

## **Ricerche**

### ***La regolazione del lavoro autonomo: un confronto comparato***

---

**Giancarlo Perone** *L'implicazione della persona nel lavoro autonomo*

**Riassunto** – *L'implicazione della persona nel lavoro autonomo* – L'A., constatata la centralità nella sistematica lavoristica della subordinazione, rileva la marginalità della fattispecie lavoro autonomo, anche nell'elaborazione scientifica e dottrinale. Per contro, istanze di adeguamento alla mutata realtà sociale inducono a valorizzare l'insegnamento di autorevole dottrina che aveva già sottolineato come l'elemento della persona del lavoratore assuma rilevanza in quanto tale, anche in fattispecie diverse dalla subordinazione, e ad operare, coerentemente, una rivisitazione della fattispecie lavoro autonomo anche in funzione di una maggiore consapevolezza sulla verifica non ideologicamente condizionata in merito alla opportunità che il diritto del lavoro si occupi a pieno titolo della fattispecie. L'elemento della personalità della prestazione appare qualificante nel momento in cui costituisce già nella sistematica codicista – dall'A. puntualmente ripercorsa e contestualizzata – l'elemento distintivo del lavoro autonomo rispetto alle nozioni di imprenditore, impresa e appalto, richiamate dall'A. in chiave dialettica e considerate per il tramite dei differenti orientamenti ricostruttivi ad esse relativi. Così riscoperto l'elemento della personalità, l'A. lo identifica come fondamento per la individuazione di uno status del lavoratore autonomo da intendersi nell'accezione aggiornata di premessa e sintesi delle ragioni di un intervento regolativo e protettivo che trascende la disciplina delle obbligazioni e posizioni contrattuali, si impernia sulla posizione assunta dal soggetto considerato nel sistema sociale, risulta quindi idoneo a giustificare una coerente considerazione dell'ordinamento nei confronti di tale soggetto considerato. Tale status si può dunque basare, nel caso in esame, oltre che sulla valorizzazione della personalità come elemento discrezionale fondamentale, sulla prospettiva del mercato, posto che in un tempo nel quale la stabilità degli assetti di lavoro cede alla loro temporaneità, i passaggi dall'area del lavoro subordinato a quella del lavoro autonomo non devono tradursi in esiti avventurosi, ma in transiti accompagnati da opportune misure su itinerari tutelati. A fronte di tali premesse, l'A. conclude la propria riflessione traendo alcune

specifiche indicazioni in merito alle prerogative aggregabili allo status professionale di lavoratore autonomo.

**Summary** – *The role of the individual in self-employment (Article in Italian)* – This paper takes as its starting point the fact that in the labour law system, salaried employment still plays a central role, while self-employment has a marginal position, also in the discussion by legal scholars. However, bearing in mind the need to bring the legal framework up to date in line with changing social conditions, it is argued that greater attention should be paid to the authoritative legal scholars who have underlined the importance of the individual worker as such, even in forms of employment other than self-employment. This means reconsidering the role of self-employment, based on an awareness of the need for labour law to take a close interest in self-employment, without ideological prejudices. The individual or personal nature of the work performed appears to be particularly significant, when it is taken to be the distinctive characteristic of self-employment in the provisions of the civil code, that the author examines and contextualises. In this way the role of self-employment can be clearly distinguished from that of entrepreneurs or contractors, which the author considers in a contrastive manner, while noting the different interpretations that have been applied to these functions. On the basis of this definition of the personal or individual nature of self-employment, the author considers an updated version of the status of self-employed workers. This gives rise to the need for regulatory provisions offering some form of protection, over and above regulation in terms of contractual obligations and roles, based on a position in which the individual is considered as part of a social system, with adequate provisions laid down under labour law. This definition of self-employment can be based not only on the promotion of the personal dimension of work as the fundamental distinctive feature, but also on a market perspective. This means taking account of the fact that in an age in which stable employment is declining while fixed-term contracts are increasing, the transition from salaried employment to self-employment should not be dominated by risk, but needs to be accompanied by adequate support measures. The author concludes the discussion by providing a summary of the measures that could be implemented in support of self-employed workers.

**María José Rodríguez Ramos** *La controversa riforma del lavoro autonomo nell'ordinamento giuridico spagnolo*

**Riassunto** – *La controversa riforma del lavoro autonomo nell'ordinamento giuridico spagnolo* – L'A. si occupa della riforma che nel 2007 ha avuto ad oggetto lo Statuto del lavoro autonomo in Spagna (Estatuto del Trabajador Autónomo – ETRA) e muove dalla constatazione che fino alla promulgazione dell'ETRA la disciplina di tale figura è stata parziale e frammentaria con la conseguenza di favorire la nascita delle c.d. zone grigie del diritto del lavoro, dei c.d. “falsi autonomi”, lavoratori formalmente inquadrati come autonomi ma sostanzialmente dipendenti e privi delle tutele proprie disciplina del lavoro subordinato. L'ETRA mira ad affrontare tale questione seguendo le indicazioni comunitarie e disegnando una disciplina a vocazione sistematica e unitaria che

rappresenta un esempio pioneristico nel quadro europeo. La vocazione codicistica tuttavia non ha escluso la permanenza in vigore di alcune disposizioni speciali di modo che la stessa qualificazione del provvedimento come “codice” risulta controversa. Il profilo di maggiore interesse del provvedimento di riforma riguarda l’introduzione della nuova figura del TRADE, lavoratore autonomo economicamente dipendente che si affianca alla figura generale di “lavoro autonomo” e si caratterizza per tutele e garanzie maggiormente vicine al modello del lavoro subordinato là dove la qualifica come autonomo del lavoratore deriva dalla assenza di dipendenza organizzativa e di soggezione al potere direttivo dell’imprenditore. A fronte della intenzione di procedere ad una sistematizzazione della materia, l’A. sottolinea come dalla riforma non sia scaturito, se non per i lavoratori economicamente dipendenti, alcun vantaggio in termini di tutela sociale e che, da questa prospettiva, nonostante gli annunciati ulteriori interventi di modifica, si registra un ulteriore ampliamento dei regimi previdenziali speciali per i lavoratori autonomi e marittimi.

**Summary** – *The controversial reform of self-employment in the Spanish system of labour law (Article in Spanish)* – This paper examines the 2007 reform in Spain introducing the statute of self-employment (Estatuto del Trabajador Autónomo – ETRA). It is argued that until the adoption of the Estatuto, the regulation of self-employment was partial and fragmentary, giving rise to the growth of a grey area of labour law consisting of pseudo-self-employment, with workers considered to be self-employed in formal terms, though in practical terms employed substantially as salaried employees but without the employment protection of those in regular employment. The Estatuto aims to deal with this situation on the basis of the indications of the EU, introducing systemic and unitary regulations that are a pioneering example in the European context. However, the intention of providing an overall code has not been fully implemented, since certain existing provisions remain in force, and as a result the introduction of the Estatuto has been controversial. The most interesting aspect of the reform is the introduction of a new type of employment, the self-employed worker who is economically dependent, for which the acronym in Spanish is TRADE. This new type of employment is distinct from standard self-employment, and is characterised by forms of employment protection that are closer to those of salaried employees, whereas standard self-employment is characterised by the absence of organisational dependence and subordination to the managerial power of the entrepreneur. In relation to this intention to carry out a systematic reform of this matter, the author underlines the fact that the reform has not produced any benefits in terms of social protection, except for economically dependent workers. In this connection, in spite of plans to further modify the provisions, there has been an expansion of special social insurance schemes for self-employed workers and seafarers.

**Françoise Marie Plantade** *Le frontiere della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato in Francia*

**Riassunto** – *Le frontiere della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato in Francia* – L’ A. nell’affrontare il tema delle prospettive di regolazione del lavoro

autonomo in Francia, muove dalla constatazione che anche l'esperienza francese, alla stregua di quella italiana, conosce la distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, regolato, tuttavia, quest'ultimo non da disposizioni codicistiche, bensì dalle singole discipline speciali relative alle diverse professioni. Dopo aver evidenziato sinteticamente le conseguenze derivanti dalla diversa qualificazione del contratto come di lavoro autonomo ovvero subordinato, l'A. approfondisce specificatamente i temi della individuazione del giudice competente, del regime di tutela assistenziale e previdenziale applicabile, della disciplina del rapporto di lavoro. A fronte di tali considerazioni introduttive, l'A. concentra la propria attenzione su una peculiarità dell'esperienza francese con riferimento alla facoltà di esercitare alcune professioni tradizionalmente liberali in forma subordinata volta a favorire una maggiore tutela dei professionisti più giovani che sempre più difficilmente riescono a consolidarsi sul mercato come professionisti autonomi. Sono quindi esaminati specificatamente il caso del rappresentante commerciale, delle professioni sanitarie, mediche e paramediche, e quello della professione forense.

**Summary** – *The frontiers of the distinction between self-employment and salaried employment in France (Article in Italian)* – This paper deals with the prospects for the regulation of self-employment in France, starting from the observation that both the French and the Italian system are characterised by the distinction between salaried employment and self-employment, though the French system is not based on Codes, but rather on specific regulations governing the various professions. The author provides an overview of the consequences arising from the classification of a contract as self-employment or salaried employment, and then continues with an analysis of matters such as the identification of the competent court, the applicable social insurance and pension schemes, and the regulation of the employment relationship. The paper then focuses on a particular feature of the French system: the use of salaried employment for certain professions traditionally practised on a self-employed basis, with a view to providing higher levels of employment protection for young professionals who have difficulty in establishing themselves on the open market as freelance professionals. Finally the paper examines the specific cases of sales representatives, the medical and paramedical professions, and the legal profession.

**Amauri Mascaro Nascimento** *Lavoro autonomo e diritto del lavoro in America Latina: problemi e prospettive nei Paesi del Mercosur*

**Riassunto** – *Lavoro autonomo e diritto del lavoro in America Latina: problemi e prospettive nei Paesi del Mercosur* – L'A. affronta il tema della regolazione del lavoro autonomo nella esperienza degli Stati aderenti al Mercosur, mercato unico istituito tra alcuni Paesi dell'America Latina. Rilevato come il Mercosur, quale entità sovranazionale, non abbia esercitato sul tema alcuna competenza e vi siano solo delle prospettive di intervento nell'ambito del progetto di Carta dei diritti fondamentali, l'A. esamina il quadro concettuale di riferimento nei Paesi considerati, Argentina, Brasile, Paraguay, Uruguay per riscontrare come elemento comune la natura non universale delle tutele del lavoro rimanendo

escluse alcune tipologie di lavoro, tra cui il lavoro autonomo. A fronte del dibattito scientifico sulle prospettive di regolazione del lavoro atipico come espressione socio-economica dei sopravvenuti mutamenti della produzione e del contesto economico e sociale, l'A. si concentra sull'esperienza del Brasile come esperienza di avanguardia nell'area economica e geografica considerata, non trascurando di evidenziare le criticità ancora irrisolte. In conclusione, l'A. afferma la necessità di un intervento positivo di regolazione, ma evidenzia la difficoltà dell'inquadramento giuridico del fenomeno per la realtà strutturalmente diffusa quanto ai luoghi di esecuzione dell'attività, al rischio e all'autonomia della prestazione, alla indeterminatezza/indeterminabilità del committente come altro polo della relazione giuridica da regolare.

**Summary** – *Self-employment and labour law in Latin America: problems and prospects in the Mercosur countries (Article in Italian)* – This paper examines the regulation of self-employment in the Mercosur area, the single market set up by a number of Latin American countries. Taking as a starting point the fact that, as a supranational body, Mercosur does not have any power to regulate employment, and the fact that measures could only be taken in the framework of the Charter of Fundamental Rights, the author examines the conceptual frame of reference of the countries concerned (Argentina, Brazil, Paraguay and Uruguay), and identifies as a common trait the fact that employment protection is not universal, due to the exclusion of certain forms of employment, including self-employment. In relation to the debate among legal scholars on the prospects for the regulation of atypical employment in relation to changes in production and the socio-economic context, the paper concentrates on the Brazilian case, as the most advanced economy in the area under consideration, while highlighting the critical aspects that still have to be resolved. In conclusion, the paper argues for the need for regulation of atypical employment, but points out the difficulty of providing a legal definition of the phenomenon, due to the nature of the economy, and the difficulty of clearly identifying the user company as the other party in the legal relation to be regulated.

## Ricerche

### *Il diritto del mercato del lavoro tra investimento in formazione e modernizzazione del sistema di ammortizzatori sociali*

---

**Domenico Garofalo** *La riforma degli ammortizzatori sociali: l'ipotesi "neocostituzionalista"*

**Riassunto** – *La riforma degli ammortizzatori sociali: l'ipotesi "neocostituzionalista"* – L'A., richiamati nel dibattito sul tema della riforma degli ammortizzatori sociali i punti essenziali di convergenza, si sofferma sui profili maggiormente controversi e segnatamente sulla contrapposizione tra

modello di valorizzazione della competenza statale, auspicata estensione del sistema assistenziale pubblico, esclusione di qualsiasi competenza privata, da un lato, e modello favorevole allo sviluppo, a fianco del sistema pubblico, di un nuovo welfare locale, settoriale ed autofinanziato, realizzato da parte di Fondi bilaterali e Regioni, secondo una combinazione di sussidiarietà orizzontale e verticale, dall'altro. Esaminata criticamente l'elaborazione dottrinale su questi temi e le proposte che ne sono scaturite, l'A. si interroga sullo stato dell'arte attraverso un esame dell'ipotesi di riforma contenuta nel Protocollo del 23 luglio 2007 per come è stata recepita nella l. n. 247/2007. All'esito, l'A. afferma che la riforma indica un dato univoco in merito al presupposto concorso pubblico/privato nella gestione degli ammortizzatori sociali, desumibile dal prospettato coinvolgimento delle aziende nella ricollocazione dei lavoratori, delle agenzie per il lavoro nella realizzazione delle politiche attive e degli Enti bilaterali. L'A. si chiede, allora, se sia corretto parlare di riforma del sistema degli ammortizzatori sociali ovvero se non sia sufficiente insistere nella strada intrapresa dall'autonomia collettiva, a partire dalle esperienze del settore artigianato degli anni Ottanta, e dalle Regioni che, dalla riforma costituzionale del 2001, hanno introdotto misure di sostegno al reddito nelle leggi sul mercato del lavoro. Alla luce di tali esperienze, puntualmente richiamate e sinteticamente analizzate, l'A. conferma l'opportunità di abbandonare l'impostazione relativa alla riforma sistematica degli ammortizzatori sociali per porre mano, più realisticamente, ad un riordino dell'apparato in essere con la consapevolezza dell'esistenza di un "sistema parallelo", che ha preso corpo per necessità, ma che risulta tuttavia pienamente coerente, rispetto ai cardini costituzionali tradizionali della materia (artt. 38, comma 2, e 117, comma 2, Cost.), con i principi costituzionali attuali e/o atualizzati tanto in relazione alla ripartizione delle competenze Stato-Regioni (art. 117, commi 3 e 4, Cost.) quanto alla libertà di assistenza privata (art. 38, comma 5, Cost.).

**Summary** – *The reform of safety-net measures and the related constitutional issues (Article in Italian)* – This paper begins with a survey of the main issues in the debate on the reform of safety-net measures in Italy, focusing on the most controversial points. Particular attention is paid to the contrast between a model in which the State plays a predominant role, with an extension of public welfare programmes, and the exclusion of private services, and on the other hand a model in which, alongside public employment services, there is a new network of local welfare services, self-supporting in terms of funding and designed to meet the needs of specific economic sectors, with the support of bilateral funds and the Regions, combining both horizontal and vertical subsidiarity. After an examination of the opinions and proposals of legal scholars in this connection, the paper considers the reform proposal contained in the Protocol between the social partners of 23 July 2007 as implemented in Act no. 247/2007. In this connection, the paper argues that the reform provides a clear response to the collaboration between public and private bodies in the management of safety-net measures, as shown by the intention to involve private placement services for workers and employment agencies for the promotion of active labour market policies and bilateral bodies. The paper then examines whether it is appropriate

to speak of a reform of safety-net measures, or whether it is sufficient to continue on the basis of collective autonomy, following on from the experimental programmes in the artisan sector in the 1980s, and with the Regions, bearing in mind that since the constitutional reform of 2001 they have introduced income support measures for the labour market. In the light of these experimental programmes, that are briefly outlined, the paper argues for the need to move away from the idea of adopting a systematic reform of safety-net measures. Rather, it would be more realistic to improve on the existing system, in an awareness of the existence of a “parallel system” that has been set up due to necessity, but which is in keeping with the traditional constitutional principles relating to this matter (Articles 38 (2) and 117 (2), Italian Constitution), with the constitutional principles currently in force governing the powers of the State and the Regions (Article 117 (3)(4), Italian Constitution), and with the freedom of private bodies to provide services (Article 38 (5), Italian Constitution).

**Daniela Comandè** *Il diritto del lavoro al “plurale”. Regioni e modelli regolativi differenziati dell’apprendistato professionalizzante*

**Riassunto** – *Il diritto del lavoro al “plurale”. Regioni e modelli regolativi differenziati dell’apprendistato professionalizzante* – Il saggio analizza l’evoluzione del sistema delle fonti del diritto del lavoro nell’apprendistato professionalizzante, proponendo una lettura sistematica sia della produzione normativa nazionale sia di quella regionale, e del ruolo centrale della contrattazione collettiva, che, a seguito della l. n. 133/2008, assume una funzione sostitutiva, e non più solo complementare, rispetto alla legislazione regionale. L’analisi giuridica dei percorsi regionali è mirata alla elaborazione di modelli regolativi individuati secondo due direttrici di indagine: le Regioni sono selezionate, da un lato, in relazione alle scelte procedurali effettuate per l’attuazione dell’istituto, connesse allo strumento o alla sequenza di strumenti legislativi e/o amministrativi adoperati; dall’altro, in base ai contenuti e agli aspetti strutturali-sostanziali che le accomunano o le differenziano, con riferimento al tipo di formazione formale da erogare (se interna o esterna), al quantum e alle modalità di erogazione ed ai soggetti, pubblici o privati, su cui gravano i consequenziali costi. La pluralità degli attori coinvolti nel processo regolativo del contratto di apprendistato costituisce lo spunto per approfondire il tema del decentramento delle fonti nel diritto del lavoro e per questa via apre una riflessione sull’operatività del principio di sussidiarietà – dinamicamente operante in senso sia orizzontale sia verticale – come valvola di regolazione dei rapporti tra fonti regolative differenti. L’innegabile tendenza alla moltiplicazione dei luoghi di produzione normativa e l’intreccio di competenze multilivello, che stanno alla base del d.lgs. n. 276/2003, possono trovare una razionale composizione solo attraverso meccanismi di cooperazione e codecisione tra attori istituzionali e sindacali, promossi anche dalle più recenti pronunce della Corte Costituzionale.

**Summary** – *Labour law “in the plural”*: *Regional provisions and the differentiated regulation of vocational apprenticeships (Article in Italian)* – This paper examines the development of the sources of labour law regulating

vocational apprenticeships, with an analysis that starts from the national provisions and then considers those adopted at regional level, together with the role of collective bargaining. Following the adoption of Act no. 133/2008, collective bargaining now replaces, rather than simply complementing, regional legislation. The analysis of regional policies from a legal point of view is intended to provide an outline of regulatory models with reference to two criteria: the Regions are classified on the basis of the procedural measures for implementing apprenticeships, with regard to the instruments adopted and the sequence of legislative and/or administrative measures taken, and with regard to the contents, structural and substantial aspects that differentiate them. The paper considers the type of training (on-the-job or off-the-job), the amount of training and the means by which it is provided, and the actors involved, both private and public, also in terms of the sharing of the costs of training. The plurality of actors involved in the regulation of vocational apprenticeships provides the opportunity to carry out an in-depth analysis of the decentralisation of labour law and the application of the principle of subsidiarity, operating in both a vertical and a horizontal dimension, as a means to deal with the tensions arising from the different sources of labour law. The clear tendency towards the multiplication of those authorised to take legal provisions, and the interplay between the various levels of competence, arising from Legislative Decree no. 276/2003, highlights the need for cooperation and joint decision-making among the various institutional actors and the trade unions, as promoted by recent rulings of the Constitutional Court.

**Sandra D'Agostino** *L'apprendistato di primo livello: problemi e prospettive*

**Riassunto** – *L'apprendistato di primo livello: problemi e prospettive* – L'A. compie un excursus storico del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, sottolineando che fin qui sono state affrontate in gran parte le problematiche connesse alla riforma dell'obbligo scolastico e formativo, piuttosto che l'importante vicenda del contenuto formativo del contratto. Si analizza anche la scelta legislativa di lasciare in secondo piano il contributo delle parti sociali, posto che la regolamentazione è definita dal Ministero dell'istruzione. Si passa poi ad una disamina degli interventi regionali e ad un'analisi del ricorso al contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione in base all'ultimo rapporto di monitoraggio dell'Isfol. Una prima criticità è che il numero complessivo di apprendisti, negli ultimi anni, ha subito una contrazione, sia dal lato della domanda, sia dal lato dell'offerta di lavoro. Un'ultima criticità è quella relativa alla scarsa offerta formativa da parte delle Regioni. Infine, l'A. suggerisce, in una prospettiva de iure condendo, la necessità di definire un elenco ristretto delle qualifiche, elaborate dalle parti sociali, che diventano lo sbocco formativo e professionale di questo contratto.

**Summary** – *First-level apprenticeships: problems and prospects (Article in Italian)* – This paper begins with an historical survey of apprenticeship contracts, in connection with training rights and obligations, and underlines the fact that so far there has been a focus on the reform of the education system, rather than on



the important issue of training for apprentices. The paper then examines the legislative decision to assign a secondary role to the contribution of the social partners, since the regulation of these contracts is carried out by the Italian Ministry of Education. The focus then turns to regional programmes and an analysis of the use of apprenticeship contracts for the implementation of training rights and obligations on the basis of the recent monitoring report by Isfol, the workers' training institute. One critical aspect is that the overall number of apprentices has declined in recent years, both in terms of the number of applicants, and the number of places available. Another critical aspect is the lack of training provided by regional government. Finally, in a reform perspective, the paper argues for the need the social partners to draft a list of the qualifications to be awarded on completion of an apprenticeship.

**Michele Tiraboschi** *L'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione dopo la legge n. 133 del 2008*

**Riassunto** – *L'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione dopo la legge n. 133 del 2008* – L'A. ricostruisce i percorsi di riforma relativi all'apprendistato disciplinato dalla Riforma Biagi del 2003 per soffermarsi poi, specificatamente, sul contenuto e sulle implicazioni delle modifiche apportate dalla l. n. 133/2008. Il nodo di maggiore rilievo riguarda il tema del policentrismo normativo e istituzionale di regolamentazione del contratto, che si è rivelato un fallimento sostanziale. Esemplificativo è il caso dell'apprendistato professionalizzante, analizzato nella Parte I del contributo, là dove la riforma di cui all'art. 23-bis della l. n. 133 è volta a sbloccare l'operatività dell'istituto attraverso un canale parallelo di formazione aziendale, alternativo ma non sostitutivo rispetto alla formazione pubblica, in moltissimi casi del tutto inadeguata. La soluzione, funzionale a promuovere una concentrazione degli sforzi regionali dove necessario, risponde al tema controverso della nozione di formazione aziendale, valorizzando la contrattazione collettiva e i relativi attori titolari del patrimonio conoscitivo necessario. La legittimità costituzionale di tale soluzione è argomentata, attraverso un'analisi critica del contenzioso regionale che ha interessato la nuova disposizione all'indomani della sua emanazione, sulla base dei principi sanciti dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 50/2005, punto fermo nella definizione dell'assetto di competenze Stato-Regioni e, in via residuale, della contrattazione collettiva, sulla materia. Nella Parte II del contributo, l'A. indaga le implicazioni sul c.d. apprendistato stagionale del venir meno del limite minimo di 2 anni di durata dell'apprendistato professionalizzante e dalla attribuzione alle parti sociali della responsabilità di creare percorsi formativi credibili. Per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione, trattato nella Parte III del contributo, l'A. contestualizza le modifiche apportate dalla l. n. 133 nel quadro altamente frammentario e deficitario scaturito dall'impianto originario di disciplina a fronte dell'inerzia prevalente del livello regionale di regolazione. Secondo l'A., la causa di tale esito deve essere rinvenuta nella scarsa preparazione culturale delle istituzioni rispetto ad uno strumento teso a realizzare il raccordo tra università e impresa. Per realizzare tale ratio, la nuova disciplina consente di assumere con

contratto di alto apprendistato anche giovani dottorandi di ricerca e di stipulare il contratto in base ad accordi tra ente formativo e impresa per rendere lo strumento più flessibile e concretamente rispondente alle esigenze dell'impresa stessa, premessa necessaria per la messa a regime dell'istituto.

**Summary** – *Vocational apprenticeships and higher-level apprenticeships pursuant to Act no. 133/2008 (Article in Italian)* – This paper provides an overview of the apprenticeship system governed by the Biagi reform of 2003, with a specific focus on the content and implications of the amendments introduced by Act no. 133/2008. The most significant feature is that the apprenticeship system is governed by a multitude of regulations, that have failed to produce results. Vocational apprenticeships are a good example in this connection: in the analysis of these contracts in Part I of the paper, it is pointed out that the reform introduced by Article 23-bis, Act no. 133/2008, aims to promote apprenticeships of this kind by means of a parallel channel of on-the-job training, as an alternative but not in substitution for education provided by the State, that in many cases is inadequate. This approach, bringing together the various regional initiatives where necessary, focuses on the controversial issue of company training, while promoting the training role of collective bargaining and that of the actors with the necessary skills and knowledge. Evidence is provided in support of the constitutional legitimacy of this approach, by means of a critical analysis of case law dealing with the actions taken by regional governments after the enactment of the reform, on the basis of the principles laid down by the Constitutional Court in sentence no. 50/2005, seen as a milestone in the definition of the assignment of competences to the State and the Regions, and with reference to the collective bargaining provisions governing training. In Part II of the paper, the author investigates the implications of seasonal apprenticeship contracts, that do not meet the two-year minimum requirement for vocational apprenticeships, and the assignment to the social partners of responsibility for designing and implementing credible training programmes. With regard to higher-level apprenticeships, examined in Part III of the paper, the author describes the context for the amendments introduced by Act no. 133/2008, in an overall scenario that is fragmentary and inadequate, reflecting the original provisions and the inaction on the part of most of the regional authorities in implementing them. In the author's view, this outcome is related to the a lack of understanding on the part of the institutions in relation to an instrument that is intended to provide a link between higher education and business. In order to achieve this objective, the new provisions allow employers to use higher-level apprenticeship contracts also for doctoral research students, and to conclude contracts on the basis of agreements between training bodies and employers in order to make this kind of contract more flexible and more suited to meeting the needs of employers, which is an essential condition for apprenticeship contracts to be fully implemented.

## Interventi

---

**Simone Varva** *Libertà sindacale negativa ed implicazioni di democrazia sindacale nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo*

**Riassunto** – *Libertà sindacale negativa ed implicazioni di democrazia sindacale nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo* – L'A. analizza la giurisprudenza della Corte Europea dei diritti dell'uomo con riferimento ai confini e al contenuto della libertà sindacale secondo l'art. 11 della Convenzione per la salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà fondamentali (Cedu), muovendo nella propria indagine dalla elaborazione in merito alla libertà sindacale negativa intesa come libertà dei lavoratori di non sindacalizzarsi o di non restare sindacalizzati. Detto aspetto non è espressamente considerato nell'art. 11, di modo che acquista specifica rilevanza la relativa elaborazione da parte della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, a partire dalla fondamentale giurisprudenza sulle clausole closed-shop, clausole collettive finalizzate ad imporre ai datori di lavoro vincolati di assumere soltanto lavoratori iscritti ai sindacati contraenti. Ricostruito tale filone giurisprudenziale, attraverso l'esame dei casi fondamentali affrontati dalla Corte, l'A. prosegue la propria indagine affrontando altri temi, quali gli indici di rappresentatività di un sindacato ovvero il potenziale conflitto tra libertà sindacale individuale e collettiva. Risulta un elemento comune nelle pronunce esaminate: l'ampio e frequente ricorso al "margine di apprezzamento", strumento di logica giuridica grazie al quale è riconosciuto alla Alta Parte uno spazio di libertà di scelta politico-giudiziaria non sindacabile dalla Corte. Si tratta di uno strumento ermeneutico inevitabile in ambito sovra-nazionale, ma il cui abuso minaccia la certezza del diritto e la leggibilità dei filoni giurisprudenziali, di modo che, insieme ad altri principi come il principio di proporzionalità, appare di particolare rilievo nell'indicazione del livello di integrazione raggiunto dai membri del Consiglio d'Europa nei diversi settori del diritto. In tal senso le sentenze esaminate dall'A. fanno prevedere un ritardo nell'avvicinamento degli ordinamenti in tema di libertà sindacale rispetto ad altri settori.

**Summary** – *Negative trade union freedom and the implications for trade union democracy of the case law of the European Court of Human Rights (Article in Italian)* – This paper examines the case law of the European Court of Human Rights with reference to the provisions for and limits on trade union freedom in Article 11 of the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (the European Convention on Human Rights), focusing on the rulings on negative trade union freedoms, concerning the right of workers not to join a union, or not to continue to be union members. This matter is not expressly dealt with by Article 11, and for this reason the interpretation of the European Court of Human Rights is particularly significant, starting from the fundamental case law on the closed shop, based on clauses in collective agreements obliging employers to hire only workers who are members of the unions concluding the agreement. After reconstructing this strand of case law, by

examining the main cases considered by the Court, the author goes on to deal with other matters, such as indicators of trade union representativeness, and the potential conflict between individual and collective trade union freedom. It is argued that the leitmotiv in the rulings examined is the extensive use of the margin of appreciation, a logical and judicial doctrine by which the High Parties to the Convention have a degree of political and judicial discretion that cannot be subject to the judgment of the Court. This is an interpretative instrument that is inevitable in a supranational context, but the abuse of this doctrine risks reducing the degree of certainty of the law and the predictability of legal provisions. Alongside other doctrines such as the proportionality principle, the margin of appreciation appears to be particularly significant in terms of the level of integration achieved by the members of the Council of Europe in the various areas of law. In this connection the rulings examined in the present study suggest that the approximation of provisions governing trade union freedoms in the various national systems will be difficult to achieve compared to other areas of the law.

**Barbara de Mozzi** *Modello legale e modello contrattuale di rappresentanza dei lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro a confronto: una coesistenza problematica*

**Riassunto** – *Modello legale e modello contrattuale di rappresentanza dei lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro a confronto: una coesistenza problematica* – L'A. ricostruisce il processo, per molti aspetti incompiuto, che ha portato alla nascita delle RSU come risposta del nostro sistema alla inadeguatezza del modello legale di rappresentanza effettiva (RSA) e affronta la questione della coesistenza tra RSA ed RSU anche in relazione alla compatibilità dell'art. 19 Stat. lav. con le intese del 1993, fondate su un criterio di rappresentatività mutato a seguito del referendum abrogativo del 1995. La disciplina negoziale, consentendo la partecipazione alle elezioni per le RSU anche ad organizzazioni sindacali che non avrebbero titolo alla costituzione di autonome RSA, apre un dibattito circa la fruibilità della titolarità delle prerogative di cui al Titolo III Stat. lav. non solo alla RSU collegiale, ma anche a ciascuna sua componente. Tali timori sono stati fugati dalla Corte Costituzionale, che, se in un primo momento ha accolto l'orientamento unitario, poi ha abbracciato la tesi pluralista, riconoscendo l'attribuzione di prerogative sindacali ad associazioni non firmatarie di contratti collettivi ma aventi i requisiti stabiliti dall'accordo interconfederale per la partecipazione alle RSU. Pur essendo pacifica la compatibilità tra la disciplina pattizia delle RSU e quella legale post-referendaria delle RSA, vi sono ancora "attriti" in quanto i due modelli non sono equipollenti. L'A., infatti, nel descrivere il diverso baricentro delle relazioni sindacali, individuato da ciascun modello, affronta anche le connesse problematiche quali l'attribuzione dell'iniziativa per la costituzione delle RSU alle associazioni sindacali, il ricorso al referendum, la fruizione del diritto di assemblea, l'operatività e l'effettività della clausola di salvaguardia. Dall'analisi emerge un sistema di rappresentanza dei lavoratori sui luoghi di lavoro aperto alla possibile coesistenza di RSU e RSA nell'ambito di una medesima unità

produttiva, pur in presenza di difficoltà operative determinate dalla diversa natura delle prime rispetto alle seconde, che di fatto rende impossibile una totale “osmosi” tra i due organismi.

**Summary** – *Comparing the legal and the contractual model of employee representation in the workplace: a problematic coexistence (Article in Italian)*

– This paper provides a reconstruction of the process, that appears in many ways to be incomplete, leading to the setting up of unitary representative bodies (RSU) in 1993 as a response by the Italian system to the inadequacy of company-level representative bodies (RSA). The paper examines the question of the coexistence of unitary and company-level representative bodies also in relation to the compatibility of Article 19 of the Statuto dei lavoratori with the 1993 agreement, based on a criterion of representation that was modified following the referendum of 1995. Negotiating regulations, allowing trade unions to take part in elections for unitary representative bodies even when not entitled to set up company-level representation, give rise to a debate about entitlement to the rights laid down in Title III of the Statuto dei lavoratori not only in relation to unitary representative bodies, but also in relation to individual members. These issues were examined by the Constitutional Court, which at first upheld the unitary approach, and then adopted the pluralist approach, granting trade union rights to associations that had not signed collective agreements but were in possession of the prerequisites laid down by the interconfederal agreement on participation in unitary representative bodies. In spite of the compatibility between the regulation of agreements by unitary representative bodies and the regulations following the referendum on company-level representation, there continues to be a certain amount of friction since the two models are not exactly equivalent. The author highlights the differences in trade union relations in the two models, and discusses related issues such as the power of trade unions to set up unitary representative bodies, the referendum, the right to hold union meetings, and the operation and effect of safeguard clauses. The analysis points to a system of representation in the workplace that is open to the coexistence of unitary representative bodies and company-level representative bodies (RSU and RSA) within the same productive unit, in spite of the operational difficulties arising from the different characteristics of the former compared to the latter, with the result that a merger of the two different forms of representation appears to be unlikely.

## Relazioni industriali e risorse umane

---

**Marco Crippa** *Valorizzazione delle competenze e flessibilità contrattuale: verso il superamento dei sistemi rigidi di classificazione contrattuale dei lavoratori*

**Riassunto** – *Valorizzazione delle competenze e flessibilità contrattuale: verso il superamento dei sistemi rigidi di classificazione contrattuale dei lavoratori* – L’A. muove nella propria indagine dalla considerazione secondo cui sulla base delle recenti tendenze di valorizzazione del knowledge management, quale elemento distintivo per il successo di un’azienda, l’elemento umano e la valorizzazione delle conoscenze assurgono ad oggetto principale di un nuovo sistema retributivo che modifica tradizionali metodi di classificazione dei lavoratori. Preso atto che le attuali forme di organizzazione del lavoro conducono l’individuo ad un nuovo tipo di coinvolgimento nell’attività lavorativa e che, la forte concorrenza costringe le aziende ad investire costantemente in azioni di formazione e sviluppo per le proprie risorse umane, si sostiene che gli strumenti contrattuali oggi in vigore, nati in un contesto socio economico ormai radicalmente mutato, non offrano mezzi adeguati per la corretta valorizzazione delle professionalità. L’A. rileva dunque come la struttura classificatoria degli attuali contratti collettivi prevede una progressione di carriera solo verticale e ristretta in profili professionali rigidamente predefiniti con la preclusione di ogni valorizzazione relativa alla espansione orizzontale delle competenze attraverso flessibilità della prestazione, mutamento delle mansioni, uso di competenze diverse da quelle proprie della mansione specifica. In base alle elaborazioni maturate in campo internazionale e ai recentissimi tentativi di origine sindacale di riforma degli inquadramenti viene proposto un modello di classificazione e retribuzione che possa rappresentare uno strumento flessibile per il giusto compenso delle diverse variabili della professionalità. All’esito dell’indagine l’A. suggerisce una struttura retributiva più ampia e mobile, costituita da quattro elementi che corrispondono in primis alle esigenze di tutela retributiva generale, e successivamente a quelle di valorizzazione delle competenze specifiche, sino alla valorizzazione dei contributi professionali più strategici e distintivi. Secondo tale impostazione per ciascuna fascia di reddito sarebbero dunque previsti diversi trattamenti normativi, fiscali e contributivi al fine di rendere “appetibile” e conveniente per entrambe le parti la corresponsione della quota di retribuzione corrispondente a competenze più elevate.

**Summary** – *Placing greater value on skills and bargaining flexibility: moving beyond rigid systems for the classification of workers in collective bargaining (Article in Italian)* – This paper starts from an examination of the fact that in recent conceptions of knowledge management as the key factor for the success of an enterprise, the human component and the placing of greater value on skills becomes the focal point of an innovative system of remuneration that moves beyond traditional employment grading methods. Taking account of the fact that modern forms of work organisation give rise to new forms of employee

involvement in the enterprise, and that intense competition requires companies to invest increasingly in training and human resource development, the author argues that the bargaining mechanisms currently adopted, dating back to a socio-economic context that has undergone radical change, fail to provide a suitable mechanism for promoting human capital. The author highlights the fact that at present employment grading in collective agreements makes provision for career advancement of a “vertical” kind, limited to rigidly defined employment categories, with no provision at all for the promotion of human capital of a “horizontal” kind (within the same employment grade) in terms of flexibility in the tasks to be performed, variation in job descriptions, and the use of skills other than those strictly related to the employment grade. On the basis of international experience and recent trade-union initiatives for the reform of employment grades, a job classification and remuneration model is proposed that could serve as a flexible instrument for the fair remuneration of a wide range of occupational variables. In concluding this study, the author proposes a wider-ranging and more adaptable pay structure, consisting of four components, taking account first of all of the need to guarantee basic pay rates, and the additional payments relating to specific skills, and recognition of outstanding performance of strategic importance. On the basis of this model, for each employment grade, there would be a variety of normative, fiscal and remuneration measures, making incentive payments for higher levels of skill more attractive to both parties.