

## ALLEGATO 2

**Indagine conoscitiva sul mercato del lavoro  
tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo.****CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE DELLA PRESIDENZA  
SULLE TEMATICHE OGGETTO DELL'INDAGINE**

La grave crisi economica che ha colpito tutte le economie avanzate, generando disoccupazione diffusa e riduzioni del reddito disponibile, ha reso ancora più evidenti le criticità del mercato del lavoro del nostro Paese. Per effetto del rallentamento economico, il carattere duale di tale mercato, ove si contrappongono *insider* (lavoratori con posizioni contrattuali più stabili e garantite) e *outsider* (lavoratori con contratti « deboli », retribuzioni medie inferiori e minori garanzie), si è andato rafforzando e, con esso, il divario tra generazioni di lavoratori.

Le ingenti risorse destinate agli strumenti di sostegno al reddito (in particolare la Cassa integrazione in deroga) hanno consentito, almeno fin qui, di attenuare le ricadute sociali della crisi per i lavoratori maggiormente protetti; poco si è potuto fare, invece, per le migliaia di giovani titolari di rapporti di lavoro atipici, i quali si trovano ora a subire le conseguenze di un sistema di tutele contro la disoccupazione disegnato in un momento storico nel quale la legislazione non contemplava (se si trascurano alcune marginali eccezioni) modalità di impiego diverse dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La introduzione di forme di flessibilità (a partire dalla legge n. 196 del 1997, cosiddetta legge Treu, fino al decreto legislativo n. 276 del 2003, cosiddetta legge Biagi) ha consentito di compiere un passo importante per la modernizzazione del mercato del lavoro del nostro Paese e nella lotta al lavoro nero. I contratti di lavoro atipici hanno aperto a molti giovani – che altrimenti ne sarebbero restati esclusi – le

porte del mercato del lavoro, dando loro la possibilità di svolgere una prima attività retribuita e, quindi, di ampliare significativamente l'orizzonte delle proprie opportunità; allo stesso tempo, la flessibilità ha consentito di dare risposta alle legittime esigenze di maggiore dinamicità e adattabilità avanzate da un mondo imprenditoriale chiamato sempre più a muoversi nei nuovi scenari competitivi imposti dalla globalizzazione e dall'affermarsi dell'economia della conoscenza. Si deve anche alla nuova legislazione l'incremento ininterrotto di nuova occupazione intervenuto nel decennio 1997-2007 che neppure la crisi ha eroso del tutto. Nell'arco di tempo compreso tra il 1992 e il 1997 (l'anno in cui vennero assunte le prime misure di riforma del mercato del lavoro secondo regole e criteri di flessibilità), ad una crescita media annua significativa del Pil è corrisposto un andamento critico del mercato del lavoro nel senso che diminuiva l'occupazione ed aumentava la disoccupazione. In parallelo, era in crescita la produttività del lavoro. In tale periodo, le imprese preferivano continuare ad effettuare investimenti *labour saving* piuttosto che far fronte ai picchi produttivi ricorrendo a nuove assunzioni. La realtà economica di quei tempi – invero non troppo lontani – produceva degli effetti con tratti apparentemente paradossali. L'Italia era un Paese ad intensa innovazione di processo (solitamente a risparmio di lavoro), mentre più modesta era l'innovazione di prodotto. Secondo i dati Ocse, dall'inizio degli anni '70 fino alla fine degli anni '90, nel settore privato, il capitale fisso per

addetto era aumentato del 37 per cento negli Usa, del 125 per cento in Italia. A questa tendenza si accompagnò il fenomeno della frantumazione del tessuto delle imprese. Nel settore manifatturiero – sono dati della Banca d'Italia – la quota di occupati con più di 500 addetti era del 31 per cento nel 1971; era sceso al 19 per cento nel 1991 e al 15 per cento nel 1996. Su questa realtà (che non si è più modificata sul piano della struttura produttiva) hanno influito positivamente i provvedimenti di riforma del mercato del lavoro, tanto il « pacchetto Treu » del 1997 quanto la legge Biagi del 2003. Il segno del cambiamento è emerso con chiarezza nel quadriennio 2000-2003: l'occupazione è cresciuta mediamente dell'1,6 per cento (in valori assoluti) e dell'1,1 per cento (come unità di lavoro equivalenti), la disoccupazione è diminuita, sempre in media, dello 0,6 per cento. Al contempo, la produttività è calata mediamente dello 0,3 per cento. Ciò, sia in rapporto alle caratteristiche della nuova occupazione (si vedano i dati sull'elasticità dell'impiego), sia per un altro motivo molto ovvio: lo sblocco del mercato del lavoro fa sì che si produca la medesima quantità di beni (il Pil cresce, infatti, mediamente dello 0,8 per cento) con un numero maggiore di occupati.

Si tratta di un processo che ha investito, sebbene in misura e tempi diversi, tutte le economie avanzate e, per quanto riguarda l'Italia, di un fenomeno le cui dimensioni appaiono sostanzialmente in linea con quelle di altri Paesi europei.

Ciò che caratterizza la flessibilità italiana è invece il fatto che essa si è inserita in un contesto normativo (ma, in certa misura, anche sociale e culturale) peculiare, per almeno due ordini di motivi.

In primo luogo, nei Paesi che hanno aperto il proprio mercato del lavoro, iniettando dosi di flessibilità, si è agito parallelamente anche sul versante delle politiche attive del lavoro e del sostegno al reddito, al fine di rafforzare gli strumenti a disposizione e di renderli disponibili alla più ampia platea di lavoratori, senza distinzioni tra tipologie contrattuali. Attraverso ammortizzatori sociali a carattere

universale si sono compensati gli effetti di precarizzazione insiti nel ricorso a forme di lavoro flessibile. Un sistema di tutele ampio e diffuso ha cioè consentito di trovare il giusto equilibrio tra le legittime esigenze di flessibilità delle imprese e quelle (altrettanto legittime) dei lavoratori di una continuità retributiva e contributiva anche a fronte di interruzioni involontarie del rapporto di lavoro.

Appare pertanto indispensabile procedere rapidamente, anche nel nostro Paese, ad una profonda riforma del sistema di ammortizzatori sociali, che appare ormai obsoleto e inadatto a dare risposta alle nuove esigenze imposte da un mercato del lavoro sempre più duale. Occorre immaginare, attingendo alle migliori esperienze di *flexicurity* realizzate in Europa, strumenti di sostegno al reddito e di reinserimento lavorativo di tipo universale, senza distinzioni basate sul settore produttivo di appartenenza o sulla tipologia contrattuale, ove il ruolo di intermediazione politica e sindacale sia ridotto al minimo indispensabile, a fronte di severi obblighi di attivazione (lavorativa e/o formativa) dei beneficiari. A tale riguardo occorre peraltro prendere atto che le politiche attive messe in campo negli ultimi anni nel nostro Paese scontano proprio sotto tale profilo – ossia dell'obbligo per il lavoratore rimasto disoccupato di accettare un lavoro congruo, pena la decadenza dal trattamento di sostegno – le maggiori difficoltà applicative. Appare pertanto opportuno, ad ormai quattro anni dall'avvio del processo di estensione della cassa integrazione in deroga e di rafforzamento delle politiche attive, immaginare nuovi e più efficaci strumenti (all'indirizzo di tutti i soggetti, istituzionali e non, coinvolti nella gestione dei processi) per evitare che nella fase di concreta attuazione degli interventi possano generarsi, nei fatti, situazioni di tipo assistenziale.

La Commissione auspica, pertanto, che il Governo voglia dare quanto prima attuazione alla delega ad esso conferita dall'articolo 46 della legge n. 183 del 2010

(cosiddetto « collegato lavoro ») per la riforma del sistema degli ammortizzatori sociali.

Un secondo aspetto da considerare è il fatto che nel nostro Paese i contratti di lavoro flessibile sono stati calati in un contesto normativo nel quale la disciplina del contratto a tempo indeterminato (il rapporto contrattuale *standard*) si configura in termini assai rigidi, soprattutto per quanto attiene alla risoluzione del rapporto di lavoro (l'articolo 18 della legge n. 300 del 1970, il cosiddetto Statuto dei lavoratori, prevede infatti la reintegrazione in forma specifica, nelle aziende con più di 15 dipendenti, del lavoratore licenziato senza giusta causa o giustificato motivo).

Analizzare il fenomeno dei rapporti di lavoro flessibile senza tenere conto del contesto complessivo rischia di essere fuorviante. È verosimile, invece, che il diffuso ricorso ai contratti atipici trovi spiegazione (almeno in parte) proprio nella riluttanza degli imprenditori ad assumere i rischi connessi agli elevati costi di uscita dai contratti a tempo indeterminato (così come è verosimile – e una ormai copiosa letteratura economica sembra supportare tale tesi – che proprio la prevista applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori alle imprese sopra i 15 dipendenti costituisca uno dei freni più importanti verso l'aumento dimensionale delle imprese del nostro Paese). I dati relativi ad altri Paesi europei sembrano del resto confermare l'esistenza di una relazione diretta tra percentuale di lavoratori atipici (sul totale degli occupati) e rigidità in uscita dai contratti *standard*: nel Regno Unito, ad esempio, dove questa rigidità è minore, i lavoratori atipici sono appena il 5 per cento del totale; diversamente, in Italia e Spagna, dove la legislazione sui licenziamenti è più rigida, le percentuali sono ben più alte (rispettivamente 13 per cento e 25 per cento).

Alla luce di quanto esposto, si ritiene auspicabile l'adozione di misure volte (in linea con quanto richiesto, del resto, nella recente lettera trasmessa della BCE al Governo italiano, in cui si chiede

espressamente « un'accurata revisione delle norme che regolano l'assunzione e il licenziamento dei dipendenti » e, da ultimo, con gli impegni conseguentemente assunti dal Governo italiano nei confronti delle istituzioni europee) ad attenuare la rigidità in uscita dai contratti a tempo indeterminato.

In questa direzione un primo passo (fermo restando che la recente riforma dell'arbitrato in materia di controversie di lavoro rischia di trasformarsi in una occasione perduta se le parti sociali non saranno in grado di fornire le necessarie risposte sul piano contrattuale e dei conseguenti comportamenti pratici) è stato compiuto con l'articolo 8 del decreto-legge n.138 del 2011, il quale (nella scia degli accordi intervenuti tra le parti sociali), ha previsto – su una serie di materie tra cui, appunto, il « recesso dal rapporto di lavoro » – la possibilità di stipulare intese a livello aziendale o territoriale, sottoscritte dai sindacati più rappresentativi o dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, in deroga ai contratti collettivi nazionali e a norme di legge. Si tratta di una norma di grande rilievo, rispetto alla quale è auspicabile che le parti sociali (a tutti i livelli), col senso di responsabilità che si impone in momenti difficili come l'attuale, svolgano compiutamente il proprio ruolo, al fine di consentire che essa concretizzi appieno le proprie potenzialità innovative.

Un'altra leva importante per accrescere l'appetibilità dei contratti a tempo indeterminato – basata sull'evidenza che in molti casi il contratto atipico risponde all'esigenza del datore di lavoro di disporre del tempo necessario a « testare » attitudini e capacità professionale del nuovo lavoratore, nella prospettiva di una successiva assunzione *standard* – potrebbe essere anche un significativo prolungamento del periodo di prova (o l'introduzione di altri strumenti di ingresso *soft*, a stabilizzazione progressiva, idonei a dare risposta alla medesima esigenza).

Il discorso fin qui svolto consente di giungere a uno dei temi attorno ai quali è

ruotato il dibattito nel corso delle audizioni, ossia la convenienza economica dei contratti atipici rispetto ai contratti *standard*. Secondo una delle letture proposte, l'ampio ricorso ai contratti atipici (e, nondimeno, il loro abuso) da parte degli imprenditori, troverebbe spiegazione principalmente nei diversi fattori di costo. In realtà, il problema si pone segnatamente per le collaborazioni a progetto, sulle quali il Governo, sempre nella citata lettera di intenti, si è impegnato a stabilire « più stringenti condizioni nell'uso dei « contratti para-subordinati » dato che tali contratti sono spesso utilizzati per lavoratori formalmente qualificati come indipendenti ma sostanzialmente impiegati in una posizione di lavoro subordinato ». Si ritiene più opportuno, infatti, riportare i contratti di collaborazione ad una correttezza applicativa che li collochi nell'ambito di un lavoro autonomo qualificato e dotato del potere contrattuale che proviene dalla propria professionalità, piuttosto che consolidare, con la parificazione dei costi, un canale parallelo di occupati economicamente alle dipendenze.

In alternativa, occorrerebbe in primo luogo considerare che l'alto costo del lavoro nel nostro Paese (il cuneo fiscale e contributivo) rappresenta tuttora uno dei maggiori freni all'occupazione, per cui un ulteriore aggravio a carico di imprese e lavoratori non appare auspicabile. Un'eventuale processo di convergenza degli oneri sociali dovrebbe eventualmente avvenire non già verso l'alto (ossia innalzando le aliquote dei contratti atipici, come è avvenuto peraltro varie volte negli ultimi anni), bensì verso il basso (ossia riducendo, almeno per i nuovi occupati, le aliquote dei contratti a tempo indeterminato: ciò che, tuttavia, aprirebbe il non trascurabile problema della copertura finanziaria dei conseguenti oneri che potrebbero essere compensati da un incremento dell'occupazione).

In ogni caso, appare utile evidenziare che la maggioranza dei contratti atipici nel nostro Paese sono contratti a tempo determinato, che per quanto concerne i costi (retribuzione, contribuzione) sono del

tutto assimilabili ai contratti *standard*. Un significativo vantaggio economico per il datore di lavoro (in primo luogo in termini contributivi) si configura, come ricordato, solo per alcune tipologie contrattuali, quali le collaborazioni a progetto e le false partite IVA (oltre che, ovviamente, per l'apprendistato, che peraltro sottostà a precisi limiti anche anagrafici), che tuttavia rappresentano solo una piccola parte (circa un quarto) del complessivo fenomeno dell'atipicità nel nostro Paese.

La ricerca di chiavi interpretative non può prescindere, poi, dalla specificità del tessuto produttivo del nostro Paese, caratterizzato da un gran numero di imprese con scarsa propensione all'innovazione e con specializzazione in settori *labour intensive*, ove prevale l'esigenza di capitale umano poco qualificato e intercambiabile, con bassi costi unitari.

Quanto fin qui detto in merito alla flessibilità (soprattutto per come si è concretizzata nel nostro Paese) non deve peraltro portare a ritenere che essa rappresenti un valore in sé, tanto meno quando genera precarietà esistenziale e incertezza nel futuro, impedendo ai giovani lavoratori di affrancarsi dalle famiglie di origine, di accedere a un mutuo per l'acquisto di una casa e – più in generale – di pianificare autonome scelte esistenziali. La continuità del reddito resta un valore essenziale per consentire ai giovani di prendere in mano le proprie vite; un valore da perseguire attraverso una « buona » occupazione, intesa nel duplice senso di stabilità del « posto di lavoro » (attraverso contratti *standard*) e stabilità « nel lavoro » (dove il passaggio attraverso una pluralità di occupazioni a termine non inficia la continuità del reddito, contributiva e delle tutele). Occorre tuttavia evitare la trappola della scorciatoia normativa, come se fossero le leggi a creare nuovi posti di lavoro o a combattere la precarietà, quando è la crescita dell'economia a svolgere un ruolo fondamentale. E soprattutto occorre tener presente che gran parte della disoccupazione giovanile « scolarizzata » è legata ad un dato strutturale come il ridimensionamento delle assunzioni nella pubblica am-

ministrazione, da cui sarà estremamente difficile tornare indietro stanti le difficoltà strutturali della finanza pubblica.

Un altro elemento che occorre considerare quando si parla di flessibilità è la grande varietà di tipologie contrattuali che ad essa sono ascrivibili. È indubbio, infatti, che se abusi ed elusioni caratterizzano soprattutto alcune situazioni (come i contratti a progetto, le partite IVA di comodo, l'uso dell'apprendistato per far fronte alla stagionalità di alcune attività), esiste anche un'area che si potrebbe definire di flessibilità « buona », caratterizzata da ridotta precarizzazione, retribuzioni congrue e alto livello di tutele per i lavoratori. Si tratta, in particolare, dell'istituto della somministrazione di lavoratori tramite agenzie per il lavoro, che sembra aver dato buona prova di sé e che si iscrive a pieno titolo in una pratica di organizzazione della produzione e del lavoro destinata a diventare ordinaria e strutturale.

I lavoratori in somministrazione, infatti, godono oggi di un articolato sistema di *welfare* contrattuale, di una formazione mirata ai bisogni professionali costantemente rilevati sul territorio (si pensi al Fondo *FormaTemp*) e hanno buone probabilità di una rapida stabilizzazione. Si tratta, quindi, di un settore che ha segnato una rapida e positiva evoluzione, il quale ha dimostrato di saper crescere e rispondere dinamicamente alle esigenze del mercato del lavoro e che, per tali ragioni, occorre ulteriormente valorizzare e sostenere. Nel quadro della progressiva ed ulteriore liberalizzazione del settore tracciato dalla Direttiva europea 2008/14/CE (che gli Stati membri sono chiamati ad attuare entro il 5 dicembre 2011) andrebbe in primo luogo soppresso l'obbligo normativo di indicare le esigenze di ricorso alla somministrazione, tenendo conto dei buoni risultati che la sperimentazione della acausalità ha dato con riferimento ai lavoratori in mobilità (vedi legge n. 191 del 2009, articolo 1, comma 142). Inoltre, andrebbe contemplata, in un quadro di regole definito dalle parti sociali, la possibilità di somministrare lavoratori apprendisti. Infine, occorre attivare

più efficaci strumenti (che vadano a completare il processo avviato con l'introduzione del reato di caporalato, che sicuramente rappresenta un passo importante nella giusta direzione) per contrastare le irregolarità diffuse in tale settore, come le gare di appalto dietro le quali si celano in realtà servizi di fornitura di lavoro in somministrazione con trattamenti economici quasi sempre assai penalizzanti per i lavoratori e il deterioro *dumping* esercitato dalle agenzie per il lavoro neocomunitarie.

Per quanto concerne i fenomeni di *skill mismatch* e *skill gap*, occorre insistere sul potenziamento dei servizi di orientamento scolastico e di *placement* universitario.

Tenendo conto dei limiti dell'orientamento professionale svolto dall'ambito familiare, occorre fornire ai giovani gli strumenti per comprendere al meglio la realtà del lavoro, al fine di poter assumere in maggiore autonomia scelte consapevoli, coniugando con coerenza talento, aspirazioni e prospettive occupazionali. In tale contesto pare auspicabile una riflessione sul ruolo che il valore legale dei titoli di studio (in primo luogo universitari) ha nell'influenzare le scelte formative dei giovani (e, soprattutto in alcuni contesti, anche le indicazioni provenienti dalle famiglie) e le conseguenti aspettative occupazionali.

Occorre promuovere e valorizzare le sinergie tra scuola, università, istituzioni formative e mondo del lavoro, sostenendo tutti gli strumenti – come il nuovo apprendistato, i tirocini formativi, gli *stages* – che consentono un contatto graduale (ma, allo stesso tempo, diretto) con il mondo produttivo e lo svolgimento di attività formative dentro le imprese. A tale proposito è auspicabile la rapida e piena implementazione degli strumenti già approntati dal Governo, come la pubblicazione *on line* (e l'accessibilità attraverso il portale Cliclavoro) dei curricula degli studenti e il programma FIXO.

Va rilanciata e potenziata l'istruzione tecnica (anche di terzo livello), nell'ambito dei percorsi triennali di Istruzione e Formazione professionale (Ie FP) e dei per-

corsi quinquennali degli Istituti professionali, nonché promossa l'alternanza scuola-lavoro.

Regolata la questione dei tirocini allo scopo di evitare gli abusi e di ricondurre la fattispecie nell'ambito del processo formativo, per quanto attiene al nuovo apprendistato, che deve diventare lo strumento ordinario di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, occorre operare affinché le tappe applicative previste dal decreto legislativo di riforma (decreto legislativo n.167 del 2011) vengano puntualmente rispettate da tutti i soggetti coinvolti (parti sociali e regioni, ma anche scuole e università).

Va razionalizzato e adeguatamente valorizzato il dottorato di ricerca, la cui attivazione deve essere limitata a poche selezionate università e deve servire a formare professionalità altamente specialistiche, con immediate prospettive occupazionali.

Per quanto concerne il mondo universitario, il processo di revisione dei corsi di laurea proliferati in modo disordinato a seguito dell'introduzione del 3+2 deve essere completato, valorizzando le lauree « forti » e attivando strumenti premiali per le università più orientate in tale direzione (nel solco di quanto già previsto dalla normativa vigente, che include anche tale criterio nella ripartizione del Fondo ordinario).

Cruciale appare, poi, l'innalzamento del livello di efficienza del sistema formativo, chiamato ad assicurare quell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita che costituisce un requisito essenziale per il successo lavorativo nella nuova economia della conoscenza. A tal fine occorre promuovere una più stretta integrazione tra formazione pubblica e privata, ridefinendo il ruolo degli attori che partecipano al mercato dell'offerta formativa. Assai utile per l'analisi del mercato del lavoro nei vari contesti territoriali, al fine di verificare i reali fabbisogni e indirizzare di conseguenza le attività di formazione (che, soprattutto in certi casi, vengono ancora concepite secondo logiche autoreferenziali), potrebbe essere la creazione di os-

servatori locali dei fabbisogni professionali, compartecipati da istituzioni pubbliche, parti sociali e privati.

Interessanti progetti in tali direzione, riguardanti varie aree provinciali, sono stati predisposti dal Foromez e sono tuttora in corso di realizzazione. Altri progetti volti a promuovere l'occupabilità dei giovani e a sostenere le istituzioni locali nella realizzazione di politiche attive sul territorio potrebbero essere attivati assicurando il pieno utilizzo delle risorse, anche di derivazione comunitaria (FSE), riconducibili alla sfera di attività del Foromez.

Un più ampio coinvolgimento delle parti sociali nei processi formativi va perseguito attraverso il sostegno dei Fondi interprofessionali per la formazione continua (prendendo spunto dalle migliori esperienze fin qui realizzate) e la promozione della bilateralità.

Per quanto attiene al ruolo dell'intermediazione, occorre chiedersi se non sia giunto il momento, in un'ottica di sussidiarietà orizzontale (e, soprattutto, tenendo conto della liberalizzazione del settore), di specializzare l'attività dei Centri per l'impiego, indirizzandola unicamente sulle categorie di lavoratori svantaggiati (fasce deboli, lavoratori in mobilità, ecc.).

Sul versante del lavoro autonomo, che nel nostro Paese gioca un ruolo essenziale per incidere sui livelli occupazionali, si potrebbe pensare ad interventi mirati alla riduzione del carico fiscale per le imprese giovanili, eventualmente compensati dalla riduzione della enorme mole di trasferimenti diretti alle imprese (che troppo spesso inducono comportamenti opportunistici e non premiano le vere capacità imprenditoriali).

Infine, l'enorme divario, in termini occupazionali e di reddito disponibile, che si registra tra Sud e regioni del Centro-nord (ampiamente documentato dall'ultimo rapporto SVIMEZ) imporrebbe un discorso differenziato (almeno in parte) per il Mezzogiorno. È evidente che la questione del lavoro nelle regioni meridionali non può essere evocato senza inquadrarlo all'interno di una strategia complessiva di sviluppo, che richiederebbe di estendere la

riflessione a temi (si pensi alla politica industriale) che esulano dagli obiettivi della presente indagine. Volendo limitarsi ai temi del lavoro, occorrerebbe quanto meno chiedersi se non sia giunto il momento di riflettere seriamente (e senza pregiudizi ideologici) su come regolazioni uniformi (ossia valide per tutto il territorio nazionale) impattino concretamente sull'economia meridionale, sui livelli occupazionali, sul lavoro sommerso (ad esempio, l'introduzione dei contratti flessibili non ha inciso in modo significativo sull'emersione del lavoro irregolare al sud). Ciò di cui il Sud ha bisogno è forse un approccio diverso, che prenda atto del divario esistente e consenta di immaginare politiche selettive, incentrate sui fabbisogni e i problemi propri di specifiche aree territoriali. Politiche di vantaggio per quanto concerne la fiscalità sul lavoro (adeguatamente supportate in sede Europea), ad esempio, potrebbero costituire un volano importante per il rilancio economico del meridione. Ma andrebbero accompagnate da misure rivolte a collegare maggiormente le retribuzioni all'effettiva produttività, a rendere più flessibili, anche in deroga (come prevede l'articolo 8 del decreto-legge n. 138 del 2011), le condizioni di lavoro per quanto riguarda in particolare

l'organizzazione, gli orari, le turnazioni, sull'esempio dell'accordo Fiat-Sindacati di Pomigliano d'Arco.

Sarebbe utile poi rivedere, almeno in via sperimentale, le norme in tema di risoluzione del rapporto di lavoro. Attraverso la facoltà riconosciuta alla parti sociali dal citato articolo 8 si potrebbe riconoscere alle imprese operanti nelle regioni meridionali la possibilità di assumere a tempo indeterminato lavoratori in mobilità, giovani e donne inoccupati, potendo avvalersi, in caso di licenziamento che non abbia carattere discriminatorio, di una tutela di carattere solamente risarcitorio. Lo sviluppo della contrattazione decentrata – come previsto dall'accordo interconfederale del 28 giugno scorso e come sostenuto e favorito dal ricordato articolo 8 (che consente di estendere *erga omnes* le intese raggiunte in azienda o nel territorio), nonché come favorito dalle norme sulla detassazione delle retribuzioni legate alla produttività – può consentire di realizzare quelle differenziazioni di trattamento e di regole che si palesano sempre più necessarie, senza dover ricorrere ad esperienze del passato (ad esempio, una forma di zone salariali) oggi non più riproponibili.