

ABSTRACTS n. 2/2006

Ricerche

Assetti produttivi, organizzazione d'impresa, procedure di controllo sindacale

Maurizio Del Conte *Rimodulazione degli assetti produttivi tra libertà di organizzazione dell'impresa e tutele dei lavoratori*

Riassunto - *Rimodulazione degli assetti produttivi tra libertà di organizzazione dell'impresa e tutele dei lavoratori* - L'A., muovendo dalla constatazione che, a fronte della complessità dei modelli organizzativi attualmente adottati, il concetto di impresa come entità economica non è più univoco come in passato, affronta il tema dell'adeguamento del diritto del lavoro, tradizionalmente costruito sulla concretezza monolitica delle fabbriche e delle linee di montaggio, alla c.d. metamorfosi dell'impresa, soffermandosi in particolare sulla regolamentazione dei processi di esternalizzazione contenuta nel d.lgs. n. 276/2003. L'A. analizza in primo luogo le modifiche apportate all'art. 2112 c.c., relativo alle tutele dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda, e sottolinea, dopo aver ricostruito i principali orientamenti di esegesi del medesimo art. 2112, come il testo novellato imponga in capo al cedente e al cessionario del ramo di azienda la precisa identificazione del ramo ceduto come articolazione funzionalmente autonoma. Anche questa specificazione, sottolinea l'A., deve, nel silenzio della norma, essere oggetto di comunicazione nei confronti delle OO.SS. ex art. 47 della l. n. 248/1990. L'A. estende quindi la sua riflessione agli altri istituti oggetto della riforma e si sofferma, in particolare, sulla fase di riacquisizione delle funzioni svolte dal ramo ceduto mediante contratto di appalto. Successivamente sono oggetto di specifica considerazione gli istituti del distacco e della somministrazione di manodopera attraverso una rassegna critica delle novità principali introdotte dal d.lgs. n. 276/2003. L'A. conclude nel senso che gli interventi operati dal d.lgs. n. 276/2003 in materia di trasferimento di ramo di azienda, appalto, somministrazione di lavoro e distacco, pur riconoscendo all'impresa una maggiore libertà di riorganizzazione produttiva, si concretizzano in una rimodulazione delle tutele a fronte del mutato concetto di impresa e compongono un sistema di regole idoneo a fornire adeguate garanzie di stabilità di lavoro.

Summary - *The restructuring of the system of production: freedom of organisation for the undertaking, protection for the employee (Article in Italian)* - Starting from the observation that organisational models are becoming increasingly complex, and that the concept of the undertaking as an economic unit is not as clearly defined as in the past, the author examines the need for the reform of labour law, traditionally constructed on the basis of a monolithic model of factories and assembly lines, in contrast with the metamorphosis of the undertaking, with particular attention to the regulation of outsourcing processes contained in Act no. 276/2003. First of all the author examines the changes to Article 2112 of the Civil Code relating to the protection of employees in the case of the transfer of an undertaking or branch of an undertaking, and after an overview of the leading interpretations of Article 2112, underlines the fact that the revised text requires the transferor of the branch of the undertaking and the transferee to identify the branch transferred as an autonomous functioning unit. In the author's view in the absence of any specific indication in the provision, it is required that the unions be informed pursuant to Article 47 of Act no. 248/1990. The author then continues with an examination of other matters included in the reform, and considers in particular the case in which the business transferred continues to be carried on under the terms of a service contract. The paper then considers the posting of workers and temporary agency work, also by means of a critical survey of the main changes introduced by Act no. 276/2003. The author concludes by arguing that the provisions introduced by Act no. 276/2003 relating to the transfer of the branch of an undertaking, service contracts, temporary agency work and the posting of workers result in a greater degree of freedom for enterprises to organise production, but also give rise to a redefinition of the forms of protection for employees in relation to the changing concept of the enterprise, and lay down a set of rules suitable for providing adequate guarantees in terms of stability of employment.

Maria Teresa Salimbeni *Dall'informazione alla negoziazione collettiva dei criteri di scelta: la procedura di mobilità nei recenti orientamenti della Corte di Cassazione*

Riassunto - *Dall'informazione alla negoziazione collettiva dei criteri di scelta: la procedura di mobilità nei recenti orientamenti della Corte di Cassazione* - Il saggio offre una ricostruzione critica del percorso interpretativo compiuto dalla Corte di Cassazione in ordine alle disposizioni della l. n. 223/1991 sulla procedura in materia di licenziamento collettivo. Viene messo in risalto il graduale, ma non definitivo,

passaggio da una lettura estremamente formalistica e rigorosa degli artt. 4 e 5 l. n. 223/1991, tesa ad attribuire alle prescrizioni della legge il carattere della inderogabilità assoluta, ad una lettura definita sostanzialistico-funzionalistica, volta a valorizzare la funzione della norma e a ritenerla pertanto rispettata ogni qualvolta sia stato raggiunto l'obiettivo perseguito dal legislatore, ossia l'effettivo confronto con il sindacato. Le problematiche attinenti alla scelta dei lavoratori da licenziare e quindi alla legittimità dei criteri stabiliti contrattualmente e all'efficacia soggettiva dei contratti collettivi in questione costituiscono l'oggetto della seconda parte dell'articolo che, partendo dall'esame e dalla critica della sentenza della Corte Costituzionale n. 268/1994, illustra le posizioni della Suprema Corte che l'hanno seguita non mancando di rilevarne alcune incongruenze soprattutto in tema di asserita efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi c.d. gestionali.

Summary - *From information to collective bargaining on the criteria for selection: mobility procedures in recent rulings of the Corte di Cassazione (Article in Italian)* - This paper provides a critical overview of the interpretations handed down by the Corte di Cassazione in relation to the measures laid down in Act No. 223/91 on collective dismissal procedures. The paper identifies a gradual, albeit not definitive, shift from an extremely formalistic and rigorous reading of Articles 4 and 5 of Act No. 223/91, tending to assign an absolutely mandatory character to the legislative provisions, to a more substantial and functional interpretation, giving priority to functional aspects of the norm, thus deeming it to have been applied whenever the objective laid down by the legislator has been achieved, i.e. an effective dialogue with the trade union has taken place. The problems arising from the selection of the workers to be dismissed, concerning the legitimacy of the criteria laid down in collective agreements, and the applicability of the collective agreements in question, are considered in the second part of the paper, which, starting from an examination and critical review of Sentence no. 268/1994 of the Constitutional Court, outlines the positions later adopted by the Court, pointing out certain incongruencies, above all with regard to what is claimed to be the *erga omnes* effect of so-called managerial collective agreements.

Giovanni Spinelli *Profilo causale dei licenziamenti collettivi e ruolo della procedura sindacale*

Riassunto - *Profilo causale dei licenziamenti collettivi e ruolo della procedura sindacale* - L'A. muove dalla constatazione che il problema della giustificazione causale ha da sempre accompagnato l'istituto del licenziamento collettivo e dal rilievo che le divergenze che ancora oggi esistono sul punto tra dottrina e giurisprudenza rendono la questione certamente attuale. L'A., dopo aver illustrato le tesi affermatesi in dottrina e in giurisprudenza prima dell'entrata in vigore della l. n. 223/1991, evidenzia la contrapposizione tra la ricostruzione attualmente accolta da gran parte della giurisprudenza, secondo la quale l'istituto del licenziamento collettivo ha rilevanza esclusivamente procedurale di modo che il sindacato del giudice può svolgersi solo sull'osservanza degli obblighi procedurali e quella, sostenuta in dottrina, secondo cui al giudice non può essere in nessun caso precluso il controllo sulla sussistenza dei presupposti causali del licenziamento anche se collettivo. La questione, evidenzia l'A., ha un pregnante rilievo pratico, dal momento che la posizione giurisprudenziale rischia di trasformare il licenziamento collettivo in un recesso *ad nutum* nel quale l'assenza di ragioni giustificatrici non intacca la validità o l'efficacia del recesso. L'A. analizza, quindi, puntualmente i diversi profili entro cui rileva il sindacato giurisdizionale relativo agli aspetti causali e, segnatamente, il controllo sul nesso causale, la corretta applicazione del principio di *extrema ratio* e il problema dell'applicazione del c.d. obbligo di *repêchage* anche ai licenziamenti collettivi, la verifica della sussistenza della medesima causale rispetto ai licenziamenti intimati nell'ambito della medesima procedura. Strettamente connessi alla questione della giustificazione, e oggetto di specifica attenzione nella trattazione, appaiono inoltre il nodo relativo al regime sanzionatorio applicabile alle ipotesi di licenziamento collettivo ingiustificato e la questione relativa alla c.d. conversione del licenziamento collettivo in una pluralità di recessi individuali. L'A. conclude la propria analisi nel senso di ritenere quanto mai opportuno, anche nell'ordinamento italiano, un esplicito riconoscimento della coincidenza causale tra licenziamento per riduzione del personale e licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo attraverso la creazione di un'unica definizione di licenziamenti per motivi economici.

Summary - *The question of justification in collective dismissals and the role of collective procedures (Article in Italian)* - This paper argues that the problem of the "justificatory cause", which has always played a part in the regulation of redundancies and lay-offs, is of considerable interest today. After a review of the definitions adopted by legal scholars and in case law, before the entry into force of Act no. 223/91, the author highlights the contrast between the conception currently adopted in most case law rulings, according to which the question of collective lay-offs is entirely a procedural matter, in the sense that the courts may take only procedural matters into account, and the argument, currently put forward by legal scholars, that the courts should not be deprived of the opportunity to ascertain the reasons for the dismissals, even when they are collective. In the author's view the question is of considerable importance from a practical point of view, since the case-law position risks turning collective lay-offs into a kind of *ad nutum* dismissal, in which the absence of justificatory reasons does not affect the validity or the effectiveness of the dismissal. The author

then examines the various aspects to be taken into account by the courts in relation to the reasons for redundancy, and in particular the nature of the causative connection, the proper application of the extrema ratio principle, and the problem of the application of the so-called obbligo di repêchage (rehiring principle) also for collective dismissals, and the ascertainment of the existence of a justificatory reason for redundancies taking place under this procedure. Closely linked to the question of the justificatory reason, and a matter that is given particular attention in this paper, is the question of the sanctions to be applied in the case of unjustified redundancies and the conversion of collective redundancies into a series of individual dismissals. The author concludes the analysis by arguing that there is a need also in the Italian system for an explicit recognition of the causal connection between dismissals due to a reduction in staffing levels and individual dismissals for a justified objective reason, by means of the adoption of a single definition for dismissals for economic reasons.

Interventi

Giuliano Cazzola *La giustizia del lavoro in crisi: dal passato un rimedio possibile*

Riassunto - *La giustizia del lavoro in crisi: dal passato un rimedio possibile* - L'A. muove dalla constatazione dei gravi problemi che affliggono il sistema della giustizia in Italia con specifico riferimento alla giustizia civile e al processo del lavoro, evidenziando le conseguenze negative che si riflettono sui rapporti economici e sociali, sull'efficienza complessiva del processo produttivo, sui costi di gestione, sulle relazioni commerciali. A fronte della sollecitazione contenuta nel *Libro Bianco* a guardare alle esperienze straniere più consolidate come possibili modelli di soluzione, l'A. sottolinea l'opportunità di riconsiderare anche la storiografia giuridica italiana e l'esperienza della «magistratura industriale» che viene richiamata dall'A. con riferimento alle origini, alle competenze, al procedimento e alle modalità di decisione. Con riferimento a quest'ultimo profilo, in particolare, viene sottolineata la libertà, conferita ai giudici, di non essere vincolati dall'osservanza di un diritto sostanziale ritenuto inadeguato rispetto alle nuove esigenze del nascente diritto del lavoro. L'A. esamina quindi l'esperienza dei Collegi probivirali dal punto di vista degli esiti concreti e delle criticità sollevate attraverso una rassegna della documentazione, anche di origine istituzionale, dell'epoca. A fronte di tale rassegna, l'A. sottolinea che il migliore portato dell'esperienza descritta è costituito dall'opera di «integrazione equitativa» del diritto cui si deve il merito di aver posto i principali fondamenti del rapporto di lavoro e di aver inquadrato lo sciopero nell'ambito del diritto comune. L'A. conclude quindi nel senso dell'opportunità di guardare a questa esperienza a fronte della esigenza, da essa testimoniata, di sperimentare forme di conciliazione e di arbitrato, non prigioniere di una concezione statalista (e burocratica) del diritto.

Summary - *Dispute resolution in crisis: a possible remedy from the past (Article in Italian)* - This paper highlights the serious problems affecting the judicial system in Italy, with particular regard to the civil jurisdiction and employment cases, pointing out the negative consequences for economic and social relations, and the overall efficiency of the productive system, management costs and commercial relations. With regard to the proposal in the White Paper on the Labour Market to consider the most advanced systems in other countries as possible models, the author underlines the need to reconsider the history of the Italian judicial system and of the labour courts known as the magistratura industriale, examined by the author with reference to its origins, powers, procedures and decision-making processes. In this connection in particular the author underlines the freedom conferred on labour court judges to take decisions without being bound by legal constraints considered to be inadequate in relation to the emerging needs of the labour market. The author then examines the experience of the collegi probiviri from the point of view of practical outcomes and various critical aspects, by means of a survey of the documentation of the period also of an institutional kind. On the basis of this survey the author argues that the most positive aspect of the experience described consists of the “equitable integration” of legal provisions, providing the foundations of the employment relationship and placing the right to strike within a common-law framework. The author concludes by linking the need to examine this experience with the need to experiment with forms of conciliation and arbitration, moving beyond the confines of a “statist” (and bureaucratic) concept of law.

Michela Spini *Lavoro, diritto al lavoro, diritto del lavoro*

Riassunto - *Lavoro, diritto al lavoro, diritto del lavoro* - L'A., muovendo dalla considerazione delle incisive novità introdotte dal d.lgs. n. 276/2003, considera le recenti trasformazioni del mondo del lavoro italiano. In particolare il diritto del lavoro italiano costruito attorno alla figura del contratto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, non risponde più, ad avviso dell'A., alle esigenze delle imprese e dei mercati e necessita di una profonda rinnovazione. Depongono in questo senso i singoli fattori di trasformazione, vale

a dire il repentino sviluppo tecnologico, la globalizzazione e l'internazionalizzazione dei mercati, l'eccellenza del capitale umano, e le complesse dinamiche di un mercato sempre più competitivo e sopranazionale. A questi fattori si aggiungono alcune anomalie del mercato del lavoro italiano rispetto ai principali Paesi industrializzati: la considerevole quantità di lavoro autonomo e di micro-imprese sul territorio, il dualismo dei mercati territoriali e la marcata differenziazione tra il centro-nord e le grandi aree metropolitane del sud, e l'affermarsi, a favore di determinate professioni, di condizioni di lavoro assolutamente privilegiate rispetto ad altri Paesi grazie alla protezione monopolistica pubblica o parapubblica. Vi sono poi le problematiche che il mercato del lavoro italiano condivide con le altre realtà comunitarie, la scarsa efficienza del pubblico impiego, la disoccupazione di quanti posseggono competenze poco spendibili perché obsolete, l'accesso delle donne al lavoro, il lavoro sommerso, il protagonismo di lavoratori immigrati dipendenti e di imprenditori immigrati nel mercato del lavoro nazionale. A fronte della situazione così delineata, l'A. si sofferma, nella parte finale, sulle nuove esigenze di tutela dei lavoratori, sulle tecniche e le modalità per realizzarle e, in particolare, sulla ravvisata necessità di proteggere il lavoratore anche e soprattutto nella fase precedente alla costituzione del rapporto aumentando la sua possibilità effettiva di scelta e di accesso alle diverse occupazioni possibili.

Summary - *Work, the Right to Work, and Labour Law (Article in Italian)* - This paper considers recent developments in the Italian labour market, starting with an overview of the important changes introduced by Legislative Decree no. 276/10 September 2003. In particular, in the author's view, the model of Italian labour law built around full-time open-ended subordinate employment no longer responds to the needs of employers and the markets and is in need of profound changes. A major impact has been made by various transformation factors such as rapid technological change, globalisation and the internationalisation of markets, the development of human capital, and the complex dynamics of a market that is increasingly competitive and supra-national. In addition to these factors, certain anomalies in the Italian labour market compared to the leading industrialised countries are highlighted: the strong presence of self-employment and microenterprises in Italy, the dual nature of the territorial markets and the striking gap between northern and central Italy on the one hand and the great metropolitan areas of the south on the other; in addition, mention should be made of the privileged working conditions of certain occupations compared to other countries, thanks to public-sector monopolies. In addition there are problems that the Italian labour market shares with other EU economies, such as the inefficiency of the public administration, the unemployment of those with skills that are obsolete, the low female participation rate in the labour market, various forms of employment in the hidden economy, and the key role played in the national labour market by immigrants as subordinate workers and as entrepreneurs. In relation to the situation outlined above, the final part of the paper focuses on the new forms of protection for workers, on the techniques and methods for implementing them, and in particular on the need to protect workers especially at the stage of negotiating employment conditions, increasing the range of options, with access to as wide a range of occupations as possible.

Relazioni industriali e Risorse umane

Gabriele Bonfanti *Relazioni Industriali nel Gruppo Torinese Trasporti: metodi e valori*

Riassunto - *Relazioni Industriali nel Gruppo Torinese Trasporti: metodi e valori* - L'A., dopo aver presentato GTT, muove per la propria analisi dalla rappresentazione degli elementi di originalità che si riscontrano nel settore del trasporto pubblico locale (TPL) specialmente in ambito risorse umane, al punto da indurre gli interpreti a qualificare il rapporto di lavoro in questo settore come *tertium genus* rispetto al pubblico impiego e all'impiego privato. Le peculiarità riguardano anche alcune connotazioni della produzione: è un settore *labour intensive*, la gran parte del personale è di front line e la sua produzione non consente «magazzino». In questo quadro, la logica della contrattazione a «somma zero» – nella quale il conseguimento di un vantaggio per una parte corrisponde alla perdita dello stesso vantaggio da parte dell'altra – e della conflittualità genera relazioni industriali fortemente squilibrate tra le parti e spesso dannose per i terzi che, di fatto, ne subiscono le principali conseguenze. Ne deriva la necessità di ricercare interessi comuni tra le parti incentrati sul futuro delle aziende, sulla logica del servizio alla collettività, sulla creazione di valore aggiunto e di nuove opportunità (per l'azienda e per i lavoratori ma anche per il territorio e i cittadini) oltre che sulla ricerca di fattori di vantaggio competitivo. In un simile contesto, l'azienda e le organizzazioni sindacali, pur conservando una rigorosa distinzione di ruoli, possono diventare *partners* di un progetto teso a generare nuova ricchezza e a soddisfare gli interessi anche di coloro che sono terzi rispetto alla contrattazione. In una logica, cioè, di concertazione, di dialogo sociale e di centralità degli *stakeholders*. Dopo l'illustrazione del quadro teorico e valoriale di riferimento, l'A. passa ad esaminare la concreta esperienza della contrattazione di secondo livello in GTT con particolare riferimento ai risultati raggiunti e ai

cambiamenti epocali registrati negli ultimi anni per i quali l'azienda ha ottenuto numerosi riconoscimenti anche internazionali.

Summary - *Industrial Relations in the Turin Transport Group (Article in Italian)* - This article provides a profile of the Turin Transport Group (GTT), focusing on the particular characteristics of the local transport sector, especially with regard to human resources management, and highlights the fact that the employment relationship in this sector is considered to be in a third category, distinct from the public and the private sector. The particular characteristics also concern the nature of the productive process: in a labour-intensive industry, most of the employees are front-line personnel, and there is no chance of «stockpiling» resources, in the sense that the production and delivery of services take place simultaneously. In this context «zero-sum» bargaining, based on the idea that an advantage for one party corresponds to a loss for the other party, as part of a conflict-based approach, gives rise to an imbalance between the parties, often damaging third parties, who are the first to suffer the consequences. The paper argues that there is a need to identify common interests between the parties, focusing on the future of the company, on the idea of providing a service to the community, and the creation of added value and new opportunities (for the employer and the workers but also for the local community), as well as factors giving rise to a competitive advantage. In such a framework, it is argued that the employer and the trade unions, while maintaining a clear division of roles, can become partners in a project aimed at generating value and satisfying third-party interests within the bargaining process. This means adopting a stakeholder-centred model of concertation and social dialogue. After considering the theoretical and value framework, the paper provides an account of company-level bargaining in the Turin Transport Group, with particular reference to the major changes taking place in recent years, in relation to which the achievements of the company have received recognition also at an international level.

William Bromwich *Lessico negoziale, contesto culturale e processi comunicativi nello sciopero nei servizi essenziali a New York*

Riassunto - *Lessico negoziale, contesto culturale e processi comunicativi nello sciopero nei servizi essenziali a New York* - L'A. mette in evidenza il fatto che il termine strike nel contesto delle relazioni industriali statunitensi non viene reso bene dal termine «sciopero», visto che le differenze nel quadro istituzionale e nella pratica tra i due sistemi sono notevoli. Viene proposta un'analisi del contesto culturale e dei processi comunicativi relativi allo sciopero ad oltranza che ha paralizzato i trasporti pubblici a New York nel dicembre 2005, il primo nella città dal 1980. Le varie fasi della vertenza vengono esaminate anche attraverso le dichiarazioni pubbliche dei rappresentanti delle parti sociali e delle autorità pubbliche, evidenziando il ruolo fondamentale nei processi comunicativi dei mediatori e l'importanza di un canale indiretto e mediato di comunicazione al fine di raggiungere un accordo in una vertenza complessa riguardante questioni come il trattamento pensionistico, i contributi sanitari e le procedure disciplinari, con una serie di reciproche concessioni. Viene evidenziata una certa discrepanza tra le dichiarazioni pubbliche e gli accordi raggiunti. Per una più precisa identificazione degli istituti e delle pratiche esaminate, vengono fornite delle indicazioni sulla terminologia in lingua inglese.

Summary - *The language of negotiation, cultural context and communicative processes in the transportation strike in New York (Article in Italian)* - This paper highlights the fact that the term «strike» in the US industrial relations context does not correspond exactly to the Italian term sciopero, bearing in mind the considerable differences in the institutional framework and practices in the two systems. The paper provides an analysis of the cultural context and communicative processes relating to the strike which paralysed public transportation in New York in December 2005, the first in the city since 1980. The various phases of the dispute are examined also through the public statements of the representatives of the two negotiating parties, and the public authorities, pointing out the fundamental role in the communicative process of the mediators, and the importance of an indirect and mediated channel of communication for the purposes of reaching an agreement, in a complex dispute concerning pension rights, health contributions, and disciplinary procedures, with a series of trade-offs between the parties. Mention is made of the discrepancy between the public statements and the agreements reached. In order to ensure a proper identification of the processes and practices examined, the original terms in English are given.

Agostino Megale *Nuova politica dei redditi e qualità della contrattazione*

Riassunto - *Nuova politica dei redditi e qualità della contrattazione* - L'A. muove, nella sua analisi, dalla constatazione che ragionare sulle condizioni normative e retributive del rapporto di lavoro significa porre l'accento sul problema fondamentale relativo a come «fare contrattazione». Da questa prospettiva, l'A. evidenzia la necessità di costruire una posizione unitaria dei sindacati confederali con l'obiettivo di rilanciare una nuova politica dei redditi all'insegna della crescita delle retribuzioni nette, di una quota maggiore di produttività da distribuire al lavoro e da investire in ricerca e formazione, di una nuova qualità dei diritti capace di dare risposte adeguate alle trasformazioni del lavoro e delle prestazioni. Con riferimento poi al

contenuto specifico di una nuova politica dei redditi, sulla scorta di una attenta ricostruzione dell'andamento reddituale nel periodo compreso tra il 1992 ed il 2004, l'A. afferma che punto fondamentale di qualsiasi ragionamento in questa direzione deve essere l'attenzione per la componente distributiva e la idoneità del sistema a garantire il potere di acquisto reale delle retribuzioni. L'A. sottolinea inoltre che tale sistema necessita di un'azione di governo che valorizzi il ruolo delle parti sociali e le funzioni della concertazione non solo a livello nazionale, ma anche regionale, provinciale e locale. Una nuova politica contrattuale, infatti, non può limitarsi alla sola politica salariale, ma deve essere in grado di garantire nuovamente al sindacato la stessa capacità di rappresentanza e di tutela degli interessi dei lavoratori di cui godeva negli anni passati. In questo sistema il sindacato, come attore fondamentale, potrà svolgere la propria azione creando i presupposti per una effettiva valorizzazione del lavoro con particolare riguardo al miglioramento delle condizioni di lavoro e ad una sempre maggiore promozione della componente, ormai centrale, della formazione lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

Summary - *A new incomes policy and approach to collective bargaining (Article in Italian)* - This paper takes as its starting point the fact that any discussion of pay and employment conditions requires a way of dealing with the fundamental problem of collective bargaining. In this connection the author highlights the need to construct a unitary position for the confederal trade unions with a view to launching a new incomes policy aimed at increasing net remuneration, with a larger share of productivity growth to be distributed to employees and invested in research and development, and a new conception of rights aimed at providing adequate responses to the transformation of work processes and conditions. With regard to the specific content of a new incomes policy, on the basis of a careful analysis of trends in remuneration between 1992 and 2004, the author argues that an essential feature of any approach of this kind is a careful consideration of the criteria of distribution, and the ability of the system to safeguard the purchasing power of wages and salaries. The paper underlines the fact that such an approach requires support from the government for social dialogue and tripartite dialogue not only at a national but also at a regional, provincial and local level. The new collective bargaining policy should not be limited to matters of pay, but needs to safeguard the representativeness of the unions and enable them to defend workers' interests as in the past. In this system the trade unions, as fundamental actors, can perform their function by promoting the conditions for an improvement of the quality of work with particular reference to working conditions, giving greater priority to lifelong learning and training.