

3

2012

Diritto delle Relazioni Industriali

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



Rivista di
ADAPT - CENTRO STUDI
"MARCO BIAGI"

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

La disciplina dei licenziamenti e degli ammortizzatori sociali in tempo di crisi

RICERCHE

I nuovi aspetti della somministrazione di lavoro

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

Perché le pratiche manageriali differiscono tra imprese e paesi?

GIURISPRUDENZA ITALIANA

Art. 19 Stat. lav. tra questioni di costituzionalità e diritti sindacali: le ultime decisioni

*La Corte costituzionale sulle stabilizzazioni nel pubblico
Riposi giornalieri e congedo per malattia del bambino ex artt. 40 e 47,
d.lgs. n. 151/2001*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*Associazione in partecipazione: le dubbie deroghe ex art. 8, d.l. n. 138/2011
Responsabilità solidale nei trasporti: la circ. Min. lav. n. 17/2012*

Apprendistato: enti bilaterali e novità nel turismo

Il rapporto annuale Inail 2011

Lavoratori autonomi e attività in cantiere

Nuovi orientamenti dell'autorità di garanzia su serrata e l. n. 146/1990

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

Corte di giustizia e lavori socialmente utili nel lavoro a termine

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

*Quadro internazionale e comparato - Divario retributivo di genere
Spagna - Riforma della contrattazione collettiva e contratto di lavoro
a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori*

N. 3/XXII - 2012



GIUFFRÈ EDITORE

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

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

DIREZIONE

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

COMITATO SCIENTIFICO

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

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Giulio Grisolia (*Buenos Aires*), Csilla Kolonnay Lehoczky (*Budapest*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez Pinero (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Ulrich Runggaldier (*Vienna*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Michal Sewerynski (*Lodz*), Yasuo Suwa (*Tokyo*), Fernando Valdes Dal Re (*Madrid*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Roberta Caragnano (*redattore capo*), Andrea Bollani (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Enrica Carminati, Maurizio Del Conte, Maria Teresa Crotti, Marco Ferraresi (*coordinatore Pavia*), Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Stefano Malandrini, Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Marta Mondelli, Nicoletta Pagni, Flavia Pasquini, Pierluigi Rausei, Lisa Rustico, Raffaello Santagata, Lucia Silvagna, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

COMITATO DEI REVISORI

Aris Accornero, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Clara Enrico, Pietro Ichino, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Marcello Pedrazzoli, Giampiero Proia, Giuseppe Santoro Passarelli, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

Adapt – Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202.
Indirizzo e-mail: dri@unipv.it

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

Amministrazione: Casa editrice Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: <http://www.giuffre.it> - e-mail: vendite@giuffre.it

Pubblicità:

Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.335 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffre.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2012

Unione europea	€ 110,00
Paesi extra Unione europea	€ 165,00
Prezzo di un singolo numero	€ 28,00
(Extra U.E. € 42,00)	

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GDP

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E.	abbonato € 36,00*	non abbonato € 110,00*
------	-------------------	------------------------

*IVA compresa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento "abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso al contenuto dal 1 gennaio 2012, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2012.

La sottoscrizione dell'abbonamento "non abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 110,00	€ 165,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 145,00	€ 217,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul c.c.p. 721209, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- a ricevimento fattura (riservata ad enti e società);
- mediante carta di credito (VISA - MASTERCARD - EUROCARD - CARTA SI), precisando: numero, scadenza, data di nascita;
- oppure tramite gli Agenti Giuffrè a ciò autorizzati (cfr. pagine gialle).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso la "Dott. A. Giuffrè Editore SpA" - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana

Pubblicità inferiore al 45%

Tipografia «MORI & C. S.p.A.» - 21100 VARESE - VIA F. GUICCIARDINI 66

SOMMARIO - n. 3/2012

Ricerche: Disciplina dei licenziamenti e ammortizzatori sociali in tempo di crisi

ANTONIO VALLEBONA <i>L'ingiustificatezza qualificata del licenziamento: fattispecie e oneri probatori</i>	621
MICHELE SQUEGLIA <i>Previdenza contrattuale e fondi di solidarietà bilaterali</i>	628
SILVIA SPATTINI <i>Il funzionamento degli ammortizzatori sociali in tempo di crisi: un confronto comparato</i>	670

Ricerche: I nuovi aspetti della somministrazione di lavoro

MICHELE TIRABOSCHI <i>L'apprendistato in somministrazione nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro: una occasione mancata</i>	707
LILLI CASANO <i>La formazione dei lavoratori in somministrazione: una comparazione tra modelli nazionali di regolazione</i>	719
SABRINA CHIARELLI, VALERIA PIETRA, GIULIA ROSOLEN <i>La recente giurisprudenza in tema di somministrazione di lavoro</i>	755

Relazioni industriali e Risorse umane

NICHOLAS BLOOM, JOHN VAN REENEN <i>Perché le pratiche manageriali differiscono tra imprese e paesi?</i>	787
---	-----

Osservatorio di giurisprudenza italiana

VITO LECCESE <i>Non solo diritti sindacali: il problema di costituzionalità dell'articolo 19, legge n. 300/1970, e l'estromissione del sindacato "scomodo" dai tavoli negoziali previsti dalla legge (nota a Trib. Modena ordinanza 4 giugno 2012)</i>	821
ANDREA BOLLANI <i>L'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori alla prova del caso Fiat: può la Corte costituzionale sostituirsi al legislatore? (nota a Trib. Modena ordinanza 4 giugno 2012)</i>	830

MARIA CARMELA AMORIGI <i>Il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova della lavoratrice in stato di gravidanza o puerperio</i> (nota a Cass. 13 febbraio 2012, n. 2010).	840
MARIA DOLORES SANTOS FERNÁNDEZ <i>Ancora una pronuncia della Corte costituzionale sulle stabilizzazioni di lavoratori a termine nel settore pubblico</i> (nota a C. Cost. 13 aprile 2011, n. 127)	846
TIZIANA VETTOR <i>Riposi giornalieri e congedo per malattia del bambino ex articoli 40 e 47 del decreto legislativo n. 151/2001: riconoscimento al padre lavoratore anche quando la madre svolga attività casalinga</i> (nota a Trib. Venezia 9 febbraio 2012).	852
Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva	
GABRIELE GAMBERINI, DAVIDE VENTURI <i>La responsabilità solidale nel settore dei trasporti: commento alla circolare del Ministero del lavoro n. 17/2012</i>	859
ENRICA CARMINATI <i>Apprendistato e parere di conformità degli enti bilaterali: obbligo od opportunità?</i>	864
SILVIO MORETTI, ANDREA STOCCORO <i>Apprendistato, le novità nel turismo</i>	870
MICHELE TIRABOSCHI <i>L'associazione in partecipazione tra le rigidità della "riforma Fornero" e le dubbie deroghe ex articolo 8, decreto legge n. 138/2011</i>	878
MARCO LAI <i>Il rapporto annuale Inail 2011 sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali</i>	882
IUNIO VALERIO ROMANO <i>Lavoratori autonomi e attività in cantiere</i> . . .	888
SILVIA LUCREZIO MONTICELLI, CATERINA VALERIA SGRÒ <i>Serrata e legge n. 146/1990. Nuovi orientamenti dell'autorità di garanzia sugli scioperi nei servizi pubblici essenziali</i>	891
Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro	
IVANA MARIMPIETRI <i>Corte di giustizia e lavori socialmente utili: l'ambito applicativo dell'accordo-quadro e della direttiva 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato</i> (nota a C. Giust. 15 marzo 2012, Giuseppe Sibilio v. Comune di Afragola, causa C-157/11).	907
Osservatorio internazionale e comparato	
VALERIA VIALE <i>Quadro internazionale e comparato – Differenziale retributivo di genere: effetti sul lungo periodo</i>	921

FEDERICO NAVARRO NIETO <i>Spagna – La riforma del quadro giuridico della contrattazione collettiva</i>	928
MARÍA DOLORES RUBIO DE MEDINA <i>Spagna – Analisi pratica del contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori</i>	946

INDICE ANALITICO

Appalto

- Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 11 luglio 2012, n. 17 [859] (con nota di G. GAMBERINI, D. VENTURI).

Apprendistato

- Interpello 14 giugno 2012, n. 16 (Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti) [864] (con nota di E. CARMINATI).
- Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sottoscritto da Fipe, Federalberghi, Fiavet, Faita, Federreti e FILCAMS-Cgil, FISASCAT-Cisl, Uil-TuCS-Uil, 17 aprile 2012 [870] (con nota di S. MORETTI, A. STOCCORO).

Associazione in partecipazione

- Contratto collettivo aziendale 16 luglio 2012, sottoscritto da Golden Lady Company S.p.A e Femca-Cisl Nazionale, Filctem-Cgil Nazionale, Uilta-Uil Nazionale [878] (con nota di M. TIRABOSCHI).

Condotta antisindacale

- Rappresentanze sindacali aziendali - Questione di costituzionalità dell'art. 19 Stat. lav. - Dedotta violazione degli artt. 2, 3 e 39 Cost. [821; 830] (Trib. Modena ordinanza 4 giugno 2012, con nota di V. LECCESE e con nota di A. BOLLANI).

Discriminazioni

- Lavoro subordinato - Estinzione del rapporto di lavoro - Licenziamento - Impugnazione - Discriminazione - Gravidanza - Esito negativo della prova - Onere probatorio - Incidenza sul lavoratore - Declaratoria di illegittimità - Non sussiste [840] (Cass. 13 febbraio 2012, n. 2010, con nota di M.C. AMORIGI).

Infortuni e malattie professionali

- INAIL, *Rapporto Annuale 2011*, parte quarta/statistiche *Infortuni e malattie professionali*, Roma, luglio 2012 [882] (con nota di M. LAI).

Lavoro autonomo

- Circolare del Ministero del lavoro 4 luglio 2012, n. 16 [888] (con nota di I.V. ROMANO).

Lavoro pubblico

- Amministrazione pubblica - Norme della Regione Puglia - Previsione che i lavoratori a termine dell'ADISU transitino nei ruoli dell'agenzia con contratto di lavoro a tempo indeterminato - Proroga dei contratti in essere nelle more della stabilizzazione - Violazione del principio del pubblico concorso per l'accesso all'impiego pubblico - Illegittimità costituzionale [846] (C. Cost. 13 aprile 2011, n. 127, con nota di M.D. SANTOS FERNÁNDEZ).

Lavori socialmente utili

- Direttiva 1999/70/CE - Clausola 2 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato - Ambito di applicazione - Competenza legislatore nazionale - Lavori socialmente utili - Natura del rapporto - Qualificazione - Competenza giudice interno [907] (C. Giust. 15 marzo 2012, *Giuseppe Sibilio v. Comune di Afragola*, causa C-157/11, con nota di I. MARIMPIETRI).

Pari opportunità

- Riposi giornalieri e congedo di malattia - Artt. 40 e 47, d.lgs. n. 151/2001 - Madre casalinga - Equivalenza rispetto alla madre lavoratrice non dipendente - Padre lavoratore dipendente - Spettanza - Conseguenze sanzionatorie [852] (Trib. Venezia 9 febbraio 2012, con nota di T. VETTOR).

Quadro internazionale e comparato

- INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, *Frozen in time: Gender pay gap unchanged for 10 years*, marzo 2012 [921] (con nota di V. VIALE).

Sciopero

- Delibera di indirizzo Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali 26 marzo 2012, n. 12/143 [891] (con nota di S. LUCREZIO MONTICELLI, C.V. SGRÒ).

Spagna

- Ley 6 luglio 2012, n. 3 [928] (con nota di F. NAVARRO NIETO) – Real decreto-ley 10 febbraio 2012, n. 3 [946] (con nota di M.D. RUBIO DE MEDINA).

Ricerche

***Disciplina dei licenziamenti e ammortizzatori sociali
in tempo di crisi***

Antonio Vallebona *L'ingiustificatezza qualificata del licenziamento: fattispecie e oneri probatori*

Riassunto – *L'ingiustificatezza qualificata del licenziamento: fattispecie e oneri probatori* – L'A. esamina le ripercussioni, sostanziali e processuali, avutesi nell'ordinamento a seguito dell'introduzione, con la l. n. 92/2012, della nozione di ingiustificatezza qualificata quale via di accesso alla tutela reale. Quest'ultima è prevista, oltre che per i licenziamenti vietati o viziati formalmente (art. 18, commi 1-3) oppure per una inidoneità inesistente o per un composto di malattia non scaduto (art. 18, comma 7), solo nei tre casi di ingiustificatezza qualificata tipizzati dalla legge, tutti indicativi di una ingiustificatezza macroscopica equivalente al "torto marcio" del datore di lavoro, che abbia resistito in giudizio con mala fede o colpa grave, appunto nella consapevolezza del proprio torto (art. 96 c.p.c.). L'A. esamina puntualmente le due vie alternative di accesso alla tutela reale in caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, ossia: «insussistenza del fatto contestato» oppure quando «il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili» (art. 18, comma 4). Particolare attenzione viene poi dedicata alla ingiustificatezza qualificata nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la quale si configura nella «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento» (art. 18, comma 7). Infatti, l'A. evidenzia chiaramente la peculiarità di questa fattispecie data dal fatto che, in tale caso, l'ingiustificatezza qualificata non è sufficiente per l'accesso alla tutela reale, ma costituisce solo il necessario presupposto per l'eventuale esercizio in tal senso della equità integrativa del giudice. L'ingiustificatezza qualificata diviene, quindi, un'extrema ratio, affidata ad un duplice concorrente vaglio giudiziale, da effettuare in ossequio alla ratio della riforma. L'A. conclude analizzando dettagliatamente la ripartizione dell'onere della prova, nelle tre ipotesi di ingiustificatezza qualificata descritte, nonché le conseguenze legate agli oneri probatori.

Summary – *The Concept of “Ascertainment of an Unjustified Reason” for Dismissals: In-stances and Burden of Proof (Article in Italian)* – This paper examines Act No. 92/2012 and its impact on national legislation – in both practical and procedural terms – focusing on the concept of “the ascertainment of an unjustified reason” for dismissals, particularly in relation to employment protection. In addition to the three reasons laid down by the law, the notion of “the ascertainment of an unjustified reason” for dismissals applies in the event of dismissals that are prohibited or that are null and void for procedural reasons (Art. 18, par. 1-3), the failure to demonstrate the lack of fitness of workers, or in the case of workers who are still on a leave (Art. 18, par. 7). The foregoing motives are not considered as justification for dismissals, particularly in the case of employers acting in bad faith or in full awareness of committing a tort (Art. 96). The paper goes on to examine two alternative means to provide employment protection, that is in the case of a lack of evidence of the cause of action, or when “the employer’s conduct gives rise to sanctions, as laid down by the applicable collective agreements or codes of conduct” (Art. 18, par. 4). Special attention is given to the procedures to establish whether the grounds for dismissal are unjustified in the case of dismissals for a justified objective reason, that is when “the grounds for dismissal are patently unfounded” (Art. 18, par. 7). This instance is significant because it shows that a dismissal without justification is not sufficient to give rise to employment protection, but it is considered as a precondition to safeguard the recourse to the principle of equity on the part of the courts. As a result, the ascertainment of an unjustified reason for a dismissal becomes an instrument which considers the judicial procedures that are carried out on the basis of the underlying principles of the reform of the labour market. The author concludes with a close examination of the question of the burden of the proof and its legal consequences in the cases discussed above.

Michele Squeglia *Previdenza contrattuale e fondi di solidarietà bilaterali*

Riassunto – *Previdenza contrattuale e fondi di solidarietà bilaterali* – L’A. analizza, attraverso i nuovi Fondi di solidarietà bilaterali di cui all’art 3, commi 4-47, l. n. 92/2012, e del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito di cui all’art. 2, comma 28, l. n. 662/1996, i caratteri qualificanti e le prospettive evolutive della previdenza c.d. contrattuale (o negoziata), intendendosi per tale quel complesso di pattuizioni, rientranti nel diritto delle relazioni industriali ed operanti nelle maglie lasciate libere dalla legislazione di settore, che sono preordinate alla soddisfazione degli interessi dei lavoratori, in conseguenza di eventi predeterminati che causano la sospensione, la riduzione e/o la perdita dell’attività lavorativa e, più in generale, alla realizzazione di interventi a tutela di bisogni previdenziali socialmente rilevanti.

Summary – *The Welfare System and Bilateral Funds (Article in Italian)* – This paper sets out to provide an overview of the new bilateral funds – pursuant to Law No. 92/2012, Art. 3, par. 4-47 – and the solidarity funds for vocational re-training and upgrading of those working in the banking industry – as laid down by Act No. 662/1996, Art. 2, (28). More specifically, the paper examines the

main characteristics and possible developments of contractual arrangements within the welfare system, that is the set of provisions resulting from negotiations between the social partners, the aim of which is to fill the void left by the applicable legislation and safeguard the workers' interests. Special attention is paid to workers facing a suspension of the employment contract, a reduction of working hours, or redundancy, as the ones most in need of social security.

Silvia Spattini *Il funzionamento degli ammortizzatori sociali in tempo di crisi: un confronto comparato*

Riassunto – *Il funzionamento degli ammortizzatori sociali in tempo di crisi: un confronto comparato* – L'obiettivo di contenere l'impatto sociale e occupazionale della crisi dei mercati finanziari ha indotto tutti i paesi europei ad adottare specifiche misure anticrisi, destinate a imprese e lavoratori. L'azione congiunta di tali nuove misure e di quelle preesistenti ha certamente contenuto le perdite di posti di lavoro che avrebbero potuto, altrimenti, essere più consistente. Tuttavia, alcuni paesi hanno gestito meglio di altri l'impatto della crisi sul mercato del lavoro. Pertanto, l'A. si chiede se la marcata difformità di performance degli indicatori di disoccupazione e di occupazione degli Stati europei sia casuale oppure dipenda dalla legislazione vigente in materia lavoro ovvero dalle specifiche misure emergenziali via via adottate dai governi nazionali. L'obiettivo di questo studio comparato è perciò indagare se esistano particolari strumenti normativi e/o politiche occupazionali e del lavoro che abbiano aiutato alcuni paesi europei ad affrontare e reggere alla crisi meglio di altri. All'esito del percorso di ricerca, si prospettano alcune possibili interpretazioni delle diverse capacità di reazione degli Stati membri, non solo attraverso l'individuazione delle misure implementate, ma tenendo in considerazione lo specifico quadro normativo nazionale di riferimento. Inoltre, l'analisi comparata induce a segnalare l'avvio di un robusto processo di convergenza nella combinazione delle politiche per il lavoro, dei sistemi di protezione sociale e della legislazione di tutela del lavoro.

Summary – *Safety-net Measures in Recessionary Times: A Comparative Analysis (Article in Italian)* – In order to limit the impact of the crisis of the financial markets in both social and occupational terms, the European countries adopted ad-hoc anti-crisis measures to support both employers and employees. The implementation of these measures, along with those already in existence, has certainly reduced the rate of job losses, yet some countries fare better than others in dealing with the crisis. As a result, this paper investigates whether the different performance evidenced by national employment and unemployment rates is coincidental or is the result of concurrent labour legislation and the measures put in place. In this connection, this paper sets out to provide a comparative analysis of the legislative initiatives and employment policies put forward to deal with the financial downturn to understand whether some of them are more effective than others. In conclusion, a number of interpretations are given in relation to the response to the crisis on the part of the Member States, not only in terms of measures applied, but also taking account of the framework regulations. The

comparison provided points to the convergence of employment policies, systems of social protection and employment safeguards.

Ricerche

I nuovi aspetti della somministrazione di lavoro

Michele Tiraboschi *L'apprendistato in somministrazione nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro: una occasione mancata*

Riassunto – *L'apprendistato in somministrazione nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro: una occasione mancata* – L'A. descrive gli interventi che la legge di riforma del lavoro (l. n. 92/2012 e succ. mod.) ha operato rispetto all'istituto della somministrazione e al ruolo delle agenzie per il lavoro. Prima di analizzare le singole norme, l'A. osserva come, nel complesso, le misure adottate appaiono modeste e in controtendenza rispetto allo sforzo, avviato nel 2003 dalla legge Biagi (l. n. 30/2003 e decreti attuativi), di differenziare a livello concettuale, prima ancora che normativo, il lavoro tramite agenzia dalle tipologie di lavoro c.d. atipico o temporaneo, per farne piuttosto, in linea con le migliori esperienze internazionali, una leva strategica dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. L'A., dapprima, si concentra sugli interventi della riforma sulla somministrazione di lavoro, al fine di dimostrare come, nell'assimilare in modo grossolano, tanto nelle funzioni che nelle relative soluzioni e tecniche regolatorie, tale istituto al lavoro a termine, abbia inciso, negativamente, sui margini di operatività della fattispecie e, ulteriormente, abbia svilito il ruolo delle agenzie del lavoro nell'ambito delle politiche attive e nei percorsi di formazione e integrazione scuola-lavoro. Tale scarsa attenzione del legislatore della riforma verso le potenzialità della somministrazione si coglie, secondo l'A., anche con riferimento alla disciplina dell'apprendistato, ora qualificato come contratto prevalente di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Oltre a non cogliere, infatti, l'opportunità di valorizzare e potenziare la funzione di placement dell'apprendistato tramite il concorso delle agenzie del lavoro (si conferma la possibilità ammessa dal d.lgs. n. 167/2011 di somministrare apprendisti solo nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato), la riforma perde l'occasione per indicare con maggiore precisione e certezza la regolazione dell'apprendistato nell'ambito di una missione. Non è in effetti chiara, a legislazione vigente, la modalità di utilizzo dell'apprendistato in staff leasing, con specifico riferimento alle causali e alla parità di trattamento retributivo.

Summary – *Act No. 92/2012 and its Shortcomings in Regulating Employment Agency Apprenticeships (Article in Italian)* – This paper examines Act No. 92/2012 and subsequent amendments, considering the changes concerning agency work and employment agencies. Prior to an examination of the various

provisions, the paper points out the modest impact of the measures implemented, an outcome that differs from the earlier attempt made by the Biagi Act and the implementing decrees to draw a clear distinction – in both conceptual and legal terms – between agency work and atypical work. This is the case if one considers that, drawing on international experience, the Biagi Act regarded agency work as a tool to facilitate the matching of the supply and demand for labour. The paper then provides an overview of the amendments made to this type of employment contract. In the author's view, the assumption on the part of the legislator that agency work is similar to fixed-term employment has negative implications for the use of agency work, thus downplaying the role of employment agencies in terms of active policies, training, and integration. This assumption on the part of the legislator is apparent also in relation to apprenticeships, now regarded as the main contractual arrangement to access the labour market. However, the scope for employment agencies to use apprenticeships as a placement tool is still limited – although apprentices can be hired by agencies for an indefinite period, as laid down by Legislative Decree No. 167/2011. This results in uncertainty about the use of staff leasing, particularly with regard to the reasons justifying this type of employment contract and remuneration.

Lilli Casano *La formazione dei lavoratori in somministrazione: una comparazione tra modelli nazionali di regolazione*

Riassunto – *La formazione dei lavoratori in somministrazione: una comparazione tra modelli nazionali di regolazione* – La formazione professionale, in particolare quella continua e permanente, è considerata da tempo in Europa uno strumento indispensabile per affrontare le sfide occupazionali che caratterizzano la realtà contemporanea. L'A. propone una analisi comparativa dei modelli di regolazione della formazione continua per i lavoratori in somministrazione in Europa. In particolare vengono analizzati in dettaglio due sistemi nazionali, quello italiano e quello francese. L'A. esamina la specificità del quadro legislativo/istituzionale, le caratteristiche dei mercati del lavoro e i modelli di disoccupazione, il sistema generale di formazione continua ed il profilo sociale dei lavoratori in somministrazione. Il significato e l'impatto delle misure analizzate, infatti, cambiano in base al contesto e al profilo delle persone coinvolte, ma anche a seconda che prevalga, nella strategia dei policy makers, l'obiettivo di accrescere la competitività delle aziende o quello di sostenere l'occupabilità delle persone in cerca di lavoro o che sperimentano carriere instabili.

Summary – *Training and Temporary Agency Work: A Comparative Analysis of National Regulatory Patterns (Article in Italian)* – Vocational training – particularly continuous and ongoing training – is regarded as a key means to address the new employment challenges in contemporary society. The author provides a comparative analysis of the provisions regulating training for temporary agency workers in Europe, focusing on the regulatory schemes adopted in Italy and France. The paper explores the specificity of the national legislative framework and the main characteristics of domestic labour markets, with special reference to unemployment models, continuing vocational training

systems, and agency workers characteristics. The significance and the impact of the measures examined depend on several factors (e.g. work environment, background and characteristics of the people involved), and on whether policy makers give priority to company performance or worker employability, especially with regard to people facing precarious paths.

Sabrina Chiarelli, Valeria Pietra, Giulia Rosolen *La recente giurisprudenza in tema di somministrazione di lavoro*

Riassunto – *La recente giurisprudenza in tema di somministrazione di lavoro* – Attraverso l'analisi della più recente giurisprudenza in tema di somministrazione di lavoro, le AA. mettono in evidenza le questioni connesse a tre principali ambiti tematici: le tecniche e le modalità del controllo giudiziale sulla sussistenza delle ragioni legittimanti il ricorso alla somministrazione e la disciplina delle proroghe; le conseguenze della somministrazione irregolare e l'applicabilità o meno alla somministrazione dell'indennità omnicomprensiva prevista dall'art. 32, comma 5, della l. n. 183/2010. L'analisi si apre con una riflessione sul rapporto intercorrente tra la disciplina della somministrazione e la disciplina del lavoro a termine, evidenziando come questi due istituti siano stati in più di un caso sovrapposti dai giudici di merito e legittimità, che conseguentemente hanno utilizzato gli stessi canoni ermeneutici (temporaneità e specificità) per giudicare della legittimità di un contratto a termine e di una somministrazione a termine. L'approfondimento prosegue mettendo in luce il diverso spazio concesso, nei diversi orientamenti giurisprudenziali, all'istruzione probatoria: in alcuni casi la questione attinente alla legittimità o meno del ricorso al lavoro somministrato è decisa su base cartolare, in ragione della ritenuta genericità della causale del contratto di somministrazione, in altri, l'utilizzatore viene ammesso a provare l'effettiva sussistenza delle ragioni addotte nel contratto. In relazione alle conseguenze della somministrazione irregolare, le AA. oltre ad approfondire la tematica dell'imputazione del rapporto danno conto dei diversi orientamenti in tema di applicabilità o meno alla somministrazione dell'indennità risarcitoria omni-comprensiva prevista dall'art. 32, comma 5, l. n. 183/2010. L'analisi si conclude con un breve cenno alle rare, ma pur sempre dissonanti, pronunce in tema di somministrazione a tempo indeterminato.

Summary – *Recent Decisions on Agency Work (Article in Italian)* – This paper comments on the most recent rulings on agency work, examining three aspects: the criteria used by the courts to assess the reasons justifying the recourse to agency work and rules regulating its extension; the consequences of illegal practices in this area, and the granting of compensation to agency workers as laid down by Article 32(5) of Law N. 183/2010. The paper starts with some considerations on the relationship between agency work and fixed-term employment, which are often considered on an equal footing in early and more recent case law rulings. Accordingly, the same criteria apply to evaluate the legitimacy of these two forms of employment (e.g. the temporary and specific nature of the project). The paper then goes on to highlight the different relevance assigned to evidence on the part of the courts before handing down a decision. In some cases, the allegedly general nature of the justifying reason is taken into

account, while in other cases, it is the user-company that is asked to provide evidence to justify the recourse to agency work. In addition, in considering irregular forms of agency work, reference is made to the assignment of liability to the parties and to compensation for workers as laid down by Article 32(5) of Act No. 183/2010. The paper also briefly examines the few – yet discordant – rulings on open-ended agency work.

Relazioni industriali e risorse umane

Nicholas Bloom, John Van Reenen *Perché le pratiche manageriali differiscono tra imprese e paesi?*

Riassunto – *Perché le pratiche manageriali differiscono tra imprese e paesi?*– Gli economisti hanno a lungo dibattuto sulle sorprendenti differenze di produttività fra le aziende e i paesi. In questo contributo viene data evidenza ad una possibile spiegazione delle persistenti differenze di produttività a livello di singola impresa e a livello nazionale. Grazie a un'ampia indagine sulle pratiche manageriali fra imprese, settori e paesi, questo studio dimostra l'esistenza di una forte eterogeneità di management, focalizzandosi su aspetti come il monitoraggio delle prestazioni, la fissazione degli obiettivi e i sistemi di incentivazione. Il paper, dopo aver spiegato la procedura di misurazione delle pratiche manageriali, identifica alcuni andamenti nei dati e analizza la causa della eterogeneità delle pratiche manageriali fra imprese e paesi. I risultati mostrano una combinazione di mercati non perfettamente concorrenziali, conduzione familiare delle imprese, regolamentazioni che restringono le possibilità del management, barriere informative che rendono persistenti le cattive pratiche manageriali.

Summary – *Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries? (Article in English)* – Economists have long puzzled over the astounding differences in productivity between firms and countries. In this paper, we present evidence on a possible explanation for persistent differences in productivity at the firm and the national level – namely, that such differences largely reflect variations in management practices. We have, over the last decade, undertaken a large survey research program to systematically measure management practices across firms, industries, and countries. Our survey approach focuses on aspects of management like systematic performance monitoring, setting appropriate targets, and providing incentives for good performance. We explain how we measure management; identify some basic patterns in our data; then turn to the question of why management practices vary so much across firms and nations. What we find is a combination of imperfectly competitive markets, family ownership of firms, regulations restricting management practices, and informational barriers allow bad management to persist.