ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

Ricerche
Età e invecchiamento nella vita lavorativa

Interventi
Diritto del lavoro (voce per una enciclopedia)
Mobbing senza veli
Lavoro e federalismo

Relazioni industriali
Il sistema di relazioni industriali in ATM

Giurisprudenza italiana
Titolarità della singola RSU a indire l'assemblea
Lavoro a progetto: problemi qualificatori vecchi e nuovi
Sanzioni per il lavoro sommerso e questione di legittimità
Recupero dell'indebito previdenziale e successione di leggi nel tempo

Legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva
Benefici contributivi del socio di cooperativa
Incontro domanda e offerta di lavoro: la regolamentazione in Abruzzo
Tipologie contrattuali introdotte dalla Riforma Biagi: le indicazioni dell'Inail
Accordi territoriali in materia di Cigs: l'esperienza della provincia di Bergamo
Implementazione a livello regionale della riforma sui servizi ispettivi
Commissione di Garanzia sullo sciopero: l'attività nel corso del 2004

Giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro
Politiche comunitarie in materia di solidarietà tra le generazioni
Formazione professionale:
il sistema di riconoscimento all'interno degli Stati membri
Prestazioni familiari per i lavoratori migranti
Strategia di Lisbona e Strategia Europea per l'Occupazione: la nuova governance

Osservatorio internazionale e comparato
Brasile – L'impatto sul diritto del lavoro della riforma del diritto commerciale
Danimarca – La contrattazione collettiva nel settore pubblico
Francia – La fine del monopolio "teorico" del collocamento
Romania – Il nuovo codice del lavoro e la disciplina dei contratti collettivi

Giuffrè Editore N. 4/XV - 2005

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)

Rivista di
ADAPT - FONDAZIONE
"MARCO BIAGI"

SOMMARIO - n. 4/2005

Ricerche: ***Età e invecchiamento nella vita lavorativa***

WILLIAM BROMWICH, OLGA RYMKEVITCH *Verso un diritto del lavoro per tutte le età* 933
GIUSEPPE CASALE *Invecchiamento e sistemi sociali: una prospettiva internazionale* 938
ROGER BLANPAIN *Le differenze di trattamento e la discriminazione connessa all'età: una società per tutte le età*. 942
LUISA GALANTINO *Lo svolgimento del rapporto di lavoro e le discriminazioni relative all'età* 954
MALCOM SARGEANT *L'approccio contraddittorio del Regno Unito alla discriminazione in base all'età nel lavoro* 964
JANICE R. BELLACE *La legislazione sulle discriminazioni in base all'età negli Stati Uniti* 979
YASUO SUWA *Età e disoccupazione in Giappone: da dove a dove?* 986
SHINYA OUCHI *Il trattamento dei lavoratori in relazione all'età nell'ordinamento giapponese* 997
FRANCESCO BASENGHI *Età e perdita dell'impiego: il quadro italiano* 1010
YARASLAU KRYVOI *Smarriti nella transizione: i lavoratori meno giovani nelle economie europee di transizione* 1019

Interventi

MARIO RUSCIANO *Diritto del lavoro (voce per una enciclopedia)* 1027
ANTONIO VALLEBONA *Mobbing senza veli* 1051
MARCO FERRARESI *Lavoro e federalismo: il confronto tra Stato e Regioni dopo la sentenza 50/2005* 1064

Relazioni industriali

GIUSEPPE PINNA *Il sistema di relazioni industriali in ATM* 1087

Osservatorio di giurisprudenza italiana

ALESSANDRO CROSTA *Titolarità della singola RSU ad indire l'assemblea* (nota a Cass. 1° febbraio 2005 n. 1892) 1101
SERGIO SPATARO *Il lavoro a progetto: problemi qualificatori vecchi e nuovi* (nota a Trib. Torino 15 aprile 2005) 1105
PAOLO PENNESI, DANILO PAPA, *Sanzione per lavoro sommerso e questione di legittimità* (nota a C. Cost. 4-12 aprile 2005 n. 144) 1115
ALESSANDRO CORVINO *Oneri delle parti nelle trattative volte al rinnovo del contratto di lavoro e relativa responsabilità* (nota a Cass. 11 febbraio 2005 n. 2792) 1121

Diritto delle Relazioni Industriali
Numero 4/XV - 2005. Giuffrè Editore, Milano

ROBERTA FORTI *Concorso di cause, professionali ed extraprofessionali, nelle malattie professionali tutelate dall'Inail* (nota a Cass. 24 gennaio 2005 n. 1370) . 1126
SILVIA LUCREZIO MONTICELLI *L'uso processuale dei documenti aziendali tra diritto di difesa del lavoratore e esigenza di riservatezza dell'impresa* (nota a Cass. 7 dicembre 2004 n. 22923) 1133
SIMONA CARDINALI *Limiti legali al recupero dell'indebito previdenziale e successioni delle leggi nel tempo: la decisione delle Sezioni Unite* (nota a Cass., sez. un., 7 marzo 2005 n. 4809) 1139
PIETRO POZZAGLIA *Contratto di solidarietà senza integrazione salariale ed indennità di maternità* (nota a Cass. 16 febbraio 2005 n. 3050) 1143
GIUSEPPE C. SALERNO *La giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo rispetto al rapporto di lavoro dei professori universitari* (nota a Cass., sez. un., 30 marzo 2005 n. 6635) 1146

Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva

ANDREA ASNAGHI *Assunzione di lavoratori in mobilità: i benefici contributivi spettano anche per il socio lavoratore di cooperativa* 1159
MANUEL MAROCCO *Il regolamento della Regione Abruzzo in materia di incontro tra domanda ed offerta di lavoro* 1162
GIAMPIERO FALASCA *Regione Toscana: operativo il regime di autorizzazione regionale* 1168
GIUSI TIRABOSCHI *Brevi note critiche allo schema di decreto legislativo relativo al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione* 1169
ELIANA BELLEZZA *Educazione e formazione: obiettivi comuni* 1172
STEFANO MALANDRINI *CIGS per crisi aziendale nel settore tessile-abbigliamento in Provincia di Bergamo: disamina dell'accordo 21 marzo 2005* 1181
MARIA RITA IORIO *Brevi riflessioni sulla relazione annuale della Commissione di Garanzia dell'Attuazione della Legge sullo sciopero nei Servizi Pubblici Essenziali — periodo gennaio/dicembre 2004 — presentata in Senato il 20 maggio 2005* 1185
MAURO PARISI *Prime esperienze di implementazione della riforma dei servizi ispettivi: l'istituzione della Commissione regionale di coordinamento dell'attività di vigilanza del Veneto* 1192
SALVATORE PIRRONE *Lavoro interinale e formazione professionale* 1195

Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro

OLGA RYMKEVITCH *La politica comunitaria in materia di solidarietà tra le generazioni* (nota a COM(2005)94) 1209
GIANMARIA ROSIN *La residenza del nucleo familiare come criterio da seguire per l'applicazione delle prestazioni familiari in favore dei lavoratori migranti* (nota a C. Giust. 7 luglio 2005, prima sezione, proc. n. C-153/03) 1212
CATERINA TIMELLINI *Il sistema di riconoscimento della formazione professionale all'interno degli Stati membri* (nota a C. Giust. 13 luglio 2005 in causa C-142/04) 1215
SILVIA SPATTINI *Strategia di Lisbona e Strategia Europea per l'occupazione — Gli orientamenti per l'occupazione nella nuova* governance (nota a COM(2005)141, a Decisione del Consiglio del 12 luglio 2005, 2005/600/CE, a Raccomandazione del Consiglio del 12 luglio 2005, 2005/601/CE) 1218

SILVIA PICCIOLI *Il trasferimento d'impresa nella più recente interpretazione della Corte di Giustizia: risvolti sul piano nazionale* (nota a C. Giust. 26 maggio 2005 in causa C-478/03) 1223

Osservatorio internazionale e comparato

ECIO PERIN JUNIOR *Brasile - L'impatto sul diritto del lavoro della riforma del diritto commerciale: tutela dei lavoratori nelle vicende circolatorie dell'azienda e patto di non concorrenza* (contributo sul Codice Civile brasiliano, artt. 966 e 1142-1149) 1231
LILLI CAROLLO *Danimarca - La contrattazione collettiva nel settore pubblico e la riforma amministrativa in Danimarca* (osservazioni su C. JØRGENSEN, *New agreement concluded in local public sector*, 16 marzo 2005; ASSOCIATION OF LOCAL GOVERNMENT EMPLOYEES' ORGANISATIONS (KTO) (a cura di), *The cooperation and collective bargaining system within the Public Sector*, 2005; STATE EMPLOYER'S AUTHORITY (a cura di), *Employment in the Danish State Sector,* febbraio 2005) 1236
SILVIA SPATTINI *Francia - La fine del monopolio « teorico » del collocamento* . 1241
VALER DORNEANU, DAN VELICU *Romania - La contrattazione collettiva nel nuovo Codice del lavoro* (contributo sul Codice civile del lavoro rumeno, artt. 236 e ss.). 1244
CARMEN AGUT GARCÍA *Spagna - Brevi considerazioni sull'accordo interconfederale per la contrattazione collettiva* (AINC 2005) (nota a *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva* (AINC 2005), 4 marzo 2005; CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (a cura di), *Análisis sindical del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva*, 2005) 1249
GIUSEPPE CASALE *Oil - Lavoro forzato: un piano d'azione internazionale per combatterlo* (nota a OIL (a cura di), *A global alliance against forced labour,* International Labour Conference, Ginevra, 2005) 1260
MARINA BETTONI *Quadro internazionale e comparato – Perché le donne non lavorano di più? Strategie lavorative tra vincoli istituzionali e fattori culturali* 1267

INDICE ANALITICO

Brasile

— Codice civile brasiliano, artt. 966 e 1142-1149 (con contributo di E. Perin Jr.) [**1231**].

Congedi parentali

— Accordo quadro sul congedo parentale – Sostituzione del congedo di maternità al congedo parentale – Data a partire dalla quale è attribuito un diritto individuale al congedo parentale (C. Giust. 14 aprile 2005 in causa C-519/03, Commissione *c.* Granducato di Lussemburgo) [**1203**].

Danimarca

— Association Of Local Government Employees' organisations (Kto) (a cura di), *The cooperation and collective bargaining system within the Public Sector*, 2005 [**1236**] – C. Jørgensen, *New agreement concluded in local public sector*, 16 marzo 2005 [**1236**] – State Employer's Authority (a cura di), *Employment in the Danish State Sector*, febbraio 2005 [**1236**] (con osservazioni di L. Carollo).

Diritti sindacali

— Diritto di assemblea – Titolarità – RSU – Sussistenza (Cass. 1° febbraio 2005 n. 1892, con nota di A. Crosta) [**1101**].

— Diritto di assemblea – Diritto di convocazione – Singoli membri della RSU – Sussistenza (Cass. 1° febbraio 2005 n. 1892, con nota di A. Crosta) [**1101**].

Farmaceutico

— Ccnl Farmacie private e rurali, 5 maggio 2005 [**1157**].

Francia

— Y. Fondeur, *Legislation on employment placement services amended*, 28 giugno 2005 [**1241**] (con osservazioni di S. Spattini).

Germania

— Accordo per la regolamentazione del lavoro tramite agenzia concluso fra la Confederazione dei Sindacati Tedeschi (*Deutscher GewerKschaftsbund*, DGB) e l'Associazione delle Agenzie di Lavoro Temporaneo (*Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen*, iGZ), 18 febbraio 2005 [**1243**].

Lavoratori extracomunitari

— *Omissis*. Istanza di regolarizzazione – Rigetto automatico in presenza di denuncia per uno dei reati per i quali è previsto l'arresto obbligatorio o facoltativo in flagranza – Irragionevolezza – Illegittimità costituzionale *in parte qua* – *Omissis* (C. Cost. 18 febbraio 2005 n. 78) [**1103**].

— Istanza di regolarizzazione – Rigetto in presenza di denuncia per uno dei reati *ex* art. 380 e 381 c.p.p. – Illegittimità (TAR Lazio 5 maggio 2005 n. 4000) [**1104**].

Lavoro a progetto

— Natura generica del progetto e impossibilità di « distinguerlo » dall'organizzazione aziendale – Difetto di specificità del progetto – Ritenuta insussistenza dello stesso – Conseguenze – Presunzione relativa di subordinazione *ex* art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 (Trib. Torino 15 aprile 2005, con nota di S. SPATARO) [**1105**].

Lavoro in cooperativa

— Circolare del Mistero del lavoro e delle politiche sociali 18 marzo 2004, n. 10 [**1160**] – Nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 18 luglio 2005, n. 1074 [**1159**] (con nota di A. ASNAGHI).

— CONFCOOPERATIVE, Circolare n. 5/05, 25 luglio 2005 [**1160**] (con nota di A. ASNAGHI).

Lavoro irregolare

— *Omissis.* Lavoro – Impiego di lavoratore irregolare – Sanzione amministrativa – Importo calcolato con riferimento al periodo compreso tra l'inizio dell'anno e la constatazione della violazione – Irragionevole equiparazione di situazioni diseguali, mancata valutazione della effettiva durata della condotta antigiuridica, lesione del diritto di difesa – Illegittimità costituzionale *in parte qua*. *Omissis* (C. Cost. 4-12 aprile 2005 n. 144, con nota di P. PENNESI, D. PAPA) [**1115**].

Lavoro subordinato

— Contratto di lavoro – Rinnovo di contratto a termine – Interruzione delle trattative – Responsabilità precontrattuale – Presupposti – Fattispecie (Cass. 11 febbraio 2005 n. 2792, con nota di A. CORVINO) [**1121**].

Malattie professionali

— Fattori concorrenti all'infermità invalidante di natura sia professionale che extraprofessionale – Artt. 40 e 41 c.p. – Applicabilità nella materia civile e previdenziale – Operatività (Cass. 24 gennaio 2005 n. 1370, con nota di R. FORTI) [**1126**].

Mansioni

— Esercizio dello *jus variandi* – Equivalenza delle mansioni – Fattispecie (Cass. 23 marzo 2005 n. 6326) [**1128**].

— Demansionamento – Giudizio di equivalenza – Criteri di valutazione (Trib. Roma 15 febbraio 2005) [**1131**].

— Demansionamento – Danno da demansionamento – Natura di danno non patrimoniale – Sussistenza (Trib. Roma 15 febbraio 2005) [**1131**].

— Demansionamento – Danno da demansionamento – Lesione del diritto del lavoratore alla libera esplicazione della propria personalità nel luogo di lavoro – Sussistenza (Trib. Roma 15 febbraio 2005) [**1131**].

— Demansionamento – Danno da demansionamento – Liquidazione equitativa – Criteri di valutazione (Trib. Roma 15 febbraio 2005) [**1131**].

Mercato del lavoro

— Decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76 [**1170**] – Decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77 [**1170**] (con nota di G. TIRABOSCHI).

— Delibera Giunta della Regione Abruzzo 21 febbraio 2005, n. 132 [**1162**] (con nota di M. MAROCCO).

— Legge Regione Toscana 1° febbraio 2005, n. 20 [**1168**] – Decreto del Presidente della Giunta regionale Toscana 2 febbraio 2005, n. 22/R [**1169**] – Decreto dirigenziale 24 marzo 2005, n. 1703, Direzione generale politiche formative, beni e attività culturali della Giunta regionale Toscana [**1168**] (con nota di G. FALASCA).

— Protocollo d'Intesa tra Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e Confindustria, 21 settembre 2004 [**1175**] (con nota di E. BELLEZZA).

— COM(2005)152 def. - Comunicazione della Commissione Europea, *Mobilitare gli intelletti europei: creare le condizioni affinché le Università contribuiscano pienamente alla strategia di Lisbona*, 20 aprile 2005 [**1174**] – SEC(2005)419 - *Il rapporto annuale sui progressi della Strategia di Lisbona in ambito educativo della Commissione Europea*, 22 marzo 2005 [**1173**] (con nota di E. BELLEZZA).

— CNEL (a cura di), *Osservazioni e proposte su Innovazione, Società della Conoscenza e Sviluppo*, 28 ottobre 2004 [**1173**] – CNEL (a cura di), *Osservazioni e proposte su Educazione e formazione*, 31 marzo 2005 [**1173**] (con nota di E. BELLEZZA).

— Rapporto *Facing the Challenge* del gruppo di alto livello presieduto da Wim Kok, 3 novembre 2004 [**1173**] (con nota di E. BELLEZZA).

— *The European Higher Education Area – Achieving the Goals*, Comunicato della Conferenza Europea dei Ministri Responsabili per l'Istruzione Superiore, Bergen, 19 e 20 maggio 2005 [**1204**].

— C. ALIAGA, *Gender gaps in the reconciliation between work and family life*, Eurostat in Population and social conditions, Brussels, 2005, n. 4 [**1206**].

Mobbing

— Senato della Repubblica, Schema di testo unificato per i disegni di legge in

materia di mobbing presentati nel corso della XIV legislatura, illustrato il 28 giugno 2005, e successivi emendamenti [**1177**].

— Ricorso per questione di legittimità costituzionale del 19 aprile 2004, n. 47 (del Presidente del Consiglio dei Ministri) contro il Presidente della Giunta regionale dell'Abruzzo [**1180**].

— C. Cost. 19 dicembre 2003 sentenza n. 359 [**1179**].

— Legge Regione Abruzzo 11 agosto 2004, n. 26 [**1179**] – Legge Regione Umbria 28 febbraio 2005, n. 18 [**1179**] – Legge Regione Friuli-Venezia Giulia 8 aprile 2005, n. 7 [**1179**].

— Contestazione anche a giudizio iniziato – Domanda nuova – Esclusione – Diversa qualificazione dello stesso fatto giuridico – Sussistenza (Cass. 23 marzo 2005 n. 6326) [**1128**].

Obbligo di fedeltà

— Obbligo di riservatezza – Produzione in giudizio di documenti aziendali – Violazione art. 2105 c.c. – Esercizio del diritto di difesa – Rilevanza delle modalità di impossessamento dei documenti aziendali (Cass. 7 dicembre 2004 n. 22923, con nota di S. LUCREZIO MONTICELLI) [**1133**].

Organizzazione Internazionale del lavoro

— OIL (a cura di), *A global alliance against forced labour*, International Labour Conference, Ginevra, 2005 [**1260**] (con nota di G. CASALE).

— OIL (a cura di), *Motor vehicle industry trends affecting component suppliers. Report for discussion at the Tripartite Meeting on Employment, Social Dialogue, Rights at Work and Industrial Relations in Transport Equipment Manufacturing*, Ginevra, 2005 [**1265**].

Parità

— Parità di trattamento tra uomini e donne – Congedo di maternità – Acquisto di diritti previdenziali (C. Giust. 13 gennaio 2005 in causa C. 356/03, Elisabeth Mayer *c.* Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) [**1208**].

— Politica sociale – Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE-143 CE) – Direttiva n. 75/117/CEE – Parità di retribuzione – Direttiva n. 76/207/CEE – Parità di trattamento – Posti di lavoro straordinari a tempo parziale – Esclusione dell'inserimento nell'organico del personale ordinario – Calcolo dell'anzianità di servizio – Onere della prova (C. Giust. 10 marzo 2005 in causa C-196/02, Vasiliki Nikoloudi *c.* Organismos Tilepikoinonion Ellados AE) [**1207**].

Politiche per l'occupazione

— COM(2005)94 - Commissione Europea, *Libro Verde*: « *una nuova solidarietà*

tra le generazioni di fronte ai cambiamenti demografici », 23 marzo 2005 [**1209**] (con osservazioni di O. RYMKEVITCH).

Previdenza

— Decreto legge 5 ottobre 2004, n. 249 [**1182**] (con nota di S. MALANDRINI).

— Messaggio Inps 23 febbraio 2005, n. 6258 [**1183**] (con nota di S. MALANDRINI).

— Intesa sulla CIGS nel settore tessile-abbigliamento della Provincia di Bergamo, 21 marzo 2005 [**1183**] (con nota di S. MALANDRINI).

— Indennità di maternità – Contratto di solidarietà c.d. difensiva con sospensione della prestazione protrattasi per oltre sessanta giorni – Compatibilità (Cass. 16 febbraio 2005 n. 3050, con nota di P. POZZAGLIA) [**1142**].

— Indebito previdenziale – Indebita percezione di prestazioni pensionistiche erogate dall'Inps – Condizioni di ripetibilità di indebiti maturati anteriormente al 1° gennaio 1996 – Disciplina *ex* art. 1, commi 260 e ss., l. 23 dicembre 1996, n. 662 – Ripetibilità – *Ius superveniens ex* art. 38, commi 7 e ss., l. 28 dicembre 2001, n. 448 – Recuperi precedentemente avvenuti – Giudizi pendenti – Operatività di entrambe le discipline – Concorrenza dei requisiti reddituali (Cass., sez. un., 7 marzo 2005 n. 4809, con nota di S. CARDINALI) [**1138**].

— Prestazioni familiari – Assegno per l'educazione – Sospensione del diritto alle prestazioni nello Stato di occupazione – Diritto a prestazioni di ugual natura nello Stato di residenza (C. Giust. 7 luglio 2005, procedimento n. C-153/03, Caisse nationale des prestations familiales, con nota di G. ROSIN) [**1212**].

Processo (in generale)

— Giurisdizione civile – Difetto assoluto di giurisdizione – Assenza di una norma astrattamente idonea a tutelare l'interesse dedotto in giudizio – Sussistenza – Accertamento della norma a tutelare il concreto interesse – Questione di merito (Cass., sez. un., 30 marzo 2005 n. 6635, con nota di G.C. SALERNO) [**1146**].

Pubblico impiego

— Controversie relative al personale universitario – Giurisdizione amministrativa – Sussistenza (Cass., sez. un., 30 marzo 2005 n. 6635, con nota di G.C. SALERNO) [**1146**].

Quadro internazionale e comparato

— H. BUDDELMEYER, G. MORRE, M. WARD-WARMEDINGER, *Part-time work in EU countries: labour market mobility, entry and exit* [**1267**] – V. GENRE, A. LAMO, R. GÓMEZ SALVADOR, *European women: Why do(n't) they work?* [**1267**] – S. CONNOLLY, M. GREGORY, *Part-time Work. A Trap for Women's Careers? An Analysis of the Roles of Heterogeneity and Persistence* [**1267**] (con osservazioni di M. BETTONI).

Riconoscimento delle qualifiche

— Direttiva n. 92/51/CE – Lavoratori – Riconoscimento dei diplomi – Ergoterapeuta (C. Giust. 13 luglio 2005 in causa C-142/04, Maria Aslanidou *c.* Ypourgos Ygeias & Pronoias, con nota di C. TIMELLINI) [**1215**].

Romania

— Codice del lavoro rumeno, artt. 236 e ss. [**1244**] (con contributo di V. DORNEANU, D. VELICU).

Salute e sicurezza

— Responsabilità del datore di lavoro *ex* art. 2087 c.c. – Obbligo in capo al datore di lavoro di verificare il coordinamento fra tutti i dispositivi di sicurezza dei singoli macchinari – Sussistenza – Rilevanza della colpa del lavoratore rispetto alla sussistenza del nesso di causalità – Esclusione (Cass. 14 febbraio 2005 n. 2930) [**1151**].

— AGENZIA EUROPEA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO (a cura di), *Annual Report. 2004*, Lussemburgo, 2005 [**1216**].

Sciopero

— COMMISSIONE DI GARANZIA SULLA ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLO SCIOPERO (a cura di), *Relazione sull'attività della Commissione*, 1° gennaio 2004 - 31 dicembre 2004 [**1185**] (con nota di M.R. IORIO).

— A. MARTONE, *Presentazione ai Presidenti delle Camere della attività della Commissione. Anno 2004*, 20 maggio 2005 [**1190**] (con nota di M.R. IORIO).

Servizi ispettivi

— Decreto direttoriale (Direzione Regionale Veneto) 17 marzo 2005 [**1192**] (con nota di M. PARISI).

— Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 24 giugno 2004, n. 24 [**1192**] (con nota di M. PARISI).

Somministrazione

— Rapporto del Ministero del lavoro *Lavoro interinale e formazione*, aprile 2005 [**1196**] (con nota di S. PIRRONE).

Spagna

— *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva* (AINC 2005), concluso tra le organizzazioni datoriali CEOE e CEPYME e sindacali CC.OO. e UGT, 4 marzo 2005 [**1249**] (con nota di C. AGUT GARCÍA).

— CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (a cura di), *Análisis sindical del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva*, in *Cuadernos de Información Sindical*, 2005, n. 58 [**1249**] (con nota di C. AGUT GARCÍA).

Strategia di Lisbona

— 2005/601/CE - Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea relativa agli indirizzi di massima per le politiche economiche degli Stati membri e della Comunità (per il periodo 2005-2008), 12 luglio 2005 [**1218**] – 2005/600/CE - Decisione del Consiglio sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, 12 luglio 2005 [**1218**] – Conclusione della Presidenza del Consiglio Europeo 22 e 23 marzo 2005 [**1218**] – 2004/740/CE - Decisione del Consiglio relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, 4 ottobre 2004 [**1221**] (con nota di S. SPATTINI).

— SEC(2005)622/2 - *Working together for growth and jobs. Next steps in implementing the revised Lisbon Strategy. Commission Staff Working Paper*, 29 aprile 2005 [**1218**] – COM(2005)141 - *Orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione (2005-2008)*, 12 aprile 2005 [**1218**] – COM(2005)24 - Comunicazione al Consiglio Europeo di primavera, *Lavorare insieme per la crescita e l'occupazione. Il rilancio della Strategia di Lisbona*, 2 febbraio 2005 [**1218**] (con nota di S. SPATTINI).

Trasferimento d'azienda

— Direttiva n. 77/187/CEE – Art. 3, n. 1 – Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'impresa – Diritti e obblighi che risultano per il cedente da un contratto o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento – Nozione di data del trasferimento (C. Giust. 26 maggio 2005 in causa C-478/03, Celtec Ldt *c.* John Asteòey *et al.*, con nota di S. PICCIOLI) [**1222**].

ABSTRACTS n. 4/2005

Ricerche

Età e invecchiamento nella vita lavorativa

Giuseppe Casale *Invecchiamento e sistemi sociali: una prospettiva internazionale*

Riassunto - *Invecchiamento e sistemi sociali: una prospettiva internazionale* - L'Autore delinea una panoramica delle iniziative susseguitesi a livello internazionale, a partire dagli anni '80, da parte di numerosi organismi, in ordine alla problematica dell'invecchiamento della popolazione. Tali iniziative sono giudicate non più procrastinabili, dal momento che il fenomeno dell'invecchiamento, lungi dal riguardare esclusivamente gli individui anziani, non può che riguardare tutte le fasce d'età ed influenzare la società nel suo complesso. Al di là dell'esigenza di considerare gli anziani come patrimonio di conoscenze e di esperienze da non disperdere, significative sono le conseguenze che l'invecchiamento è suscettibile di determinare sotto il profilo politico ed economico, a causa, in particolare, della progressiva riduzione della popolazione "attiva" (quella che, partecipando alla forza lavoro, è in grado di contribuire concretamente ai sistemi pensionistici). Una significativa soluzione al problema della sostenibilità dell'invecchiamento demografico viene ravvisata nella predisposizione di politiche finalizzate ad agevolare l'allungamento della durata della vita lavorativa degli individui, nonché nella promozione dell'inserimento e del reinserimento degli anziani nel mondo del lavoro.

Summary - *Ageing and social systems: an international perspective (Article in Italian)* - The paper provides an overview of the initiatives taken by a number of bodies at an international level, starting in the 1980s, in relation to the ageing of the population. Such initiatives are considered to a matter of urgency, considering that the phenomenon of ageing does not have an impact only on older persons, but concerns all age groups and society as a whole. In addition to the need to consider older persons as a resource, with a wealth of knowledge and experience, the author examines the consequences of ageing in political and economic terms, particularly with regard to the progressive reduction of the economically active population, which by its participation in the labour force supports the pension systems. A significant response to the problem of the sustainability of demographic ageing consists of the implementation of policies aimed at facilitating the extension of working life, as well as policies for promoting the participation or the return of older persons to the world of work.

Roger Blanpain *Le differenze di trattamento e la discriminazione connessa all'età: una società per tutte le età*

Riassunto - *Le differenze di trattamento e la discriminazione connessa all'età: una società per tutte le età* - L'A. considera gli effetti derivanti sul mercato del lavoro dall'aumento della aspettativa di vita media, un fenomeno che, probabilmente, aumenterà ulteriormente nel corso dei prossimi anni e di per sé incide sul tasso di dipendenza. Con riferimento all'età, così come accade per molti altri profili, il principio di parità di trattamento rappresenta un diritto fondamentale, tuttavia l'evidenza empirica mostra una rilevante e sistematica lesione dei diritti dei lavoratori in età avanzata all'interno del mercato del lavoro nonché la tendenza ad una esclusione, con diverse modalità, dallo stesso. Il pensionamento anticipato, non sempre volontario, si associa ad una perdita di produttività, ad una diminuzione del gettito sia con riferimento alle tasse che ai contributi e a un incremento delle spese per le pensioni, costi questi che risultano particolarmente rilevanti nell'esperienza del Belgio. L'A. considera, poi, anche i costi sociali causati dalla mancanza di impiego per le persone in età avanzata, sia in termini di benessere psicologico che di salute. L'A. prosegue rilevando come sia necessario combattere lo stereotipo secondo cui i lavoratori con più di 40 anni non sono flessibili, sono inadatti alla formazione e restii ad affrontare nuove sfide. Non solo. Molti accordi collettivi prevedono un nesso tra anzianità di servizio e retribuzione indipendentemente dal fatto che vi sia un contestuale aumento della produttività: i lavoratori, divenendo, con l'aumento dell'età, un costo sempre maggiore per i rispettivi datori di lavoro tendono anche ad essere più facilmente esclusi dal mercato del lavoro. Dopo aver esaminato la direttiva europea 2000/78/CE, l'A. conclude argomentando nel senso della necessità di un incremento nei livelli di tutela previsti dalla legislazione sul lavoro e sulla sicurezza sociale con riferimento all'età e all'invecchiamento, con la consapevolezza che questi cambiamenti non possono comunque essere introdotti con un effetto retroattivo ma devono essere programmati con gradualità.

Summary - *Differences in treatment and age discrimination: a society for all ages (Article in Italian)* - This paper considers the effects on the labour market of the increase in life expectancy, that is likely to become

even more pronounced in the coming decades, resulting in an increase in the dependency ratio. With regard to age, as for other characteristics, equal treatment is a fundamental right, but there is evidence of a grave and systematic violation of the rights of older people in the labour market, as they are forced out by various measures. Early retirement, that is not always voluntary, is associated with a loss of production, a shortfall in tax revenues and contributions, and an increase in expenditure for pensions, and these overall costs are particularly heavy in the Belgian case. Mention is also made of the social costs arising from the lack of employment for older persons, in terms of psychological well-being and health. The author argues that there is a need to combat the stereotype of workers over the age of 40 as being inflexible, unsuited to training and unwilling to take on new challenges. Moreover, most collective agreements make provision for a link between remuneration and seniority, regardless of whether there is a concomitant rise in productivity, and as older workers become more costly for employers, they tend to be forced out of the labour market. After examining EU Directive 2000/78/EC, the author concludes by arguing for the need to update labour and social security laws relating to age and seniority, recognising that these changes cannot be introduced with a retrospective effect, but will have to be phased in gradually.

Luisa Galantino *Lo svolgimento del rapporto di lavoro e le discriminazioni relative all'età*

Riassunto - *Lo svolgimento del rapporto di lavoro e le discriminazioni relative all'età* - L'A. analizza le forme giuridiche con cui il fattore età influenza lo svolgimento del rapporto di lavoro nell'ordinamento italiano, ponendole in relazione con la legislazione comunitaria sul divieto di discriminazioni legate all'età e con la legislazione nazionale derivata. Sia discipline più risalenti, anche di rango costituzionale (art. 37), sia la recente riforma del mercato del lavoro, contengono norme che tengono in considerazione l'elemento dell'età, alternativamente vietando o ammettendo che questo possa costituire un fattore di differenziazione di trattamento per i lavoratori. In particolare, nel d.lgs. n. 276/2003 il richiamo all'età come fattore di differenziazione opera secondo un doppio binario: da un lato attraverso l'inquadramento degli istituti dedicati a specifiche classi di età di lavoratori nel contesto comunitario, grazie al ricorso alla nozione di "lavoratore svantaggiato"; dall'altro mediante la definizione norme rivolte a soggetti non compresi in tale nozione ma tuttavia ammessi a fruire di discipline differenziate. In quest'ultimo caso, la legittimità delle differenziazioni trova sostegno nella disciplina comunitaria antidiscriminatoria, che concede ai legislatori nazionali margini di manovra abbastanza ampi per emanare disposizioni contenenti misure di differenziazioni basate sull'età purché ubbidiscano ai canoni di ragionevolezza e proporzionalità.

Summary - *Employment relations and age discrimination (Article in Italian)* - This paper analyses the legal provisions dealing with age in employment relations in the Italian system, examining the link between the Community legislation prohibiting age discrimination and the related national legislation. Both earlier legislative provisions, including Article 37 of the Constitution, and the recent labour market reform contain norms relating to age, in some cases prohibiting and in other cases allowing for age to constitute a discriminating factor in employment. In particular, in Legislative Decree no. 276/2003 age as a discriminating factor works in two ways: on the one hand provisions are made for particular age groups in employment in the context of EU legislation, based on the concept of "disadvantaged workers"; on the other hand, measures are introduced aimed at individuals not falling into this category but who are entitled to make use of criteria of differentiation. The legitimacy of such differentiation is supported by EU anti-dis crimination legislation, which allows national legislators sufficient room for manoeuvre to adopt measures providing for a differentiation based on age, as long as they comply with the criteria of reasonableness and proportionality.

Malcom Sargeant *L'approccio contraddittorio del Regno Unito alla discriminazione in base all'età nel lavoro*

Riassunto - *Per il pluralismo, contro la discriminazione: l'approccio contraddittorio alla discriminazione in base all'età nel lavoro* - Questo articolo afferma l'esistenza di una contraddizione nella direttiva quadro sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e nelle proposte di attuazione del Governo britannico. Esiste una distinzione tra le ragioni economiche che incoraggiano il pluralismo della forza lavoro e le ragioni che sul piano della tutela dei diritti umani spingono a porre fine alle discriminazioni basate sull'età. Il primo di questi approcci indebolisce il secondo poiché legittima la continuazione delle discriminazioni basate sull'età. Ciò è particolarmente importante alla luce dello stretto rapporto che lega le discriminazioni basate sull'età con quelle fondate su sesso, razza e invalidità.

Summary - *For Diversity, Against Discrimination: the contradictory approach to age discrimination in employment (Article in Italian)* - This article argues that there is a contradiction contained within the Framework Directive on Equal Treatment in Employment and Occupation and the UK Government's proposals for implementing it. There is a distinction between the business justification for encouraging diversity in the workforce and the human rights justification for ending age discrimination. The first approach weakens the latter by legitimising continued discrimination on the basis of age. This is especially

important because there is a close relationship between age discrimination and discrimination on the grounds of sex, race and disability.

Janice R. Bellace *La legislazione sulle discriminazioni in base all'età negli Stati Uniti*

Riassunto - *La legislazione sulle discriminazioni in base all'età negli Stati Uniti* - L'A. muove dall'analisi della situazione socio-economica che ha condotto all'emanazione dell'Age Discrimination and Employment Act (ADEA) nel 1967, evidenziando come la condizione occupazionale degli anziani non fosse a quel tempo correlata all'invecchiamento demografico, bensì all'obsolescenza delle professionalità e ad una generale diffidenza delle imprese verso candidati all'assunzione non più giovani. Si descrive il modo in cui l'ADEA si inquadra nel sistema di sicurezza sociale statunitense, caratterizzato da fattori che incoraggiano la continuazione del lavoro in età avanzata, come l'assenza di un obbligo di pensionamento e la fruibilità del sistema pubblico di assicurazione sulla salute solo dopo i 65 anni. Vengono inoltre analizzati il campo di applicazione e la struttura della legge, modellata sulle norme del Civil Rights Act che vietano le discriminazione in base a razza, etnia, religione e sesso. L'A. si sofferma in conclusione sui risultati prod otti dalla legge, notando criticamente come questa abbia consentito agli anziani di mantenere il proprio lavoro, ma non abbia realizzato l'obiettivo di incrementare le opportunità di nuove assunzioni di lavoratori non più giovani.

Summary - *Age discrimination legislation in the United States (Article in Italian)* - The paper begins with an analysis of the socio-economic situation leading to the passing of the Age Discrimination and Employment Act (ADEA) in 1967, highlighting the fact that the employment problems of older persons at that time were not related to the ageing of the population, but rather to a skills gap and the fact that employers were reluctant to hire older workers. A description is given of how the ADEA affects the social security system in the US, characterised by factors that encourage older workers to continue in employment, such as the absence of an obligatory retirement age and the fact state medical insurance becomes generally available only at the age of 65. An analysis is also provided of the field of application and the structure of the law, based on provisions in the Civil Rights Act, which prohibit discrimination on the basis of race, ethnic or national origin, religion and sex. In conclusion the author considers the effects of the law, with a critical comment concerning the fact that it has enabled older persons to continue in employment, but it has not achieved the objective of increasing the opportunities for older persons to be hired.

Yasuo Suwa *Età e disoccupazione in Giappone: da dove a dove?*

Riassunto - *Età e disoccupazione in Giappone: da dove a dove?* - L'A. analizza il sistema economico ed occupazionale giapponese, partendo dall'elevata considerazione sociale dell'attributo dell'anzianità, ritenuto segno della maggiore professionalità acquisita da parte di un lavoratore. L'A. analizza i dati circa la disoccupazione della categoria degli over 60 evidenziando come le persone non più giovani, sebbene rispettate dalla società, incontrano crescenti difficoltà a trovare un lavoro, perché il loro apporto è ritenuto meno necessario di quello giovanile. Tuttavia, si sottolinea come la fascia di popolazione anziana sia destinata ad acquistare un'importanza notevole, a causa della scarsa natalità e del sempre più basso numero di forza lavoro giovane. In base a tali premesse, l'A. esamina l'approccio del legislatore giapponese alle tematiche occupazionali correlate all'andamento demografico: dopo un breve quadro delle riforme legislative che si sono succedute dagli anni '90 fino ad oggi riguardo il sistema pensionistico e l'età di pensionamento obbligatoria, l'A. focalizza la sua indagine sulla riforma entrata in vigore nel 2004, che non ha abolito il sistema di pensionamento obbligatorio ma ha indotto i datori di lavoro ad attuare una sorta di sistema di occupazione continua fino all'età di eleggibilità alla pensione, al fine di sincronizzare l'età pensionabile con quella di pensionamento obbligatorio. Nella parte finale del contributo l'A. formula la previsione di un superamento del valore del dato anagrafico nelle dinamiche occupazionali, auspicando interventi legislativi che realizzino una società nella quale sia considerato irrilevante il criterio basato sull'età, "una società per tutte le età", dove il lavoro sia dei più giovani che dei meno giovani venga utilizzato e valorizzato.

Summary - *Age and unemployment in Japan: where from and where to? (Article in Italian)* - This paper analyses the economy and employment in Japan, taking as its starting point the elevated social status of the older person, since age is considered to be indicative of a higher degree of professional skill acquired by the worker. The author examines the unemployment figures for the over-60 age group, noting that older persons, although respected in Japanese society, encounter increasing difficulty in finding employment, since their contribution is considered to be less important than that of younger workers. However, it is underlined that category of older persons is destined to become more important, due to the low birth rate and the decline in the proportion of young people in the workforce.

On the basis of these considerations, the author examines the approach of the Japanese legislator to employment issues relating to demographic changes: after a brief overview of the legislative reforms

introduced from the 1990s to the present day relating to the pension system and the compulsory retirement age, the author focuses on the reform that came into effect in 2004, which did not abolish the compulsory retirement age, but enabled employers to introduce a system of continuity of employment until the age at which the employee becomes eligible for a pension, in order to synchronise pension eligibility with the compulsory retirement age. In the final part of the paper, the author predicts a situation in which demographic age is no longer a key variable in employment, while hoping for legislative measures that bring about a society in which age criteria are no longer decisive, a "society for all ages", in which the work of both young people and older persons is utilised and recognised.

Shinya Ouchi *Il trattamento dei lavoratori in relazione all'età*

Riassunto - *Il trattamento dei lavoratori in relazione all'età nell'ordinamento giapponese* - L'A. esamina il tema del rapporto tra condizioni di lavoro ed età dei lavoratori in Giappone muovendo dall'analisi delle caratteristiche principali della pratica di lavoro giapponese. I due pilastri portanti della società nipponica in ambito lavorativo sono sempre stati l'impiego a vita (shushin koyo) e il trattamento dei lavoratori in base all'anzianità di servizio (nenko joretu). In questo modello occupazionale il lavoratore riceve una retribuzione progressivamente crescente man mano che acquisisce un'anzianità di servizio ed una professionalità maggiori, poiché si ritiene che possa garantire abilità e capacità professionali più elevate e una superiore qualità delle prestazioni erogate. Recentemente, tuttavia, le aziende nipponiche stanno vivendo un periodo di crisi e con sempre maggiore difficoltà riescono ad offrire impieghi a vita. L'A. analizza le possibili influenze che le dinamiche socio-economiche in fieri esercitano sul sistema del trattamento dei lavoratori basato sull'anzianità. In particolare, si assiste al passaggio da un sistema retributivo basato sull'età ad uno basato sui risultati e sulla produttività. L'A. inoltre indaga l'esistenza di un divieto di discriminazione per ragioni di età, divieto che non è sancito esplicitamente ma che molti tendono ad includere, con una interpretazione analogica, nel più generico principio di parità di trattamento. Nell'ultima parte, l'A. affronta le problematiche create dal peggioramento del sistema retributivo dei lavoratori anziani, auspicando un intervento del Governo teso a sostenere la realizzazione di un modello occupazionale libero dai vincoli rappresentati dall'età.

Summary - *Age discrimination and working conditions in Japan (Article in Italian)* - The author examines the relationship between working conditions and the age of workers in Japan, starting from an analysis of the principal characteristics of Japanese employment practices. The two main pillars of the Japanese labour market have always been lifetime employment (shushin koyo) and the determination of conditions of employment on the basis of the age of the worker (nenko joretu). In this employment model the remuneration of the worker gradually increases with seniority and the acquisition of skills, since it is considered that the quality of work increases over time as skills are developed.

Recently, however, Japanese companies have been going through a period of economic crisis, encountering more and more difficulty in providing lifetime employment. The author examines the possible influences that socio-economic developments exert on the system of employment conditions based on seniority. In particular, there is a transition from a system of remuneration based on age, to a system based on results and productivity. In addition the author discusses the prohibition of discrimination based on age, a prohibition that is not explicitly laid down but which many tend to include, by means of an interpretation based on analogy, under the general principle of equality of treatment. In the last part of the paper, the author deals with the problems arising from the decline of the remuneration of older workers, and argues in favour of an intervention by the Government aimed at introducing an employment model that is not conditioned by age criteria.

Francesco Basenghi *Età e perdita dell'impiego: il quadro italiano*

Riassunto - *Età e perdita dell'impiego: il quadro italiano* - L'A. esamina le caratteristiche del sistema italiano con riferimento alla situazione occupazionale degli anziani, mettendo in evidenza i fattori ai quali si deve la collocazione dell'Italia tra i Paesi europei più lontani dal raggiungimento dell'obiettivo comunitario di un tasso medio di popolazione occupata in età anziana pari al 50%. Si sostiene che il motivo di tale ritardo risieda in consolidate opzioni culturali - come quella che vede nella liberazione degli spazi occupazionali da parte degli anziani una condizione necessaria per l'accesso al lavoro dei giovani - le quali hanno sempre trovato sponda tanto nell'opinione comune quanto negli operatori: sindacati, imprenditori, giudici e lo stesso legislatore, che ha ripetutamente allestito strumenti di incentivazione all'uscita degli anziani dal mercato, tra cui l'esenzione dall'applicazione della disciplina limitativa dei licenziamenti, i c.d. prepensionamenti e la "mobilità lunga". L'A. tuttavia rinviene nella legislazione più recente i sintomi di un'inversione di tendenza da parte del legislatore, verso una logica di promozione dell'invecchiamento attivo. In particolare, sono poste in risalto due recenti riforme: quella del mercato del lavoro, che ha definito alcune figure contrattuali dedicate anche ai lavoratori anziani – come il contratto di inserimento o il lavoro accessorio – e quella delle pensioni, che ha introdotto un incentivo alla permanenza al lavoro sotto forma di bonus retributivo per i

lavoratori che accettano di posticipare il pensionamento. L'A. conclude auspicando che, a dare seguito a questi interventi e costituire un quadro meno frammentario, contribuiscano le parti sociali, la cui azione è ritenuta imprescindibile trattandosi, spesso, di interventi su istituti ormai sedimentati nella contrattazione collettiva, tra gli altri, in particolare, il sistema degli automatismi retributivi legati all'anzianità di servizio, a fronte della constatazione che la riduzione del costo del lavoro costituisce un dei principali fattori che induce le imprese a sostituire la forza lavoro anziana con lavoratori giovani.

Summary - *Age and loss of employment: the Italian framework (Article in Italian)* - This paper examines the characteristics of the Italian system with reference to the employment situation of older people, highlighting the factors contributing to the fact that among the European countries Italy is the farthest away from achieving the Community objective of an average of 50% of older people in employment. It is argued that the reasons for this gap include cultural factors, such as the assumption that there is a need for older workers to retire from the workforce in order to make way for younger people, with such assumptions being widely accepted by all those involved: unions, entrepreneurs, judges and even Parliament, which has repeatedly made provision for incentives for older workers to leave the labour market, including an exemption from the application of the limits on dismissals, together with early retirement and certain mobility schemes. However, it is noted that in recent legislation there has been a change of direction on the part of the legislator, with a view to planning for active ageing. In particular, mention is made of two recent reforms: first, the labour market reform, that has made provision for certain forms of employment contract that are particularly well suited to older workers, such as access-to-employment contracts and certain flexible working arrangements, and second, the reform of the pensions system, introducing an incentive to carry on working in the form of a bonus for workers who agree to postpone their retirement. The paper concludes by arguing that it would be desirable for the social partners to contribute to the implementation of these reforms and to provide a less fragmentary framework: the role of the social partners is considered to be essential, as many of the practices that need to be reconsidered are a consolidated part of collective agreements, such as automatic wage rises linked to seniority, with the high cost of the older worker being one of the main factors leading employers to replace older employees with younger ones.

Yaraslau Kryvoi *Smarriti nella transizione: i lavoratori meno giovani nelle economie europee di transizione*

Riassunto - *Smarriti nella transizione: i lavoratori meno giovani nelle economie europee di transizione* - Dopo avere proposto una ricostruzione dei diversi ordini di fattori che, negli ultimi decenni, hanno contribuito a favorire il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione in diversi Paesi, l'Autore passa ad esaminare le conseguenze, concrete o potenziali, che dallo stesso derivano, non soltanto sotto il profilo prettamente sociologico, ma anche politico ed economico. L'Autore rileva come l'invecchiamento porti con sé la riduzione del numero di individui che partecipano in qualità di finanziatori ai fondi pensione, principalmente a causa della tendenza, legislativamente sanzionata dalle regolamentazioni pensionistiche, ad un precoce ritiro dal mercato del lavoro (e, più ampiamente, da una cultura scarsamente attenta, quanto non apertamente discriminatoria, nei confronti dei lavoratori di età avanzata, tipica in particolare dei Paesi ex-socialisti nella fase di transizione all'economia di mercato). La drastica esclusione degli anziani dal mondo del lavoro, unitamente ad ulteriori fattori, si è sistematicamente risolta, nei Paesi in questione, in una drammatica erosione del valore delle pensioni e, conseguentemente, nella crescente tendenza degli anziani a ricercare una occupazione "non ufficiale" con cui integrare tale valore. Secondo l'Autore, la via d'uscita consiste, in massima parte, in una riforma strutturale del sistema pensionistico, che tenga conto di questi cambiamenti, nonché (a monte) in un mutamento culturale basato sulla valorizzazione e l'effettivo coinvolgimento nella società degli anziani (ad esempio mediante la disincentivazione del pensionamento precoce).

Summary - *Lost in transition: older workers in the European transition economies (Article in Italian)* - After a survey of the various factors which have contributed in recent decades to the ageing of the population in various countries, this paper examines the consequences, both actual and potential, arising from this phenomenon, not only from a sociological but also from a political and economic perspective. The author points out that demographic ageing results in a decline in the number of individuals contributing to pension funds, mainly due to the practice, sanctioned by the legislation relating to pension systems, of early retirement from the labour market. A further significant factor is the general tendency to give scant consideration to, or to discriminate against, older workers, which is typical in particular of former Socialist countries in the transition to the market economy. The drastic exclusion of older workers from the labour market, combined with other factors, has resulted in a systematic and dramatic erosion of the value of pensions, and consequently in the increasing tendency of older people to seek work in the black economy to offset the fall in the value of their pensions. It is argued that the way forward is a structural reform of the pension system that takes account of these changes, as well as a cultural change based on the recognition of

the value of and the active involvement of older persons in society, for example by means of introducing disincentives to early retirement.

Interventi

Mario Rusciano *Lavoro (Diritto del)*

Riassunto - *Lavoro (Diritto del)* - L'A. propone una panoramica dei principali mutamenti del diritto del lavoro negli ultimi decenni, articolata in tre partizioni generali: cambiamenti del lavoro, del sindacato e del conflitto; mutamento degli assetti istituzionali e articolazione delle fonti; nuove tutele e nuove tecniche. L'analisi muove dalla constatazione della metamorfosi del diritto del lavoro, pur nella immutabilità del suo codice genetico, sotto la spinta di diversi fattori di natura economico-sociale: dall'innovazione tecnologica alle trasformazioni dell'organizzazione produttiva, dall'internazionalizzazione dei mercati alle sempre più pressanti esigenze di competitività. Questi cambiamenti investono ovviamente anche il ruolo del sindacato: divenuto, tra l'altro, protagonista di relazioni con i pubblici poteri per la gestione concertata dell'economia, tanto che lo stesso contratto collettivo è stato progressivamente caricato di funzioni sempre più ampie e complesse. L'analisi dell'evoluzione dell'ordinamento lavoristico si sposta poi sulle fonti di disciplina. Da un lato, il processo di integrazione comunitaria apre le frontiere del diritto del lavoro verso il crescente influsso della normativa comunitaria; dall'altro, il progressivo affermarsi, a livello nazionale, della cultura del federalismo - basata sull'idea che lo sviluppo economico e sociale deve contare prevalentemente sulle risorse (economiche, umane) delle comunità locali ed essere gestito dai poteri locali - fa sempre più sentire, negli ultimi anni, l'istanza federalista pure nel diritto del lavoro. Di qui le intuibili ricadute sull'attuale assetto delle fonti – ridisegnato pure dalla riforma del titolo V della Costituzione – caratterizzato dal c.d. policentrismo normativo: tra disciplina comunitaria, norme nazionali, leggi regionali e contrattazione collettiva. Le metamorfosi del lavoro, oltre ad incidere sul sistema delle fonti, ampliano i confini del diritto del lavoro: nato dalla tutela del contraente debole, circoscritta al rapporto di lavoro, estende il suo raggio d'azione al mercato del lavoro, ampliando così la sfera dei destinatari della tutela. In quest'ottica viene collocata la legislazione sulla flessibilità, la riforma degli strumenti per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, la regolazione delle collaborazioni diverse dai rapporti subordinati. Il passaggio dal lavoro ai lavori, infine, implica altresì il mutamento delle tradizionali tecniche di tutela del lavoratore.

Summary - *Labour Law (Article in Italian)* - This paper provides an overview of the main changes in Italian labour law in recent decades, following three strands: changes in work, unions and industrial disputes; changes in the institutional framework and the role of the various sources; new forms of protection and new employment contracts. The starting point of the analysis is the transformation of labour law, in spite of a considerable degree of continuity in the overall framework; as a result of various socio-economic processes, from technological innovation to the transformation of the organisation of production, from the internationalisation of markets to the increasing pressure of competition. These changes clearly have an impact on the role of the unions, that have become a leading player in relations with the public authorities in reaching agreements on how the economy should be run, with the result that collective agreements have gradually taken on more extensive and more complex functions. The analysis of the development of labour law then considers the sources for the discipline. On the one hand, the process of Community integration opens up the borders of labour law to a growing influx of EU norms; on the other hand, the gradual emergence, at national level, of the principle of federalism – based on the idea that economic and social development must play a prevalent role in the allocation of both economic and human resources in the local communities and be managed by local bodies – means that the federal dimension is increasingly important for labour law. Hence the repercussion on the role of the various sources – reshaped by the reform of Title V of the Constitution – characterised by what may be termed a polycentric normative structure, ranging from Community norms, to national laws, regional provisions and collective bargaining. The transformation of work, as well as impacting on the role of the sources, extends the limits of labour law: taking as its starting point the protection of the weaker party, limited to the employment relationship, it now extends to the labour market in a wider sense, thus covering a wide range of labour market participants. This is the perspective in which to place legislation on flexibility and the regulation of employment relations other than salaried employment. This shift from the focus on jobs to a focus on the labour market in a wider sense gives rise to the need for a change in the traditional techniques for protecting the worker.

Antonio Vallebona *Mobbing senza veli*

Riassunto - *Mobbing senza veli* - L'A. ricostruisce, nelle sue linee essenziali, il fenomeno del mobbing, al fine di trarre, poi, alcune considerazioni su proposte legislative attualmente all'esame del Parlamento. In

particolare, l'Autore sottolinea le difficoltà definitorie del fenomeno, per le quali Egli ritiene che il richiamo alla clausola generale dell'art. 2087 si riveli maggiormente indicato, per il pregio di non definire le singole condotte illecite quanto piuttosto il bene tutelato. L'A. prosegue sottolineando come il divieto di mobbing non si possa trasformare in obbligo per il datore di giustificare la propria condotta, in quanto ciò deve essere previsto espressamente da una norma. A fronte della constatazione che, dal punto di vista processuale, il mobbing si qualifica come inadempimento contrattuale l'Autore evidenzia come spetti al lavoratore, per la natura stessa dell'obbligazione, provare il comportamento persecutorio, mentre nel mobbing orizzontale o ascendente dovrà essere dimostrato anche il mancato (e doveroso) intervento del datore nei confronti degli autori della condotta mobbizzante. Specifica attenzione è poi riservata all'esame dei rimedi giurisdizionali, l'azione di adempimento, l'autotutela conservativa ed estintiva e l'azione risarcitoria. Infine, circa le proposte legislative in discussione, l'Autore si dichiara contrario ad una definizione del mobbing così come ad una incriminazione penale, che esigerebbe una descrizione tipica dei comportamenti vietati, mentre ritiene preferibile puntare su deterrenti civilistici ed evitare di definire singole condotte, utilizzando al contrario la clausola generale dell'art. 2087. Parimenti, l'A. esprime un parere negativo sulla modifica degli oneri probatori e sull'introduzione di speciali procedimenti sommari. Appare tuttavia positiva l'istituzione di comitati paritetici per il monitoraggio e la prevenzione del fenomeno, l'introduzione di penali per il risarcimento del danno e la loro applicazione come astreinte anche in caso di inottemperanza alla sentenza, nonché l'introduzione di un termine di decadenza e di un arbitrato irrituale. Lo scritto si conclude con una proposta di articolato normativo che recepisce le indicazioni in precedenza fornite.

Summary - *Mobbing: an overview (Article in Italian)* - This paper provides an overview of the phenomenon of mobbing, and then makes some observations about the legislative proposals currently before the Italian Parliament. In particular, the author examines the difficulties involved in laying down a definition of the problem, for which he considers the provisions laid down in Article 2087 to be most suitable: it is argued that they are of considerable value since they do not attempt to focus on specific forms of conduct to be outlawed but rather on the well-being of the worker to be protected. The author continues by underlining that the ban on mobbing cannot give rise to an obligation on the part of employers to justify their conduct, since such an obligation would need to be expressly laid down by a legal provision. In relation to the claim that mobbing should be considered in procedural terms as a failure to comply with the employment contract on the part of the employer, the author points out that due to the nature of the phenomenon the burden should be on the employee to demonstrate that harassment or bullying has taken place, whereas in the case of mobbing among co-workers, or on the part of a superior, there is a need to demonstrate a failure on the part of the employer to comply with the obligation to take measures aimed at those responsible for mobbing. Particular attention is paid to judicial remedies, compliance measures, precautionary and other forms of self-protection, and compensation. Finally, with regard to the legislative proposals under discussion, the author argues against classifying mobbing as a criminal offence, that would require a typology of prohibited behaviour, and in favour of civil law remedies, avoiding a definition of specific types of behaviour, but rather applying the general provisions of Article 2087. At the same time, the author expresses a negative assessment of the proposal to reverse the burden of proof and to introduce summary remedies. A positive development would be the setting up of joint committees for monitoring and preventing the phenomenon, the introduction of damages providing compensation for those subject to mobbing, and their application as a constraining measure in cases in which those responsible fail to abide by a ruling, as well as the introduction of a statute of limitations and arbitration procedures. The paper concludes with a proposal for changing the law that takes account of the arguments delineated.

Marco Ferraresi *Lavoro e federalismo: il confronto tra Stato e Regioni dopo la sentenza 50/2005*

Riassunto - *Lavoro e federalismo: il confronto tra Stato e Regioni dopo la sentenza 50/2005* - L'A. esamina come, a circa quattro anni dalla riforma del Titolo V della Costituzione, il quadro del riparto delle competenze legislative in materia di lavoro si sia assestato nelle opinioni della dottrina e della giurisprudenza costituzionale e nell'implementazione legislativa e statutaria regionale. Nel panorama dottrinale sembra essersi affermato un orientamento centralistico, tendente a risolvere la dicotomia tra le materie "ordinamento civile" e "tutela e sicurezza del lavoro" ascrivendo gran parte della legislazione lavoristica al primo ambito, limitando la potestà regionale al tema della tutela del lavoratore nel mercato, sempre nel rispetto dei principi fondamentali stabiliti dalla legge statale. L'orientamento minoritario, pure esaminato dall'A., ha tuttavia individuato, in un'ottica di efficienza regolatoria, un criterio di ripartizione più flessibile facendo leva sui principi di sussidiarietà, adeguatezza e leale collaborazione. Una netta impostazione centralistica connota anche l'attività della Corte costituzionale, con una costante interpretazione estensiva delle "voci" della Costituzione che consentono allo Stato interventi trasversali, perfino con riguardo alle materie di più sicura competenza regionale. Una tendenza che è stata confermata anche con riferimento al giudizio della Consulta, pure puntualmente analizzato dall'A., sui ricorsi regionali aventi ad oggetto il d.lgs. n. 276/2003. Con riferimento alla attività legislativa regionale questa è stata condizionata, secondo l'A., dall'assestamento di un quadro interpretativo nettamente centralistico. A questo riguardo sono esemplificative le leggi regionali in

tema di mobbing e altri interventi legislativi in materia di la tutela del lavoratore nel mercato del lavoro e politiche formative. L'A. conclude osservando che il quadro interpretativo così delineato, potrebbe subire nuove modifiche in seguito ai più recenti progetti di "sommovimento istituzionale": da un lato la Costituzione Europea, con le implicazioni derivanti dalla valorizzazione del principio di sussidiarietà, dall'altro la riforma del sistema bicamerale e l'introduzione di un Senato federale, possibile luogo di "rinegoziazione", tra i diversi livelli istituzionali, delle competenze in materia di lavoro.

Summary - *Labour and Federalism: the tension between the State and the Regions (Article in Italian)* - This paper examines, some four years after the adoption of Title V of the Italian Constitution, how the framework for the division of legislative powers in the field of labour law is taking shape reflecting legal opinion and constitutional case law, as well as regional legislation and statutes. With regard to legal opinion, a centralising orientation has emerged, aimed at resolving the tension between on the one hand civil law matters and on the other hand labour protection and employment security, assigning most labour law provisions to central government, while limiting the powers of regional government to the protection of workers in the labour market, in compliance with the fundamental principles laid down by State legislation. However, the paper also examines the minority opinion according to which for the purposes of regulatory efficiency, a more flexible division of powers should be adopted, based on the principles of subsidiarity, adequacy and fair collaboration. A clear centralising approach may also be identified in the rulings of the Constitutional Court, that has tended to give an extensive interpretation of the constitutional issues that enable the State to take measures at national level, even with regard to matters that more evidently pertain to the Regions. This tendency was confirmed also by the ruling of the Constitutional Court, also examined in the paper, on the regional appeals against Legislative Decree no. 276/2003. With reference to regional legislation, it is argued in the paper that this has been influenced by the emergence of a clear centralised interpretation. In this regard mention is made of the regional laws dealing with mobbing, together with other legislative measures concerning labour market protection and training policies. The paper concludes with the observation that the interpretative framework as outlined could be further modified by recent institutional developments: on the one hand, the proposed European Constitution, with the implications arising from the strengthening of the principle of subsidiarity, and on the other hand by the reform of Parliament and the introduction of a federal Senate, that could serve as a forum for the renegotiation of powers relating to the labour market between the various institutional levels.

Relazioni industriali

Giuseppe Pinna *Il sistema di relazioni industriali in ATM*

Riassunto - *Il sistema di relazioni industriali in ATM* - L'A. analizza il sistema di relazioni industriali all'interno dell'Azienda Trasporti Milanesi (ATM) che gestisce e coordina il trasporto pubblico nel Comune di Milano. Il sistema di relazioni industriali di ATM è sempre stato caratterizzato da un elevato tasso di sindacalizzazione. Fino alla metà degli anni Novanta il sindacato svolgeva compiti che andavano ben oltre quelli istituzionali di contrattazione, secondo un modello di tipo "cooperativo", in virtù del quale tutti i soggetti concorrono al raggiungimento della *mission* aziendale. Tale sistema è entrato in crisi a metà degli anni Novanta a causa della trasformazione del modello societario e di una nuova prospettiva di apertura del settore alle logiche del mercato concorrenziale. Il passaggio ad un nuovo sistema di relazioni industriali è intervenuto con l'Accordo aziendale del 2001, grazie al quale è stata superata la "vecchia" metodologia della contrattazione continua a favore di un modello di concertazione con un pre-definito sistema di informazione e specifici oggetti del confronto gestionale. L'A. passa poi in rassegna le iniziative contrattuali di carattere socio-assistenziale promosse a favore dei dipendenti ATM. A seguito delle riforme del quadro normativo di riferimento, le attività ricreative sono confluite nel programma della Fondazione ATM, il cui statuto è stato disciplinato attraverso specifico accordo sindacale, contenente le caratteristiche della fondazione, l'insieme delle iniziative che essa propone e gli interventi finalizzati alla soluzione di problematiche anche extracontrattuali. La riflessione dell'A., inoltre, verte sui punti di criticità di questo sistema di relazioni industriali, quali l'alto tasso di frammentazione della rappresentanza, le inevitabili rivalità, l'insorgere di vertenze collettive e la nascita spontanea di gruppi di conflitto. Nell'ultima parte del contributo, l'A. si concentra sulle problematiche sorte a seguito della regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero, e sui possibili interventi per il superamento delle stesse. L'A. auspica in conclusione un'ulteriore trasformazione del sistema di relazioni industriali che sappia coinvolgere sempre più le parti sociali nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Summary - *The industrial relations system at ATM (Article in Italian)* - This paper analyses the system of industrial relations at the Azienda Trasporti Milanesi (ATM), the company that manages public transport in Milan. The ATM industrial relations system has always been characterised by high levels of unionisation.

Until the mid-1990s the unions performed functions that went far beyond their institutional role of collective bargaining, based on a “corporative” model, by virtue of which all those involved played a part in implementing the company mission. This system started to break down in the mid-1990s due to the transformation of the company structure and a new approach that included the introduction of elements of competition. The transition to the new system of industrial relations took place by means of a company-level agreement in 2001, thanks to which the “old” method of bargaining was set aside in favour of a model of collaborative bargaining with a system of information and specific aims laid down in the bargaining phase. The paper also provides an overview of provisions in the agr1eement for social measures for ATM employees. Following the reform of the framework regulations, recreational activities were transferred to the ATM Foundation, the statute of which was governed by a specific trade-union agreement, specifying the characteristics of the Foundation, the initiatives it aims to promote, and the measures taken to deal with issues not covered by the union agreement. The author also considers the critical aspects of this system of industrial relations, such as the high degree of fragmentation of representation, the inevitable rivalry between competing unions, the impact of collective disputes, and the spontaneous formation of conflicting groups. The last part of the paper focuses on the issues arising from the regulation of the right to strike, and of the possible measures for dealing with them. In conclusion, the author points towards a further transformation of the system of industrial relations that is capable of increasing the participation of the social partners in achieving the aims of the company.