

## **Ricerche**

### ***Problemi e prospettive dell'occupazione giovanile: un quadro comparato***

---

**Anna M. Ponzellini** *Il rapporto tra generazioni nel lavoro. Disuguaglianza senza conflitto?*

**Riassunto** – *Il rapporto tra generazioni nel lavoro. Disuguaglianza senza conflitto?*– Le condizioni di lavoro dei giovani in Europa stanno riscuotendo una attenzione crescente ma sono anche causa di qualche preoccupazione. Da un lato, i giovani hanno un approccio al lavoro più “espressivo” e “post-materialistico” ed elevate aspettative di autorealizzazione, anche se danno poi molta importanza ad altri aspetti della loro vita. D’altro lato, nonostante rappresentino senza dubbio la generazione più scolarizzata della storia, i nuovi entranti nel mercato del lavoro sono molto lontani dal beneficiare di standard lavorativi e tutele occupazionali simili a quelli delle generazioni adulta e anziana. Sorprendentemente, questa situazione non sembra dare luogo a un vero e proprio conflitto sociale. Inoltre, benché il fenomeno riguardi tutta l’Europa, contesti politici ed istituzionali differenti e differenti culture sembrano avere una discreta influenza del ridurre o intensificare la distanza intergenerazionale. Alcuni risultati di un progetto di ricerca europeo (progetto Sprew, Generational approach to the social patterns of relation to work, finanziato dal Sesto programma-quadro della CE) possono essere utilizzate per riflettere su questi problemi e anche per tentare, a partire da alcuni indicatori, una misura del rischio per la coesione sociale che può derivare in ciascun contesto dalle disuguaglianze tra generazioni.

**Summary** – *Generation approach to labour. Inequality without conflict? (Article in English)* – The working condition of young people across Europe is raising attention but also a few concerns. On the one hand, young people have a different, more “expressive” and more “post-materialistic” approach to work; they expect self-fulfilment from their job although they give great importance to other aspects of their life. On the other hand, in spite of the fact they certainly represent the best qualified generation since history, the newcomers on the labour market are far from enjoying job standards and labour protection similar to the adult and older generations. Surprisingly, this situation does not result in a true social conflict. Moreover, although this phenomenon can be observed all over Europe, dif-

ferent political and institutional contexts as well as different cultures seem to be relevant in reducing or intensifying the social gap between generations. Evidence from Sprew (Generational approach to the social patterns of relation to work) – a project funded under the Sixth framework programme of the European Commission – can be used to discuss these issues and even to try a measure of the risk for the social cohesion coming from intergenerational inequality in each country.

### **Gary Martin** *Un quadro comparato del lavoro giovanile*

**Riassunto** – *Un quadro comparato del lavoro giovanile* – L’A. analizza la condizione occupazionale dei giovani di tredici Nazioni nel trentennio 1980-2007, esaminando in particolar modo i tassi di disoccupazione giovanile e la permanenza temporale dei giovani in tale stato. I dati sui tassi di disoccupazione sono differenziati da Nazione a Nazione, secondo la definizione che ciascun governo attribuisce all’espressione “giovane” e le cadenze (bimestrali, quadrimestrali o annuali) di ogni singola indagine statistica. Evidenziano tuttavia il divario esistente tra la situazione dei teenagers (15-19 anni) e quella degli over 20, a tutto svantaggio dei primi. L’A. sottolinea come le flessioni economiche dei governi incidano proprio sulla fascia dei giovanissimi, ossia di coloro che sono all’inizio dei percorsi di formazione professionale, spesso impiegati con contratti a tempo determinato e che hanno scarsa o nessuna anzianità di servizio. I teenagers infatti sono in possesso di risorse minori rispetto agli appartenenti all’altra fascia di età considerata (20-25 anni), non solo da un punto di vista economico, ma anche da un punto di vista attitudinale, nella predisposizione di strategie per trovare un’occupazione. L’A. divide i Paesi analizzati in 3 macro-categorie che presentano rispettivamente un’alta, media o bassa partecipazione dei teenagers al mercato del lavoro. Con riferimento a queste 3 categorie, l’A. considera anche il peso, a livello statistico, dei giovani inattivi, ossia di quanti non sono né impiegati né coinvolti in percorsi educativi e di formazione professionale: i dati dimostrano che tra le cause dell’inattività e della disoccupazione tra i 20 e i 25 anni vi è la prolungata convivenza con i genitori. Questa condizione rende i giovani meno mobili e meno determinati nella ricerca di un’occupazione. L’A. conclude analizzando le strategie adottate dai governi per fronteggiare il problema della disoccupazione e dal confronto emerge che il dialogo tra istituzioni, istituti secondari, accademie ed imprese è maggiormente fruttuoso e si riflette sui tassi di disoccupazione giovanile quanto più è legato allo sviluppo di professionalità specifiche, competitive e costantemente aggiornate dal mondo produttivo.

**Summary** – *A portrait of the youth labor market in 13 countries, 1980-2007 (Article in English)* – The paper analyses the employment situation of young people in thirteen countries in a 30 year period, from 1980 to 2007, focusing on youth unemployment and on how long people remain on this status. Youth unemployment rates differ from nation to nation, depending on the definition of the term “youth” and the period examined in every survey (two months, four months, one year etc.). They show the discrepancy between teenagers (aged 15 to 19 years) and people aged 20 years and older, with the latter providing higher employment rates. The paper also highlights that economic downturn mainly affects the youngest age group, who are at the beginning of their career, work on short-term con-

tracts and have short length of service. Furthermore, teenagers have fewer resources than those aged 20 to 25 years old, not only from an economic point of view, but also in terms of job search strategies. Subsequently, the 13 countries are divided into three categories, (low, medium and high) on the basis of youth labor force participation, also considering young inactive people, i.e. those neither unemployed nor in school or training program. Statistics show that prolonged cohabitation with the parents is one of the main reasons for inactivity and unemployment for those aged 20 to 25 years old. As a result, young people are less mobile and less motivated to look for a job. On conclusion, the paper analyses strategies promoted by national governments to face unemployment. In this connection, the comparison shows that dialogue between institutions, secondary schools, universities, and businesses is effective and is reflected in youth employment rates when connected to the development of specific and useful skills, regularly improved within the employment context.

**Anna Pollert, Stephanie Tailby** *Giovani e sindacato: il caso del Regno Unito nel contesto europeo*

**Riassunto** – *Giovani e sindacato: il caso del Regno Unito nel contesto europeo* – Gli AA. propongono un’analisi sul rapporto tra i giovani e i sindacati attraverso l’esame della situazione lavorativa nel Regno Unito. Dopo aver presentato il contesto europeo rispetto al tema affrontato, esaminate le coordinate essenziali della letteratura che ha indagato la questione del basso tasso di sindacalizzazione tra i giovani, gli AA. concentrano la propria attenzione sui risultati della ricerca Unrepresented Workers Survey, promossa dall’Economic and Social Research Council, istituto di ricerca britannico indipendente ma riconosciuto dallo Stato. La ricerca mette in rapporto i problemi affrontati dai lavoratori, le modalità di soluzione e, più in generale, l’atteggiamento espresso nei confronti dei sindacati. I giovani sono suddivisi in due classi di età: tra i 16 e 21 anni e tra i 22 e i 29 anni. Attraverso tale considerazione separata emerge una differenza di atteggiamento nei confronti delle OO.SS. che dovrebbero quindi tener conto di tale variabile nella loro azione. Emerge inoltre che i giovani, nel loro complesso, non sono ideologicamente contrari al sindacato e i lavoratori che appartengono alla classe di età maggiore sono anzi, seppur solo leggermente, più propensi al sindacato rispetto ai loro colleghi anziani. Cambia tuttavia la visione del sindacato, maggiormente strumentale alla soluzione dei problemi effettivi incontrati sui luoghi di lavoro. Nonostante l’alto tasso di turnover dei giovani e la forte loro dispersione che caratterizzano il lavoro giovanile, gli AA. individuano, all’esito della ricerca, scenari importanti per i sindacati che, per superare il declino del tasso di affiliazione dovrebbero organizzarsi e agire in modo tale da recepire adeguatamente le esigenze dei giovani.

**Summary** – *Young Workers, Vulnerability at Work and Union Organising (Article in English)* – The paper analyses the relationship between young people and trade unions in Great Britain. After describing the European context of the topic and examining the relevant literature on low level of unionization among young people, the paper focuses on the results of Unrepresented Workers Survey, carried out by the Economic and Social Research Council, a British independent, but

State approved research institute. The research relates the employee's problems, the solution modalities and more in general, the attitude to trade unions. Young people are subdivided in two age cohorts: from 16 to 21 year-olds and from 22 to 29 year-olds. This classification shows a difference of attitude to trade unions, which should consider these variations in their actions. It also shows that young workers at large are not ideologically against trade unions and workers: those belonging to the older cohort are slightly more skeptical compared to their older colleagues. What changes is the idea of trade unions, mostly instrumental to the solution of actual problems in the workplace. Although the high level of turnover and the strong dispersion characterizing youth employment, at the end of the research the paper focuses on trade unions and their future developments. In order to overcome the decline of unionization, they should be organized appropriately and work to respond to the needs of young people.

**Hilary K. Josephs** *Le prospettive dei giovani lavoratori nel sistema cinese ad “economia socialista di mercato”*

**Riassunto** – *Le prospettive dei giovani lavoratori nel sistema cinese ad “economia socialista di mercato”* – In questo studio l’A. si interroga sul posizionamento del problema della disoccupazione giovanile nel contesto della Cina, mettendo in evidenza aspetti comuni al mondo occidentale e dinamiche peculiari del Paese considerato. Questo spunto di partenza è approfondito effettuando un’analisi con riferimento all’attuale crisi economica e istituzionale. L’A. illustra alcuni fattori che potranno aggravare la recessione nel Paese o, al contrario, mitigarne gli effetti. Nel definire il problema della disoccupazione giovanile, attenzione viene data alle criticità che si rilevano nel dare applicazione alle definizioni dell’ILO nel Paese. In particolar modo è approfondito il problema della transizione al mondo del lavoro del giovane, muovendosi da un’analisi della normativa sulla mobilità geografica nel Paese esaminato. In base alle analisi proposte, il problema della transizione dal mondo dell’istruzione diviene un problema inerente alla normativa che regola la mobilità fra aree geografiche urbane e aree rurali. Accanto a questa analisi, l’A. propone anche uno sguardo sociologico su alcuni aspetti del problema che possono invece essere assimilati al mondo occidentale, come ad esempio il fenomeno dei lavoratori intermittenti e discontinui nel settore dei servizi. Sullo sfondo dello studio, emerge anche una disamina di alcuni importanti cambiamenti sociali ed istituzionali che hanno interessato la Repubblica Popolare Cinese nel passaggio da un’economia pianificata ad un’economia di mercato.

**Summary** – *Youth Chances under China’s “Socialist Market Economy” (Article in English)* – This survey examines the issue of youth unemployment in China, highlighting its common features with Western countries, as well as those unique to China. Furthermore, it provides investigation into the current economic and institutional crisis, describing a number of factors that could aggravate or, on the contrary, reduce the effects of the economic recession. While examining youth unemployment, attention is given to the difficulty in implementing ILO definitions at a national level. More specifically, the paper focuses on school-to-work transition of young people, with special reference to national legislation regulating geographic mobility. With this connection, according to the survey presented

here, major issues result from a non-implementation of the provisions governing mobility between urban and rural areas. In addition, the paper analyses the matter from a sociological perspective, providing a number of factors that could also apply to Western countries, like workers employed in an intermittent or irregular basis on the service industry. Finally, social and institutional changes due to the transition from a planned to a market economy occurred in the Republic of China are also considered.

**Yasuo Suwa** *Disoccupazione giovanile in Giappone: il quadro di riferimento tradizionale e le prospettive in tema di politiche per l'occupazione*

**Riassunto** – *Disoccupazione giovanile in Giappone: il quadro di riferimento tradizionale e le prospettive in tema di politiche per l'occupazione* – L'A. analizza il problema della disoccupazione giovanile in Giappone da una prospettiva storica cogliendo i cambiamenti che dagli anni Ottanta hanno attraversato, nel Paese, le dimensioni demografiche, sociali e di organizzazione del lavoro. Tali cambiamenti avrebbero iniettato nel mercato del lavoro una certa dose di flessibilità che ha interessato soprattutto i lavoratori più giovani. Tuttavia, il nuovo mercato del lavoro può reagire alla emergenza della disoccupazione dei giovani giapponesi solo con un adeguamento delle misure di protezione sociale, l'introduzione di politiche (attive) per il lavoro e il miglioramento degli strumenti di transizione dalla scuola al lavoro.

**Summary** – *Youth Employment in Japan: Traditional Frameworks and Newly Developing Employment Policies (Article in English)* – The paper analyses the issue of youth unemployment in Japan from an historical perspective, examining the changes in demography, society, and work organization occurred since the 1980s. These changes were supposed to provide the labour market with a higher level of flexibility, especially among younger workers. Nevertheless, the only way for new labour market actors to tackle youth unemployment is to comply with social security measures, implement active labour market policies, and improve school-to-work transition programs.

**María Aurora Lacavex Berumen** *Formazione professionale e apprendistato in Spagna e in America Latina*

**Riassunto** – *Formazione professionale e apprendistato in Spagna e in America Latina* – Il saggio analizza gli attuali sistemi statuali dei Paesi di lingua spagnola. Partendo dalla considerazione secondo cui, mentre allo Stato spetta il compito di individuare le strutture che si occupano di formazione al lavoratore spetta il compito di scegliere le modalità di conseguimento delle proprie competenze e capacità necessarie ad adempiere all'obbligo lavorativo nel modo più efficiente, l'A. osserva che in tali Paesi l'obiettivo degli accordi statali ed internazionali stipulati in materia di formazione consiste nell'applicare al lavoro la conoscenza previamente acquisita e nell'agevolare l'apprendimento di un'attività lavorativa. Così, afferma l'A., accade in Spagna, Argentina, Perù, Cile, Nicaragua, Panama, Repubblica Dominicana, Costa Rica, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras in cui le leggi interne prevedono contratti di apprendistato, formazione

e tirocini professionalizzanti, diversamente regolati anche nella parte relativa ai trattamenti retributivi, applicabili ai minori dai 13 anni in su e ai giovani fino a 20 anni. Successivamente l'A. analizza alcuni provvedimenti sullo sviluppo delle risorse umane emessi dall'Organizzazione internazionale del lavoro e sottolinea il fatto che l'unico Paese che ancora oggi non contempla il contratto di apprendistato è il Messico, il cui Atto federale del lavoro del 1970, considera l'apprendistato una reminiscenza medievale utilizzata in maniera inappropriata solo per non pagare o ridurre le retribuzioni dei lavoratori. Ciò nonostante, rileva l'A., la legislazione messicana prevede che la formazione e l'istruzione vengano fornite dal datore di lavoro o da soggetti abilitati, iscritti in appositi registri tenuti dal Ministero del lavoro e del welfare. Da ultimo, l'A. fa una considerazione sui contratti di formazione: questi rappresentano una forma contrattuale pensata a favore del datore poiché, laddove il periodo di formazione si concluda senza successo, il contratto si risolve automaticamente senza nessun aggravio per le parti.

**Summary** – *Vocational Training and Apprenticeship Agreements in Spanish Speaking Countries (Article in English)* – The paper analyses current public systems in Spanish speaking countries. Based on the assumption that it is up to the government to provide training facilities, and to employees to choose how to acquire competences and necessary skills to meet job requirements, the author states that national and international agreements in the field of training aim at implementing previously acquired knowledge and facilitating the development of new skills in the working context. This happens in Spain, Argentina, Peru, Chile, Nicaragua, Panama, Dominican Republic, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, where national legislation provides apprenticeship agreements, and training programs, regulated in different ways on the basis of remuneration and applying to minors from the age of 13 years and to young people up to the age of 20. Subsequently, the paper also analyses a number of measures set by the International Labor Organisation for the development of human resources, highlighting that Mexico is the only country not providing apprenticeship contracts. Here, 1970 Federal Labor Act regards it as an employment relation based on an archaic system, used not to pay or to reduce employees remuneration. However, according to Mexican legislation, training and education are provided by the employer or other qualified bodies listed on special registers held by the Ministry of Labor and Welfare. In conclusion, the author considers terms of training contracts to be favourable to the employer; whereas training period is concluded unsuccessfully, the contract is dissolved without any liability for the parties.

**Annalisa Grieco** *Problemi e prospettive della transizione scuola-lavoro*

**Riassunto** – *Problemi e prospettive della transizione scuola-lavoro* – L'A. analizza l'evoluzione legislativa italiana sul rapporto tra istruzione, formazione professionale e mercato del lavoro. A partire dalla metà degli anni Novanta, attraverso importanti interventi legislativi (in primo luogo, la l. n. 196/1997), i sistemi di formazione sono connessi in un disegno di integrazione complessiva, che comporta la realizzazione del passaggio da un sistema sequenziale ad uno circolare. Nel primo, l'uscita dalla scuola, ovvero dalla formazione professionale, era definitiva, senza alcuna possibilità di farvi ritorno; nel sistema circolare, i tre sottosi-

stemi sono posti in circolo con possibilità, per il giovane, di transitare senza alcuna limitazione da uno all'altro attraverso lo strumento dei crediti certificati. L'esame dei principali provvedimenti legislativi che compongono il sistema circolare dimostra, tuttavia, che quest'ultimo non è, ancora oggi, compiutamente realizzato a causa di una molteplicità di fattori che incidono negativamente sul suo completamento. In questo senso, particolare rilievo è riservato all'analisi del tortuoso percorso che sta caratterizzando la messa a regime della riforma dell'istruzione, inaugurata con la l. n. 53/2003, e dei suoi aspetti più innovativi, quali i percorsi di alternanza scuola-lavoro. Per altro verso, sono analizzate le difficoltà che impediscono, ancora oggi, la piena operatività delle due tipologie di apprendistato progettate nel d.lgs. n. 276/2003 (qualificante e specializzante) che presentano un legame più marcato con il sistema formativo. Nella parte conclusiva, l'analisi tecnico-giuridica lascia spazio ad una riflessione di carattere generale: la valorizzazione del ruolo delle imprese come soggetto formativo al pari della scuola, l'affidamento alla capacità di dialogo tra scuola, università ed impresa nella definizione dei percorsi formativi induce a chiedersi, infatti, se il mutamento realizzato con l'alternanza scuola-lavoro e con il nuovo apprendistato resti solo sul piano della metodologia o, al contrario, coinvolga più direttamente il contenuto, gli obiettivi e le finalità dell'istruzione e della formazione.

**Summary** – *School-to-work transition: Issues and future developments (Article in Italian)* – This paper examines the evolution of Italian legislation on education, vocational training, and the labour market. Since the mid-1990s, educational and training programmes have been combined, by means of the implementation of measures such as Act no. 196/1997 allowing for a transition from a sequential system to a circular one. In the first case, there is no chance to re-enter educational and training programmes, once completed. In the second case, the introduction of certified credits gives rise to three subsystems, and young people transfer from one to another with no limitations. However, the investigation of the new system casts light on a number of factors that make it difficult to apply at a practical level. Special attention is given to the issues linked to the reform of the education system, starting from the drafting of Act no. 53 of 2003, which included a number of innovative features, such as programmes providing for an alternation between school and work. The reasons for the partial implementation of two apprenticeship programmes (professional and vocational apprenticeships), included in Legislative Decree no. 276 of 2003 are also examined. In concluding the paper, the author argues that the main question is whether the role of the enterprise as an education provider, together with the promotion of social dialogue between schools, universities, and businesses as an instrument for the implementation of educational programmes, has enabled school-to-work transition measures such as apprenticeships to make a contribution only in terms of methodology, or also in terms of educational programmes, contents and objectives.

## Interventi

---

### **Vincenzo Putignano** *Il distacco dei lavoratori*

**Riassunto** – *Il distacco dei lavoratori* – Il distacco dei lavoratori è istituito non sconosciuto all'ordinamento italiano; era previsto da alcune norme settoriali e aveva trovato una sistematizzazione ad opera della giurisprudenza e della dottrina. Secondo l'A., la natura di esso – avuto riguardo all'interesse sottostante, che assume rilievo tipizzante – può essere rintracciata nel potere datoriale di disporre organizzativamente della prestazione del lavoratore, ossia di coordinarla in funzione degli interessi produttivi. L'A. esamina l'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003, analizzando i requisiti richiesti dalla norma: interesse datoriale, temporaneità, indicazione della «determinata attività» che il lavoratore distaccato è chiamato a svolgere. Quindi, evidenzia i profili di criticità, riferiti, in particolare, alle ipotesi del distacco che comporti un mutamento di mansioni – espressione di cui si ritiene debba essere data un'interpretazione restrittiva – ed al distacco presso un'unità produttiva distante oltre 50 chilometri da quella di normale adibizione. Nel primo caso, secondo l'A., l'ulteriore requisito previsto dalla norma, ossia il consenso del lavoratore, sarebbe disposizione superflua: già dai principi generali poteva ricavarsi che la richiesta al lavoratore di svolgere mansioni del tutto non congruenti con il proprio bagaglio costituisce una novazione oggettiva del contratto, che quindi necessita di un nuovo accordo. Per il caso dell'adibizione ad una sede distante da quella originaria, che richiede la specificazione delle regioni che motivano il distacco, invece, altro non si tratterebbe che di mera specificazione dettagliata dell'interesse produttivo che sottende il distacco. L'A. infine propone che un possibile ruolo di “filtro” per la risoluzione degli aspetti controversi della norma possa essere svolto dalla contrattazione collettiva. Essa, in effetti, utilmente potrebbe essere chiamata ad integrare la fattispecie ed a precisarne i contenuti, in tal modo esplicitando quei limiti al razionale esercizio dei poteri datoriali che il rispetto del principio della buona fede in executivis postula.

**Summary** – *The posting of workers (Article in Italian)* – The posting of workers is a practice that is not unknown in the Italian system: provision has been made for it by certain sectoral norms and it has been regulated by case law and legal doctrine. In the view of the author, the particular characteristic of this arrangement consists of the power on the part of the employer to organise the work of the employee, so that it reflects productive needs. This paper examines Article 30, Legislative Decree no. 276/2003, and analyses the requirements laid down by the norm: the needs of the employer, the temporary nature of the posting, and the specification of the particular function that the posted worker is required to perform. The paper then considers the critical aspects, in particular in cases in which the posting of the worker gives rise to a change in the job description, in which case it is argued that a restrictive interpretation should be adopted, and in cases in which the worker is posted to production facilities that are more than 50 km from the normal place of employment or residence. In the first case, according to the author, the further requirement laid down by the norm,



that is to say the consent of the employee, appears to be superfluous: based on general principles it could be ascertained that a request to employees to perform functions other than those for which they were hired gives rise to an objective novation of the employment contract, resulting in the need for a new agreement. In cases in which the workers are posted to a production facility that is far away from the normal place of employment or residence, the reasons for the posting are required to be specified, and this simply amounts to a statement of the productive needs giving rise to the posting. In conclusion, the author argues that a significant role in dealing with the controversial aspects of the norm could be played by collective bargaining. By means of collective bargaining, it should be possible to specify the use and scope of the posting of workers, thus providing a clearer definition of the limits laid down in relation to the powers of the employer arising from the principle of good faith.

## **Relazioni industriali e risorse umane**

---

**Danilo Viviani, Lucia Fanelli** *Il ruolo dei sistemi di risorse umane tra istanze di produttività e contrattazione collettiva*

**Riassunto** – *Il ruolo dei sistemi di risorse umane tra istanze di produttività e contrattazione collettiva* – Gli AA. si interrogano sulle linee evolutive delle relazioni di lavoro avuto riguardo al tema centrale della produttività. Riscontrato un gap del sistema Paese in tema di produttività del lavoro gli AA. riconducono tale fenomeno ad una evoluzione dei mestieri nelle organizzazioni che dovrebbe mettere al centro la valorizzazione delle competenze e il patto tra lavoratore e organizzazione là dove tale modello di gestione ancora poco diffuso risulta soprattutto in contraddizione con i persistenti vincoli di carattere culturale e normativo con duplice riferimento alla fonte legale e all'autonomia collettiva. A fronte dell'analisi condotta gli AA. sviluppano alcune proposte di indirizzo per l'attuazione del nuovo modello delle relazioni di lavoro passando per un ripensamento del ruolo di tutti i soggetti interessati e, conseguentemente, della struttura della regolazione delle relazioni di lavoro a livello di autonomia collettiva e individuale.

**Summary** – *The role of human resources in productivity and contract arrangements (Article in Italian)* – The paper examines the evolution of labour relations, with special reference to the issue of productivity. The gap existing between Italy and the other countries in terms of productivity at work might result from an evolution of professions at a business level. The focus should be on the promotion of skills and the relationship between the worker and the company, since this management model does not have a widespread implementation and seems to be in contradiction with existing cultural and regulatory constraints provided by legal sources and collective agreements. The study presented in the paper provides a number of measures aimed at implementing a new model of

labour relations, reconsidering their organization, their individual and collective dimension, and the role of the actors involved.

**Evelyne Léonard, Emmanuelle Perin** *Formazione permanente e partnership sociale: un approccio comparato in dodici Paesi europei*

**Riassunto** – *Formazione permanente e partnership sociale: un approccio comparato in dodici Paesi europei* – La nozione di formazione permanente ha acquisito importanza nei dibattiti europei negli anni Novanta, associata al presupposto che le parti sociali a livello europeo e nazionale debbano essere attivamente coinvolte nelle politiche armonizzate in materia. Il saggio indaga la possibilità e il potenziale per il coinvolgimento attivo di sindacati e associazioni datoriali di livello nazionale nelle politiche europee della formazione permanente. Basandosi sui dati empirici comparativi raccolti in dodici Paesi europei, lo studio dimostra che l'azione bilaterale nella formazione permanente sembra essere ancora distante in diverse situazioni nazionali, in particolare perché non c'è consenso sul suo scopo, e perché i contesti nazionali istituzionali prevalgono nella determinazione del loro ruolo nell'istruzione e formazione.

**Summary** – *Lifelong learning and social partnership: a comparative approach of twelve European countries (Article in English)* – The notion of 'lifelong learning' (LLL) has gained in importance in the European debates in the 1990s, associated with the assumption that the social partners at European and national levels should be actively involved in harmonised policies in the field. The paper questions the possibility and potential for such an active involvement of national-level trade unions and employer organisations in European policies of lifelong learning. Based on comparative empirical data collected in 12 member states, the paper shows that social partnership in LLL seems to be a long way in a number of national situations, notably because there is no consensus on its finality, and because the national institutional contexts prevail in the determination of their role in education and training.