

Publicazione *on line* della Collana ADAPT

Newsletter in edizione speciale n. 15 del 20 aprile 2007

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

In evidenza

**Il contributo del
Governo italiano sul
Libro verde (20
aprile 2007)**

pag. 4

**Per saperne
di più**

www.fmb.unimore.it

Sezione **Indice A-Z**

Voce *Statuto dei lavori*
e *Libro Verde sul
futuro del diritto del
lavoro*

Sezione **Newsletters**
I Dossier di Adapt

*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

*Parte II – un progetto di
riforma che guarda al
Libro Verde*
Dossier del 20 marzo 2007,
n. 10

*La posizione del Centro
Studi Marco Biagi sul
Libro Verde della
Commissione Europea*
Dossier del 18 aprile 2007,
n. 14

Un Libro Verde che imbarazza

Gentilissimi lettori,
con la pubblicazione
del documento elaborato dal *Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"*, inviato formalmente a Bruxelles lo scorso 31 marzo, pensavamo conclusa – in attesa del documento di *follow-up* da parte della Commissione Europea previsto per fine 2007 – la serie di interventi sul Libro Verde emblematicamente intitolato: *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI Secolo*.

Siamo costretti a tornare sui nostri passi dopo soli pochi giorni dalla nostra ultima pubblicazione.

Abbiamo infatti appreso, con non poca sorpresa, che il Governo italiano non ha inviato, nei termini indicati dalla Commissione Europea (31 marzo 2007), alcuna documentazione.

Non risultano del resto – né dal sito del Ministero del lavoro né tanto meno da quello della Commissione (http://ec.europa.eu/employment_social/

labour_law/green_paper_en.htm) – pro-roghe, mentre, ad una prima verifica, che continueremo nei prossimi giorni, risulta che altri Governi abbiano rispettato i termini stabiliti. In questo numero del bollettino pubblichiamo, a titolo esemplificativo e per avviare il confronto comparato, ampia documentazione sul dibattito sviluppato in Germania e la posizione ufficiale del Governo federale tedesco.

Non vogliamo essere formalisti e qualche giorno di ritardo non si nega certamente a nessuno. Tanto più che proprio oggi il Ministero del lavoro ha pubblicato, un testo di risposta. La verità però è che, da noi, il dibattito pubblico sul *Libro Verde* non è mai stato avviato e il Governo italiano non se ne è fatto carico.

La circostanza è confermata ora da un recente documento di Confcommercio, che risulta essere stata chiamata per la prima volta a discutere di una "bozza" di posizione italiana "concertata" solo lo

(Continua a pagina 2)

All'interno:

La posizione del Governo federale tedesco

pag. 2

Le domande della Commissione

pag. 3

La posizione del Governo italiano

pag. 4

La posizione e il contributo di Confcommercio

pag. 6

Newsletter n. 5/2007 del Ministero del lavoro

pag. 10

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

(Continua da pagina 1)

scorso 17 aprile e, fatto anche questo curioso, in presenza solo di una parte delle organizzazioni sindacali e datoriali. Confindustria, Cgil, Cisl, Uil e Ugl erano invece state invitate quantomeno a un seminario interno di approfondimento, lo scorso gennaio, come risulta dalla documentazione allegata e dalla Newsletter del Ministero del lavoro (n. 5/2007). Considerato che il dibattito lanciato dalla Commissione Europea risale al 22 novembre 2006 avviare ora il confronto pubblico, a termini largamente scaduti, lascia davvero perplessi, ben al di là delle modalità, non chiare, di una concertazione che, come denuncia Confcommercio, pare poco o nulla trasparente e frammentata (tanto è vero che per questo motivo alcune organizzazioni datoriali non si sono neppure presentate al confronto del 17 aprile). Quasi che, come abbiamo sempre sostenuto in questi mesi, il *Libro Verde*, per la forte assonanza di temi, impostazione e contenuti con il *Libro Bianco* di Marco Biagi dell'ottobre

Avviare ora il confronto pubblico, a termini largamente scaduti, lascia davvero perplessi, ben al di là delle modalità, non chiare, di una concertazione che, pare poco o nulla trasparente e frammentata

2001, provochi imbarazzi e mal di pancia almeno tra quanti, avulsi dalle dinamiche comunitarie e internazionali, insistono nel chiedere un ritorno al passato attraverso un netto superamento/abrogazione della legge 30 e dei relativi decreti attuativi. Già lo scorso 14 dicembre, sulle colonne del *Sole 24 Ore*, segnalavamo come il *Libro Verde* della Commissione, pubblicato il 22 novembre 2006, non avesse riscosso alcun interesse nel nostro Paese. E aggiungevamo: "i tempi che l'Europa si dà per affrontare queste tematiche sono ristretti. La Commissione ha fissato la data di chiusura del confronto sulle riforme del diritto del lavoro al 31 marzo del 2007. Forse sarebbe il caso che anche il nostro Paese, invece di affrontare discussioni sterili che non portano da nessuna parte, giungesse preparato a questo appuntamento utilizzando i primi mesi del 2007 per impostare un dibattito finalmente rivolto al futuro". Ci era stato risposto in modo rassicurante, e non senza venature polemiche (vedi la nota dell'ufficio stampa del Ministro del lavoro di seguito

pubblicata), che forse eravamo stati disattenti e che, in realtà, il dibattito pubblico era stato avviato anche dal Governo Italiano. Lasciamo ora ai lettori del Bollettino il compito di valutare, alla luce della documentazione raccolta, se così è stato.

Noi personalmente non ce ne siamo accorti. E certamente, come dimostra la chiara presa di posizione di Confcommercio, non può certo dirsi che il documento sia stato predisposto - come invece asserisce il Ministero del lavoro nella nota di presentazione (<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/PrimoPiano/20042007.htm>) - attraverso una "ampia e approfondita consultazione con le Parti sociali". Perchè delle due l'una. O la consultazione c'è stata, ma sotto traccia e solo con alcune organizzazioni datoriali e sindacali, oppure vuole dire che per il Ministero del lavoro le altre organizzazioni contano poco o nulla visto che sono state sentite solo il 17 aprile, a termini largamente scaduti, e della loro posizione non v'è la minima traccia nel documento pubblicato oggi.

Michele Tiraboschi
Direttore

Centro Studi Internazionali
e Comparati "Marco Biagi"

La posizione del Governo federale tedesco

di Silvia Spattini

La posizione del Governo federale tedesco sul Libro Verde della Commissione Europea in materia di modernizzazione del diritto del lavoro è il frutto di un processo di consultazione che ha coinvolto i Länder e le parti sociali, le quali hanno anche autonomamente sviluppato e sottoposto alla Commissione le loro posizioni.

A testimonianza infatti dell'ampio dibattito e dell'interesse suscitato, in particolare presso le parti sociali, sono stati presentati documenti anche da parte della confindustria tedesca *Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände*, della Confederazione dei sindacati tedeschi DGB (la principale confederazione sindacale), da altre 16 associazioni e federazioni (si veda Indice A-Z, voce *Libro Verde sul*

futuro del diritto del lavoro).

Nel suo documento, che ha tenuto conto delle posizioni ora elencate, degli interventi di vari ministeri e del *Bundesrat* (rappresentanza dei Länder), il Governo federale tedesco sottolinea in particolare l'importanza dei principi della sussidiarietà (fondante all'interno dell'organizzazione sociale tedesca) e della proporzionalità, affermando che l'obiettivo principale da perseguire da parte degli Stati Membri e delle parti sociali è rappresentato dall'equilibrio tra flessibilità e sicurezza.

Secondo il Governo federale tedesco, il bilanciamento tra questi due aspetti deve anche significare: retribuzioni adeguate, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, conservazione e sviluppo delle capaci-

tà professionali attraverso la formazione continua, misure di conciliazione tra lavoro e famiglia in particolare a sostegno delle pari opportunità, parità tra uomini e donne.

Viene in fine da sottolineare che se da un lato devono essere riconosciute forme flessibili di rapporto di lavoro, dall'altro i lavoratori devono essere tutelati contro possibili discriminazioni e abusi e contro una ripartizione dei rischi connessi alla flessibilità che colpisce soltanto gruppi specifici di lavoratori (le donne piuttosto che gli uomini, i giovani piuttosto che i lavoratori anziani).

Silvia Spattini

Centro Studi Internazionali
e Comparati "Marco Biagi"

Le domande della Commissione

Le domande che la Commissione ha posto, all'interno del Libro verde, con l'intento di lanciare un dibattito pubblico nell'UE.

- 1.** Quali sarebbero secondo voi le priorità di un programma coerente di riforma del diritto del lavoro?
- 2.** L'adattamento del diritto del lavoro e degli accordi collettivi può contribuire a migliorare la flessibilità e la sicurezza dell'occupazione e a ridurre la segmentazione del mercato del lavoro? Se sì, come?
- 3.** La regolamentazione esistente - sotto forma di leggi e/o di contratti collettivi - frena o stimola le imprese e i lavoratori nei loro sforzi per cogliere le opportunità di aumentare la produttività e di adeguarsi alle nuove tecnologie e ai cambiamenti collegati alla concorrenza internazionale? Come può essere migliorata la qualità della regolamentazione applicabile alle PMI, mantenendone gli obiettivi?
- 4.** Come facilitare il reclutamento mediante contratti a tempo indeterminato e determinato, sia per via legislativa sia attraverso accordi collettivi, in modo da aumentare la flessibilità di tali contratti garantendo al tempo stesso un livello sufficiente di sicurezza dell'occupazione e di protezione sociale?
- 5.** Sarebbe utile prendere in considerazione una combinazione di una normativa di tutela dell'occupazione più flessibile e di una ben congegnata assistenza per i disoccupati, sotto forma di compensazioni per la perdita di reddito (politiche passive del mercato del lavoro) ma anche di politiche attive del mercato del lavoro?
- 6.** Quale può essere il ruolo della legge e/o degli accordi collettivi negoziati dalle parti nella promozione dell'accesso alla formazione e le transizioni tra le varie forme di contratto, al fine di sostenere la mobilità verticale lungo tutto l'arco di una vita professionale pienamente attiva?
- 7.** Le definizioni giuridiche nazionali del lavoro dipendente e del lavoro autonomo devono essere chiarite in modo da facilitare le transizioni in buona fede tra lo status di lavoratore dipendente e quello di lavoratore autonomo e viceversa?
- 8.** È necessario prevedere un "nucleo di diritti" relativo alle condizioni di lavoro di tutti i lavoratori, indipendentemente dalla forma del loro contratto di lavoro? Quale sarebbe, secondo voi, l'impatto di tali requisiti minimi sulla creazione di posti di lavoro e la tutela dei lavoratori?
- 9.** Ritenete che le responsabilità delle varie parti nell'ambito di rapporti di lavoro multipli dovrebbero essere precisate per determinare a chi incombe la responsabilità del rispetto dei diritti del lavoro? Sarebbe realizzabile ed efficace ricorrere alla responsabilità sussidiaria per stabilire questa responsabilità nel caso dei subappaltatori? In caso di risposta negativa, vedete altri mezzi che consentano di garantire una sufficiente tutela dei lavoratori nei "rapporti di lavoro triangolari"?
- 10.** È necessario chiarire lo statuto dei lavoratori impiegati dalle agenzie fornitrici di lavoro temporaneo?
- 11.** Come si potrebbero modificare i requisiti minimi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro al fine di offrire una maggiore flessibilità ai datori di lavoro e ai lavoratori, garantendo al tempo stesso un elevato livello di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori? Quali dovrebbero essere gli aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro da trattare in via prioritaria da parte della Comunità?
- 12.** Come è possibile garantire nell'insieme della Comunità i diritti del lavoro di lavoratori che effettuano prestazioni in un contesto transnazionale, in particolare dei lavoratori frontalieri? Ritenete che sia necessario migliorare la coerenza delle definizioni di "lavoratore" contenute nelle direttive europee, in modo da garantire che questi lavoratori possano esercitare i loro diritti connessi alle loro attività lavorative, quale che sia lo Stato membro nel quale lavorano? O ritenete che gli Stati membri debbano mantenere un margine di manovra in questo settore?
- 13.** Ritenete che sia necessario rafforzare la cooperazione amministrativa tra le autorità competenti, in modo che esse possano controllare più efficacemente il rispetto del diritto del lavoro comunitario? Ritenete che le parti sociali abbiano un ruolo da svolgere in tale cooperazione?
- 14.** Ritenete che altre iniziative siano necessarie a livello dell'UE al fine di sostenere l'azione degli Stati membri nella lotta contro il lavoro non dichiarato?

Il documento del Ministero del lavoro sul Libro Verde della Commissione Europea sulla modernizzazione del diritto del lavoro

Testo presentato alle Parti sociali il 17 aprile 2007

PREMESSA

Il presente documento rappresenta la risposta del Governo italiano al Libro Verde della Commissione Europea sulla modernizzazione del diritto del lavoro. Esso è stato predisposto tenuto conto delle consultazioni condotte dal Ministero del Lavoro con le Parti Sociali (*)

OSSERVAZIONI GENERALI

1. Il Libro Verde ha il merito di proporre una discussione sul diritto del lavoro in Europa anche se esso nel suo svolgimento e nei suoi contenuti appare rivolto più che altro ad esplorare se e come eventuali modificazioni della legislazione esistente possono contribuire alla promozione della "flessicurezza" nei rapporti di lavoro.

Ma anche se indirizzata ad un obiettivo limitato, la riflessione sul Libro Verde non può prescindere da un esplicito riferimento - che invece è assente dal testo - alla Carta dei Diritti Fondamentali di Nizza in quanto questa rappresenta già ora, prima della sua auspicata costituzionalizzazione, un presidio e un vincolo politico e giuridico anche per i diritti sociali, come provano la decisione della Commissione nel 2001 di assumere la Carta come base della sua azione e svariati casi della giurisprudenza europea e nazionale.

Ogni modificazione futura del diritto del lavoro, che intenda preservarne le ragioni e le funzioni originarie e tuttora valide, non potrebbe avvenire che all'interno del perimetro dei principi e dei diritti sanciti dalla Carta.

2. La questione centrale che il Libro Verde si pone riguarda le vie e i mezzi per assicurare alle imprese la flessibilità di cui esse necessitano nel nuovo contesto internazionale garantendo allo stesso tempo la sicurezza dei lavoratori. Dopo aver constatato che negli ultimi anni questo obiettivo è stato perseguito attraverso una "flessibilità ai margini" che ha ampliato le tipologie contrattuali e segmentato il mercato del lavoro, il Libro Verde ipotizza che una soluzione più adeguata potrebbe essere rappresentata da un allentamento dei vincoli della regolazione dei rapporti di lavoro standard, comprese le garanzie in uscita, unitamente ad un rafforzamento delle protezioni sul mercato del lavoro in modo da favorire la mobilità e l'occupabilità dei lavoratori e l'aumento dell'occupazione.

A parte il fatto che mancano evidenze empiriche tali da provare in modo univoco l'esistenza di una correlazione positiva tra minori vincoli in uscita e pro-

pensione delle imprese ad assumere, questa ipotesi configura uno scambio tra tutela sul posto di lavoro e tutela sul mercato quando entrambe sono invece necessarie per dare stabilità al lavoro e creare buona occupazione.

Le combinazioni tra questi due elementi utili per una "buona flessibilità" non possono che essere anche il risultato della contrattazione collettiva, la cui importanza va ulteriormente sottolineata, sostenuta da politiche pubbliche volte ad accrescere le tutele sul mercato del lavoro.

3. Il Libro Verde nota giustamente che il moltiplicarsi delle tipologie contrattuali ha avuto un esito ambivalente, e questo è anche il caso italiano. In certe circostanze -- esse hanno favorito l'integrazione nel mercato del lavoro e l'occupazione, mentre in altre hanno dato vita a rapporti di lavoro instabili e precari specie per i giovani e le donne. Per evitare che la flessibilità si traduca in precarietà, occorre che i lavori non standard vengano resi sostenibili sia attraverso un'adeguata regolazione legislativa e contrattuale che con lo sviluppo delle protezioni sul mercato del lavoro e di incentivi finalizzati alla loro trasformazione in rapporti a tempo indeterminato. La recente legislazione italiana si muove in questa direzione e vuole rendere "conveniente" per le imprese il rapporto di lavoro a tempo indeterminato rispetto all'uso improprio di forme non stabili di impiego.

4. Il Libro Verde si dirige in via principale agli Stati Membri, com'è logico visto che ad essi compete in primo luogo e in larga misura la regolazione dei rapporti di lavoro; ma esso, correttamente, non rinuncia ad evocare anche l'azione dell'Unione Europea in quanto tale. Contrariamente al passato, però questa azione, secondo il Libro Verde, appare destinata in futuro ad avvalersi essenzialmente del metodo aperto di coordinamento. Ora, se questo metodo ha provato la sua validità in certi campi come la strategia europea dell'occupazione, esso non può diventare lo strumento esclusivo della "governance" europea. L'armonizzazione sociale del grande mercato interno per essere efficace richiede che la Commissione non rinunci ad una qualificata iniziativa legislativa, quando essa si riveli necessaria: come ricorda anche la Dichiarazione "Un nuovo slancio per l'Europa Sociale" sottoscritta dai Ministri del Lavoro di 10 Stati Membri, tra cui l'Italia, quando si riferisce allo sviluppo, sulla base dell'acquis comunitario, del diritto europeo del lavoro con un sistema di norme sociali minime applicabili nell'Unione. La ripresa dell'iniziativa da parte della Commissione è anche la via per stimolare e sostenere un dialogo sociale europeo produttivo di accordi quadro negoziati tra le Parti Sociali europee.

(*) Sono state consultate le seguenti organizzazioni: CGIL CISL UIL UGL Confindustria Confcommercio Confapi Confartigianato CNA Confetra Confcooperative Lega Cooperative UNCI Confedir CIDA Unionquadri-CIU.

RISPOSTE ALLE DOMANDE

Un mercato del lavoro flessibile e inclusivo

1. Vanno considerati prioritari in questa fase, da un lato, l'estensione dei diritti e delle protezioni sociali ai lavoratori no standard e, dall'altro, la realizzazione di un efficace sistema di ammortizzatori sociali, di politiche attive del lavoro e di formazione, finalizzati al reimpiego in lavori stabili.

2. La segmentazione del mercato del lavoro può essere ridotta attraverso un miglior equilibrio tra flessibilità e sicurezza in modo da rendere la prima più sostenibile grazie ad efficaci tutele nel rapporto di lavoro e sul mercato del lavoro. A questo fine il ruolo delle parti sociali è fondamentale.

3. La regolamentazione esistente, di natura legislativa e contrattuale, avendo già incorporato importanti elementi di flessibilità non costituisce un ostacolo ai cambiamenti resi necessari dal nuovo contesto internazionale.

4. Il contratto a tempo indeterminato è la forma comune del rapporto di lavoro e tale deve restare, come riconoscono le Parti Sociali europee. Il Governo italiano si colloca in questa prospettiva promuovendo la stabilizzazione dei rapporti di lavoro in modo da favorire i contratti a tempo indeterminato.

Modernizzare il diritto del lavoro

Transizioni professionali

5. Occorre operare per facilitare le transizioni professionali di tutti i lavoratori creando una rete di protezioni sul mercato del lavoro che combini sostegni al reddito, politiche attive del lavoro e formazione continua, con la corresponsabilizzazione delle parti sociali anche per quanto riguarda l'allocazione delle risorse.

6. La formazione ha un ruolo cruciale lungo tutto l'arco della vita lavorativa. Essa dovrebbe essere riconosciuta come un diritto individuale, la cui esigibilità va garantita per via legislativa e contrattuale. L'investimento in formazione rappresenta un fattore di competitività per le imprese e un'opportunità di crescita professionale e personale per i lavoratori. Vanno quindi sostenute le iniziative bilaterali che corresponsabilizzano le parti sociali nella promozione della formazione.

Insicurezza giuridica

7. Sono da condividere tutte le iniziative che portino a smascherare il falso lavoro autonomo. Il concetto di "lavoro economicamente dipendente" è di indubbio interesse ma, tenuto conto della diversità e della complessità delle realtà nazionali in questo campo, appare difficile pervenire a definizioni univoche a livello europeo di questo tipo di lavoro.

8. Alla luce della Carta di Nizza la risposta non può che essere positiva. Il "nucleo di diritti" esteso a

tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro contratto di lavoro, deve riguardare sia le condizioni di lavoro che la tutela sul mercato del lavoro. L'esistenza di questi diritti favorisce la qualità del lavoro e rende più facilmente praticabili e sostenibili le transizioni professionali.

Rapporti di lavoro triangolari

9. La risposta è positiva. La legislazione italiana prevede già la corresponsabilità dell'appaltante e dell'appaltatore.

10. Anche in questo caso la risposta è affermativa. La legislazione italiana prevede parità di trattamento e la non discriminazione fra questi lavoratori e la corresponsabilità dell'agenzia fornitrice e dell'azienda utilizzatrice. E' comunque auspicabile che la Commissione presenti un progetto di Direttiva sul lavoro interinale per creare un quadro di riferimento armonizzato a livello europeo.

Organizzazione dell'orario di lavoro

11. I più recenti progetti di revisione della Direttiva sul tempo di lavoro incorporano sufficienti elementi di flessibilità. Occorre tuttavia eliminare la clausola dell'opt-out sia pure nell'ambito di un periodo di tempo definito mentre va ribadita la centralità della contrattazione collettiva in materia di orario.

Mobilità dei lavoratori

12. In via di principio una definizione comune di "lavoratore" a livello europeo appare auspicabile per assicurare un'applicazione omogenea delle normative europee, specie nella prospettiva di una maggiore integrazione dei mercati del lavoro, ma deve essere approfondita in tutte le sue implicazioni, tenendo conto delle diversità tra gli ordinamenti nazionali, anche sotto il profilo fiscale e previdenziale. Come obiettivo immediato è necessario rendere coerenti tra loro le definizioni di "lavoratore" nelle direttive europee.

Controllo dell'applicazione delle legislazioni e lavoro non dichiarato

13. Anche in questo caso la risposta è positiva. La Commissione dovrebbe proporre misure rafforzative delle cooperazioni in essere tra le Amministrazioni degli Stati Membri per controllare più efficacemente il rispetto delle normative comunitarie in materia di lavoro specie per quanto riguarda i distacchi e l'entrata in vigore della Direttiva Servizi. Le parti sociali vanno incoraggiate a dare il loro contributo in questa direzione.

14. La lotta al lavoro non dichiarato va considerata tra gli impegni prioritari dell'Unione Europea sia per quanto riguarda il sostegno alle politiche di contrasto e di emersione messe in campo dagli Stati Membri che per gli aspetti legati ai movimenti transfrontalieri di lavoratori. C'è qui una dimensione sovranazionale del problema di cui l'Unione deve farsi carico integrando l'azione degli Stati Membri.

Newsletter del Ministero del lavoro

Estratto del n. 5, marzo 2007

www.lavoro.gov.it

(Omissis)

Seminario sul Libro Verde in materia di diritto del lavoro

Il dialogo avviato con le parti sociali sui temi europei è proseguito con un'ampia riflessione sul Libro Verde della Commissione sulla modernizzazione del diritto del lavoro. Il seminario, svoltosi il 30 gennaio e presieduto dal Capo della segreteria tecnica del Ministro, On. Battafarano, ha dato vita a un articolato dibattito sulle politiche sociali e del lavoro nell'Europa allargata, con particolare riferimento alle caratteristiche dei mercati del lavoro e ai modelli di "flessicurezza". Autorevoli esperti di economia e diritto del lavoro (Dell'Aringa, Guarriello, Arrigo) hanno introdotto la discussione, animata dagli esponenti di Confindustria, CGIL, CISL, UIL, UGL. E' altresì intervenuto l'assessore della Regione Lazio Tibaldi in rappresentanza della Conferenza Stato-Regioni.

Dal dibattito sono emersi i seguenti elementi rilevanti per la definizione del contributo del Governo italiano:

- la debolezza delle tesi che rimetterebbero in discussione le tutele del contratto standard, il contratto a tempo indeterminato;
- la tendenza ad individualizzare i rapporti di lavoro, collegata all'assenza nel documento di un ruolo significativo delle parti sociali;
- la proposta di considerare il metodo aperto di coordinamento e lo scambio di buone pratiche come unici strumenti comunitari in materia, rimandando le soluzioni alle singole regolamentazioni del diritto del lavoro sul piano nazionale.

Emerge dunque la necessità di promuovere la definizione di standard minimi comuni da declinare nei diversi contesti dell'UE allargata e da difendere come valori costituenti. Il contributo italiano dovrebbe inoltre porre in evidenza elementi fondamentali quali: il ruolo della contrattazione collettiva, le politiche di invecchiamento attivo e per l'occupazione femminile, la formazione come diritto individuale.

(Omissis)

La posizione e il contributo di Confcommercio sulle proposte del Libro Verde della Commissione Europea

Roma, 17 aprile 2007

Premessa: una consultazione delle parti sociali parziale, che non convince sul piano del metodo prima ancora che nel merito

Nell'ambito della consultazione pubblica avviata dalla Commissione Europea sul *Libro Verde* "Modernizzazione il diritto del lavoro per rispondere alla sfide del XXI secolo", il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha messo a punto un progetto di documento di posizione italiana che solleva non poche perplessità di metodo e contenuto.

Nel documento inviato lo scorso 12 aprile 2007 alla scrivente confederazione (e ad altre organizzazioni sindacali e datoriali) si legge infatti: "il presente documento rappresenta la risposta del Governo italiano al Libro Verde della Commissione Europea sulla modernizzazione del diritto del lavoro. **Esso è stato predisposto tenuto conto delle consulta-**

zioni condotte dal Ministero del Lavoro con le Parti Sociali". Ma ciò non è affatto vero come conferma la stessa nota di accompagnamento del Consigliere Diplomatico del Ministero del Lavoro, là dove si precisa che, dopo aver preventivamente consultato Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, "su indicazione del ministro Damiano, in coerenza con l'impegno a favorire una concertazione più vasta e adeguata al grado di interesse che la materia in oggetto può costituire per le realtà associative rappresentate da codeste organizzazioni, si ritiene opportuno acquisire anche le rispettive valutazioni e commenti sulla bozza allegata".

Orbene, risulta invero difficile formulare precise indicazioni di merito e contenuto su un documento già confezionato senza essere stati preventivamente ascoltati come invece risulta essere stato fatto per altre associazioni datoriali (oltre che sindacali). Non

pare questo un buon esempio di concertazione adeguata e, soprattutto, trasparente. Senza dimenticare che, come certamente saprà il Consigliere Diplomatico del Ministro, la consultazione pubblica avviata dalla Commissione Europea è formalmente giunta a esaurimento lo scorso 31 aprile.

Si domanda allora, al Ministro Damiano, perché la consultazione pubblica delle parti sociali sul *Libro Verde* non sia stata avviata in tempo utile visto che dalla pubblicazione del documento (22 novembre 2006) sono passati inutilmente svariati mesi? E perché, lo scorso novembre, il Ministro abbia per contro avviato una consultazione, contrastata dalla maggioranza delle organizzazioni datoriali ma anche da Cisl e Uil, sulla revisione della disciplina del lavoro a tempo determinato quando, proprio lo stesso mese di novembre, la Commissione Europea **invitata formalmente i governi nazionali e tutte le parti sociali** a esprimersi non su progetti di restaurazione di modelli del passato ma piuttosto sulle linee di modernizzazione dei diritti del lavoro nazionali e del diritto comunitario del lavoro?

Per questi motivi Confcommercio, e le organizzazioni datoriali che concorderanno su queste imprescindibili critiche di merito, invieranno un apposito e separato documento alla Commissione Europea in modo da esprimere il dissenso, di metodo e soprattutto di metodo, sulla posizione in via di formalizzazione da parte del Ministero del lavoro italiano.

Il contenuto del documento del Ministero del lavoro: critica

Quanto ai contenuti del documento la presente Confederazione si rammarica del fatto che il Governo italiano non abbia saputo cogliere l'opportunità offerta dal *Libro Verde* della Commissione Europea per superare i limiti di un dibattito provinciale e ideologico con lo sguardo rivolto al passato e perciò incapace di affrontare le sfide per la crescita e lo sviluppo del Paese.

Al di là delle singole norme di dettaglio e dei diversi istituti analizzati - come già evidenziato al Ministro del lavoro, nel documento di Confcommercio sulla concertazione con il Governo dello scorso 29 marzo - il *Libro Verde* prospetta un quadro di regole semplici e adattabili, sostanziali più che formali, di organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, sul presupposto che gli obiettivi di tutela del lavoro non sono una variabile indipendente ma, nel rispetto delle tutele costituzionali (sicurezza sul lavoro, salario equo, copertura previdenziale) pienamente coerenti con la Carta dei Diritti Fondamentali di Nizza, devono coniugarsi e coordinarsi con le esigenze di flessibilità e competizione delle imprese e la realtà di un mercato del lavoro che ancora oggi registra gravi anomalie rispetto al resto dell'Europa. Ogni intervento di riforma in materia non può trascurare l'inefficienza e la persistente rigidità di un quadro legale che, anche dopo la legge Biagi, registra bassi tassi di occupazione regolare (soprattutto per giovani, donne e over 50), drasticamente lontani dai target di Lisbona, "compensati" da elevatissimi tassi di lavoro nero ed irregolare che, per la

quantità di imprese e lavoratori coinvolti, non paiono certo gestibili secondo logiche puramente repressive e sanzionatorie.

E' sul modello europeo della *flexicurity* - che trova nel nostro Paese importanti anticipazioni delle proposte di "Statuto dei lavori" dei professori Tiziano Treu e Marco Biagi - che Confcommercio vuole misurarsi sul presupposto, chiaramente indicato nel *Libro verde* della Commissione Europea che sono l'eccesso di rigidità e i persistenti vincoli nell'impiego del rapporto di lavoro c.d. standard (si legga "flessibilità in uscita") a incidere sullo sviluppo e sulla diffusione di prestazioni di lavoro atipiche e talvolta precarizzanti.

Per contrastare il lavoro nero e irregolare non è dunque pensabile procedere, in controtendenza al processo riformatore avviato dal pacchetto Treu e della riforma Biagi, ad un inopportuno e anacronistico irrigidimento dei mercati del lavoro. Piuttosto, come bene evidenziato dal *Libro verde* della Commissione Europea, occorre introdurre nuove dosi di flessibilità regolata sul mercato del lavoro (nelle tipologie contrattuali standard e nei modelli organizzativi d'impresa) potenziando al tempo stesso le tutele e le sicurezze dei lavoratori sul mercato, attraverso quelle misure, presenti in altri Paesi, che possono efficacemente sostenere le transizioni professionali. Un intervento di riforma dovrà dunque dirigersi verso l'introduzione di un sistema moderno di indennità di disoccupazione e di nuovi ammortizzatori, potenziando al tempo stesso il raccordo scuola, formazione professionale, da un lato, e servizi pubblici e privati per l'impiego, dall'altro lato.

In questa prospettiva si contesta l'assunto del documento ministeriale secondo cui mancherebbero "evidenze empiriche tali da provare in modo univoco l'esistenza di una correlazione positiva tra minori vincoli in uscita e propensione delle imprese ad assumere". I Paesi che registrano i maggiori tassi di occupazione regolare sono infatti proprio quelli che prevedono minori rigidità normative segnatamente in tema di assunzioni e licenziamenti, ragione per cui, se si vuole davvero ridurre il lavoro nero e contenere la flessibilità ai margini, non si può che seguire la via chiaramente tracciata dal *Libro Verde*: allentare cioè le rigidità dei rapporti di lavoro standard che, di fatto, si traducono in minori tutele e garanzie concrete per tutti gli outsider del mercato del lavoro soprattutto giovani e donne che, come dimostrano in modo inequivocabile i dati statistici, sono i gruppi più svantaggiati del nostro mercato del lavoro.

La recente legislazione italiana si muove sono apparentemente nella direzione della stabilizzazione del rapporto di lavoro e nella tutela delle fasce deboli. Essa certamente vuole rendere "conveniente" per le imprese il rapporto di lavoro a tempo indeterminato rispetto all'uso improprio di forme non stabili di impiego, ma tali e tanti sono i disincentivi "normativi" alle assunzioni regolari che rendono del tutto impraticabili i deboli incentivi "economici" contemplati nei più recenti provvedimenti. Prova se sia che, secon-

do dati accreditati, circa il 23 /27 per cento del PIL si produce nell'economia sommersa e il lavoro «nero» comprende quote di mercato tre/quattro volte superiori a quelle delle tipologie di lavoro c.d. atipiche con tassi di irregolarità ed evasione non presenti in nessun altro Paese europeo.

Cogliendo lo spunto più innovativo del *Libro Verde* la strada da seguire è per contro quella tracciata dal già ricordato *Statuto dei lavori* secondo una logica di tutele variabili e per cerchi concentrici che superi la tradizionale (e antiquata) contrapposizione tra lavoro autonomo e subordinato per impostare nuovi sistemi e tecniche di tutela sulla anzianità di servizio e su altri parametri da concordare in sede di contrattazione collettiva e bilateralità.

In sintesi, e per rispondere alle domande della Commissione.

Un mercato del lavoro flessibile e inclusivo

1. Vanno considerati prioritari in questa fase, da un lato, il potenziamento delle flessibilità introdotte dalla legge Biagi e, dall'altro, la realizzazione di un efficace sistema di ammortizzatori sociali, di politiche attive del lavoro e di formazione, finalizzati al reimpiego in lavori stabili.

2. La segmentazione del mercato del lavoro può essere ridotta attraverso una riduzione delle rigidità del modello contrattuale standard incidendo dunque anche sulla flessibilità in uscita. Scontato è il richiamo al modello danese della *flexicurity*, dove una ampia flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro (compresa la libertà di licenziamento) viene accompagnata da robuste tutele sul mercato del lavoro e da generose (quanto rigorose, nei requisiti) indennità di disoccupazione. Ma non mancano neppure esempi, pure richiamati dal *Libro verde* e di maggiore interesse per il caso italiano, che dimostrano che anche in mercati rigidi e bloccati come il nostro sia possibile introdurre – attraverso il metodo della concertazione e il dialogo sociale – misure che agevolano in modo efficace le transizioni sul mercato del lavoro. Il *Libro verde* della Commissione Europea richiama espressamente, a questo proposito, come frutti maturi del dialogo tra Governo e parti sociali, la legge olandese del 1999 sulla flessibilità e la sicurezza, la legge austriaca sulle indennità di licenziamento del 2002 e, più recentemente, il decreto spagnolo del 2006 che facilita e incentiva la conversione dei contratti atipici e temporanei in contratti a tempo determinato grazie alla introduzione di indennità di licenziamento ridotte.

3. La regolamentazione esistente, di natura legislativa e contrattuale, avendo solo parzialmente (e spesso solo formalmente) incorporato taluni pur importanti elementi di flessibilità costituisce ancora un grave ostacolo ai cambiamenti resi necessari dal nuovo contesto internazionale. Soprattutto occorre una legislazione per norme aperte e clausole generali che rispetti le peculiarità dei diversi settori e superi la logica industrialista che ancora permea

tutto il diritto del lavoro italiano.

4. Il contratto a tempo indeterminato è la forma comune del rapporto di lavoro e tale deve restare, come riconoscono le Parti Sociali europee. Ma, in un Paese con circa 4 milioni di lavoratori in «nero», occorre sostenere e sviluppare forme di lavoro flessibile e regolare come il lavoro a tempo determinato, il part-time e il *job on call*.

Modernizzare il diritto del lavoro

Transizioni professionali

5. Occorre indubbiamente operare in modo facilitare tutte le transizioni professionali, a partire da quella dalla scuola al lavoro, creando stabili rapporti istituzionali tra scuola, università e mondo dell'impresa e anche mediante una rete di protezioni sul mercato del lavoro che combini sostegni al reddito, politiche attive del lavoro e formazione continua, con la corresponsabilizzazione delle parti sociali, attraverso una rinnovata bilateralità, anche per quanto riguarda l'allocazione delle risorse.

6. La formazione ha un ruolo cruciale lungo tutto l'arco della vita lavorativa ma deve essere resa effettiva, in funzione delle reali esigenze di lavoratori e imprese, superando le logiche autoreferenziali che tanto ancora la condizionano.

Insicurezza giuridica

7. Sono da condividere tutte le iniziative che portino a smascherare il falso lavoro autonomo. Ma questo non costruendo una area di lavoro dipendente di serie B. Piuttosto attraverso iniziative volte a superare la rilevanza del momento qualificatorio per dare piuttosto peso decisivo alla reale condizione di dipendenza economica del lavoratore.

8. Il "nucleo di diritti" esteso a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro contratto di lavoro, deve certamente riguardare sia le condizioni di lavoro che la tutela sul mercato del lavoro, ma a condizione che questo comporti un processo di riallineamento delle tutele nel senso non di sommare ma di riequilibrare le tutele tra insiders e outsiders.

Rapporti di lavoro triangolari

9. La risposta è positiva. La legge Biagi, potenziata dalla più recente normativa, prevede già la corresponsabilità dell'appaltante e dell'appaltatore.

10. Anche in questo caso la risposta è affermativa. La legge Biagi prevede parità di trattamento e la non discriminazione fra questi lavoratori e la corresponsabilità dell'agenzia fornitrice e dell'azienda utilizzatrice. E' comunque auspicabile che la Commissione presenti un progetto di Direttiva sulla somministrazione di lavoro, anche in staff leasing, per creare un quadro di riferimento armonizzato a livello europeo che superi i limiti della temporaneità della esigenza aziendale di modo che la somministrazione diventi strumenti di comunicazione stabile

tra i mercati esterni e i mercati interni del lavoro.

Organizzazione dell'orario di lavoro

11. Occorre flessibilizzare ulteriormente i regimi di orari di lavoro personalizzandoli in funzione della centralità del cliente e del servizio erogato. Occorre far sì che i contratti collettivi di categoria si adeguino puntualmente ai vincoli comunitari cosa che ora non avviene.

Mobilità dei lavoratori

E' necessario rendere coerenti tra loro le definizioni di "lavoratore" nelle direttive europee adottando una nozione ampia che aiuti a superare l'inutile contrapposizione lavoro autonomo - lavoro subordinato.

Controllo dell'applicazione delle legislazioni e lavoro non dichiarato

12. La Commissione dovrebbe proporre misure rafforzative delle cooperazioni in essere tra le Amministrazioni degli Stati Membri per controllare più effi-

cacemente il rispetto delle normative in materia di lavoro avviando una cultura promozionale e preventiva e non solo repressivo - sanzionatoria.

13. La lotta al lavoro non dichiarato va considerata tra gli impegni prioritari dell'Unione Europea sia per quanto riguarda il sostegno alle politiche di contrasto e di emersione messe in campo dagli Stati Membri che per gli aspetti legati ai movimenti transfrontalieri di lavoratori. Occorre però tenere presente che, in un mercato del lavoro come quello italiano, caratterizzato da tassi di lavoro nero e irregolare due o tre volte superiori al resto d'Europa, la soluzione non può consistere in una limitazione dell'impiego di tipologie contrattuali flessibili, quanto nella incentivazione dei contratti standard che devono essere resi più convenienti per le imprese ovvero più coerenti con le dinamiche dei nuovi mercati e in sintonia con le logiche dei nuovi modelli di organizzazione del lavoro. E lo snodo, suggerisce l'Unione Europea, può essere affrontato solo attraverso un rilancio forte e autorevole del metodo della concertazione e del dialogo sociale anche a livello territoriale specie nei settori che possono avvalersi della bilateralità.

Il Sole 24 Ore, 14 dicembre 2006

Il lavoro cerca norme europee

di Michele Tiraboschi

Nessuna attenzione ha riscosso in Italia il Libro Verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro presentato dal Commissario europeo per l'occupazione, Vladimir Spidla, lo scorso 22 novembre. Nulla di nuovo, si dirà. Provincialismo e autoreferenzialità sono vizi strutturali che, da tempo immemorabile, condizionano il dibattito italiano sulle riforme del lavoro. Sarebbe tuttavia riduttivo degradare a mero dato di cronaca quello che, in realtà, è un chiaro indice del grave ritardo culturale con cui affrontiamo le problematiche del mercato del lavoro. Il confronto con l'Europa è impietoso. Per i primi mesi del 2007 è infatti preannunciata, in Italia, una controffensiva non solo sulla Legge Biagi e il Pacchetto Treu ma, prima ancora, sulla disciplina del lavoro a tempo determinato adottata nel 2001 in attuazione di una direttiva comunitaria. L'obiettivo, da taluni ammesso senza remore, è riportare le lancette dell'orologio indietro di almeno quindici anni, cancellando in un sol colpo i successi, inve-

ro ancora parziali, di un faticoso processo di modernizzazione di quello che l'Unione Europea definiva, fino a poco tempo fa, uno dei peggiori mercati del lavoro. Così, mentre ci apprestiamo alla ennesima battaglia di retroguardia sui temi della flessibilità, l'Europa avvia senza esitazioni un confronto a tutto campo su come il diritto del lavoro dovrebbe evolversi e adattarsi nei prossimi anni per contribuire, diversamente da quanto avviene ora, al raggiungimento degli obiettivi di Lisbona, cioè una crescita sostenibile attraverso maggiori e migliori posti di lavoro. Non che l'Europa sia immune da polemiche. Lo stesso Libro Verde è stato oggetto di più di un incidente di percorso che ne ha ritardato la pubblicazione inizialmente prevista per il 13 settembre

2006. Superati alcuni contrasti all'interno della Commissione - tra DG impresa, DG occupazione e affari sociali e DG mercato interno - è stata soprattutto l'UNICE, l'associazione che dà voce a oltre 20 milioni di imprese e rappresenta 39 associazioni datoriali di ben 33 Paesi, ad opporsi a un documento che è subito apparso come una agenda implicita di armonizzazione del diritto del lavoro dei diversi Stati membri. Così come non meno fondate appaiono le critiche formulate dall'ETUC, la confederazione dei sindacati europei, che giudica il documento privo di una adeguata analisi e troppo debole nelle azioni proposte. Suggeriva, ma sin troppo generica, appare in particolare la ricetta della c.d. *flexicurity*, un mix di flessibilità e sicurezza entro cui dovrebbe oscil-

Una controffensiva preannunciata ... riportare le lancette dell'orologio indietro di almeno quindici anni, cancellando in un sol colpo i successi, invero ancora parziali, di un faticoso processo di modernizzazione di uno dei peggiori mercati del lavoro europei

lare l'inquadramento dei rapporti di lavoro. E certamente grossolana è la definizione di lavoro non standard accolta dalla Commissione che include forme di lavoro molto diffuse, specie nel nord Europa, come il part-time, che pure poco o nulla hanno a che vedere con il dibattito sulla precarietà. Con la conseguenza che, stando ai dati riportati dal Libro Verde, solo il 60 per cento dei lavoratori europei avrebbe un contratto di lavoro standard, cioè non solo a durata indeterminata ma anche a tempo pieno. Ciò nondimeno, il Libro Verde risulta particolarmente apprezzabile perché le quattordici domande che la Commissione pone ai governi degli Stati membri, alle parti sociali e agli altri *stakeholders* orientano la riflessione verso il futuro e sulle vere priorità. L'obiettivo è infatti una revisione complessiva della legislazione sul rapporto e sul mercato del lavoro in modo da pervenire a un sistema di regole semplici e adattabili, sostanziali più che formali, di organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane. Al cuore del ragionamento si pone il tema del superamento della tradizionale contrapposizione tra lavoro autonomo e lavoro dipendente, che non appare più adeguata a rappresentare i moderni modi di lavorare e produrre. L'attenzione non è dunque posta sulla flessibilità del lavoro, ritenuta un dato acquisito, quanto sugli strumenti volti a garantire maggiore sicurezza ai lavoratori: formazione continua e misure di accompagnamento nella transizione da una occupazione all'altra quali moderni ammortizzatori sociali e robuste politiche di *workfare*. L'ottica è quella del riallineamento delle tutele, tra gruppi garantiti e lavoratori precari o sotto-protetti, e non a caso si richiama l'esempio della Spagna, dove le misure di stabilizzazione dei rapporti temporanei si sono accompagnate a una riduzione dei costi legati al licenziamento. Una prospettiva che richiama all'attenzione dell'osservatore italiano il tema dello "Statuto dei lavori". Un tema oggi del tutto scomparso, ma di cui si è già ampiamente discusso a margine delle principali riforme del nostro mercato del lavoro. In un primo tempo dopo l'approvazione del Pacchetto Treu.

Il Sole 24 Ore,
15 dicembre 2006

Damiano e il Libro Verde

Sul Sole 24 Ore di ieri Michele Tiraboschi lamenta scarsa attenzione in Italia per il Libro Verde della Commissione europea sulla modernizzazione del diritto del lavoro, oggetto di consultazione pubblica in ambito Ue.

In realtà il documento della Commissione sta già ricevendo particolare attenzione, anzitutto da parte del Governo, tanto che il ministro del Lavoro Cesare Damiano, in una recente visita a Bruxelles ne ha discusso con alcuni omologhi europei (in particolare i ministri del lavoro tedesco e belga) e con i membri italiani del Parlamento europeo. Sul piano intero, il Libro Verde è stato ampiamente evocato nel corso del primo seminario sui temi europei organizzato dal ministero con la partecipazione di altre

amministrazioni e delle parti sociali.

Di tale incontro, tenuto nella sede del Cnel e concluso dal ministro Damiano, hanno dato notizia numerosi organi di stampa, tra cui proprio «Il Sole 24 Ore» del 13 dicembre.

Nel merito, si auspica un ampio confronto di studiosi e operatori sulla dimensione europea del lavoro e sulla "flexicurity", in vista di eventuali proposte italiane sull'aggiornamento del modello sociale europeo.

*Ufficio stampa
Ministero del lavoro
e della Previdenza Sociale*

Indice A-Z

In questa sezione del sito www.fmb.unimore.it 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.

Più recentemente in funzione del completamento della Legge Biagi. I tempi che l'Europa si dà per affrontare queste tematiche sono ristretti. La Commissione ha fissato la data di chiusura del confronto sulle riforme del diritto del lavoro al 31 marzo del 2007. Forse sarebbe il caso che anche il nostro Paese, invece di affrontare discussioni sterili che non portano da nessuna parte, giungesse prepara-

to a questo appuntamento utilizzando i primi mesi del 2007 per impostare un dibattito finalmente rivolto al futuro.

Michele Tiraboschi
(tiraboschi@unimore.it)

Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito www.fmb.unimo.it, **Indice A-Z**, voci **Statuto dei lavori** e **Libro Verde sul futuro del diritto del lavoro**.

Si segnala in particolare l'aggiornamento della voce:
Libro Verde sul futuro del diritto del lavoro

Documentazione internazionale

Raccolta delle risposte alla consultazione pubblica avviata dalla Commissione

- **Danimarca**

10 aprile 2007 – Posizione del Governo danese.

30 marzo 2007 – Confederation of Danish Employers (DA), risposta della Confederazione danese degli imprenditori.

22 dicembre 2006 – The Danish Confederation of Professional Association – Posizione della confederazione nazionale delle associazioni professionali, in lingua originale.

- **Finlandia**

12 gennaio 2007 – Finnish Confederation of Salaried Employees (STTK), risposta della Confederazione finlandese dei lavoratori dipendenti.

- **Germania**

18 aprile 2007 – Bundesregierung – Stellungnahme der Bundesregierung zum Grünbuch der Europäischen Kommission. Posizione del Governo federale tedesco sul Libro Verde.

28 marzo 2007 – Deutscher Juristinnenbund – Stellungnahme zum Grünbuch „Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“. Posizione della Associazione delle Giuriste tedesche e risposta al questionario del Libro Verde.

14 marzo 2007 – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di) – Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zum Grünbuch „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“. Posizione del sindacato dei lavoratori dei servizi sul Libro Verde.

7 marzo 2007 – Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge – Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Grünbuch der Europäischen Kommission "Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts". Posizione della Associazione tedesca di Assistenza pubblica e privata sul Libro Verde.

13 marzo 2007 – Deutscher Führungskräfte Verband – Stellungnahme des Deutschen Führungskräfteverbands zum Grünbuch. Posizione della Confederazione dei manager tedeschi sul Libro Verde.

marzo 2007 – Gesamtmetall – Stellungnahme zum Arbeitsrecht-Grünbuch der EU-Kommission "Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts" . Posizione della Associazione dei datori di lavoro del settore meccanico e elettrico sul Libro Verde.

21 febbraio 2007 – DBG – Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Grünbuch der EU-Kommission. Posizione della Confederazione dei sindacati tedeschi sul Libro Verde.

13 febbraio 2007 – DBG – Grünbuch Arbeitsrecht: Arbeitsrecht für das 21. Jahrhundert Germania. Report della conferenza organizzata dalla Confederazione dei sindacati tedeschi sul Libro Verde.

19 gennaio 2007 – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), risposta della confe-

derazione rappresentativa delle imprese tedesche.

Gennaio 2007 – Wirtschafts – und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf – Andranik Tangian, Flexibility–Flexicurity–Flexinsurance: Response to the European Commission's Green Paper "Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century" , in lingua inglese.

- **Polonia**

5 gennaio 2007 – Konfederacja Pracodawców Polskich (Confederation of Polish Employers) –Posizione del sindacato in lingua originale.

- **Repubblica Ceca**

22 dicembre 2006 – Českomoravská konfederace odborových svazů (Confederazione sindacale ceco-moravo). Posizione del sindacato e risposta al questionario in lingua originale.

- **Regno Unito**

Marzo 2007 – Amicus, risposta dell'organizzazione sindacale affiliata al Trade Union Congress.

Marzo 2007 – Britain's General Union (GMB), risposta dell'associazione sindacale affiliata al Trade Union Congress.

Marzo 2007 – Professional Contractor Group (PCG), risposta della associazione di rappresentanza dei lavoratori autonomi free-lance.

Marzo 2007 – Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), risposta della associazione di rappresentanza dei quadri.

Marzo 2007 – National Group on Homeworking, risposta di una organizzazione non governativa impegnata nel campo della tutela del lavoro a domicilio.

- **Spagna**

Dicembre 2006 – Fundación Sindical de Estudios – Cuadernos de la Fundación (5/2006) Spagna. "Sobre el Libro Verde: modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI", risposta al Libro Verde della Commissione in lingua spagnola.

- **Svezia**

28 marzo 2007 – SACO – SACOs yttrande över Grönboken – en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar. Posizione della Confederazione delle associazioni professionali (lavoratori intellettuali) sul Libro Verde.

27 marzo 2007 – TCO – Comments from the Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) to the Green Paper on Modernising Labour Law. Posizione della Confederazione dei sindacati professionali sul Libro Verde.

12 marzo 2007 – The Swedish Trade Union Confederation (LO Sweden), risposta della Confederazione dei sindacati svedesi.

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; Apla; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Assaereo; 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; Federalberghi; Federdistribuzione; 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 spa; 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.