

INDICE

AREL

Europa Lavoro Economia
Supplemento mensile di AREL
Attività Parlamentare e Legislativa

Periodico mensile edito da
Arel Servizi srl
Registrazione al Tribunale Civile
di Roma n. 402 del 22/06/1990

Direttore:
Enrico Letta

Vicedirettore responsabile:
Mariantonietta Colimberti

Coordinamento scientifico:
Carlo Dell'Aringa e Tiziano Treu

Coordinamento redazionale:
Marianna Madia

Redazione:
Carmine Russo (*responsabile scientifico*)
Carla Bassu
Lucio Cafarelli
Federico Chiarugi
Angela Cipollone
Francesca Di Benedetto
Maria Chiara Guerra
Davide Integlia
Claudia Mariani

Con la collaborazione di:
Salvatore Pirrone

In copertina: foto AP

PRESENTAZIONE

di **Enrico Letta** 3

EDITORIALE

di **Carlo Dell'Aringa e Tiziano Treu** 5

La rete delle idee: una rassegna del 2007, a cura di **Carmine Russo** 11

APPROFONDIMENTI

Cambiare per la produttività, di **Gianprimo Cella** 33

Se sono i lavoratori a scegliersi l'imprenditore, di **Pietro Ichino** 35

Per un sistema integrato di sostegno nel mercato del lavoro,
di **Angelo Pandolfo** 36

Ciclo di vita, longevità, lavoro, di **Massimo Livi Bacci** 40

Anno europeo delle pari opportunità, di **Silvia Della Monica** 41

Il punto sull'immigrazione, di **Franco Pittau** 44

Proposte per una riforma del lavoro a termine, di **Arturo Maresca** 45

Dallo Statuto dei lavoratori alla legge Biagi: evoluzione o
involuzione? di **Giorgio Rodano** 48

Somministrazione a tempo indeterminato come opportunità
negli appalti e nelle terziarizzazioni, di **Giorgio Santini** 49

Fabbisogni formativi e strategie di riposizionamento delle
imprese, di **Claudio Gagliardi** 52

Lavori usuranti, di **Agar Brugiavini e Stefano Marchiante** 53

Nuova disciplina del contratto a termine nel disegno di legge
attuativo del Protocollo sul welfare. Prime valutazioni,
di **Giampiero Falasca** 57

Coefficienti: tutto da rifare, di **Sandro Gronchi** 59

Istituzioni economiche e governance. Priorità assolute per lo
sviluppo del Mezzogiorno, di **Sebastiano Fadda** 60

Appendice 1: I temi e gli autori del 2007 65

Appendice 2: Legge 24 dicembre 2007, n. 247, Norme di
attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 67

Pubblicazioni Arel 93

Se sono i lavoratori a scegliersi l'imprenditore

di **Pietro Ichino***

La riforma della struttura della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva che ho proposto con il libro *A che cosa serve il sindacato?*, e che ha suscitato molte polemiche, mira essenzialmente a dare ai lavoratori la libertà di decidere – anche attraverso la scelta del sindacato da cui farsi rappresentare – sul se, con chi e in quale misura scommettere su di un piano industriale.

1. L'obiezione principale che mi viene mossa è che la mediocre qualità dell'imprenditoria italiana toglierebbe comunque valore a quella ipotetica libertà di scelta. La replica è che a favorire in qualche modo il perpetuarsi della debolezza del nostro tessuto industriale, impedendo l'ingresso in Italia di altri modelli provenienti da fuori, ha contribuito proprio l'inibizione di fatto del confronto fra modelli di sindacalismo diverso e la conseguente imposizione di un modello unico nazionale di organizzazione del lavoro. Per mostrare come questo sia accaduto, nel libro propongo il confronto tra la politica industriale perseguita dal «sindacato (sostanzialmente) unico» e dal governo italiano nel settore dell'auto, caratterizzata dal sostegno al «campione nazionale» (la Fiat), e quella britannica, caratterizzata invece da un grande pluralismo di modelli, funzionale all'apertura agli investitori di tutto il mondo: nell'ultimo ventennio in questo settore il capitale britannico è stato sostituito quasi integralmente dal capitale di provenienza straniera; in questo modo nel Regno Unito si è consentito che un'imprenditoria di qualità inferiore venisse soppiantata da una di qualità superiore.

L'ampliamento delle opportunità di scelta, nel Regno Unito, è dato anche dalla

possibilità di sperimentare modelli di organizzazione, di struttura del contratto di lavoro, quindi anche di sindacalismo, molto diversi tra loro; proprio questa possibilità è invece ciò che in Italia è inibito dal quadro istituzionale, i cui capisaldi sono i) l'inderogabilità del modello di organizzazione del lavoro e del relativo contratto individuale minuziosamente definito dal contratto collettivo nazionale, ii) l'impossibilità di innovare rispetto a quel modello senza un accordo tra tutti i sindacati maggiori, quindi il potere di veto di ciascuno di essi (e addirittura, come mi sono proposto di mostrare nel quarto capitolo, nel settore dei servizi pubblici un sostanziale potere di veto esercitato di fatto anche dai sindacati autonomi minoritari).

Ciò che imputo al sistema attuale italiano delle relazioni industriali è soprattutto la chiusura all'innovazione determinata dall'inderogabilità di fatto del modello di rapporto e di organizzazione del lavoro definito fin nei dettagli dal contratto collettivo nazionale. La riforma proposta consiste dunque nell'attribuire al contratto collettivo nazionale una funzione di disciplina di *default*, consentendo che una coalizione sindacale maggioritaria sul piano aziendale (o su quello regionale), anche se disomogenea rispetto a quella firmataria del contratto nazionale, sperimenti al livello inferiore assetti contrattuali anche profondamente diversi.

2. Questa proposta è notevolmente diversa da quella – oggi sostenuta da Cisl e Uil – di un contratto nazionale inderogabile ma *snello*, molto leggero, che fissi una disciplina comune essenziale e lasci quindi ampio campo alla contrattazione integrativa sul salario e la sua struttura, sull'organizzazione del lavoro, sull'orario di lavoro. In altre parole: allargare gli spazi della contrattazione decentrata non rendendo derogabile la disciplina nazionale, ma riducendo il contenuto di quest'ultima, rendendola meno pervasiva. Qui, però, mi sembra che colga nel segno l'obiezione della Cgil: se – come accade oggi in Italia – la contrattazione aziendale copre soltanto il 30% delle

* Università di Milano.

imprese e il 50% della forza lavoro, ridurre il contenuto del contratto collettivo nazionale significa ridurre la protezione effettiva dell'altro 50%.

La mia proposta presenta invece – dal punto di vista della protezione dei lavoratori e dell'interesse del sindacato – il duplice vantaggio di mantenere inalterato il livello di protezione del 100% degli appartenenti alla categoria cui il contratto nazionale si riferisce e, al tempo stesso, di stimolare l'ampliamento della porzione del tessuto produttivo nella quale si sviluppa la contrattazione regionale o aziendale: solo attraverso questa, infatti, sarà possibile adattare gli *standard* minimi e la struttura della retribuzione, ma anche l'organizzazione del lavoro, alle esigenze peculiari di un progetto industriale nuovo o dello sviluppo di una zona depressa del paese.

3. È stato proposto anche che sia lo stesso contratto nazionale a contenere alcune «clausole di uscita», per consentire alcuni spazi di deroga ai livelli inferiori.

In quest'ultima soluzione vedo il difetto di limitare eccessivamente le possibilità di applicazione di un principio che a me sembra fondamentale: quello della possibilità di confronto (e, in qualche misura, competizione) tra modelli diversi di politica sindacale. Se, infatti, le possibilità di deroga potranno essere determinate soltanto dai soggetti che stipulano il contratto nazionale, questo consentirà a quegli stessi soggetti di impedire la sperimentazione ai livelli inferiori di modelli di organizzazione del lavoro e/o di struttura della retribuzione coi quali essi preferiscano non confrontarsi.

Così, per esempio, perché sia pensabile l'insediamento in Italia di un'azienda organizzata secondo il modello della *lean production* di tipo «toyotista», occorrerebbe che nella stipulazione del contratto nazionale del settore metalmeccanico Fiom, Fim e Uilm pattuissero con Federmeccanica una «clausola di uscita» riferita all'intero sistema dell'inquadramento professionale. A questa pattuizione, al livello nazionale, si opporrebbero oggi resistenze probabilmente insuperabili non soltanto sul versante sindaca-

le, ma anche sul versante imprenditoriale: anche l'apparato centrale di Confindustria difende il proprio ruolo dall'erosione che potrebbe derivare dal lasciare maggiori spazi all'autonomia collettiva ai livelli inferiori; esso inoltre difende, per altro verso, l'interesse dei propri rappresentati a limitare la possibilità di ingresso in Italia di modelli nuovi e «pericolosi» di assetto del lavoro.

In altre parole, la gestione centralizzata della clausola di *opting out* non garantisce il pluralismo sindacale necessario per una vera apertura del sistema all'innovazione; quanto meno, non lo garantisce nella misura indispensabile affinché i lavoratori possano allargare la propria scelta dell'interlocutore all'intera platea mondiale, traendo il massimo beneficio possibile dalla globalizzazione dell'economia.

Per un sistema integrato di sostegno nel mercato del lavoro

di **Angelo Pandolfo***

1. Molti elementi portano a ritenere che è portata di mano la riforma dei cosiddetti ammortizzatori sociali, riforma annunciata in decine di provvedimenti legislativi e mai realizzata con la dovuta organicità.

Può pertanto essere utile evidenziare i punti qualificanti su cui impostare la riforma, punti che si è agevolati a individuare avvalendosi di preesistenti e interessanti elaborazioni, non ultime quelle che nella scorsa legislatura hanno accompagnato la predisposizione del disegno di legge sui «diritti di sicurezza sociale in materia di tutela attiva del lavoro e del reddito».

L'attuale sistema presenta insufficienze di tipo quantitativo ma anche di tipo qualitativo.

Le prime, testimoniate a livello generale da una spesa per sussidi per disoccupazione

* Università La Sapienza di Roma.