

Ricerche

Le prospettive occupazionali della economia verde

Lisa Rustico, Michele Tiraboschi *Le prospettive occupazionali della green economy tra mito e realtà*

Riassunto – *Le prospettive occupazionali della green economy tra mito e realtà* – Muovendo dalle – ancora incerte – valutazioni dell’impatto occupazionale della economia verde, il saggio offre al lettore italiano una prima ricognizione del dibattito sui green jobs in ambito internazionale, per verificare, nell’ottica delle relazioni industriali, le molteplici interrelazioni tra economia verde e mercato del lavoro. Incoraggiando il contributo del dialogo sociale e delle relazioni industriali al fine di valorizzare e meglio orientare le potenzialità della green economy, gli AA. si concentrano su due ambiti di riflessione: il potenziale rischio di esclusione della forza lavoro femminile dai “lavori verdi”, e la formazione come leva strategica per accompagnare la transizione verso un’economia a basso impatto ambientale.

Summary – *Employment Prospects in the Green Economy: Myth and Reality (Article in Italian)* – Building upon the still uncertain estimates of the green economy’s occupational impact, this paper aims at providing to the Italian public an overview of the debate taking place at an international level on “green jobs”, in order to lay the foundations for further investigation on the relationship between the green economy and the labour market, also considering industrial relations perspectives. By encouraging the contribution of social dialogue and industrial relations to best exploit and guide the potential returns of the “green economy”, the Authors focus on two main issues: the potential exclusion of the female workforce from green jobs, and education and training as strategic assets to foster the transition to a low-carbon economy.

Ron Kelly *I lavori verdi possono realizzare la sostenibilità occupazionale?*

Riassunto – *I lavori verdi possono realizzare la sostenibilità occupazionale?* – Il presente contributo prende in considerazione le misure intraprese dai governi nazionali per ovviare alla questione ambientale e in particolare al cambiamento climatico, al fine di ridurre le emissioni di carbonio e di gas inquinanti. Includendo tra le suddette azioni anche la creazione dei cosiddetti lavori verdi, il

contributo discute la possibilità di queste occupazioni di realizzare sostenibilità occupazionale per i lavoratori che operano nel settore. La conclusione a cui si giunge è che tale sostenibilità è associata indissolubilmente al tipo di attività svolta e che, laddove non realizzabile, è necessario coinvolgere i lavoratori in percorsi di formazione continua per mantenere alto il loro livello di occupabilità.

Summary – *Can ‘Green Jobs’ lead to employment sustainability? (Article in English)* – The rising concerns amongst governments and countries (especially, but not exclusively, in the developed economies) about environmental problems and in particular climate change, has created an official interest and in some cases actions to provide national responses that are designed to reduce greenhouse emissions and lower national and individual carbon foot prints. This paper argues that an important part of such responses is the creation of a range of new or restructured jobs and tasks that have been labelled ‘green jobs’ or ‘green collar jobs’. This paper poses the question of whether such green jobs can create employment sustainability for those employees who undertake them. An important finding is that the particular nature of the identified green job creates different answers to this question— in short, whether identified green jobs provide employment which itself is sustainable, is determined by the type of work needed to be performed. A second finding is that whether specific green jobs do or do not lead to employment sustainability, employees need to engage in life-long learning to remain employable.

Peter Szovics, Manfred Tessaring, Clive Walmsley, John McGrath
Individuare il futuro fabbisogno di competenze per l'economia verde

Riassunto – *Individuare il futuro fabbisogno di competenze per l'economia verde* – In risposta alla necessità di passare verso un modello di sviluppo a basso impatto ambientale, e in adempimento ai vincoli conseguentemente adottati a livello europeo e nazionale, la leva fondamentale per adattare il mercato del lavoro ai mutati scenari socio-economici saranno le giuste competenze, da aggiornare e rendere più “verdi” per tutti i lavori. L’articolo si sofferma sulla natura di tali competenze, che risulta aderente al contenuto professionale delle occupazioni tradizionali, sebbene trasformata e aggiornata, in ragione dei mutati contesti organizzativi, prima ancora che di conoscenze inedite. Altrettanto importante sarà mettere in comunicazione istruzione, formazione e lavoro, anche attraverso il dialogo sociale, per garantire la anticipazione e previsione dei fabbisogni professionali e un migliore allineamento tra domanda e offerta di lavoro.

Summary – *Identification of future skill needs for the green economy (Article in English)* – The right skills are going to be the strategic lever to adjust employment dynamics for all jobs in the labour market to the new socio-economic scenarios resulting from the unprecedented need to shift to a low-carbon economy and in respect of the new regulatory frameworks at the European and national level. The article focuses on the nature of “green skills”, whose content in terms of knowledge is similar to that required for traditional jobs, although skills have to be updated and adequately mixed, due to the

changed nature of work organization. Likewise, a better communication among education and training systems and the labour market will be necessary, also through social dialogue, in order to ensure skill needs anticipation and forecasting and a better matching between job demand and supply.

József Hajdú *Il dialogo sociale per le donne nel settore delle energie rinnovabili: nuovi scenari, vecchie questioni*

Riassunto – *Il dialogo sociale per le donne nel settore delle energie rinnovabili: nuovi scenari, vecchie questioni* – Il presente contributo prende in esame il settore delle energie rinnovabili, analizzando al suo interno la questione di genere e la misura in cui, anche attraverso il dialogo sociale, possono realizzarsi opportunità lavorative accessibili in egual modo a uomini e donne. Considerando le diverse realtà culturali, lo studio rileva il cambiamento avvenuto nel corso degli anni relativamente al ruolo delle donne e come, in questo senso, il settore delle rinnovabili necessita di tenere conto dei bisogni della popolazione femminile, tanto in termini sociali quanto in quelli economici. La prospettiva di genere nel settore energetico assume una importanza fondamentale non solo relativamente alle differenze di produzione, distribuzione e utilizzo dell'energia, ma soprattutto se si considera il potenziale offerto dalla forza lavoro femminile e le possibilità di carriera che si prospettano per le donne negli anni a venire.

Summary – *Social dialogue for women in renewable energy sector: new scenarios, old stories (Article in Italian)* – The aim of this paper is to explore, within such a framework, the social dialogue and the gender dimension of these different aspects of renewable energy: in particular can renewable energies contribute to gender equity so that women and men benefit fairly from access to energy services? The gender roles of men and women, with their accompanying responsibilities, constraints, opportunities, and needs, are defined by a particular society. Gender roles are learnt by children as part of their socialisation process. The roles change over time, and vary widely within and across cultures. Men and women play different roles in different societies. Renewable energy manufacturers that do not pay attention to women's needs will be missing a huge potential market. Energy policymakers who ignore women's needs will be failing to make use of a powerful force for renewable energy development. Energy researchers who leave women out of energy research and analysis will be failing to understand a large part of energy consumption and production. The reason that a gender perspective on energy production and usage patterns is important is not merely that men and women often use, are impacted on, or benefit from energy services differently, but more importantly because the activities of one may impact on the opportunities of the other. An energy service may indeed impact on men and women differently, with different social or economic outcomes.

Ricerche

Il licenziamento per motivi soggettivi nel settore pubblico e privato

Arianna Avondola *Sulla rilevanza della “inidoneità morale” del lavoratore*

Riassunto – *Sulla rilevanza della “inidoneità morale” del lavoratore* – Anche condotte attinenti alla vita privata del lavoratore possono incidere sul rapporto di lavoro, quando sono così gravi da ledere la fiducia che il datore di lavoro ha nella corretta esecuzione dei successivi adempimenti del dipendente. È questo il risultato, da tempo consolidato, cui è pervenuta unanimemente la Cassazione in merito alla rilevanza dei cosiddetti comportamenti extra-lavorativi del prestatore di lavoro ai fini della giusta causa di licenziamento. Ma cosa si intende per condotta extra-lavorativa? E qual è la linea di confine tra obblighi contrattuali del lavoratore, cui questi è legato, e il suo diritto alla privacy, inviolabile anche per gli interessi datoriali? Nel tentativo di delineare questi confini, spesso particolarmente sfumati, la Suprema Corte ha cercato di individuare dei parametri, utili ai fini di una valutazione oggettiva; così, di volta in volta, sono stati presi in considerazione: il tipo di mansione richiesta dal contratto (spesso corredata di un surplus di fiducia), l’eventuale danno all’immagine o al buon nome dell’azienda (che il comportamento extra-lavorativo può arrecare alla società datrice di lavoro), o la diffusione al pubblico della notizia relativa alla (deplorabile) condotta extra-solutoria. In questa ricerca diretta a una soluzione più obiettiva possibile, la Cassazione ha sempre affermato che i lavoratori – in tali particolari circostanze – possono risultare “inidonei” alla prosecuzione del rapporto di lavoro, da un punto di vista “fisico”, “psico-fisico” e/o “professionale”, a seconda dei casi, sostanzialmente ricalcando l’opzione lessicale offerta dall’art. 8 Stat. lav., al fine di evitare qualsivoglia aggettivazione a sfondo etico. Una recente pronuncia del Tribunale di Roma, però, ha interrotto tale rigore terminologico, riscontrando, in capo a una lavoratrice licenziata per fatti extra-lavorativi, una inidoneità “morale”. Salta all’occhio il rischio derivante da questa scelta lessicale, che potrebbe financo aprire la strada a una infausta deriva moralizzatrice, che nella attualità sempre più spesso solletica l’interesse della cronaca giornalistica, piuttosto che l’intervento (necessario) degli addetti ai lavori.

Summary – *The employee’s moral unfitness and its significance (Article in Italian)* – Private conduct of an employee outside his/her working hours can also have an effect on the employer-employee relation, when the conduct is significant enough to damage the fiduciary relationship the employer has in the employee’s ability to correctly execute the tasks assigned. This outcome has been since long settled unanimously by the Supreme Court (Cassazione) in relation to the relevance of non-work related behaviors of the employee in lawsuits regarding the termination of the employment contract. What is the definition of private conduct? And what is the boundary between the contractual obligations

of the employee, to which he/she is bound to, and his/her right to privacy, which cannot be violated by the employer? In its effort to clarify the nature of this boundary, often particularly vague, the Supreme Court has attempted to define some objective parameters. As such, it has considered the type of performance required by the employment contract (often including non-contractual obligations based on a fiduciary relationship between the employer and the employee), the potential damage to the image or name of the employer (that the non-work related behavior of the employee can inflict on the employer), or the notification to the public of the (reprehensible) conduct outside the employment contract. In this quest for the most objective outcome, the Supreme Court has consistently reaffirmed that the employees – in these particular circumstances – can be considered unfit to continue their employment contract for “physical”, “mental/physical” or “professional” reasons, depending on the circumstances. The terminology adopted reflects Art. 8 of the Workers Statute (Stat. lav.), in an effort to avoid adding any ethical connotation to the matter. A recent ruling of the Rome Court (Tribunale di Roma), though, has abandoned the preexisting neutral terminology, finding an employee fired for private behavior, “morally” unfit. The risk of this choice of terminology is evident and could lead to a dangerous moralizing drift, which draws strong attention from the news media rather than the necessary intervention by the legal community.

Giuseppe Maria Monda *Il licenziamento disciplinare del dipendente pubblico*

Riassunto – *Il licenziamento disciplinare del dipendente pubblico* – L’A. muove dalla evoluzione del sistema in tema di licenziamento disciplinare del dipendente pubblico con riguardo al processo di privatizzazione e ai relativi esiti per indagare l’impatto della riforma del 2009 ad opera del d.lgs. n. 150. La c.d. privatizzazione ha sancito la natura privatistica del potere disciplinare regolato non più dalla legge e dai regolamenti, ma dal contratto collettivo, quanto la riconduzione della estinzione dei rapporti di lavoro alle materie caratterizzate per il fatto che la PA opera con i poteri del datore di lavoro privato. Tale esito ha trovato conferma nel d.lgs. n. 165/2001, pur nell’assenza di una regolamentazione generale della fattispecie licenziamento la cui disciplina doveva essere rinvenuta in quella dettata per il lavoro privato, con un ruolo, tuttavia, assai rilevante della contrattazione collettiva (specificatamente analizzato dall’A. quanto a limiti, presupposti e questioni interpretative) intervenuta, in materia, in quasi tutti i comparti. La novella del 2009, pur confermando il generale richiamo alle nozioni privatistiche di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, incide notevolmente sul quadro previgente per il un mutato rapporto tra le fonti. Il d.lgs. n. 150/2009 ridisegna il quadro regolamentare, assegnando all’intervento in materia di provvedimenti disciplinari e di responsabilità disciplinare dei dipendenti pubblici un ruolo centrale, finalizzato al potenziamento del livello di efficienza degli uffici pubblici. Ad avviso dell’A., l’obiettivo della parificazione dei regimi pubblico e privato in materia disciplinare e segnatamente di recesso datoriale, soffre così una battuta d’arresto per la rinnovata centralità della regolazione eteronoma che allontana dal diritto comune. Tale tesi è argomentata dall’A. attraverso l’analisi

specifica delle nuove disposizioni che hanno sostituito e integrato le precedenti contenute nell'art. 55 del d.lgs. n. 165/2001.

Summary – *Disciplinary Dismissals in the Public Sector (Article in Italian)* – This paper examines dismissal procedures in the event of disciplinary action concerning public-sector employees, also taking into account the impact of the introduction of private-sector human resource management in the public sector (Legislative Decree No. 150). Because of these measures, public employees are now treated along similar lines to private-sector workers, with termination of the employment contract and disciplinary action regulated by collective bargaining. Legislative Decree No. 165/2001 confirms this policy, and lays down that dismissal procedures of public servants should reflect procedures applying to workers in the private sector, in compliance with collective agreements – even though they are often subject to a wide range of interpretations. The 2009 amendment, while consolidating provisions regulating dismissal for “just cause” and for objective reasons for private-sector workers, makes provision for a new regulatory framework, with a rethinking of dismissals in the public sector, also as a way to improve efficiency. The paper also points out major issues in the attempt to harmonize private- and public-sector measures relating to termination of employment, especially because of considerable differences characterizing such provisions, regarded as a hindrance to the setting up of a shared set of rules. Provisions laid down by Article 55 have been supplemented with further legislative measures regulating dismissal dealing with organizational issues in more practical terms (absence from work, termination due to lack of physical requirements, and questions concerning workers performing front-office duties). The paper concludes with an analysis of these innovative measures, carried out on a case-by-case basis.

Interventi

Vincenzo Putrignano *Il lavoro nella piccola e media impresa: modelli di regolazione, bilateralismo e sussidiarietà*

Riassunto – *Il lavoro nella piccola e media impresa: modelli di regolazione, bilateralismo e sussidiarietà* – La specificità del lavoro nella piccola e media impresa mostra l'insufficienza degli attuali modelli regolativi per taluni contesti produttivi. Infatti, tanto la legge quanto la contrattazione collettiva assumono quale oggetto del proprio intervento organizzazioni complesse, nelle quali prevalgono le logiche oppostive tra datore di lavoro e lavoratori. E talvolta le piccole e medie imprese restano refrattarie ai mutamenti normativi. L'A. propone pertanto di sviluppare nuovi modelli di regolazione, che siano dotati di maggiore flessibilità e di maggiore positività in quanto espressione del principio di sussidiarietà delle fonti: gli enti bilaterali, che in alcune esperienze estere ed in

taluni comparti produttivi e merceologici già si sono mostrati essere la più idonea forma di regolazione.

Summary – *Small- and Medium-sized Enterprises: Regulatory framework, bilateralism and subsidiarity (Article in Italian)* – This paper investigates the specific nature of employment in small and medium-sized enterprises, that is associated with major shortcomings in the regulatory framework for certain branches of industry. This is because measures laid down by national legislation or resulting from collective bargaining mainly consider complex organizational models based on the assumption that the labour relations are of a conflictual nature. Taking account of the reluctance of SMEs to comply with legislative changes, this paper puts forward more flexible organizational models, to be implemented in accordance with the principle of subsidiarity. At an organizational level, bilateral bodies may represent a viable solution, as they already perform management tasks abroad and in certain sectors of production.

Relazioni industriali e risorse umane

Antonio Di Frisco *Un'alternativa alla laurea triennale. La formazione tecnica superiore in azienda: il progetto Feralpi*

Riassunto – *Un'alternativa alla laurea triennale. La formazione tecnica superiore in azienda: il progetto Feralpi* – Richiamata la situazione di profondo scollamento tra istruzione e formazione e mercato del lavoro e il disallineamento tra domanda e offerta di competenze, l'A. descrive l'esperienza lombarda dei corsi di formazione tecnica superiore (FTS) attuata dal gruppo Feralpi quale esempio concreto di integrazione tra apprendimento e lavoro all'interno di un percorso educativo, formativo e professionalizzante di livello secondario superiore, svolto in alternanza scuola lavoro. Dall'esperienza concreta con esiti virtuosi, l'A. prospetta un modello generale che potrebbe coinvolgere, nei rispettivi ruoli, aziende, enti regionali, amministrazione centrale, garantendo a regime minori costi per imprese e istituzioni pubbliche a fronte di un maggiore successo occupazionale per i giovani.

Summary – *An alternative to Bachelor's Degree. In-company secondary technical vocational education and training: the Feralpi project (Article in Italian)* – Due to the challenging disconnection between the education and training systems and the labour market, and in order to address the skills mismatch, the experience of the secondary TVET courses promoted by the Feralpi group in the Italian Region Lombardia offers a concrete example of virtuous integration between learning and working, in an educational, training, vocational path at the secondary level, carried out alternating school and work, which guarantees less costs for companies and public bodies and greater occupational chances for young people.