ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE
Innovazione organizzativa e produttività del lavoro: le leve della istruzione e della formazione

INTERVENTI
Disoccupati in Italia

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE
Codici di condotta e tutela dei lavoratori a livello transnazionale
Gestione del personale in A Novo Italia tra flessibilità, formazione e sviluppo

GIURISPRUDENZA ITALIANA
Reazioni datoriali allo sciopero e condotta antisindacale
Contratto aziendale, premio di produzione e disponibilità collettiva di diritti individuali
Tutela reale e onere della prova del requisito dimensionale
Indennità di disoccupazione nel part-time verticale
Retroattività ed ultrattività nella prescrizione contributiva

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
Considerazioni sul nuovo sistema di contrasto al lavoro sommerso
"Mini-riforma" del collocamento
Accordo integrativo del gruppo Fiat
Osservatorio Inail per il 2006

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO
Intreccio tra politica di coesione e Strategia di Lisbona: i Fondi strutturali
Nuove iniziative per lo sviluppo di regioni, imprese e città
Il lavoro a termine nell'ordinamento comunitario

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO
Belgio – Lavoro accessorio e buoni lavoro
Francia – Orientamenti della giurisprudenza sul rapporto di lavoro
Francia – Dimensione dell'apprendistato e incentivi

Giuffrè Editore N. 1/XVII - 2007

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)

1
2007
Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista di
ADAPT - FONDAZIONE
"MARCO BIAGI"

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

Direzione

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Comitato Scientifico

Aris Accornero, Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Roberta Bortone, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetri, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Enrico Gragnoli, Clara Enrico, Rosario Flammia, Pietro Ichino, Stefano Liebman, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Mattia Persiani, Adalberto Perulli, Mario Ricciardi, Massimo Roccella, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

Comitato Editoriale Internazionale

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Csilla Kolonnay Lehoczky (*Budapest*), Alan C. Neal (*Warwick*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez Pinêro (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Ulrich Runggaldier (*Vienna*), Marlene Schmidt (*Francoforte*), Michal Sewerynski (*Lodz*), Yasuo Suwa (*Tokyo*), Luis Aparicio Valdez (*Lima*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

Comitato di Redazione

Chiara Bizzarro (*redattore capo*), Andrea Bollani, Alessandro Boscati, William Bromwich (*revisore linguistico*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Michele Colucci, Luisa Corazza, Alessandro Corvino, Maurizio Del Conte, Marco Ferraresi, Maria Rita Iorio, Michele Lepore, Giuseppe Ludovico, Stefano Malandrini, Giuseppe Mautone, Marina Mobiglia, Flavia Pasquini, Paolo Pennesi, Salvatore Pirrone, Pierluigi Rausei, Paolo Reboani, Alberto Russo, Fabrizia Santini, Iacopo Senatori, Lucia Silvagna, Silvia Spattini.

Segreteria di Redazione

Laura Magni (*responsabile*), Carlotta Serra

c/o Adapt - Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"
Università di Modena e Reggio Emilia – Facoltà di Economia Marco Biagi
Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056032; Fax +39 059 2056068
Indirizzo e-mail: *dri@unimore.it* – Indirizzo internet: *www.csmb.unimo.it*

Referees

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato Scientifico. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato Editoriale Internazionale.

SOMMARIO - n. 1/2007

Editoriale *di Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi*. 1

Ricerche: ***Innovazione organizzativa e produttività del lavoro: le leve della istruzione e della formazione***

PETER NIELSEN *Innovazione, occupazione e sviluppo delle competenze*. 3

LEI DELSEN *Istruzione e formazione: da beni di consumo a capitali di investimento*. 21

GERHARD BOSCH, JEAN CHAREST *Il ruolo delle parti sociali nei sistemi di formazione professionale: un'analisi comparata*. 37

HARTMUT SEIFERT *Nuove soluzioni individuate dalle parti sociali per promuovere la formazione continua*. 52

REINHARD BAHNMÜLLER, STEFANIE FISCHBACH *I problemi della formazione continua in Germania: quale contributo dalle parti sociali?*. 64

ANJA LINDKVIST V. JØRGENSEN, MORTEN LASSEN, JOHN HOUMAN SØRENSEN *Esigenze di adeguamento delle competenze professionali e di inclusione dei lavoratori non specializzati: un caso di studio dall'esperienza danese*. . . . 82

LORENZO ZOPPOLI *Apprendistato e* multilevel regulation. 98

Interventi

ARIS ACCORNERO, CARLO DELL'ARINGA, MARIO NAPOLI, PIER ANTONIO VARESI, SILVIA SPATTINI *Disoccupati in Italia – A proposito di un recente libro di Salvatore Pirrone e Paolo Sestito*. 109

SALVATORE PIRRONE, PAOLO SESTITO *Le ragioni di una ricerca*. 138

Relazioni industriali e risorse umane

GIANLUCA SERRA *Codici di condotta e prospettive di tutela dei lavoratori a livello transnazionale*. 143

MARCO CRIPPA *La gestione del personale in A Novo Italia. Flessibilità, formazione e sviluppo*. 167

Osservatorio di giurisprudenza italiana

MARTA VENDRAMIN *Reazioni datoriali allo sciopero e condotta antisindacale* (nota a Trib. Milano 9 marzo 2006) 179

LUCIA VALENTE *Contratto aziendale, premio di produzione e limiti alla disponibilità collettiva dei diritti individuali* (nota a Cass. 4 novembre 2005 n. 21379). 185

FABIO PETRACCI *Note in tema di rappresentatività e contrattazione negli enti pubblici privatizzati* (nota a Trib. Roma 15 febbraio 2005). 190

FABRIZIA SANTINI *Tutela reale e onere della prova del requisito dimensionale* (nota a Cass., sez. un. civ., 10 gennaio 2006 n. 141). 194

STEFANO LENGHI *Sopravvenuta inidoneità psico-fisica del lavoratore allo svolgimento delle mansioni, giustificato motivo obiettivo di licenziamento e obbligo di* repêchage (nota a Cass. 24 maggio 2005 n. 10914). 200

IVANA MARIMPIETRI *L'indennità di disoccupazione nel part-time di tipo verticale su base annua al vaglio della Corte Costituzionale* (nota a C. Cost. 24 marzo 2006 n. 121). 206

DONATELLO GARCEA *Retroattività ed ultrattività nella prescrizione contributiva* (nota a Cass. 24 febbraio 2006 n. 4153). 213

MAURIZIO BERNASCONI *La nullità del patto di prova in caso di indicazione generica delle mansioni* (nota a Trib. Roma 14 luglio 2005). 217

ELISA LAZZATI *Sul comando del dipendente pubblico* (nota a Cass. 8 settembre 2005 n. 17842). 220

ELISA BARBIERI *La prova delle ragioni tecniche, organizzative, sostitutive e produttive ed i limiti al potere datoriale di disporre il trasferimento del lavoratore* (nota a Cass. 22 marzo 2005 n. 6117). 224

Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva

ERIKA PERUZZO *Spunti critici sulle difficoltà applicative del contratto a tempo determinato ai lavoratori extracomunitari*. 230

MARIO EMANUELE *Rilevanza delle clausole di contingentamento nel contratto di lavoro a termine*. 237

MAURO PARISI *Considerazioni generali sul nuovo sistema di contrasto al lavoro sommerso*. 244

PIERLUIGI RAUSEI *Valori e criticità della "mini-riforma" del collocamento italiano*. 250

DIEGO COLETTO *L'accordo integrativo del gruppo Fiat*. 259

ROBERTA FORTI, VALENTINA FORTI *Osservatorio Inail per l'anno 2006*. 263

PAOLA DE VITA *Le nuove regole sulla protezione dal rischio rumore*. 267

CARMINE SANTORO *Il provvedimento dell'ispettore del lavoro di sospensione dei lavori in edilizia*. 269

ISABELLA SPANÒ *Diffida obbligatoria e lotta al lavoro irregolare*. 275

ROBERTA FORTI *Note a margine del codice di comportamento degli ispettori di vigilanza dell'Inail*. 283

Apprendistato professionalizzante e regolamentazione nel settore metalmeccanico dopo il Ccnl 19 gennaio 2006: il caso Alenia-Finmeccanica. 229

Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro

GIUSI TIRABOSCHI *L'intreccio tra politica di coesione e Strategia di Lisbona: i Fondi strutturali* (nota a CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, *Regolamento (CE) che istituisce un Fondo di coesione e abroga il regolamento (CE) n. 1164/1994*, 11 luglio 2006, n. 1084, e altri). 287

ANNA MARIA SANSONI *Le nuove iniziative comunitarie per lo sviluppo di regioni, imprese e città* (nota a CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, *Regolamento (CE) recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e che abroga il regolamento (CE) n. 1260/1999*, 11 luglio 2006, n. 1083; PARLAMENTO EUROPEO, CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, *Regolamento (CE) relativo al Fondo europeo di sviluppo regionale e recante abrogazione del regolamento (CE) n. 1783/1999*, 5 luglio 2006, n. 1080). 294

ROBERTO COSIO *Il lavoro a termine nell'ordinamento comunitario: le precisazioni della Corte di Giustizia* (nota a C. Giust. 7 settembre 2006 in causa C-180/04 e a C. Giust. 4 luglio 2006 in causa C-212/04). 303

Il quadro europeo delle politiche in materia di istruzione e formazione professionale: metodi di valutazione e buone pratiche (nota a COMMISSIONE EUROPEA, *European Network on Quality Assurance in Vet, Work programme 2006-2007*, febbraio 2006, e altri). 298

Osservatorio internazionale e comparato

ANNA MARIA SANSONI *Belgio – Lavoro accessorio e buoni lavoro: le ragioni di un successo*. 311

CLAUDIA OGRISEG *Francia – Recenti orientamenti della giurisprudenza francese in tema di rapporto di lavoro (2003-2006)*. 319

LILLI CAROLLO *Francia – Dimensione dell'apprendistato e incentivi nel quadro di una nuova campagna promozionale*. 335

Francia – Il nuovo strumento degli chèques emploi-service universel. 339

INDICE ANALITICO

Apprendistato

- Ccnl Metalmeccanici (Industria), 19 gennaio 2006 [***229***] – Protocollo di intesa Finmeccanica, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, 4 aprile 2006 [***229***] – Contratto Alenia Aeronautica, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil. 13 aprile 2006 [***229***].

Belgio

- *Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité*, 11 agosto 2001 [**311**] (con nota di A.M. SANSONI).
- *Arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services*, 12 dicembre 2001 [**311**] (con nota di A.M. SANSONI).
- A. PEETERS, A. GEVERS, D. SANDERS, *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2005*, studio commissionato da *Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale, Direction générale Emploi et marché du travail*, Bruxelles, 28 aprile 2006, in *www.ideaconsult.be* [**311**] (con nota di A.M. SANSONI).

Coesione economica e sociale

- PARLAMENTO EUROPEO, CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, *Regolamento (CE) relativo al Fondo europeo di sviluppo regionale e recante abrogazione del regolamento (CE) n. 1783/1999*, 5 luglio 2006, n. 1080 [**287**; **294**] (con nota di G. TIRABOSCHI e con nota di A.M. SANSONI).
- PARLAMENTO EUROPEO, CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, *Regolamento (CE) relativo al Fondo sociale europeo e recante abrogazione del regolamento (CE) n. 1784/1999*, 5 luglio 2006, n. 1081 [**287**] (con nota di G. TIRABOSCHI).
- CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, *Regolamento (CE) recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e che abroga il regolamento (CE*) n. 1260/1999, 11 luglio 2006, n. 1083 [**287**; **294**] (con nota di G. TIRABOSCHI e con nota di A.M. SANSONI).
- CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, *Regolamento (CE) che istituisce un Fondo di coesione e abroga il regolamento (CE) n. 1164/1994*, 11 luglio 2006, n. 1084 [**287**] (con nota di G. TIRABOSCHI).

Condotta antisindacale

- Attenuazione degli effetti dannosi dello sciopero – Sostituzione dei lavoratori in sciopero con lavoratori somministrati – Adibizione dei lavoratori non scioperanti a mansioni diverse e inferiori – Necessaria legittimità del mezzo utilizzato – Mancato rispetto degli obblighi di informazione (Trib. Milano 9 marzo 2006, con nota di M. VENDRAMIN) [**179**].

Contrattazione collettiva

- Concorso-conflitto tra contratti collettivi di diverso livello – Modificazione *in peius* – Liceità – Limiti – Accordo aziendale – Banca – Premio di rendimento (Cass. 4 novembre 2005 n. 21379, con nota di L. VALENTE) [**185**].
- Passaggio da ente pubblico a società per azioni a partecipazione pubblica – Rappresentatività (Trib. Roma 15 febbraio 2005, con nota di F. PETRACCI) [**189**].

Extracomunitari (lavoro degli)

- Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 [**236**] (con nota di E. PERUZZO).
- Nota del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 25 maggio 2006 [**230**] (con nota di E. PERUZZO).
- CARITAS-MIGRANTES (a cura di), *Immigrazione. Dossier Statistico 2006. XVI Rapporto sull'immigrazione*, 25 ottobre 2006 [**232**] (con nota di E. PERUZZO).
- F. PITTAU, *I dati sulla presenza irregolare in Italia*, Caritas Italia, 27 giugno 2006 [**232**] (con nota di E. PERUZZO).

Francia

- *Loi n. 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale* [***339***].
- Cour de Cassation, 30 aprile 2003, *M.me Gabrielle Velmon* c. *Association Groupe Promotrans* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 10 marzo 2004, *Honoré* c. *Assoc. Accueil et réinsertion sociale* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 29 settembre 2004, *Société des Bonnes Tables* c. *M.me Bouhanik* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 19 ottobre 2004, *AIPSA* c. *M.lle Laurette Hekimian* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 15 dicembre 2004, *M.me Claudine Rachmajda* c. *Société Abilis Nova Service* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 26 gennaio 2005, *M.me Artus, Syndicat CGT n des ASF* c. *Société des Autoroutes du sud de la France* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 13 aprile 2005, *CGEA d'Orléans, AGS de Paris* c. *FRIO, Société ADECCO, M.me A. Haucourt – Vannier, en qualité de mandataire-liquidateur de la Sarl Senteria* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 17 maggio 2005, *M. X* c. *Société NAMS* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 25 maggio 2005, *SARL Piéjac-Maingret* c. *C. Veyssière* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 30 settembre 2005, *Terrier* c. *EURL CTV* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, Chambre Sociale, 25 ottobre 2005, *Coudert* c. *Caisse d'épargne Provence-Alpes-Corse* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).

- Cour de Cassation, 9 novembre 2005, *Société Sécuritas* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 1° dicembre 2005, *Société Transports de tourisme de l'océan (OCECARS)* c. *M. Jean-Pierre Gandon* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 11 gennaio 2006, *M. Joël X et al.* c. *Les Pages Jaunes SA* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 11 gennaio 2006, *Les Pages Jaunes SA* c. *M. Philippe X et al.* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 12 gennaio 2006, *Société Somege SA* c. *M. Mario X* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 18 gennaio 2006, *SAS Sogara France* c. *M.me Lasoy Agion et al.* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 26 gennaio 2006, *M.me X* c. *Caisse régionale de crédit agricole* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 15 febbraio 2006, *Société PGA Group, nouvelle dénomination de la sociètè Sonato* c. *M. Antoine X* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 28 febbraio 2006, *M. Desprez* c. *ASSEDIC des pays du Nord, Société Cubit France Technologies* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Cour de Cassation, 7 giugno 2006, *Société Agapes Services* c. *Daubigney* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- Conseil de Prud'Hommes de Lyon, 16 gennaio 2004, *M.lle Fatima Amrouche* c. *Société Téléperformance* [**318**] (con nota di C. OGRISEG).
- DARES (a cura di), *L'apprendistato in cifre*, marzo 2006 [**335**] (con nota di L. CAROLLO).
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT, *Campagne de promotion de l'apprentissage dans le cadre du plan de cohésion sociale*, 4 maggio 2006 [**335**] (con nota di L. CAROLLO).
- MEDEF BAS RHIN, *Premier bilan d'étape après la signature de la charte de l'apprentissage en janvier 2006 par 63 entreprises alsacienne*, 13 settembre 2006 [**335**] (con nota di L. CAROLLO).
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT, *Charte de l'apprentissage. Pour les entreprises du CAC 40 et le grandes entreprises publiques*, 4 ottobre 2006 [**335**] (con nota di L. CAROLLO).
- C. OGRISEG, *Recenti orientamenti della giurisprudenza francese in tema di rapporto di lavoro (2003-2006)*. Massime e testi integrali delle sentenze, febbraio 2007 [**318**] (con nota di C. OGRISEG).

Istruzione e formazione

- P. DESCY, M. TESSARING, *The value of learning. Evaluation and impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: executive summary*, Cedefop, 2005 [***298***].
- COMMISSIONE EUROPEA, *Lavorare insieme per la crescita dell'occupazione. Il rilancio della strategia di Lisbona*, febbraio 2005 [***298***].

- COMMISSIONE EUROPEA, *Fundamentals of a "Common Quality Assurance Framework" (CQAF) for VET in Europe*, settembre 2005 [***298***].
- K. PAGE, *A preliminary study on the current state of e-learning in lifelong learning*, Cedefop, Panorama series, 123, 2006 [***297***].
- COMMISSIONE EUROPEA, *European Network on Quality Assurance in Vet, Work programme 2006-2007*, febbraio 2006 [***297***].

Lavoro a termine (o a tempo determinato)

- Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 [**237**] (con nota di M. EMANUELE).
- Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 1° agosto 2002, n. 42 [**238**] (con nota di M. EMANUELE).
- Ccnl Metalmeccanici 19 gennaio 2006 [**242**] (con nota di M. EMANUELE).
- CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, *Direttiva relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato*, 28 giugno 1999, n. 70, 28 giugno 1999 [**237**] (con nota di M. EMANUELE).
- Direttiva n. 1999/70/CE – Clausole 1, lett. *b)*, e 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato – Successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico – Nozioni di "contratti successivi" e di "ragioni oggettive" che giustificano il rinnovo di tali contratti – Misure di prevenzione degli abusi – Sanzioni – Portata dell'obbligo di interpretazione conforme (C. Giust. 4 luglio 2006 in causa C-212/04, *Adeneler ed altri* c. *Elog*, con nota di R. COSIO) [**302**].
- Direttiva n. 1999/70/CE – Clausole 1, lett. *b)*, e 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato – Costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in caso di violazione delle norme che disciplinano i contratti a tempo determinato stipulati in successione – Possibilità di deroga per i contratti di lavoro conclusi con una pubblica amministrazione (C. Giust. 7 settembre 2006 in causa C-180/04, *Vassallo* c. *Azienda ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate*, con nota di R. COSIO) [**302**].
- Sentenza della Cassazione, sez. un., 2 marzo 2006 n. 4588 [**243**] (con nota di M. EMANUELE).

Lavoro irregolare

- Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 [**246**] – Legge 23 aprile 2002, n. 73 [**247**] – Decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 [**246**] – Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 [**246**] – Decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito in legge 4 agosto 2006, n. 248 [**244**] – Legge 27 dicembre 2006, n. 296 [**245**] (con nota di M. PARISI).
- Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 28 settembre 2006, n. 29 [**245**] – Circolare dell'Agenzia delle Entrate, 4 agosto 2006, n. 28/E [**247**] (con nota di M. PARISI).
- Sentenza della Corte Costituzionale 14 aprile 2005 n. 144 [**247**] (con nota di M. PARISI).

Licenziamento

- Licenziamento per giustificato motivo obiettivo – Sopravvenuta inidoneità psico-fisica del prestatore alle mansioni assegnategli – Accertata impossibilità di utilizzare il lavoratore in altro ruolo o in altre mansioni presenti nell'assetto organizzativo aziendale – Legittimità (Cass. 24 maggio 2005 n. 10914, con nota di S. LENGHI) [**199**].
- Licenziamento per giustificato motivo obiettivo – Sopravvenuta inidoneità psico-fisica del lavoratore alle mansioni assegnategli – Obbligo del datore di lavoro di modificare la struttura organizzativa aziendale o l'organizzazione del lavoro per costruire nuovi ruoli o nuove mansioni da assegnare al dipendente – Insussistenza (Cass. 24 maggio 2005 n. 10914, con nota di S. LENGHI) [**199**].
- Licenziamento per giustificato motivo obiettivo di lavoratore disabile appartenente alle categorie protette – Sopravvenuta inidoneità psico-fisica del lavoratore alle mansioni assegnategli – Obbligo del datore di lavoro di modificare la struttura organizzativa aziendale per costruire nuovi ruoli o nuove mansioni da assegnare al dipendente disabile – Insussistenza – Obbligo datoriale, agli stessi fini, di attuare i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro alle caratteristiche ed alla situazione del dipendente – Sussistenza (Cass. 24 maggio 2005 n. 10914, con nota di S. LENGHI) [**200**].
- Tutela reale o obbligatoria – Presupposti – Onere della prova (Cass., sez. un. civ., 10 gennaio 2006 n. 141, con nota di M. SANTINI) [**193**].

Mercato del lavoro

- Decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito dalla legge 28 novembre 1996, n. 608 [**251**] – Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 [**250**] – Decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 [**250**] – Decreto legge 10 gennaio 2006, n. 2, convertito dalla legge 11 marzo 2006, n. 81 [**255**] – Decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito dalla legge 4 agosto 2006, n. 248 [**250**] – Legge 27 dicembre 2006, n. 296 [**250**] (con nota di P. RAUSEI).
- Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 28 settembre 2006, n. 29 [**253**] – Nota del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 4 gennaio 2007, n. 440 [**250**] (con nota di P. RAUSEI).

Metalmeccanico

- Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 [**261**] (con nota di D. COLETTO).
- Protocollo "Giugni" sul costo del lavoro, 23 luglio 1993 [**260**] (con nota di D. COLETTO).
- Ccnl Metalmeccanici (Industria), 19 gennaio 2006 [**262**] (con nota di D. COLETTO) – Contratto Fiat Auto S.p.A, Fim.Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic, Rsu, 24 giugno 2006 [**259**] (con nota di D. COLETTO).

Previdenza

- Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 [**264**] (con nota di R. FORTI, V. FORTI).

- Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 31 gennaio 2006 [**265**] (con nota di R. FORTI, V. FORTI).
- Circolare Inail 12 aprile 2006, n. 21 [**264**] – Circolare Inail 12 aprile 2006, n. 22 [**264**] – Circolare Inail 14 giugno 2006, n. 29 [**265**] – Circolare Inail 26 giugno 2006, n. 32 [**265**] (con nota di R. FORTI, V. FORTI).
- Nota Direzione centrale rischi Inail 10 giugno 2005 [**264**] (con nota di R. FORTI, V. FORTI).
- Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale – Lavoro e occupazione – Assicurazione per la disoccupazione involontaria – Lavoratori occupati con contratto a tempo parziale verticale su base ultrasemestrale che abbiano chiesto di essere iscritti nelle liste di collocamento per i periodi di inattività – Mancata iscrizione tra gli aventi diritto alla indennità di disoccupazione ordinaria – Denuncia di disparità di trattamento rispetto ai lavoratori stagionali e agli altri assicurati – Lesione della tutela del lavoratore – Non fondatezza (C. Cost. 24 marzo 2006 n. 121, con nota di I. MARIMPIETRI) [**205**].
- Prescrizione contributiva – Riduzione del termine di prescrizione da decennale a quinquennale – Contributi rispetto ai quali il quinquennio dalla scadenza è maturato prima della entrata in vigore della modifica – Denuncia del lavoratore ovvero di atto interruttivo da parte dell'ente – Termine di prescrizione decennale – Sussistenza – Altre ipotesi – Termine decennale – Esclusione – Denuncia da parte del lavoratore nel corso del quinquennio – Termine decennale – Sussistenza (Cass. 24 febbraio 2006 n. 4153, con nota di D. GARCEA) [**212**].
- Sentenza della Corte di cassazione, Sezione Unite, 1° giugno 2006 n. 13025 [**266**] (con nota di R. FORTI, V. FORTI).

Prova (patto di)

- Generica indicazione delle mansioni – Nullità – Licenziamento illegittimo – Sussistenza (Trib. Roma 14 luglio 2005, con nota di M. BERNASCONI) [**217**].

Pubblico impiego

- Comando del dipendente pubblico – Rapporto organico e rapporto di servizio – Differenza – Oneri economici direttamente connessi all'attività del lavoratore in comando – Attribuzione (Cass. 8 settembre 2005 n. 17842, con nota di E. LAZZATI) [**220**].

Salute e sicurezza

- Decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277 [**267**] – Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 [**268**] – Decreto legislativo 10 aprile 2006, n. 195 [**267**] – Decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito dalla legge 4 agosto 2006, n. 248 [**269**] – Decreto legislativo 25 luglio 2006, n. 257 [**267**] (con nota di P. DE VITA).
- Schema di disegno di legge recante delega al Governo per l'emanazione di un testo unico per il riassetto normativo e la riforma della salute e sicurezza sul lavoro, 16 dicembre 2006 [**267**] (con nota di P. DE VITA).
- PARLAMENTO EUROPEO, CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, *Direttiva sulle prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori ai ri-*

schi derivanti dagli agenti fisici (rumore), 6 febbraio 2003, n. 10 [**267**] (con nota di P. DE VITA).

Servizi ispettivi

- Legge 7 agosto 1990, n. 241 [**270**; **284**] (con nota di C. SANTORO e con nota di R. FORTI) – Legge 23 dicembre 2000, n. 388 [**280**] (con nota di I. SPANÒ) – Legge 18 ottobre 2001, n. 383 [**282**] (con nota di I. SPANÒ) – Legge 14 febbraio 2003, n. 30 [**275**] (con nota di I. SPANÒ) – Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 [**269**] (con nota di C. SANTORO) – Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 [**279**] (con nota di I. SPANÒ) – Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 [**270**; **275**; **283**] (con nota di C. SANTORO, con nota di I. SPANÒ e con nota di R. FORTI) – Decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito dalla legge 4 agosto 2006, n. 248 [**269**; **279**] (con nota di C. SANTORO e con nota di I. SPANÒ).
- Protocollo di intesa tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Inps, Inail, 7 aprile 2005 [**283**] (con nota di R. FORTI) – Protocollo di intesa tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Inps, Inail, 24 marzo 2006 [**283**] (con nota di R. FORTI).
- Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 27 febbraio 1996, n. 25 [**276**] (con nota di I. SPANÒ) – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 7 aprile 2003, n. 12 [**279**] (con nota di I. SPANÒ) – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 24 novembre 2003, n. 37 [**279**] (con nota di I. SPANÒ) – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 24 giugno 2004, n. 24 [**275**] (con nota di I. SPANÒ) – Nota Ministero del lavoro e delle politiche sociali 8 marzo 2006, n. 2226 [**279**] (con nota di I. SPANÒ) – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 23 marzo 2006, n. 9 [**276**] (con nota di I. SPANÒ) – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 23 marzo 2006, n. 10 [**281**] (con nota di I. SPANÒ) – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 20 aprile 2006, n. 13 [**283**] (con nota di R. FORTI) – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 28 settembre 2006, n. 29 [**271**] (con nota di C. SANTORO).
- Circolare Inps 20 settembre 2004, n. 132 [**278**] (con nota di I. SPANÒ) – Circolare Inps 20 aprile 2006, n. 60 [**283**] (con nota di R. FORTI).
- Circolare Inail 17 dicembre 2004, n. 86 [**278**] (con nota di I. SPANÒ) – Circolare Inail 14 giugno 2006, n. 30 [**283**] (con nota di R. FORTI).

Trasferimento del lavoratore

- Ragioni tecniche, organizzative e produttive – Onere della prova – Nozione di unità produttiva (Cass. 22 marzo 2005 n. 6117, con nota di E. BARBIERI) [**224**].

ABSTRACTS n. 1/2007

Ricerche

Innovazione organizzativa e produttività del lavoro: le leve della istruzione e della formazione

Peter Nielsen *Innovazione, occupazione e sviluppo delle competenze*

Riassunto - *Innovazione, occupazione e sviluppo delle competenze* - L'A. analizza la relazione sussistente tra innovazione, occupazione e sviluppo delle competenze attraverso un modello di indagine che muove dalla considerazione contestuale di due sistemi generalmente tenuti distinti – il sistema di innovazione tecnologica e il sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro (collocamento) – attraverso la comune prospettiva dell'apprendimento. Una prospettiva del genere favorisce un approccio innovativo ai temi in esame in quanto mira a spiegare, a livello di indagine empirica, come i processi di innovazione, di prodotto e/o di servizio possano determinare cambiamenti sul sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro, incidendo spesso profondamente sul mercato del lavoro e, più in generale, sull'intero sistema economico. In particolare, l'A. evidenzia come le aziende che innovano, a livello di prodotto e/o a livello di servizio, si trovino ad influire positivamente sui livelli di occupazione, mentre le aziende che non innovano, determinando una perdita in termini di posti di lavoro, incidano negativamente non solo sui livelli occupazionali, ma anche, in generale, sul sistema economico. All'esito dell'analisi, pertanto, l'A. conclude che, a fronte del ravvisato legame tra crescita della occupazione, sviluppo economico e innovazione, l'investimento in innovazione sembra avere un effetto positivo, come fattore di equilibrio, sull'incremento della occupazione e, di conseguenza, sullo sviluppo economico complessivo.

Summary - *Innovation, Employment and Competence Development (Article in English)* - This paper examines the relation between innovation, employment and skills development by means of an analytical model that takes account of two systems that are generally considered to be separate: the system of technological innovation and the system for matching the supply and demand for labour (employment services) in a common perspective of learning. A perspective of this kind favours an analytical approach to the topics under examination, and aims to explain, also by means of an empirical study, how the processes of product and service innovation have a positive impact on employment levels, whereas companies that fail to innovate suffer a loss of employment, with a negative impact not just on the number of jobs but also in economic terms. In concluding the analysis, the author argues that, in connection with this link between employment, economic growth and innovation, investment in innovation appears to have a positive effect on employment and economic development in general.

Lei Delsen *Istruzione e formazione:da beni di consumo a capitali di investimento*

Riassunto - *Istruzione e formazione: da beni di consumo a capitali di investimento* - Nel presente contributo il problema relativo alla promozione dell'istruzione e della formazione, vale a dire, in ultima analisi, degli strumenti volti ad aumentare le opportunità di una favorevole collocazione dell'individuo sul mercato del lavoro (c.d. *employability*), viene affrontato da una prospettiva di analisi teorica, prima, e da una prospettiva pratico-operativa, successivamente. Costituisce un dato di fatto ormai acquisito il livello insufficiente degli investimenti relativi allo sviluppo e promozione del capitale umano, tanto a livello generale quanto a livello di singole imprese. La formazione professionale rappresenta, infatti, un investimento rischioso. A causa del malfunzionamento del mercato – il dilemma del prigioniero, il *free-riding*, il problema dell'*hold-up* – i percorsi d'istruzione e di formazione professionale dei lavoratori adulti non riescono a raggiungere il livello ottimale, se visti da una prospettiva sociale. Si afferma che la cooperazione, gli accordi fra le parti sociali e l'estensione degli accordi collettivi di lavoro sono soluzioni a questi malfunzionamenti del mercato. Nelle loro politiche decisionali e nelle loro pratiche contabili, non solo le imprese private, ma anche i governi nazionali trattano l'istruzione e la formazione come beni di consumo e non come capitali di investimento. Alcune pratiche politiche hanno suggerito di trattare la materia dell'istruzione e della formazione come se fossero investimenti reali, di colmare la lacuna attuale esistente fra la teoria del capitale umano e la pratica di contabilità e di migliorare la qualità della politica decisionale relativa all'istruzione ed alla formazione.

Summary - *Education and training: from consumption goods to investment goods (Article in English)* - In this paper the promotion of education and training, i.e. workers' employability is examined in theoretical and practical terms. The author highlights the phenomenon of under-investment in general and firm-specific human capital, and argues that training is a risky investment. Due to market failures – characterized as the

prisoner's dilemma, free-riding, hold up and liquidity constraints – the vocational training of adult employees fails to reach the optimal level. It is argued that cooperation and agreements between the social partners and the extension of collective labour agreements provide solutions to these market failures. In decision-making and accounting practice not only private enterprises, but also national governments treat education and training as consumption goods and not as investment goods. Some practical policy solutions are suggested to treat education and training more like real investments and to bridge the gap between human capital theory and accounting practice, and to improve the quality of decision-making relating to education and training.

Gerhard Bosch, Jean Charest *Il ruolo delle parti sociali nei sistemi di formazione professionale: un'analisi comparata*

Riassunto - *Il ruolo delle parti sociali nei sistemi di formazione professionale: un'analisi comparata* - Gli AA. mettono a confronto i sistemi di istruzione e formazione professionale di cinque Paesi, individuando tre modelli fondamentali: quello tedesco e danese; quello statunitense e canadese; quello sudcoreano. L'indagine è rivolta a comprendere se in tali Paesi possa verificarsi un rilancio della formazione professionale e se tale rilancio sia possibile anche a prescindere dall'intervento delle parti sociali. I risultati indicano segnali positivi solo nei Paesi in cui vige il c.d. "sistema duale", come la Germania e la Danimarca. Secondo gli AA., ciò è dovuto all'importante ruolo che le parti sociali, grazie alla loro struttura organizzativa centralizzata, ricoprono in tali sistemi. Per contro, negli altri modelli, caratterizzati da relazioni industriali decentrate, le parti sociali non partecipano ai sistemi di istruzione e formazione, i quali stentano a svilupparsi. Negli Stati Uniti e in Canada, si assiste ad un progressivo calo di specializzazione della formazione professionale, scarsamente collegata con il tessuto produttivo; in Corea del Sud, la recente accumulazione di capitale umano è stata possibile solo per l'incisivo intervento dello Stato.

Summary - *The role of the social partners in vocational training systems: a comparative analysis (Article in English)* - This paper compares the vocational training systems of five countries, identifying three main models: the German and Danish model, the US and Canadian one and the South Korean one. The analysis aims to ascertain whether these countries have the potential to revive vocational training, and whether this revival is possible without the participation of the social partners. The results are found to be positive only in countries where a dual system is in operation, such as Germany and Denmark. In the view of the authors, this is due to the important role played by the social partners in these systems, thanks to their centralised organisational structure. In contrast in the other models, characterised by decentralised industrial relations, the social partners do not play a role in vocational education and training systems, that have difficulty in developing. In the US and Canada, there has been a decline in specialised vocational training, that lacks close links to the productive system, whereas in South Korea, the recent accumulation of human capital has been achieved only by means of the decisive intervention of the State.

Hartmut Seifert *Nuove soluzioni individuate dalle parti sociali per promuovere la formazione continua*

Riassunto - *Nuove soluzioni individuate dalle parti sociali per promuovere la formazione continua* - Il contributo muovendo dalla constatazione che in Germania la questione della formazione continua in azienda ha riscosso poca attenzione a livello di regolamentazione tanto legale quanto contrattuale, si propone di analizzare quelle misure che nel corso degli ultimi anni la contrattazione ha comunque incentivato e promosso. Descritti, quindi, e analizzati i singoli ostacoli alla formazione continua in azienda che si presentano nella esperienza tedesca, l'A. esamina, evidenziandone limiti e opportunità, le due iniziative modello su cui l'autonomia collettiva si è concentrata: la banca delle ore, volta ad assicurare ai lavoratori il diritto ad un numero minimo di ore di formazione continua in azienda, e il colloquio di valutazione delle competenze come strumento preliminare per progettare misure specifiche di formazione continua. L'A. conclude la propria analisi rilevando che dalle esperienze precedentemente descritte, calate nel relativo contesto di riferimento, emerge una prima soluzione di livello ottimale, per un percorrere in modo maggiormente deciso la strada della formazione continua in azienda, quella di assicurare ai lavoratori, attraverso il contributo della contrattazione collettiva, l'opportunità di beneficiare di entrambi gli strumenti sino ad ora sperimentati e idonei, combinati tra loro, a soddisfare le diverse condizioni individuate dall'A. come necessarie, a livello non solo finanziario e di conciliazione dei tempi di lavoro e di formazione ma anche organizzativo e infrastrutturale.

Summary - *Innovative measures designed by the social partners for promoting lifelong learning (Article in German)* - This paper highlights the fact that lifelong learning in the enterprise in Germany has received only limited attention in terms of legal provisions and collective bargaining, and attempts to analyse the measures promoted in recent years by collective bargaining. After providing an outline of the barriers to lifelong learning in the enterprise in Germany, the author examines the limits and potential of two models that collective bargaining has adopted: training credits, aimed at providing employees with the right to a minimum number of hours in the enterprise, and skills assessment interviews as a preliminary instrument for

planning specific further training measures. The author concludes the analysis by arguing that the training programmes outlined, considered in their specific context, may serve as a model for promoting company-level training, providing employees with training benefits funded through collective bargaining. In this way they can benefit both from training credits and an assessment of their skills, thus meeting individual requirements. A combination of these measures can facilitate the conciliation of working hours and training needs, but also organisational and structural requirements.

Reinhard Bahnmüller, Stefanie Fischbach *I problemi della formazione continua in Germania: quale contributo dalle parti sociali?*

Riassunto - *I problemi della formazione continua in Germania: quale contributo dalle parti sociali?* - L'influenza dei sindacati tedeschi sul mercato del lavoro è assicurata non solo dalla loro attività contrattuale in materia di retribuzioni e condizioni di lavoro, ma anche dal ruolo importante che essi rivestono nel sistema, fortemente istituzionalizzato, della formazione professionale di base. Invece la formazione continua, che sta acquistando una rilevanza sempre maggiore, è caratterizzata da numerose carenze, di tipo regolativo e non, e da un basso grado di influenza sindacale. Recentemente le organizzazioni dei lavoratori hanno intrapreso alcune iniziative rivolte a contrastare tali carenze regolative e a mantenere un controllo sulla produzione delle competenze professionali. Queste iniziative si sono tradotte in diversi contratti collettivi. Al dibattito, tuttora in corso, circa l'individuazione del miglior assetto regolativo per la formazione continua, gli AA. intendono apportare un contributo, esaminando gli effetti dell'Accordo per la formazione continua nel settore metalmeccanico del Baden-Württenberg.

Summary - *The Relevance of Collective Bargaining in Continuing Vocational Training Issues. Some Aspects from Germany (Article in English)* - The influence of German trade unions on labour markets is ensured not only through bargaining over wages and working conditions but also through their important role in the strongly institutionalised initial vocational training system. Further training, however, which is increasing in relevance, is characterised by several regulatory and other shortcomings as well as low influence of trade unions. In order to tackle regulatory weaknesses and to retain control of skill production, trade unions have recently taken initiatives resulting in several collective agreements. However, the debate continues on the satisfactory regulation of further training, to which a contribution is made by examining the effects of the Collective Agreement on Further Training in the metalworking-industry of Baden-Württenberg.

Anja Lindkvist V. Jørgensen, Morten Lassen, John Houman Sørensen *Esigenze di adeguamento delle competenze professionali e di inclusione dei lavoratori non specializzati: un caso di studio dall'esperienza danese*

Riassunto - *Esigenze di adeguamento delle competenze professionali e di inclusione dei lavoratori non specializzati: un caso di studio dall'esperienza danese* - Il contributo sviluppa una analisi del sistema di formazione continua danese, proponendo come caso di studio il settore della elettronica. Utilizzando categorie proprie dell'analisi economica, nonché della scienza politica e dell'analisi delle politiche pubbliche, l'articolo descrive il funzionamento del *network* che coinvolge istituzioni pubbliche, parti sociali ed imprese elettroniche attive nella Danimarca settentrionale. Nel corso degli anni, questi attori hanno avviato una cooperazione stabile nel contesto di un vero e proprio *network* impegnato sul fronte della formazione continua. Esaminando, dunque, le dinamiche di funzionamento di tale *network*, l'articolo dimostra la multi-funzionalità di un simile sistema di *governance*. Esso ha infatti consentito di perseguire tre obiettivi: rendere più competitive le imprese; aumentare il tasso di occupazione del settore; migliorare le qualifiche dei lavoratori. Questi obiettivi sembrano essere stati effettivamente raggiunti grazie alla collaborazione tra i vari attori coinvolti e al processo di apprendimento reciproco che si è sviluppato nel corso degli anni. A fronte dell'analisi condotta, il contributo, pur sottolineando la presenza di alcuni nodi critici relativi alla sostenibilità finanziaria del sistema e al pericolo di marginalizzazione delle parti sociali conseguente alle recenti riforme, auspica che tale sistema possa rappresentare una fonte di ispirazione anche per i *policy-makers* di altri Paesi europei.

Summary - *Employment Growth, Qualificational Change and Inclusion of Unskilled Workers: Case Study from Denmark (Article in English)* - This paper provides an analysis of the Danish system of continuous education and training, taking the electronics sector as a case study. Using concepts relating to economic analysis, as well as political science and the assessment of public policy, the article describes the functioning of networks involving public institutions, the social partners and electronics companies in northern Denmark. Over the years, these actors have established stable relations in a network providing continuous education and training. In examining the dynamics of this network, the article shows the multifunctional nature of such a system of governance. This system has made it possible to pursue three objectives: making enterprises more competitive, increasing the rate of employment in the sector and improving the qualifications of the workers. These objectives appear to have been effectively achieved thanks to the collaboration between the

various actors involved in a process of mutual learning that has developed over the years. In concluding this analysis, while underlining the presence of certain critical factors concerning the financial sustainability of the system and the risk of marginalising the social partners following the recent reform, the author argues that this system may serve as a model for other European countries.

Lorenzo Zoppoli *Apprendistato e multilevel regulation*

Riassunto - *Apprendistato e multilevel regulation* - L'A. affronta il tema della *multilevel regulation* che, con accenti di novità a seguito della riforma del mercato del lavoro del 2003, caratterizza l'istituto dell'apprendistato. Poste alcune proposizioni fondamentali – relativamente alla identificazione delle istituzioni coinvolte, delle politiche sottostanti alla regolazione dell'istituto, e alla specifica esigenza di contemperamento dei diritti delle parti contrattuali – l'A. identifica la questione nella necessità di realizzare l'equilibrio ottimale tra tali istituzioni colte ciascuna nella propria vocazione funzionale e si interroga, pertanto, circa l'idoneità in questo senso dell'assetto attuale di ripartizione regolamentare. L'A. ripercorre, quindi, la vicenda relativa alla regolamentazione dell'apprendistato a partire dall'impianto di ripartizione di competenze sotteso alla versione originaria del d.lgs. n. 276/2003, per considerare l'intervento successivo della contrattazione collettiva nel settore del commercio, la sentenza n. 50/2005 della Corte Costituzionale e le modifiche apportate dalla l. n. 80/2005. Disegnato così il contesto generale di riferimento, l'A. concentra la propria attenzione sulle implicazioni derivanti dalla citata sentenza n. 50 e rileva che l'impostazione ivi accolta sembra difendere l'apprendistato da una regolazione di derivazione pubblica policentrica con una opzione che, nel contesto normativo di riferimento, si traduce in un indebolimento notevole della regolazione pubblica tout court dell'istituto a cui è riconducibile tanto il rilevante successivo intervento diretto della contrattazione collettiva nazionale quanto il respiro sostanzialmente esecutivo riservato all'intervento di regolamentazione regionale. Per contro, l'A., dopo aver ricostruito i diversi modelli regionali di regolamentazione dell'apprendistato, ribadisce, avanzando anche proposte concrete di soluzione in riferimento al problema costituzionale di ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni, la necessità di riservare adeguato spazio al livello di regolamentazione regionale per costruire l'equilibrio ottimale tra le istituzioni coinvolte e per garantire alle autonomie territoriali gli strumenti necessari per realizzare percorsi formativi in grado di assicurare maggiore qualità del lavoro e dei sistemi economici destinati ad assorbirlo.

Summary - *Apprenticeships and multilevel regulation (Article in Italian)* - This paper examines the multilevel regulation of apprenticeships, in the light of the the labour market reform of 2003. On the basis of certain fundamental propositions relating to the institutions involved, the policies underlying the regulation of these contracts, and the need to conciliate the needs of the contracting parties, the author considers the need to achieve an equilibrium between these institutions, reflecting their specific role and functions, before examining the desirability of multilevel regulation as adopted at present. The author then outlines the regulation of apprenticeships starting from the distribution of competences laid down in the original Legislative Decree no. 276/2003, and then considers the subsequent role of collective bargaining in the commercial sector, sentence no. 50/2005 of the Constitutional Court, and the changes introduced by Act no. 80/2005. On the basis of this outline of the overall structure, the author focuses on the implications of the sentence of the Constitutional Court, and highlights the fact that the approach taken by the Court seems to move away from a regulation of apprenticeships by public bodies, resulting in an overall weakening of public regulation of these contracts. This tendency is reflected in the direct intervention of collective bargaining at national level, and implementation carried out at regional level. After a survey of the various regional models of regulation of apprenticeships, the author puts forward some suggestions for solving the constitutional problem of the conflict between the powers of the state and the regions, and points to the need to allocate sufficient space for regional regulation in order to achieve an equilibrium between the institutions involved. The author concludes by highlighting the need to safeguard territorial autonomy, and to adopt the measures necessary to implement training schemes for improving the quality of the workforce and the economic system providing employment.

Relazioni industriali e Risorse umane

Gianluca Serra *Codici di condotta e prospettive di tutela dei lavoratori a livello transnazionale*

Riassunto - *Codici di condotta e prospettive di tutela dei lavoratori a livello transnazionale* - Una parte consistente del "costo sociale" dei processi in corso di ristrutturazione delle economie industriali avanzate (secondo logiche di delocalizzazione produttiva nei Paesi in via di sviluppo) viene fatta ricadere sui lavoratori. In tali dinamiche le imprese multinazionali ricoprono un ruolo centrale. Grazie ad una struttura proprietaria e di controllo altamente mobile e flessibile, esse sono capaci di frustrare gli effetti delle politiche

socio-economiche perseguite dai governi e di eludere le legislazioni nazionali. Dal nesso attività delle imprese multinazionali-crisi della sovranità statale prende le mosse il presente contributo, il cui principale obiettivo è quello di enucleare, con particolare riferimento ai diritti dei lavoratori, limiti, rischi e potenzialità connessi ad un controllo delle imprese multinazionali teoricamente incentrato sul paradigma dell'auto-regolamentazione e praticamente mediato dai codici di condotta privati. Un tale approccio, definibile come "transnazionale", costituisce una "terza via", complementare e non alternativa, ai già sperimentati approcci statale ed interstatuale, i quali hanno in comune il fatto di fondarsi su un concetto di normatività, per così dire, "tradizionale", cioè legato al monopolio statale di produzione delle regole.

Summary - *Codes of conduct and prospects for employee protection at transnational level (Article in Italian)* - A considerable part of the "social cost" of the restructuring of advanced industrial economies (with the outsourcing of production to emerging countries) is paid by workers, with multinational enterprises playing a central role in this process. Thanks to highly mobile and flexible shareholding and management structures, multinational enterprises are capable of countering the effects of socio-economic policies adopted by governments and finding ways round national legislations. This paper takes as its starting point the connection between the activities of multinational enterprises and the crisis of the sovereign state, and with particular reference to the rights of workers, and aims to outline the limits, risks and potential of a system of control of multinational enterprises that is theoretically based on a paradigm of self-regulation, with the adoption of codes of conduct by the enterprise. Such an approach, that may be termed "transnational", represents a kind of "third way", that is complementary and not alternative to existing systems of state and international regulation, based on a "traditional" normative concept with a state monopoly on the production of rules.

Marco Crippa *La gestione del personale in A Novo Italia. Flessibilità, formazione e sviluppo*

Riassunto - *La gestione del personale in A Novo Italia. Flessibilità, formazione e sviluppo* - A Novo Italia opera in un particolare settore di mercato in cui fornisce servizi tecnici ad alto valore aggiunto relativi alla riparazione di prodotti elettronici. Per assicurare un servizio di qualità, l'azienda si è dotata di una struttura industriale classica che garantisce elevata efficienza nei processi di lavorazione. Tuttavia, la particolare tipologia dei prodotti trattati la espone direttamente alle fluttuazioni e incertezze del mercato, tipiche dei beni di largo consumo o comunque dei servizi in genere. Tale incertezza si ripercuote sull'organizzazione interna e sui mezzi di gestione delle risorse umane. Il problema di coniugare flessibilità della manodopera, formazione professionale continua e conservazione del *know-how* è stato risolto perseguendo specifici progetti di formazione in collaborazione con istituti scolastici del territorio e agganciando il trattamento contrattuale dei lavoratori ai progressi formativi compiuti dai medesimi. Si è pertanto consolidato uno scambio virtuoso tra formazione e stabilità contrattuale che riduce i rischi di esubero e gratifica il personale più motivato e disposto a temporanei sacrifici.

La condivisione tra scuola e impresa dei contenuti degli insegnamenti scolastici ha allineato la formazione degli studenti alle tecnologie in uso in azienda con il vantaggio di ridurre i problemi di selezione e reclutamento, agevolando la formazione professionale successiva. Il trend di crescita dell'azienda e l'incremento dell'organico con contratti stabili ha permesso la condivisone del sistema anche da parte delle rappresentanze sindacali, nonostante il ricorso alquanto rilevante alla somministrazione a tempo determinato.

Summary - *Human resources management at A Novo Italia. Flexibility, training and development (Article in Italian)* - The A Novo Italia company operates in a particular market segment supplying high-added-value technical services for the repair of electronic goods. In order to provide quality services, the company adopted a classic industrial structure to increase the level of effectiveness of working processes. The particular type of products dealt with exposes the company to market fluctuations and uncertainties, typical of mass produced goods and services in general. These uncertainties have repercussions on the internal organisation and human resources management. The problem of conciliating flexibility on the part of the workforce, promoting continuing education and safeguarding existing know-how was resolved by pursuing specific training projects with local educational institutions and linking the terms and conditions of employment to the achievement of training objectives on the part of the employees. This approach has resulted in a synergic effect between training and stability of employment that reduces the risk of redundancy and provides incentives for the most highly motivated employees who are prepared to adapt to the requirements of the company. The adoption of joint strategies by the educational institutions and the enterprise in the form of specialised training courses brings the training programmes into line with the technologies used by the company, with the advantage of reducing the problem of selection and recruitment, while promoting continuing education and training. The growth of the enterprise and the increase in the number of employees in stable employment has resulted in support for the strategy from the trade unions, in spite of significant objections to the use of temporary employment contracts.