

1
2011

Diritto delle Relazioni Industriali

Publicazione 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

Dalla flexicurity ai mercati transizionali del lavoro

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

*Intervista a Paolo Rebaudengo
Demografia e mercato del lavoro*

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Apprendistato: principio di effettività e obblighi di buona fede
Ultimi orientamenti della Cassazione sul diritto di assemblea retribuita
Inderogabilità sindacale degli accordi collettivi sulle prestazioni indispensabili
Lavoro a tempo determinato: l'indennità introdotta dal collegato lavoro*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRAZIONE COLLETTIVA

*Responsabilità sociale di impresa nel settore chimico-farmaceutico
Le deroghe del ccnl orafino-argentiero
La nuova massimizzazione dopo la legge n. 183 del 2010
Le relazioni sindacali nel pubblico impiego*

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

*Età pensionabile e parità di genere
Strategia europea 2010-2020 sui diritti delle persone con disabilità
Parere CESE sul modello europeo di partecipazione finanziaria dei lavoratori*

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

*La salute e sicurezza sul lavoro in Cina
ILO: labour standard e clausole sociali
Disoccupazione giovanile e politiche per il lavoro
Il lavoro atipico in Giappone e Germania*

N. 1/XXI - 2011



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*), Alan C. Neal (*Warwick*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez Pinêro (*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, Alessandro Corvino, Maurizio Del Conte, Maria Teresa Crotti, Marco Ferraresi (*coordinatore Pavia*), Maria Rita Iorio, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Stefano Malandrini, Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Marta Mondelli, Nicoletta Pagni, Flavia Pasquini, Pierluigi Rausei, Paolo Reboani, Lisa Rustico, Raffaello Santagata, Lucia Silvagna, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

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

REFEREES

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 scientifico. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche 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 2011

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

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

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

U.E. abbonato € 35,00* 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 2011, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2011.

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>	€ 140,00	€ 210,00

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. 1/2011

Ricerche: Dalla flexicurity ai mercati transizionali del lavoro

GÜNTHER SCHMID <i>Il lavoro non standard. Riflessioni nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro.</i>	1
PETER AUER <i>La flexicurity nel tempo della crisi.</i>	37
BERNARD GAZIER <i>La strategia europea per l'occupazione nella tempesta: il ripristino di una prospettiva a lungo termine.</i>	59
PER KONGSHØJ MADSEN <i>Reagire alla tempesta. La flexicurity danese e la crisi.</i>	78

Relazioni industriali e Risorse umane

PIER FRANCESCO ACQUAVIVA, GUIDO GAETANO ROSSI BARATTINI (a cura di), <i>A colloquio con Paolo Rebaudengo.</i>	97
FRANCESCA SPEROTTI <i>Demografia e mercato del lavoro: i cambiamenti dei prossimi quarant'anni.</i>	106

Osservatorio di giurisprudenza italiana

GIANVITO RICCIO <i>Contratto di apprendistato: tra principio di effettività ed obblighi di buona fede in executivis (nota a Cass. 28 settembre 2010, n. 20357).</i>	121
ANGELO GUADAGNINO <i>Gli effetti vincolanti della certificazione sull'attività ispettiva degli enti previdenziali (nota a Trib. Milano 22 giugno 2009, n. 2647).</i>	126
FABRIZIA SANTINI <i>Diritto di assemblea retribuita: la Cassazione conferma il monte ore annuo come limite massimo complessivo al potere di indizione (nota a Cass. 22 luglio 2010, n. 17217).</i>	130
MICHELE SQUEGLIA <i>Assunzione a termine di lavoratore diversamente abile e assenza di motivazioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (nota a Cass. 31 maggio 2010, n. 13285).</i>	139
VALERIA PIETRA <i>Licenziamento senza preavviso in caso di inidoneità permanente al volo (nota a Cass. 29 marzo 2010, n. 7531).</i>	152

VALERIO MAIO <i>Inderogabilità sindacale degli accordi collettivi sulle prestazioni indispensabili: è ancora autonomia privata?</i> (nota a Trib. Trieste 1° aprile 2010).	159
<i>L'indennità per la conversione del contratto di lavoro a tempo determinato introdotta dal c.d. collegato lavoro al vaglio della Consulta</i> (nota a Cass. 28 gennaio 2011, ordinanza n. 2112, e altre) . . .	149
Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva	
MARIA RITA IORIO <i>L'accordo sulla responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello per il settore chimico-farmaceutico</i> . .	171
DANIELE MARRAMA <i>Il ccnl orafo-argentiero e le deroghe alla parte salariale</i>	175
PIERLUIGI RAUSEI <i>La maxisanzione dopo la legge n. 183 del 2010</i>	186
LUIGI OLIVERI <i>La difficile strada delle relazioni sindacali nel pubblico impiego</i>	193
GIOVANNI CHIABRERA, LUCA STEFANINI <i>Rilevazione degli uffici di placement universitari realizzata dal programma F1xO</i>	206
SILVANA TORIELLO <i>La sicurezza nel lavoro marittimo a bordo nave</i> . .	217
<i>Prestazioni di lavoro occasionale e accessorio</i>	183
Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro	
MARIA TERESA CROTTI <i>Alcune riflessioni in tema di età pensionabile differenziata e parità di genere in materia di occupazione e lavoro</i>	235
SILVIA BRUZZONE <i>La Strategia europea 2010-2020 e la convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità</i>	240
EMANUELA DI FILIPPO <i>Verso un modello europeo di partecipazione finanziaria dei lavoratori: un primo commento al parere del CESE</i> . . .	247
Osservatorio internazionale e comparato	
CHANG KAI <i>Il diritto alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e la sua regolamentazione in Cina</i>	257
TONY ROYLE <i>La svolta dell'ILO per i principi promozionali e la "privatizzazione" dei diritti dei lavoratori: analisi dei labour standards, dei principi di autoregolazione e delle clausole sociali</i>	263
FRANCESCA FAZIO <i>I giovani nei mercati del lavoro mondiali tra crisi economica, debolezze strutturali e povertà</i>	294

INDICE ANALITICO

Apprendistato

- Contratto di apprendistato - Principio di effettività - Spostamento del termine finale operato dal datore di lavoro - Condizioni - Obbligo di comunicazione a priori al lavoratore [121] (Cass. 28 settembre 2010, n. 20357, con nota di G. RICCIO).
- Contratto di apprendistato - Mancato esercizio della disdetta ex art. 19, l. n. 25/1955 - Conseguenze - Acquisizione del diritto al mantenimento in servizio - Computo del periodo ai fini dell'anzianità [121] (Cass. 28 settembre 2010, n. 20357, con nota di G. RICCIO).

Certificazione (dei contratti di lavoro e appalto)

- Artt. 79 e 80, d.lgs. n. 276/2003 - Opponibilità agli enti previdenziali - Condizioni - Mancata attivazione del tentativo di conciliazione - Mancata attivazione del giudizio [126] (Trib. Milano 22 giugno 2009, n. 2647, con nota di A. GUADAGNINO).

Cina

- *Letter dated 4 June 2009 from the Permanent Representative of China to the United Nations addressed to the President of the Economic and Social Council, 2009* [257] (con nota di C. KAI).

Contrattazione collettiva

- FEDERCHIMICA, FARMINDUSTRIA, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Linee guida in materia di responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello*, 18 novembre 2010 [171] (con nota di M.R. IORIO) – CONFINDUSTRIA FEDERORAFI, ASSOCIAZIONE ARGENTIERI, FIM CISL, UILM UIL, *Accordo per il rinnovo del Contratto nazionale per gli addetti orafa, argentiero e della gioielleria del 21 aprile 2008*, 23 settembre 2010 [175] (con nota di D. MARRAMA).

Diritti sindacali

- Diritto di assemblea - Assemblea in orario di lavoro e retribuita - Limite annuo di 10 ore - Limite al potere di indire assemblee - Sussistenza - Limite al diritto di ciascun lavoratore di partecipare alle assemblee - Esclusione - Suddivisione del monte ore tra organizzazioni e rappresentanze sindacali - Legittimità - Criterio della prevenzione nelle convocazioni - Applicazione [130] (Cass. 22 luglio 2010, n. 17217, con nota di F. SANTINI).

Discriminazioni

- Politica sociale - Possibilità licenziamento al raggiungimento età pensionabile - Età pensionabile differente in relazione al sesso - Discriminazione di genere [235] (C. Giust. 18 novembre 2010, *Pensionsversicherungsanstalt v. Christine Kleist*, C-356/09, con nota di M.T. CROTTI).

International Labour Organization

- ILO, *Freedom of association in practice: Lessons learned*, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report of the director-general, International labour office, Geneva, 2008 [263] (con nota di T. ROYLE) – ILO, *Global Employment Trends for Youth*, agosto 2010 [294] (con nota di F. FAZIO).

Lavoratori disabili e affetti da gravi patologie

- Collocamento mirato - Costituzione del rapporto - Durata del rapporto - A tempo determinato - Indicazione nel contratto di lavoro delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo - Omissione - Conseguenze - Trasformazione del rapporto in lavoro a tempo indeterminato - Esclusione - Disciplina speciale [138] (Cass. 31 maggio 2010, n. 13285, con nota di M. SQUEGLIA).
- COMMISSIONE EUROPEA, *Strategia europea sulla disabilità 2010-2020: un rinnovato impegno per un'Europa senza barriere*, comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, 15 novembre 2010, COM(2010) 636 def [240] (con nota di S. BRUZZONE).

Lavoro a termine

- Illegittima apposizione del termine - Disciplina di cui all'art. 32, commi 5 e 6, l. n. 183/2010 - Indennità onnicomprensiva - Questioni di legittimità costituzionale - Non manifestamente infondate [148] (Cass. 28 gennaio 2011, ordinanza n. 2112).
- Illegittima apposizione del termine - Disciplina di cui all'art. 32, commi 5 e 6, l. n. 183/2010 - Indennità onnicomprensiva - Questioni di legittimità costituzionale - Manifestamente infondate [148] (Trib. Roma 28 dicembre 2010).
- Illegittima apposizione del termine - Disciplina di cui all'art. 32, commi 5, 6 e 7, l. n. 183/2010 - Indennità onnicomprensiva - Questioni di legittimità costituzionale - Non manifestamente infondate [148] (Trib. Trani ordinanza 20 dicembre 2010).
- Illegittima apposizione del termine - Conseguenze - Conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato - Domande risarcitorie e retributive - Prosecuzione del giudizio [149] (Trib. Roma 14 dicembre 2010).

Lavoro accessorio

- Interpello 14 dicembre 2010, n. 42 (Confcommercio) [183].

Lavoro irregolare

- Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali 12 novembre 2010, n. 38 [186] (con nota di P. RAUSEI).

Lavoro pubblico

- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 [193] – Legge 4 marzo 2009, n. 15 [193] (con nota di L. OLIVERI).

Licenziamento individuale

- Pilota di aeromobile inidoneo al volo - Esecuzione della prestazione impossibile - Preavviso *ex art.* 2118 c.c. - Applicabilità - Esclusa salvo diversa previsione di legge o contrattuale [151] (Cass. 29 marzo 2010, n. 7531, con nota di V. PIETRA).
- Mansioni assegnate - Sopravvenuta inidoneità allo svolgimento - Possibilità astratta di impegno in mansioni diverse - Licenziamento - Preavviso - Necessario - Impossibilità di impiego in mansioni alternative - Licenziamento - Preavviso - Non necessario [151] (Cass. 29 marzo 2010, n. 7531, con nota di V. PIETRA).

Partecipazione

- COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO, *Partecipazione finanziaria dei lavoratori in Europa*, parere SOC/371, 21 ottobre 2010 [247] (con nota di E. DI FILIPPO).

Politiche per l'occupazione

- ITALIA LAVORO, *I risultati degli uffici di placement: Uno strumento strategico per l'occupazione*, prima release, settembre 2010 [206] (con nota di G. CHIABRERA, L. STEFANINI).

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- INAIL, *Analisi degli infortuni nel comparto marittimo – anno 2009*, Documento di sintesi, 2010 [217] (con nota di S. TORIELLO).

Sciopero

- Servizi pubblici essenziali - Prestazioni indispensabili - Determinazione ad opera della contrattazione collettiva - Requisiti per la validità - Valutazione di idoneità della Commissione di garanzia - Accordi aziendali successivi - Mancata valutazione della Commissione di garanzia - Validità - Esclusa [159] (Trib. Trieste 1° aprile 2010, con nota di V. MAIO).

Ricerche

Dalla flexicurity ai mercati transizionali del lavoro

Günther Schmid *Il lavoro non standard. Riflessioni nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*

Riassunto – *Il lavoro non standard. Riflessioni nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro* – Punti di partenza dell'A. sono due prospettive provocatorie e contrastanti: la somministrazione di lavoro e l'impiego nel settore pubblico come due possibili tipologie di "flexicurity". Tale concezione, tuttavia, dimostra chiaramente che né il pubblico impiego né il lavoro tramite agenzia possono rappresentare modelli per una tipologia contrattuale condivisa. Il presente contributo, pertanto, intende fornire un'alternativa al quadro empirico e teorico, confrontando l'estensione e le dinamiche del lavoro a tempo parziale, tramite agenzia e autonomo in Europa, e mostrando la diffusione, seppure a vari livelli e a seconda dei sistemi nazionali di lavoro, delle suddette forme contrattuali. Sebbene prove empiriche confermino in parte la tesi dell'erosione, queste possono essere interpretate come indicatori di stabilità del contratto di lavoro standard, soprattutto visto che la crescente varietà di relazioni di lavoro si concentra sui nuovi lavori e sui nuovi soggetti che hanno accesso al mercato del lavoro (donne, giovani, altri gruppi considerati vulnerabili). Dal momento che tanto la base empirica quanto quella teorica offrono argomentazioni plausibili a sostegno della ragion d'essere dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, così come della necessità di adeguamenti, la conseguenza più logica è quella di valutare quali nuovi elementi debbano essere inclusi nel nuovo quadro giuridico delle relazioni di lavoro al fine di garantire il giusto "equilibrio" tra flessibilità e sicurezza, fine ultimo di tutta la retorica sulla "flexicurity". Il presente contributo risponde a tale quesito suggerendo una serie di nuovi accordi istituzionali basati sulla teoria dei mercati del lavoro transazionali, considerando in particolare la istituzionalizzazione di "politiche attive di sicurezza", intese come diritti sociali giuridicamente garantiti per favorire la partecipazione a livello decisionale in termini di lavoro e occupazione e per condividere equamente i risultati e i rischi. La sezione finale esemplifica il ruolo potenziale di suddette politiche di tutela sulla base di due intuizioni normative: diritti e obblighi relativamente al rafforzamento delle capacità e una flessibilità coordinata quale equivalente funzionale della flessibilità (numerica) esterna. Concludono il saggio una sintesi

e una breve presentazione delle prospettive future in relazione alla nuova Strategia europea per l'occupazione.

Summary – *Non-Standard Employment and the New Standard Employment Contract: Reflections from a Transitional Labour Market Point of View (Article in English)* – Starting points are two contrasting and provocative perspectives: Temp-agency work or civil service work as possible ideal types of “flexicurity”. This thought experiment clearly demonstrates, however, that neither the state nor the temp-agency sector can serve as role-models for the future standard employment contract. The paper, therefore, intends to contribute to the empirical and theoretical backdrop for an alternative. It starts by comparing the extent and dynamic of part-time, temporary, and own-account work in Europe, showing that these forms of non-standard employment relationships are spreading, however at varying degrees and depending on the national employment systems. Although empirical evidence confirms to some extent the thesis of erosion, the same evidence can also be taken as an indication for a still stable fundament of the standard employment contract, all the more as the increasing variety of employment relationships concentrates on new jobs and new labour market participants (women, the young, other vulnerable people). As both the empirical and theoretical backdrop provide plausible arguments for the *raison d'être* of the open-ended employment contract as well as the need for its adjustment, the logical next step is to ask which new elements should be included into the legal or institutional design of employment relationships to ensure the right “balance” of flexibility and security, the ultimate aim of all “flexicurity” rhetoric. The paper responds to this problem by suggesting a set of new institutional arrangements based on the theory of transitional labour markets, in particular the institutionalisation of “active securities” understood as legally guaranteed social rights to participate in decisions about work and employment and to share equally their fruits as well as their risks. The final section exemplifies the potential role of these new securities on the basis of two regulatory ideas: rights and obligations to capacity building and coordinated flexibility as functional equivalent to external (numerical) flexibility. A summary and a brief outlook related to the new European Employment Strategy conclude.

Peter Auer *La flexicurity nel tempo della crisi*

Riassunto – *La flexicurity nel tempo della crisi* – La crisi finanziaria costituisce un banco di prova per verificare la tenuta delle diverse organizzazioni nei mercati del lavoro europei. Il presente contributo analizza i principali paradigmi teorici adottati a fondamento delle istituzioni governanti i mercati del lavoro nazionali nell'Europa a 15, da quelli flessibili anglosassoni, alla *flexicurity* scandinava e danese, fino ai mercati del lavoro coordinati e rigidi dell'Europa continentale e meridionale. Il paper compara in particolare gli interventi nei mercati del lavoro in soli due paesi – Danimarca e Germania – le cui organizzazioni di riferimento potrebbero essere viste come due forme opposte di *flexicurity* o come antitetiche alla stessa. L'evidenza empirica mostra che i paesi caratterizzati da politiche di *flexicurity* hanno vissuto, a causa della crisi, maggiori incrementi della disoccupazione rispetto al gruppo continentale. Si argomentano da un lato la fine

della *flexicurity* quale unico e insuperato paradigma di organizzazione dei mercati e le ragioni della buona tenuta occupazionale in Germania, e si offre dall'altro lato una riflessione circa il ruolo della Commissione europea (primo sostenitore della *flexicurity*), nonché della necessità da parte della stessa di rivedere le linee guida dell'agenda per il 2020, riesaminando la fase progettuale, analizzando gli insegnamenti forniti dalla crisi e disegnando forme efficaci di riequilibrio intero dell'occupazione secondo l'esperienza tedesca.

Summary – *Does flexicurity work in economic crisis? (Article in English)* – The financial crisis can be seen as an opportunity to assess the resilience of the several organisations operating within the European labour market. This paper analyses the theoretical framework characterizing national labour market institutions within the Member States, providing an analysis of the flexible Anglo-Saxon model, the Scandinavian and Danish flexicurity, and the more coordinated and rigid labour market in continental and Southern Europe. The focus is also on the main initiatives undertaken in two countries – Denmark and Germany – that could be viewed as two different forms of flexicurity. Empirical evidence shows that countries relying on flexicurity experienced higher levels of unemployment compared with continental Europe during the economic downturn. It is argued that “flexicurity” is no longer the only paradigm of market organization, especially the way Germany managed to keep unemployment low. An analysis of the role of the European Commission – which supported the implementation of flexicurity – and the need for it to review Europe 2020 guidelines is also pointed out. In this connection, it seems basic to redesign such guidelines on the basis of the lesson learned from the crisis, and to suggest effective measures to boost employment, also considering relevant measures adopted in Germany.

Bernard Gazier *La strategia europea per l'occupazione nella tempesta: il ripristino di una prospettiva a lungo termine*

Riassunto – *La strategia europea per l'occupazione nella tempesta: il ripristino di una prospettiva a lungo termine* – Il contributo analizza il panorama dei cambiamenti intervenuti a livello europeo in materia di occupazione e di politiche sociali, attraverso l'implementazione del nuovo modello di investimento sociale, che pone l'accento sulla capacità individuale di acquisire competenze e di trovare la propria collocazione nel mercato del lavoro. Il percorso di studio si articola iniziando con un confronto reciproco tra i quattro programmi d'azione di flexibility, capabilities, flexicurity e transitional labour markets, evidenziando i punti di forza e di debolezza della loro applicazione; successivamente l'A. procede mediante la verifica, sulla base dei suddetti programmi, dello stato di implementazione delle politiche europee sull'occupazione e della Strategia di Lisbona, finalizzate ad una riforma del mercato del lavoro e delle politiche sociali. Alla luce di ciò, l'A. suggerisce di rinvigorire la Strategia di Lisbona per andare al di là del programma flexicurity, applicato sin dal 2006 e tutt'ora privilegiato, e sottolinea l'esigenza di adottare una prospettiva a lungo termine che, a livello europeo, aiuti a superare la crisi

mediante la promozione di investimenti sociali collettivi, qualità del lavoro e transizione tra i mercati del lavoro.

Summary – *The European Employment Strategy in the Tempest: Restoring a Long Term Perspective (Article in English)* – The paper provides an analysis of the changes occurred in employment and social policies in Europe through the implementation of a new paradigm of Social Investment, which puts emphasis on the ability of people to gain skills and to access the labour market. The study is based on a comparison of four political agendas, namely Flexibility, Capabilities, Flexicurity and Transitional Labour Markets, highlighting major benefits and shortcomings of such measures. Afterwards, the author assesses the effectiveness of the European Employment Strategy (EES) and the Lisbon Strategy at an implementation level, as both aiming at reforming the labour market and the social policies within the EU. On the basis of these considerations, the paper puts forwards some measures that may help revamp the Lisbon Strategy and go beyond Flexicurity policies, which have supported by the EU since 2006 and still favoured, underlining the need of restoring a long-term perspective that may help Europe to get through the crisis, also by pointing forward a social investment of collective nature, job quality and transitional labor markets.

Per Kongshøj Madsen *Reagire alla tempesta. La flexicurity danese e la crisi*

Riassunto – *Reagire alla tempesta. La flexicurity danese e la crisi* – Il modello del mercato del lavoro danese, rinomato per l'efficienza dimostrata nel corso degli anni Novanta e all'inizio del nuovo millennio, è stato assunto a lungo come riferimento per la Strategia europea per l'occupazione ed è frequentemente citato come un modello di vera *flexicurity*. Al pari di altri Paesi europei, tuttavia, anche la Danimarca sta vivendo un periodo di forte crisi economica. Ciò ha indotto a chiedersi se il modello danese sia realmente in grado di reggere di fronte a traumi derivanti dall'esterno. C'è chi ha persino sostenuto che il mercato del lavoro danese sia di fatto più vulnerabile rispetto alla recessione economica a causa di un basso livello di tutela dell'occupazione accordato dalla legislazione nazionale (EPL). Inoltre un'ulteriore questione è verificare come le principali caratteristiche istituzionali del sistema danese possano sostenersi reciprocamente di fronte a una recessione economica. L'A. esamina questi temi proponendosi di analizzare le reazioni del sistema occupazionale danese dinanzi alla crisi economica, e la relazione esistente tra la crisi e le principali caratteristiche istituzionali del mercato del lavoro danese. Applicando un approccio comparativo, l'articolo in primo luogo si propone di capire se le modalità attraverso le quali la crisi economica è permeata nel mercato del lavoro danese siano legate specificatamente all'equilibrio tra flessibilità e sicurezza che caratterizza il modello danese. Dopo un'analisi delle performance del mercato del lavoro danese durante la crisi, in una prospettiva comparativa, l'articolo si propone inoltre di offrire una visione panoramica delle politiche nazionali realizzate per rispondere alla crisi e di comprendere se tali interventi riflettano o meno le caratteristiche peculiari del sistema danese di *flexicurity*. In quale misura quindi le politiche proposte sono in linea o divergono dalle caratteristiche del

sistema danese? L'analisi che qui si propone si basa sulla mappatura delle politiche del lavoro svolta a partire dal 2008.

Summary – *Against the Wind – Danish Flexicurity and the Crisis (Article in English)* – The Danish model won fame for its performance during the 1990s and the beginning of the 2000-years and took a position as a model for the European Employment Strategy and a much cited example of a real life flexicurity model. Like most other European countries Denmark has now fallen into a deep economic crisis. This has created debates about the ability of the Danish model to sustain external shocks. Some have further argued that Danish employment will be more vulnerable to economic downturns due to the low level of employment protection legislation (EPL). An additional issue is the degree to which the main institutional characteristics of the Danish employment system will themselves be sustainable, when facing an economic downturn. These issues are in the focus of the present article, which describes the reactions of the Danish employment system to the economic crisis and the relationship between the crisis and some main institutional characteristics of the Danish labour market model. Applying a comparative approach, the article firstly discusses, whether the concrete manner in which the crisis has spelled itself out on the Danish labour market is related to the specific balance between flexibility and security that characterises the Danish model. Following the analysis of the Danish labour market performance during the crisis in a comparative perspective, the article furthermore gives an overview of the actual Danish policy responses to the crisis and discuss the degree to which they do – or do not – reflect a distinct approach linked to the Danish flexicurity-regime. To which degree do the policy responses support or divert from the main characteristics of the model? This analysis will be based on a mapping of Danish employment policy since 2008.

Relazioni industriali e risorse umane

Francesca Sperotti *Demografia e mercato del lavoro: i cambiamenti dei prossimi quarant'anni*

Riassunto – *Demografia e mercato del lavoro: i cambiamenti dei prossimi quarant'anni* – La demografia è uno dei principali fattori di cambiamento dell'economia nei prossimi decenni e fenomeni quali l'aumento, la diminuzione, l'invecchiamento della popolazione, e la crescente diversità etnica all'interno delle società, incideranno in modo significativo tanto sui sistemi di welfare, quanto sulle dinamiche del mercato del lavoro e sugli stessi modelli organizzativi d'impresa. Alla luce di tali fattori l'A. illustra analizza le diverse e molteplici criticità demografiche che i Paesi dovranno affrontare nei prossimi quarant'anni e l'impatto delle stesse sul mercato del lavoro. Mentre l'Europa e il Giappone dovranno far fronte a una popolazione over 65 sempre più numerosa, gli Stati Uniti, con una crescente diversità etnica, dovranno individuare nuovi modelli

retributivi e organizzativi in grado di mantenere l'occupazione e la coesione sociale. La Cina, invece, a causa della politica del figlio unico, sarà impegnata a fronteggiare un processo di declino demografico mentre per la maggior parte dei Paesi nordafricani e mediorientali in via di sviluppo, il problema continuerà a essere rappresentato non tanto dalla carenza di mano d'opera quanto dalla scarsa offerta di lavoro. In tale contesto economico un elemento rilevante sarà la capacità di governi, istituzioni e parti sociali, di cogliere e interpretare tali cambiamenti e trasformare le attuali criticità in nuove opportunità di crescita e sviluppo.

Summary – *Demography and the Labor Market: Prospects for the Next Forty Years (Article in Italian)* – Demographic trends will produce significant economic changes in the coming decades. The ageing, growth and/or decline of population, coupled with increasing ethnic diversity, will impact on national welfare system, labour markets, and organizational models. In this connection, this paper provides an in-depth analysis of several demographic challenges to be faced by countries in the next 40 years, and their effects on domestic labour markets. Whereas in Europe and Japan the population aged over 65 is expected to constantly increase, the United States will be more and more characterized by ethnic diversity, thus requiring new pay schemes and organizational models in order to sustain employment and social cohesion. China is expected to experience a population decline due to the “one-child policy”, whereas the North African and Middle Eastern countries may have to deal with labour shortages. Against this background, governments, institutions and the social partners are called on to adapt to these changes, and to transform current challenges into new opportunities for growth and development.