

LUIGI CAVALLARO

Giudice del lavoro in Palermo

DANIELA PALMA

Economista ENEA

COME (NON) USCIRE DAL DUALISMO DEL MERCATO
DEL LAVORO: NOTE CRITICHE SULLA PROPOSTA
DI CONTRATTO UNICO A TUTELE CRESCENTI

SOMMARIO: 1. Il dualismo *insiders-outsiders*. — 2. Gli argomenti presentati a sostegno della proposta di contratto unico a tutele crescenti. — 3. Una rettifica empirica su esportazioni e capitale umano. — 4. La specializzazione produttiva del nostro sistema di imprese: ossia, la reale natura del problema — 5. Perché l'art. 18 St. lav. non è responsabile del dualismo. — 6. Conclusioni.

1. Pochi dubbi possono sussistere sul fatto che il mercato del lavoro italiano è attualmente segmentato in (almeno) due comparti tra loro non comunicanti: da un lato, infatti, abbiamo coloro che sono occupati stabilmente a tempo indeterminato e godono del sistema di tutele inderogabili apprestato dal legislatore e dalla contrattazione collettiva; dall'altro lato, abbiamo coloro ai quali l'accesso al «posto sicuro» è attualmente precluso e per i quali il lavoro o è negato *tout court* o si dà nella forma del precariato e del sommerso, privo di alcuna tutela.

I primi, nella terminologia economica corrente, sono gli *insiders*: si tratta di lavoratori per lo più maschi, adulti, impiegati a tempo indeterminato in aziende private o alle dipendenze della pubblica amministrazione; i secondi sono gli *outsiders*: in larga maggioranza donne e giovani, cui si aggiunge adesso una larga fetta di immigrati, clandestini e non, veri e propri *free-lance* nel mercato delle braccia.

Fornire una dimensione quantitativa precisa del fenomeno non è semplice: grande incertezza regna ancora sul punto tra gli addetti

ai lavori. Sembra certo, comunque, che tra gli *outsiders* rientri una fetta significativa del mercato del lavoro: secondo talune stime (1), sarebbero circa 3,5 milioni di persone (pari al 15,3% dell'occupazione), cui naturalmente andrebbero sommati i lavoratori in nero e i disoccupati (press'a poco, altri 4 milioni di individui).

Giusta un'opinione che ormai possiamo definire maggioritaria (2), in un mercato del lavoro così strutturato la rigidità normativa vieta sostanzialmente agli *outsiders* di competere con gli *insiders* per l'accaparramento dei posti di lavoro disponibili; e se una qualche forma di rigidità può comunque giustificarsi per evitare una disastrosa «concorrenza hobbesiana» (3) tra i primi e i secondi, la sua compatibilità con gli artt. 3 e 4 Cost. può affermarsi se — e soltanto se — la condizione di lavoro irregolare in cui una parte dei lavoratori viene necessariamente a trovarsi è una condizione effettivamente transitoria e reversibile a breve termine.

Più precisamente, la necessità di tutelare il lavoratore occupato dal recesso del datore di lavoro può dirsi costituzionalmente giustificata soltanto se, unitamente ad essa, si afferma la necessità di assicurare un ricambio costante tra occupati e non; diversamente, la rigidità «in uscita» assicurata dalla normativa legale sul licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo si porrebbe in contrasto con la stessa Costituzione, giacché, sclerotizzando la contrapposizione tra *insiders* e *outsiders*, «recherebbe di fatto sistematicamente vantaggio soltanto a una parte privilegiata della forza lavoro, derivandone soltanto danno per l'altra parte: la "casta inferiore" degli irregolari e dei disoccupati di lungo periodo», per i quali gli artt. 3 e 4 Cost., che impongono all'ordinamento statale di perseguire l'uguaglianza effettiva tra i cittadini e garantire il diritto di tutte e tutti al lavoro, rimarrebbero un pietoso *flatus vocis* (4).

(1) E. MANDRONE, *Quanti sono i lavoratori atipici*, *www.lavoce.info*, 15 marzo 2008.

(2) All'origine della quale si può collocare il saggio seminale di A. ICHINO e P. ICHINO, *A chi serve il diritto del lavoro. Riflessioni interdisciplinari sulla funzione economica e la giustificazione costituzionale dell'inderogabilità delle norme giuslavoristiche*, *q. Riv.*, 1994, I, 459 ss.

(3) La colorita espressione è di R. SOLOW, *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, tr. it. Bologna, 1994, 53.

(4) A. e P. ICHINO, *A chi serve il diritto del lavoro*, cit., spec. 492-494.

Ma da cosa ha origine il dualismo del nostro mercato del lavoro? Molto diffusa è l'idea secondo cui le cause sarebbero sostanzialmente due: da una parte, un *deficit* di formazione degli *outsider*, la cui offerta di lavoro non riuscirebbe per ciò a incontrarsi con la domanda di professionalità espressa dal sistema delle imprese; dall'altra parte, l'art. 18 St. lav., che — tutelando in modo rigido il lavoratore occupato dal rischio di licenziamento — disincentiverebbe gli imprenditori dall'assunzione a tempo indeterminato. E da codesta diagnosi discende l'individuazione degli strumenti che dovrebbero porre fine al dualismo: anzitutto, la sostituzione dell'attuale, enorme congerie di tipologie contrattuali flessibili con un contratto unico di lavoro a tempo indeterminato, caratterizzato da un percorso a tappe verso la stabilità; in secondo luogo, una riforma degli ammortizzatori sociali (dalla cassa integrazione guadagni all'indennità di disoccupazione), che ne superi l'attuale frammentazione e parzialità e li renda finalmente idonei ad accompagnare il lavoratore rimasto privo di occupazione in un percorso di riorientamento formativo adeguato a consentirgli l'acquisizione delle conoscenze necessarie per incrociare nuovamente una domanda di lavoro in rapida evoluzione per effetto delle trasformazioni tecnologiche (5).

2. L'idea di un contratto di lavoro unico a tutele crescenti è stata proposta circa due anni or sono da Tito BOERI e Pietro GARIBALDI (6) ed è stata trasfusa in un «manifesto» presentato dallo

(5) Si vedano a quest'ultimo riguardo i contributi raccolti in *Non basta dire no*, a c. di F. DEBENEDETTI, Milano, 2002, dove tra l'altro viene ripresa la proposta di modifica dell'art. 18 St. lav. avanzata in P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne*, Milano, 1996. Non è qui possibile dar conto del cospicuo dibattito che essa ha generato fra i giuslavoristi: rinviamo a R. DEL PUNTA, *Il diritto del lavoro fra due secoli: dal Protocollo Giugni al Decreto Biagi*, in *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana. Teorie e vicende dei giuslavoristi dalla Liberazione al nuovo secolo*, a c. di P. ICHINO, Milano, 2008, spec. 306 ss.

(6) T. BOERI, P. GARIBALDI, *Un sentiero verso la stabilità*, *www.lavoce.info*, 8 maggio 2006; IDD., *Un unico contratto e tante delucidazioni*, *ivi*, 13 settembre 2007. Sulla medesima scia si vedano anche gli interventi di R. DEL PUNTA, *Stabili per legge?*, *ivi*, 17 novembre 2006; P. POTESTIO, *Il vero nodo della precarietà*, *ivi*, 18 febbraio 2008. Ma l'idea originaria di un contratto unico, che omogeneizzasse le tutele attualmente differenti proprie del lavoro subordinato e di quello parasubordinato, risale in realtà a P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del*

stesso BOERI e da Tiziano TREU il 18 settembre 2007 (7). In sintesi, i neoassunti, dopo un periodo di prova di sei mesi (durante e al termine del quale potrebbero essere licenziati *ad nutum*, come avviene anche oggi), verrebbero coinvolti in un «periodo di inserimento», che durerebbe fino al terzo anno d'impiego e sarebbe tutelato dall'art. 18 St. lav. solo per ciò che concerne il licenziamento discriminatorio; il licenziamento disciplinare e quello per motivi economici o organizzativi, ove riconosciuti illegittimi, darebbero luogo, invece, solo a un'indennità crescente in funzione dell'anzianità di servizio. Dal terzo anno in poi, infine, la tutela dell'art. 18 St. lav. andrebbe estesa anche ai nuovi assunti, s'intende lì dove l'impresa abbia più di quindici dipendenti: per le imprese di dimensioni inferiori, infatti, la disciplina resterebbe tale e quale, e di reintegra in caso di licenziamento illegittimo non se ne potrebbe (come già non se ne può) parlare (8).

La proposta in discorso è stata recentemente ripresa in un più ampio studio volto a dimostrare che la variabile realmente rilevante ai fini della competitività del nostro sistema produttivo è la dimensione d'impresa, sia pur «congiuntamente a una serie di altri fattori, come la produttività, la composizione della forza-lavoro, la capacità d'innovare, l'accesso ai mercati finanziari e la struttura di *governance* e proprietaria dell'impresa» (9).

Più specificamente, secondo gli autori di questo studio (che, al fine di valutare la più recente evoluzione della competitività del sistema produttivo italiano, passa in rassegna la posizione delle imprese sui mercati internazionali attraverso l'analisi degli andamenti delle esportazioni), «esistono soglie dimensionali, di effi-

lavoro, Milano, 1989, ed è stata riproposta da ult. in Id., *Scenari di riforma del mercato del lavoro italiano*, *Italianieuropei*, n. 4/2008.

(7) Ne riferisce A. TROCINO, *Contratto unico alla Sarkò? Veltroni apre, no di Damiano*, «Corriere della sera», 19 settembre 2007.

(8) È opportuno ricordare che lo schema normativo delineato nel testo non è l'unico riconducibile all'idea del contratto unico a tutele crescenti: alcune significative varianti si leggono nel progetto proposto in M. LEONARDI, M. PALLINI, *Contratto unico contro la precarietà*, *NelMerito.com*, 19 febbraio 2008.

(9) G. BARBA NAVARETTI, M. BUGAMELLI, R. FAINI, F. SCHIVARDI, A. TUCCI, *Le imprese e la specializzazione produttiva dell'Italia. Dal macrodeclino alla microcrescita?*, in *Come sta cambiando l'Italia*, a c. di R. BALDWIN, G. BARBA NAVARETTI, T. BOERI, Bologna, 2007, 42. La proposta del «sentiero a tappe verso la stabilità» è argomentata nel contributo di T. BOERI, O. DESSY, P. GARIBALDI, P. MONTI, M. PELLIZZARI, *Per un atterraggio morbido*, *ivi*, 155 s.

cienza, di livello tecnologico, che limitano le attività internazionali, indipendentemente dal settore di appartenenza»; di conseguenza, non è vero che sia la specializzazione settoriale il principale fattore di debolezza strutturale della nostra economia: «sia che svolga attività di tipo tradizionale, come l'abbigliamento, oppure avanzate, come la meccanica strumentale, un'azienda per integrarsi nei mercati internazionali deve crescere, acquisire capitale umano, investire in innovazione e nuove tecnologie, modificare la sua struttura organizzativa» (10).

Ne vengono, ovviamente, precise indicazioni di *policy*. Anzi-tutto, sarebbe inutile, a loro avviso, cercare di «identificare i settori più dinamici» e incentivare le imprese a spostarsi verso di essi: al contrario, «politiche selettive di tipo verticale rischiano di introdurre forti distorsioni nel sistema produttivo» (11), tanto più che il «nuovo paradigma» della globalizzazione si manifesterebbe ormai attraverso uno «spacchettamento» (*unbundling*) che non concernerebbe più l'impresa nel suo insieme, ma singole fasi della sua produzione (o, al limite, singole mansioni), cosicché politiche industriali volte a spostare imprese o lavoratori verso settori ad alto valore aggiunto potrebbero «rivelarsi inutili» (12), analogamente all'abitudine di «classificare vincitori e perdenti della globalizzazione in base al settore in cui lavorano o all'insieme di competenze che hanno» (13).

Piuttosto, se è vero che «la competitività internazionale delle imprese cresce in modo continuo all'aumentare della dimensione», servirebbero «misure di tipo orizzontale, non selettive», capaci di incidere sulla «scarsa presenza di grandi imprese nel sistema produttivo italiano»: queste (sole) potrebbero rivelarsi «particolarmente efficaci se ci sono fattori comuni a tutte le imprese, come la ricerca e il capitale umano» (14).

Ora, è proprio su quest'ultimo versante che, ad avviso dei suoi sostenitori, la proposta di contratto unico a tutele crescenti po-

(10) G. BARBA NAVARETTI *et al.*, *Le imprese e la specializzazione produttiva dell'Italia*, cit., 44-45.

(11) *Ivi*, 45.

(12) R. BALDWIN, *Globalizzazione, la sfida dell'«unbundling»*, in R. BALDWIN, G. BARBA NAVARETTI, T. BOERI, *Come sta cambiando l'Italia*, cit., 21.

(13) *Ivi*, 31.

(14) G. BARBA NAVARETTI *et al.*, *op. loc. ult. cit.*

trebbe rivelarsi particolarmente utile. Il c.d. «periodo d'inserimento» di tre anni verrebbe infatti a costituire il periodo in cui «datore di lavoro e lavoratore investono in capitale umano specifico all'azienda» (15), determinando conseguentemente un miglioramento della capacità lavorativa del prestatore. E codesto miglioramento del capitale umano, dal canto suo, permetterebbe di scongiurare il pericolo che, al termine del terzo anno d'impiego, il datore di lavoro possa licenziare il lavoratore, adducendo pretestuosamente motivi economici e sbarazzandosene così con pochi soldi d'indennità, per riassumerne subito dopo un altro e così via all'infinito: una volta completata la formazione, per l'impresa che ha così lungamente investito sarebbe «molto costoso» (16) separarsi dal dipendente, il che renderebbe improbabili eventualità del genere.

È un'idea plausibile? Se ne può, se ne deve dubitare.

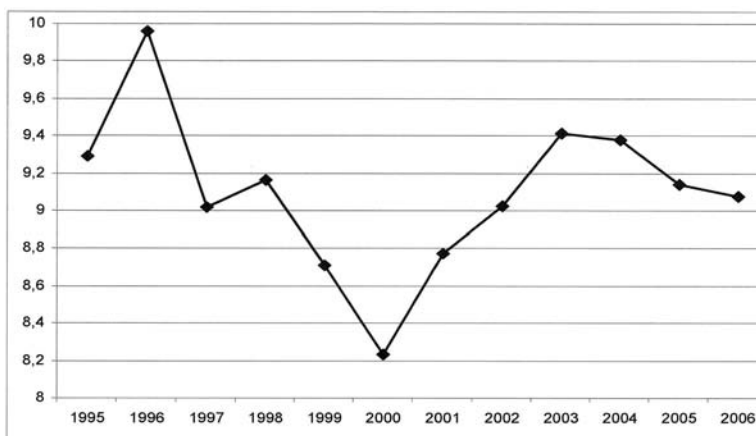
3. Va anzitutto rilevato che le timide evidenze di un recupero competitivo delle nostre esportazioni nel corso del 2006 sono state superate da quelle, naturalmente più accurate, relative a tutto il 2006, in base alle quali non è dato rinvenire alcun recupero [fig. 1]. Le parziali indicazioni positive relative al 2007 [fig. 2] sembrano d'altra parte riflettere analoghe tendenze che, in periodi di domanda meno dinamica, hanno già in passato premiato la più arretrata composizione dell'*export* italiano (17). Sembra dunque doversi escludere che ci sia stato alcun *sostanziale* recupero delle nostre esportazioni.

(15) T. BOERI *et al.*, *Per un atterraggio morbido*, cit., 155.

(16) Così specialmente T. BOERI, P. GARIBALDI, *Un sentiero verso la stabilità*, cit.

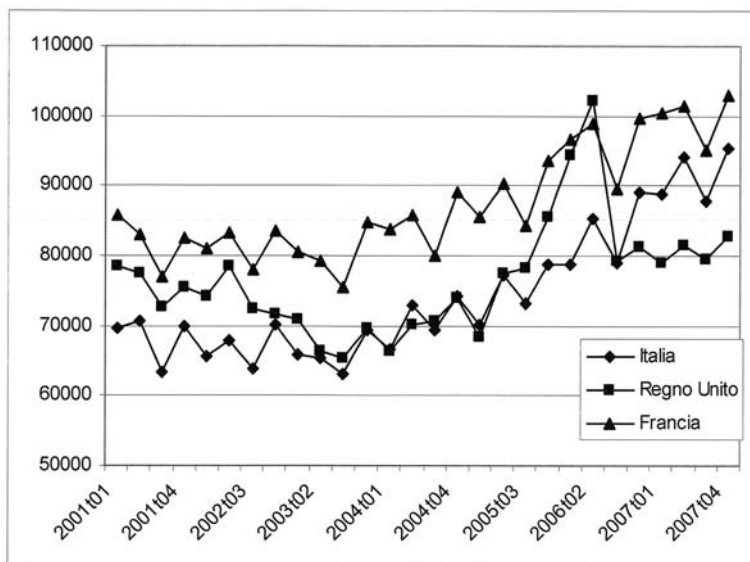
(17) Si veda al riguardo F. ONIDA, *Se il piccolo non cresce. Piccole e medie imprese italiane in affanno*, Bologna, 2004.

Figura 1 - Quota delle esportazioni di merci dell'Italia sul totale G7.



Fonte: elaborazione su dati del commercio internazionale ONU-Ocse.

Figura 2 - Andamento delle esportazioni totali di merci — Dati trimestrali (milioni di euro correnti).



Fonte: EUROSTAT-BOP.

Sulla stessa linea sono i dati recentemente diffusi dall'Ocse sulle prospettive di sviluppo dei maggiori paesi industriali, illustrate attraverso il cosiddetto indice composito CLI (18), che, confermando le tendenze registrate a partire dall'inizio dell'anno in corso, evidenziano la prosecuzione di un marcato rallentamento dell'attività produttiva nel nostro Paese. Pur segnalando una diffusa stagnazione della crescita nelle maggiori economie industriali, i dati dell'Ocse appaiono infatti particolarmente preoccupanti per l'Italia, che da tempo presenta un consistente divario di sviluppo rispetto ai principali paesi dell'Unione Europea. E di tenore analogo sono le previsioni diffuse dal Fondo Monetario Internazionale, che — nell'ambito del complessivo rallentamento che si va prefigurando per l'economia mondiale nel 2008 — assegnano all'Italia la peggior situazione di sviluppo dell'area euro, con proiezioni di crescita dello 0,5% confermate anche per il 2009 (19).

Sempre su un piano macroeconomico, poi, appare decisamente discutibile l'affermazione secondo cui la perdita di terreno del nostro sistema produttivo avrebbe coinvolto, in maniera più o meno uniforme, tutti i settori. I dati relativi al commercio internazionale dei prodotti *high-tech* (20) evidenziano infatti come la caduta competitiva in questo comparto («agevolata», per così dire, da una precedente debolezza) abbia preceduto quella che negli ultimi anni — e soprattutto dopo il 2000 — si è fatta sentire in tutti gli altri settori, specie in quelli tipici del c.d. *made in Italy*. E che si tratti di un processo rilevante è confermato dai *deficit* commerciali negativi e crescenti che, a partire dalla seconda metà degli anni '90, abbiamo registrato nel comparto *high-tech* rispetto ai maggiori paesi dell'Unione europea, con i quali — vale la pena ricordarlo - si attua più del 60% del commercio di questi prodotti [fig. 3]: si tratta di *deficit* commerciali che testimoniano di una divergenza avente ormai carattere strutturale (21).

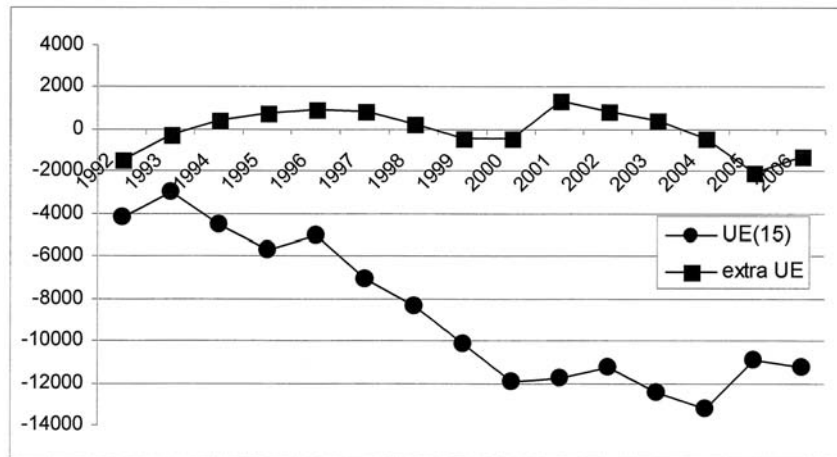
(18) Ocse, *Composite Leading Indicator*, «News Release», 5 settembre 2008.

(19) Imf, *World Economic Outlook*, 9 aprile 2008 e Imf, *World Economic Outlook update*, luglio 2008.

(20) Si vedano sul punto *L'Italia nella competizione tecnologica internazionale. Quarto Rapporto*, a c. di S. FERRARI, P. GUERRIERI, F. MALERBA, S. MARIOTTI, D. PALMA, Milano, 2004; *L'Italia nella competizione tecnologica internazionale. Quinto Rapporto*, a c. degli stessi AA., Milano, 2007.

(21) Per maggiori approfondimenti rinviamo a D. CIRIACI, D. PALMA, *The*

Figura 3 - Saldi commerciali dell'Italia nei prodotti high-tech (mld di euro correnti).



Fonte: elaborazione su dati ISTAT.

role of knowledge-based supply specialisation for competitiveness: a spatial econometric approach, in corso di pubblicazione in *Papers in Regional Science*, dove - attraverso l'esame di evidenze riferite all'assetto geo-economico del tessuto produttivo italiano - si mostra come la perdita di competitività nelle esportazioni *high-tech* abbia concorso alla perdita di competitività dell'*export* manifatturiero e come un ruolo dominante sia stato infine assunto dall'azione di traino della domanda internazionale. In effetti, che quest'ultima debba essere candidata al rango di determinante principale dello stimolo delle esportazioni emerge (seppure inintenzionalmente) anche in G. BARBA NAVARETTI *et al.*, *Le imprese e la specializzazione produttiva dell'Italia*, cit.: nell'indagare le caratteristiche strutturali delle imprese che manifestano maggiore «propensione ad esportare», essi non si preoccupano di chiarire se codeste caratteristiche siano *di per sé capaci* di incidere sulla capacità di imporsi sui mercati esteri, ma dal loro stesso studio vien fuori che, suddividendo le esportazioni per classe dimensionale di impresa, il *trend* del periodo 1991-2005 è stato praticamente *lo stesso per tutte*, piccole, medie o grandi che fossero (*op. ult. cit.*, fig. 2.10). Il che, appunto, consente di individuare nella dinamica della domanda internazionale la *causa causans* della dinamica dell'*export*, mentre declassa il nodo della dimensione di impresa al rango di *condizione necessaria, ma non sufficiente*.

Non meno perplessi ci lasciano le considerazioni circa il preteso *deficit* di formazione degli *outsiders*, che — giusta l'analisi in questione — costituirebbe un rilevante freno rispetto alla crescita dimensionale delle imprese, refluendo negativamente sulla loro propensione a esportare (22).

In effetti, che alla radice dei problemi d'innovazione del nostro sistema produttivo e, in ultima analisi, della sua competitività ci sia un problema di scarsità di «capitale umano» qualificato è un'ipotesi che trova ampi consensi nel dibattito corrente di *policy* (23). E non c'è dubbio che a sostegno di essa giochino i dati sulla composizione del capitale umano in relazione al titolo di studio, che mostrano come la quota di popolazione con titolo di studio superiore sia in Italia pari a circa la metà della media dei Paesi dell'UE (15%), nonostante l'aumento di laureati che si è registrato negli ultimi anni (grazie all'introduzione delle «lauree brevi») e la sensibile riduzione del numero di coloro che non conseguono un diploma superiore (24).

Tuttavia, all'evidenza della scarsa quota di laureati se ne contrappone un'altra inequivocabilmente contraddittoria, relativa al tasso di disoccupazione dei laureati: quest'ultimo, infatti, risulta *superiore* rispetto a quello dei diplomati nella fascia d'età inferiore ai 40 anni. Non solo, ma le più alte quote di contratti di lavoro c.d. «instabili» si riscontrano *proprio tra i lavoratori laureati*: quasi un terzo dei parasubordinati, infatti, è laureato, mentre fra i dipendenti la quota dei laureati è poco più del 10% (25).

Già sulla scorta di queste considerazioni sembrerebbe dunque evidenziarsi un'anomalia: sembrerebbe infatti che il nostro Paese soffra di un'inspiegabile *contraddizione* tra la sua offerta e la sua domanda di lavoro. Un'analisi più approfondita delle caratteristiche *qualitative* della domanda e dell'offerta di lavoro ci consente tuttavia di comprendere come «scarsità di capitale umano qualificato» e «scarsità di domanda di lavoro qualificato» siano in realtà due facce di *uno stesso problema*.

(22) Cfr. G. BARBA NAVARETTI *et al.*, *op. ult. cit.*, 47.

(23) Si vedano ad es. gli studi raccolti in *Oltre il declino*, a c. di T. BOERI, R. FAINI, A. ICHINO, G. PISAURO, C. SCARPA, Bologna, 2005.

(24) Cfr. al riguardo M. RAITANO, S. SUPINO, *A proposito di declino: la questione del capitale umano*, *Meridiana*, 54 (2005), 95-98.

(25) *Ibidem*.

4. In effetti, se davvero la crescita della dimensione di impresa stimolasse la domanda di personale più qualificato, si potrebbe immaginare di realizzare un adeguamento «dinamico» dell'offerta al crescere della dimensione d'impresa. Ma la domanda di lavoro, in Italia, è strutturalmente debole: lo dimostra con forza la caduta dei tassi di attività (sintomatica di fenomeni di scoraggiamento di ampie fette di potenziali lavoratori dalla ricerca di posti di lavoro) che si concentra proprio nelle fasce più giovani, quelle che — come s'è detto — più di tutte soffrono del dualismo del mercato del lavoro nazionale [tab. 1].

Il punto che maggiormente c'interessa è però un altro. A nostro avviso, infatti, il *deficit* di domanda di lavoro qualificato dipende in modo decisivo dall'appartenenza dell'insieme delle nostre imprese a un sistema industriale con caratteristiche di specializzazione produttiva sostanzialmente diverse da quelle dei maggiori Paesi europei.

Per chiarire questo punto, vale la pena di prendere le mosse dalle recentissime statistiche diffuse dall'EUROSTAT circa la composizione del capitale umano in relazione alla sua formazione e al suo impiego in attività «ad alta qualificazione scientifico-tecnologica» (26). Si tratta infatti di statistiche che consentono di collegare caratteristiche rilevanti della qualità del capitale umano (segnatamente, il titolo di studio) con la «qualità» della domanda che ad esso si rivolge, in modo da disporre di un indice della propensione specifica delle imprese a richiedere capitale umano di elevata qualificazione.

(26) La caratteristica peculiare delle statistiche EUROSTAT sul capitale umano consiste nel definire l'offerta di lavoro richiesta in «attività ad alta qualificazione scientifico-tecnologica». Così facendo, è possibile dare conto dell'*effettiva* domanda di lavoro che un'economia avanzata «basata sulla conoscenza» è in grado di esprimere, superando le approssimazioni che nascono dal riferire gli occupati alle classificazioni industriali, stilate sul criterio dell'«attività prevalente». Le recenti analisi pubblicate da EUROSTAT (*Statistics in Focus*, 103/2007, 1 aprile 2007, *Highly qualified workers in science and technology*) mostrano in effetti come questa particolare dimensione del capitale umano emerga come una discriminante assai significativa delle economie europee maggiormente dinamiche e competitive e come la variabile in questione possa essere assunta quale *proxy* dello sviluppo dell'«economia della conoscenza» nei diversi Paesi.

Tabella 1. Tassi di attività lavorativa e indici rispetto alla media dell'UE (15), anno 2006

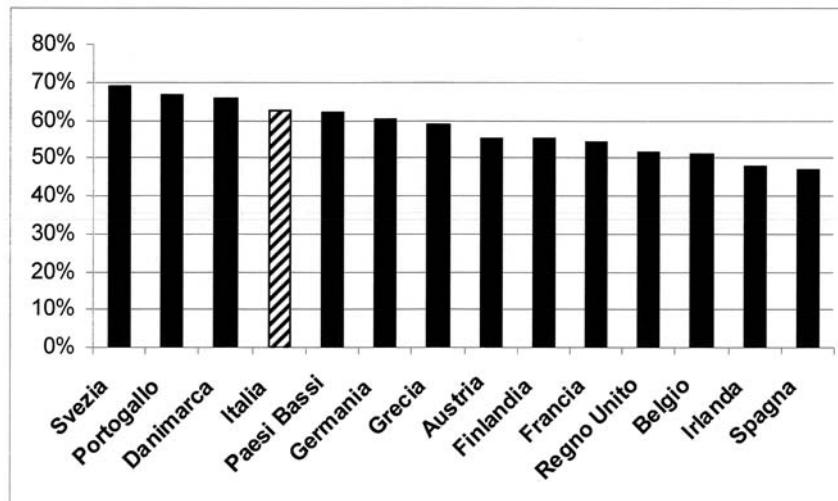
| | Totale 15_64 | | Classe 15_24 | | Classe 25_54 | | Classe 55_64 | |
|---------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | | | | | | | | |
| Unione Europea a 15 | 71,7 | 100 | 47,9 | 100,0 | 84,7 | 100,0 | 48,4 | 100,0 |
| Belgio | 66,5 | 92,7 | 34,7 | 72,4 | 84,5 | 99,8 | 33,6 | 99,4 |
| Danimarca | 80,6 | 112,4 | 69,9 | 145,9 | 88,9 | 105,0 | 63,2 | 130,6 |
| Germania | 75,3 | 105,0 | 50,3 | 105,0 | 87,6 | 103,4 | 55,2 | 114,0 |
| Irlanda | 71,8 | 100,1 | 54,7 | 114,2 | 81,5 | 96,2 | 54,4 | 112,4 |
| Grecia | 67 | 93,4 | 32,4 | 67,6 | 82 | 96,8 | 43,9 | 90,7 |
| Spagna | 70,8 | 98,7 | 48,2 | 100,6 | 82 | 96,8 | 46,8 | 96,7 |
| Francia | 70 | 97,6 | 38,4 | 80,2 | 87,8 | 103,7 | 40,5 | 83,7 |
| Italia | 62,7 | 87,4 | 32,5 | 67,8 | 77,8 | 91,9 | 33,4 | 69,0 |
| Paesi Bassi | 77,4 | 107,9 | 70,8 | 147,8 | 87,1 | 102,8 | 49,6 | 102,5 |
| Austria | 73,7 | 102,8 | 59,4 | 124,0 | 87,1 | 102,8 | 36,8 | 76,0 |
| Finlandia | 75,2 | 104,9 | 51,8 | 108,1 | 87,8 | 103,7 | 58,5 | 120,9 |
| Svezia | 78,8 | 109,9 | 51,3 | 107,1 | 89,4 | 105,5 | 72,8 | 150,4 |
| Regno Unito | 75,5 | 105,3 | 61,9 | 129,2 | 84,5 | 99,8 | 59,1 | 122,1 |

Fonte: EUROSTAT.

Ebbene, considerando i laureati occupati in attività «ad alta qualificazione scientifico-tecnologica» e rapportandoli al totale dei laureati, possiamo immediatamente verificare che un laureato italiano ha probabilità uguali se non superiori ai suoi colleghi europei di trovare impiego in occupazioni ad alta qualificazione scientifico-tecnologica [fig. 4].

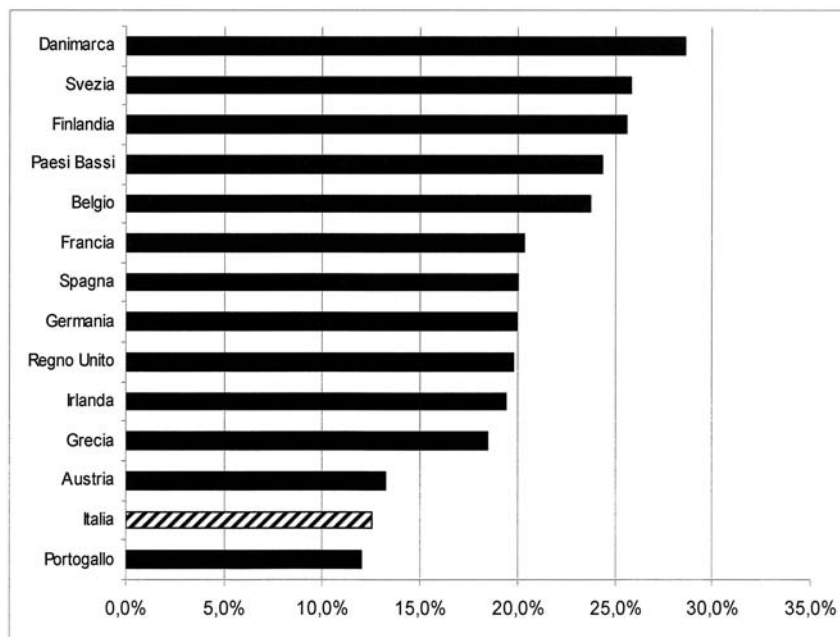
Se poi leggiamo questo risultato unitamente al fatto che la percentuale dell'occupazione totale dei laureati occupati in attività «ad alta qualificazione scientifico-tecnologica» è molto al di sotto di quella relativa agli altri Paesi europei [fig. 5], sembra possibile affermare che la cosiddetta «insufficienza di capitale umano qualificato» sia *semplicemente calibrata sulla domanda aggregata di «lavoro qualificato»*. E la presenza di laureati disoccupati, talvolta in misura maggiore dei diplomati, cesserebbe in quest'ottica di costituire una «anomalia» in cerca d'autore.

Figura 4 - Quota dei laureati occupati in «attività ad alta qualificazione scientifico tecnologica» («Domanda specifica» di laureati in aree ad elevata qualificazione, classe di età 25-64), anno 2006



Fonte: elaborazione su dati EUROSTAT (*Human Resources in Science and Technology*).

Figura 5 - Quota dei laureati occupati in attività «ad alta qualificazione scientifica tecnologica» sul totale degli occupati («domanda aggregata» di laureati in aree di elevata qualificazione, classe di età 25-64), anno 2006



Fonte: EUROSTAT (*Human Resources in Science and Technology*).

In altri termini, quelle che a prima vista appaiono come contraddizioni del nostro mercato del lavoro possono essere rettamente intese solo ampliando il ragionamento alle caratteristiche di specializzazione del nostro sistema produttivo: un sistema che è del tutto insufficiente a esprimere una domanda aggregata di lavoro qualificato e a innescare conseguentemente l'avvio di meccanismi virtuosi nel funzionamento del mercato del lavoro.

Non vogliamo con ciò affermare che politiche pubbliche orientate alla formazione debbano di per sé essere inefficaci. Ma per gli stessi motivi per cui è plausibile supporre che un fisico nucleare avrebbe serie difficoltà a trovare un impiego coerente col suo corredo di professionalità in una società i cui imprenditori fossero dediti alla pastorizia, vogliamo sottolineare che politiche del ge-

nere *saranno inefficaci* se, contemporaneamente, non si realizzeranno trasformazioni importanti del nostro tessuto produttivo e della sua specializzazione.

Del resto, nemmeno quanti insistono sulle pretese carenze di capitale umano hanno potuto fare a meno di rilevare che, tra il 1988 e il 2004, la crescita occupazionale percentualmente più forte si è avuta nei settori a media intensità di attività di ricerca e sviluppo, quella più forte in assoluto nei settori a bassa intensità di attività di ricerca e sviluppo e quella più debole, sia in termini percentuali che assoluti, nei settori con utilizzo di capitale umano qualificato (27). E analogo *trend* hanno mostrato, nella primavera del 2006, i primi, timidi segnali di ripresa delle assunzioni, specie nel Nord-Est del Paese. La domanda di figure professionali si è rivelata infatti prevalentemente orientata verso qualifiche medio-basse: solo il 25% di richieste, infatti, ha avuto a oggetto professioni intellettuali e di carattere tecnico, a fronte di un 20% di richieste di camerieri, cuochi o baristi e di un 40% di richieste di operai specializzati nell'industria (carpentieri, montatori, tornitori, ecc.). Addirittura, un buon 15% delle richieste concerneva operai generici: molte aziende, infatti, introducevano il terzo turno quotidiano e necessitavano perfino di fattorini o addetti alle pulizie (28).

Ora, se queste sono le «professionalità» di cui c'è bisogno, si può tranquillamente affermare che, anche concedendo che l'attuale patrimonio di conoscenze dei nostri giovani sia inadeguato, un «periodo d'inserimento» di ben tre anni rappresenterebbe un eccesso di scopo: «professioni» del genere, negli anni '50, venivano apprese in pochi mesi dai contadini meridionali che emigravano al Nord, che spesso nemmeno sapevano esprimersi in lingua italiana. Perfino considerando l'evoluzione delle tecnologie riesce difficile pensare che i giovani d'oggi, pienamente alfabetizzati e in grado di padroneggiare l'uso di videotelefonini, *personal computer*, *iPod* ecc., avrebbero bisogno di più tempo dei loro nonni per imparare a fare il tornitore o il gruista.

D'altra parte, se ciò è vero, è illusorio sperare che l'investimento in «capitale umano» possa davvero dissuadere l'imprendi-

(27) Cfr. G. BARBA NAVARETTI *et al.*, *op. ult. cit.*, 139.

(28) I dati sono stati riportati sul «Sole-24 Ore» del 7 maggio 2006.

tore dal risolvere il rapporto al termine del «periodo di inserimento» immaginato da BOERI, GARIBALDI e TREU: non c'è capitale del genere che non possa essere rimpiazzato in pochi mesi. E in questo modo, una proposta asseritamente ispirata dalla volontà di favorire la crescita dimensionale e il recupero di competitività del nostro sistema produttivo finirebbe, con tutta probabilità, coll'asssecondare il non commendevole obiettivo delle imprese di disporre di un polmone di lavoro flessibile con il quale fronteggiare il (precario) andamento del ciclo economico, preservandole dal timore di finire nelle maglie delle procedure previste per i licenziamenti individuali e/o collettivi e, soprattutto, al cospetto dei giudici del lavoro.

5. Delle «colpe» di questi ultimi son tornati recentemente a parlare due autorevoli economisti, Alberto ALESINA e Francesco GIAVAZZI. Tra i mali dell'Europa e in specie dell'Italia, a loro avviso, si deve considerare il fatto che «non solo la legge impone severe restrizioni sui licenziamenti, ma perfino che nel caso in cui i datori di lavoro si attengano ad essa, spesso intervengono i giudici, decidendo solitamente in favore dei lavoratori» (29).

L'opinione non è certo nuova: già dieci anni prima era stato proprio Pietro ICHINO a sostenere che, siccome «la legge vigente in Italia non pone affatto regole rigide, bensì contiene solo enunciazioni di principio che consentono, in sede di applicazione al caso concreto, la massima flessibilità», il fatto che il nostro sistema sia percepito come «uno dei più rigidi del mondo» non avrebbe potuto che ascriversi «al fatto che i giudici del lavoro, nell'esercizio dell'ampissimo potere discrezionale attribuito loro dalla legge in quelle materie, tendono a garantire prioritariamente l'interesse del lavoratore alla stabilità del posto rispetto alle esigenze obiettive aziendali e agli interessi degli *outsiders*, le cui speranze di accesso a un'occupazione regolare [...] sono sensibilmente ridotte dalla inamovibilità degli *insiders*» (30).

Non sappiamo su quali evidenze poggino codeste affermazioni: le poche statistiche che, a nostra conoscenza, esistono al riguardo

(29) A. ALESINA, F. GIAVAZZI, *Goodbye Europa. Cronache di un declino economico e politico*, tr. it. Milano, 2006, 80.

(30) P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, cit., 111-112.

per l'Italia non le corroborano affatto. Nel maggio 2006, infatti, l'ISTAT ha pubblicato i dati relativi alle cause di lavoro, previdenza e assistenza relativi agli anni 2000-2004: la media nazionale di accoglimento dei ricorsi in materia di licenziamenti nel biennio 2003-2004 è pari al 61,3%. E si tratta, si badi bene, di un dato che dice assai meno di quanto non sembri: innanzi tutto, perché comprende *tutte* le controversie intentate in materia di licenziamento (complessivamente, nel biennio considerato, 2.359), si applichi o no l'art. 18 St. lav.; in secondo luogo, perché include anche gli accoglimenti parziali della domanda giudiziale, che spesso riguardano capi estranei all'impugnazione del licenziamento (31).

È senz'altro vero che quelle che vanno a giudizio sono solo *alcune* delle controversie che possono insorgere fra datore di lavoro e lavoratore e che, per pervenire a una stima ragionata del «tasso di rigidità» dei giudici, bisognerebbe considerare anche la parte «sommersa» dell'*iceberg* (vale a dire la decisione del lavoratore di comportarsi bene o male, quella del datore di lavoro di licenziarlo o no, quella del lavoratore di impugnare o no il licenziamento e quella datoriale di pervenire a una conciliazione o resistere in giudizio): come è stato rettamente argomentato, non è possibile misurare «il grado di severità del giudice senza tener conto con precisione di tutto quanto accade in ciascuna delle fasi del processo di autoselezione delle parti litiganti» (32).

Il problema, tuttavia, è che, se si vuol «tener conto con precisione» di tutto ciò, bisogna rispondere a un quesito preliminare: da dove le parti litiganti ricavano le informazioni iniziali su cui congetturare? L'unico studio che s'è provato nell'arduo compito di rispondere a una domanda del genere ha concluso che «l'insieme di dati di cui disponiamo, proprio perché limitato a [una sola] azienda, fornisce soltanto una conferma iniziale, non una

(31) La divergenza sorge dal fatto che, nel compilare i moduli ISTAT, le cancellerie dei tribunali sono solite rubricare il ricorso come «impugnativa di licenziamento» anche quando contiene in aggiunta una domanda per differenze retributive. Di conseguenza, può accadere (ed è accaduto) che una sentenza che rigetta la domanda di licenziamento ma accoglie quella per differenze retributive venga rilevata dall'istituto di statistica come accoglimento della domanda relativa al licenziamento.

(32) A. ICHINO, P. ICHINO, M. POLO, *L'influenza delle condizioni del mercato del lavoro regionale sulle decisioni dei giudici in materia di licenziamento*, q. Riv., 1998, I, 23.

prova econometrica compiuta, della fondatezza dell'ipotesi interpretativa» secondo cui «il numero straordinariamente basso di licenziamenti, combinato con il numero relativamente basso di procedimenti giudiziali» indicherebbe «una diffusa consapevolezza delle parti circa il fatto che il grado di colpa ritenuto dai giudici sufficiente per giustificare il licenziamento è notevolmente più elevato e quindi più raro rispetto al grado di colpa statisticamente più frequente» (33). E tralasciando la questione che forma oggetto principale di quel lavoro, se cioè sia vero che i giudici siano più «rigidi» là dove maggiore è il tasso di disoccupazione (34), ciò significa che non c'è evidenza alcuna della supposta elevata propensione dei giudici a decidere «solitamente in favore dei lavoratori», che ALESINA e GIAVAZZI hanno denunciato invece come «atteggiamento tipico» (35).

D'altronde, neanche supponendo che l'evidenza empirica fosse di segno diverso le cose cambierebbero significativamente. Com'è noto, oltre il 90% del nostro tessuto produttivo è formato da imprese con meno di sedici lavoratori, dove l'art. 18 St. lav. non si applica affatto. Se dunque davvero la norma in esame (*rectius*: l'applicazione che ne fanno i giudici) costituisse un ostacolo all'assunzione di nuovi lavoratori, dovremmo registrare, da un lato, un aumento dell'occupazione limitato alle imprese escluse dall'applicazione del regime di stabilità reale e, dall'altro, un impedimento alla crescita dimensionale delle imprese, che potrebbe essere statisticamente evidenziato da un significativo loro addensarsi intorno alla soglia di 13-15 dipendenti. Ebbene, non solo non ci risulta

(33) *Ivi*, 29-30.

(34) L'ISTAT, nella rilevazione citata, non la conferma: la percentuale di accoglimento dei ricorsi, indicata nel testo, scende al 53% al Sud e al 51% nelle Isole, mentre sta al 60,8% nel Nord-Ovest, al 57% nel Nord-Est e addirittura al 68,3% al Centro. Il che lascia supporre che i dati offerti dagli Autori dello studio cit. alla nota 32 possano significare altro: ad esempio, che il maggior tasso d'impugnazione giudiziale del licenziamento che essi rilevano nelle regioni meridionali rispetto a quelle settentrionali si debba alla maggiore difficoltà di trovare una nuova occupazione, mentre al Nord, dove una contestazione disciplinare viene spesso vissuta come un indice del deterioramento del rapporto con la direzione e dove le opportunità di lavoro sono maggiori, spesso è il lavoratore a «cedere» per primo e a rassegnare le dimissioni.

(35) A. ALESINA, F. GIAVAZZI, *op. loc. ult. cit.*

alcuna evidenza della prima circostanza (36), ma è notorio che ve n'è una contraria per la seconda: i maggiori ostacoli a crescere si incontrano raggiunta la soglia di venti dipendenti, mentre l'applicazione dell'art. 18 scatta oltre i quindici (37).

Nemmeno si può addurre il successo dell'ormai famoso «modello danese» a mo' di riscontro empirico delle supposte colpe dei giudici e dell'art. 18 St. lav., come invece sostenuto da ALESINA e GIAVAZZI (38). Un approccio appena più articolato alla c.d. *flexicurity* suggerisce infatti che le ragioni del suo successo debbano ricercarsi non solo in una legislazione drasticamente permissiva in tema di licenziamenti (congiunta peraltro a un forte sostegno al reddito e al riorientamento formativo dei disoccupati), ma anche nei cosiddetti «schemi di congedo», in virtù dei quali ai dipendenti pubblici e privati viene consentito di assentarsi dal lavoro per periodi sabbatici, remunerati dallo Stato, durante i quali il loro

(36) Numerose analisi condotte sulla distribuzione dimensionale delle imprese hanno anzi evidenziato l'assenza di importanti discontinuità in corrispondenza del limite dei 15 dipendenti: cfr. ad es. B. ANASTASIA, *I vantaggi competitivi della piccola impresa nell'utilizzo del fattore lavoro: formazione, costi, obblighi e norme*, in *La «questione dimensionale» nell'industria italiana*, a c. di F. TRAU, Bologna, 1999; G. TATTARA, *Perché le piccole imprese non diventano grandi? I lacci posti dalle «regole del lavoro»*, *Economia e Società Regionale*, 1999, n. 3; ISTAT, *Rapporto annuale*, 2002.

(37) Lo ricorda B. MANGHI, *Un'agenda rigorosamente sindacale*, in F. DEBENEDETTI, *Non basta dire no*, cit., 101, aggiungendo comprensibilmente che la scarsa presenza di grandi imprese e il declino che quelle esistenti stanno attraversando sembra più l'effetto del prevalere di forme di proprietà familiare che non della tutela vincolistica in materia di licenziamenti. La conclusione appare tanto più obbligata se si considerano i complessi problemi di misurazione della soglia dovuti all'attuale formulazione dell'art. 18 St. lav., che — com'è noto — da un lato esclude dal novero degli occupati talune categorie di lavoratori, dall'altro prevede la propria applicazione anche nel caso in cui l'unità produttiva cui il lavoratore è addetto occupi meno di 16 dipendenti, purché l'impresa ne abbia più di 15 nell'ambito del territorio comunale o 60 sul territorio nazionale. Ed è proprio il loro combinato disposto a farci dubitare delle conclusioni (di scarsa robustezza statistica e, per giunta, nient'affatto univoche) che emergono da quei lavori che più specificamente si sono proposti di misurare un presunto «effetto disincentivante» dell'art. 18 St. lav. rispetto alla crescita dimensionale delle imprese: cfr. ad es. S. DE NARDIS, M. MANCINI, C. PAPPALARDO, *Regolazione del mercato del lavoro e crescita dimensionale delle imprese: una verifica sull'effetto soglia dei 15 dipendenti*, «Documenti di lavoro ISAE», Roma, 2003; P. GARIBALDI, L. PACELLI, A. BORGARELLO, *Employment Protection Legislation and the Size of Firms*, *Il Giornale degli Economisti*, 63 (2004), 33-66; F. SCHIVARDI, R. TORRINI, *Threshold effects and firm size: The case of firing costs*, Banca d'Italia, Temi di discussione, 2004, n. 504.

(38) A. ALESINA, F. GIAVAZZI, *Goodbye Europa*, cit., 84 s.

posto viene coperto dai disoccupati (39). Se consideriamo che, secondo gli analisti, questi «schemi di congedo» hanno ridotto la disoccupazione di circa il 2 punti percentuali (40) e aggiungiamo che l'orario di lavoro settimanale medio dei lavoratori danesi è di 35 ore (contro le nostre 39-40) e che le ferie e le festività si portano via 37 giorni l'anno (contro i nostri 31), si potrebbe perfino concludere che la bassa disoccupazione danese non si debba affatto al presunto azzeramento del ruolo dei giudici, ma ad una sostanziale *redistribuzione del lavoro*: vale a dire all'unica misura concretamente disponibile nelle società avanzate per combattere la disoccupazione, visto che la velocità con cui inventiamo strumenti economizzatori di manodopera è di gran lunga superiore a quella con cui riusciamo a trovare nuovi impieghi per la stessa manodopera.

6. Ci si potrebbe a questo punto chiedere il perché di tutta quest'insistenza sull'art. 18 St. lav. Esiste in effetti un'altra corrente di pensiero che considera il dualismo del nostro mercato del lavoro come conseguenza di una struttura fortemente territorializzata della produzione e dell'occupazione, del declino del contenuto tecnologico dei nostri prodotti, della conseguente possibilità di competere con l'estero solo sul costo del lavoro, di un settore terziario e finanziario che pratica comportamenti collusivi e di un *welfare* iniquo ed escludente (41).

Una riprova della sua maggior plausibilità, se si vuole, si può rinvenire nel fatto che, nonostante la maggior parte delle tutele che ancora quindici anni fa componevano il massiccio edificio del diritto del lavoro sia stata progressivamente smantellata (e nonostante la percentuale sul Pil dei redditi da lavoro sia drasticamente caduta), la disoccupazione meridionale e quella femminile sono ancora lì, a conferma che strumenti legislativi volti a favorire la flessibilità hanno scarso se non nullo impatto sulla composizione e dislocazione della disoccupazione. Si potrebbe perfino aggiungere

(39) Cfr. T. BRAUN, *La flexicurity danese*, in *Welfare scandinavo. Storia e innovazione*, a c. di P. BORIONI, Roma, 2003, 113-119.

(40) *Ivi*, 116.

(41) Si vedano ad es. i saggi raccolti in *Rive Gauche. Critica della politica economica*, a c. di S. CESARATTO, R. REALFONZO, Roma, 2006.

che la facilità con cui trovano occupazione presso le nostre imprese immigrati privi di una formazione e di una cultura di base appena paragonabili a quelle dei nostri ventenni o trentenni e il fatto, del tutto speculare, che le nostre giovani teste d'uovo emigrano all'estero confermano come meglio non si potrebbe che imputare ai lavoratori «poco produttivi» o all'art. 18 St. lav. il dualismo del mercato del lavoro è decisamente sbagliato.

C'è però un problema, semplice e tragico allo stesso tempo. La riforma del mercato del lavoro è rimasta praticamente l'unica leva in mano al governo (42). I vincoli del Patto di stabilità europeo (43) hanno creato una situazione per cui non ci sono margini per una politica di bilancio espansiva. Considerato che una riduzione dei salari nominali provocherebbe la deflazione e che la politica monetaria è nelle mani della Banca centrale europea, la flessibilità del lavoro rappresenta l'unico disponibile sostituto delle svalutazioni competitive di cui necessitano le imprese che si confrontano con la concorrenza estera, almeno fintanto che la nostra specializzazione produttiva resterà nei termini che abbiamo sopra descritto.

Se ciò è vero, non possiamo ritenere realmente desiderabile l'assunzione come vincolo di una situazione di fatto che spinge oggettivamente verso la sostituzione dei contratti collettivi nazionali a favore di quelli aziendali e perfino in direzione della deregolazione su base regionalistica del mercato del lavoro, in una sorta di *dumping* sociale nel quale le regioni rischiano di doversi fare reciprocamente concorrenza per accaparrarsi quote di domanda di lavoro, offrendo condizioni normative più favorevoli alle imprese.

Come è stato recentemente sottolineato (44), gli attuali orientamenti di politica economica e politica del lavoro (a cui certo appartengono le analisi e le proposte di riforma di cui s'è qui discusso) possono tutt'al più garantire una relativa capacità di competere in quei settori produttivi e merceologici in cui il nostro

(42) Lo rileva senza mezzi termini F. DEBENEDETTI, *Riformisti nella maggioranza, riformisti all'opposizione*, in ID., *Non basta dire no*, cit., 57.

(43) Sull'«insensatezza» dei quali si legge ancora utilmente L. PASINETTI, *The myth (or folly) of the 3% deficit/GDP Maastricht parameter*, *Cambridge Journal of Economics*, 22 (1998), 103-116.

(44) S. DE NARDIS, F. TRAÜ, *Il modello che non c'era. L'Italia e la divisione internazionale del lavoro industriale*, Soveria Mannelli, 2005.

Paese si trova già, per giunta in un quadro di crescente competizione oligopolistica. Ma per ciò che riguarda le industrie in cui non siamo più, la natura del *deficit* di cui soffre l'industria nazionale è tale da rendere impensabile che una maggiore «contendibilità» dei mercati possa segnare l'avvio di quello che dovrebbe essere un vero e proprio processo di re-industrializzazione nelle industrie rilevanti: non solo perché nessuna concreta esperienza storica di sviluppo industriale — incluse quelle dei Paesi ora emergenti — è mai passata per il libero gioco delle forze di mercato, ma soprattutto perché si deve proprio all'azione di quelle forze la concreta (e deprecabile) fisionomia assunta dal nostro sistema industriale nell'ultimo decennio.

COME (NON) USCIRE DAL DUALISMO DEL MERCATO DEL LAVORO. NOTE CRITICHE SULLA PROPOSTA DI CONTRATTO UNICO A TUTELE CRESCENTI. — RIASSUNTO. *Scopo del presente lavoro è discutere la proposta di «contratto unico a tutele crescenti», elaborata da autorevoli giuristi ed economisti del lavoro al fine dichiarato di superare il dualismo che affligge il nostro mercato del lavoro. Procedendo ad una critica delle argomentazioni presentate a suo sostegno (concernenti la recente dinamica delle nostre esportazioni e le presunte insufficienze della dotazione di capitale umano dei nostri giovani), si focalizza l'analisi sulla specializzazione produttiva delle nostre imprese, mostrandone il ruolo decisivo nella peculiare conformazione della domanda di lavoro del nostro sistema e riconducendo ad essa le peculiari caratteristiche dell'offerta. Ne risulta l'assoluzione dell'art. 18 St. lav. dall'accusa di essere responsabile dell'irrigidimento dei problemi del nostro mercato del lavoro, i quali — per contro — potrebbero aggravarsi qualora la proposta in commento dovesse diventar legge.*

HOW (NOT) TO OVERCOME THE DUALISTIC STRUCTURE OF THE ITALIAN LABOUR MARKET. A COMMENT ON THE PROPOSAL OF AN ONLY LONG-TERM LABOUR CONTRACT WITH INCREASING PROTECTIONS. — Summary. *The aim of this paper is to comment the proposal of an «only long-term labour contract with increasing protections», devised by prominent jurists and labour economists explicitly in order to overcome the dualistic structure which affects the Italian labour market. After a critical examination of the arguments set out to support the proposal's validity (based, in particular, on the analysis of the latest dynamics of Italian exports and the supposed lack of adequate human resources among young labour force), the study focuses on the key role played by the specialization structure of Italy's industrial system in shaping quite a peculiar low-skilled labour demand to which labour supply adjusts accordingly. The conclusion is that the 18 article of the Italian Labour Statute cannot be addressed as the major cause of rigidity of the Italian labour market and that problems presently arising in this market could even get worse if the proposal under discussion comes into force as law.*