, *Non c'è rapporto tra «precarietà» e infortuni sul lavoro*, Il Sole 24 Ore, 11 agosto 2007
- W. Marra, *«Caruso indegno. Decideremo a settembre»*, L'Unità, 11 agosto 2007
- M. Sensini, *«Abrogare la Biagi? Rifondazione non si faccia il suo programma»*, Corriere della Sera, 12 agosto 2007
- A. Signorini, *«Morti bianche? Colpa della Biagi». Ma i dati smentiscono l'ala radicale*, Il Giornale, 12 agosto 2007
- Nota redazionale, *Niente scambi sulla legge Biagi*, Il Sole 24 Ore, 14 agosto 2007
- Nota redazionale, *Il 20 ottobre in piazza a difendere la legge Biagi*, Il Tempo, 14 agosto 2007
- Nota redazionale, *Grillo accusa Caruso. «Più dannoso di Montezemolo»*, La Repubblica, 14 agosto 2007
- R. Bagnoli, *E Cazzola lancia il contro-corteo: basta falsità, il 20 sfiliamo anche noi*, Corriere della Sera, 14 agosto 2007
- R. Bagnoli, *Legge Biagi: Bonino avvisa il premier: non segua Rifondazione o sarà crisi*, Corriere della Sera, 14 agosto 2007
- E. Fontana, *Legge Biagi, governo in balia di ricatti incrociati*, Il Giornale, 14 agosto 2007
- C. Lolapa, *Unione, si riapre lo scontro sulla riforma della Biagi*, La Repubblica, 14 agosto 2007
- W. Marra, *«Via la Biagi, o non votiamo il welfare»*, L'Unità, 14 agosto 2007
- Nota redazionale, *Inviti a Grillo sul suo blog: accetta il confronto con Ichino*, Corriere della Sera, 15 agosto 2007
- F. Riccardi, *Treu: solo ritocchi minimi. La Biagi non si cancella*, Avvenire, 15 agosto 2007
- R. POL., *Legge Biagi, parte la guerra delle piazze*, Il Messaggero, 15 agosto 2007
- D. Colombo, *Legge Biagi, si allarga la distanza tra le due piazze*, Il Sole 24 Ore, 18 agosto 2007
- G.B. Bozzo, *Ecco la prova che la Biagi ha creato lavoro*, Il Sole 24 Ore, 18 agosto 2007
- G. Gentili, *Uno scontro non aiuta*, Il Sole 24 Ore, 18 agosto 2007
- G. Gentili, *Sulla «Biagi» nuovo dilemma per i riformisti*, Il Sole 24 Ore, 21 agosto 2007
- G.M. De Francesco, *«La legge sul lavoro non è di Biagi». Per abolirla l'Unione nega la storia*, Il Giornale, 23 agosto 2007
- M. Tiraboschi, *La legge Biagi protegge anche i malati*, Libero, 23 agosto 2007
- M. Tiraboschi, *Confronto vero sulla legge Biagi*, Il Sole 24 Ore, 24 agosto 2007

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; Bellinvia Tiziana; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (*senior advisor*); Alessandro Corvino; Lorenzo Fantini; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Flavia Pasquini; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; 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; Aplà; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Assaereo; Banca Popolare Emilia Romagna; Barilla G. e R. F.III S.p.A.; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Comune di Modena; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Concooperative – Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond – Legacoop Nazionale; CSQA Certificazioni S.r.l.; Electrolux – Italia S.p.A.; Esselunga S.p.A.; Fastweb; Federalberghi; Federdistribuzione; Federmecanica; 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.; Metis S.p.A.; Micron Technology Italia S.r.l.; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Poste italiane S.p.A.; Provincia di Bergamo; Provincia di Verona; Randstad Group Italia S.p.A.; Telecom S.p.A.; Ugl; Uil; Umana S.p.A.; Vedior.