

abbiano già maturato l'esposizione ultradecennale all'amianto entro il 2 ottobre 2003. Invece, i lavoratori che non siano mai stati assicurati all'Inail o lo siano stati solo per alcuni periodi (ferrovieri e postali, per esempio), qualora ricorrano i presupposti di cui all'art. 2 del dm 27 ottobre 2004 — « esposizione all'amianto in concentrazione media annua non inferiore a 100 fibre/litro con valore medio di otto ore al giorno, occupati per un periodo non inferiore a 10 anni ed adibiti alle lavorazioni tassativamente indicate nel medesimo articolo » —, possono presentare o ripresentare (nel caso l'avessero inoltrata prima del 2 ottobre 2003 in base alle previgenti disposizioni) la richiesta per il rilascio del certificato all'Inail entro il termine di decadenza del 15 giugno.

I benefici previdenziali riconosciuti a questi prestatori di lavoro costituiscono la disciplina meno vantaggiosa concernente l'applicazione del coefficiente moltiplicativo di 1,25 del periodo lavorativo non inferiore a 10 anni con esposizione amianto, ai fini della determinazione dell'importo delle prestazioni pensionistiche e non della maturazione del diritto di accesso alle medesime.

Per i lavoratori che sono stati esposti per periodi lavorativi misti, cioè in parte soggetti ed in parte non soggetti all'assicurazione obbligatoria Inail, la certificazione sarà distinta a seconda dei vari periodi di lavoro.

Valentina Forti

Dottoranda in Legislazione sociale europea
Università di Macerata

2. Apprendistato

La messa a regime del nuovo apprendistato tra chiarimenti ministeriali e regolamentazioni regionali

Sommario: 2.1. Quadro normativo e prassi amministrativa. — 2.2. Disciplina regionale e prime sperimentazioni. — 2.3. Contrattazione collettiva. — 2.4. Il ruolo degli enti bilaterali. — 2.5. Benefici contributivi. — 2.6. Riferimenti dottrinali.

2.1. La disciplina del nuovo contratto di apprendistato (su cui cfr. M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, § 54), contenuta nel d.lgs. n. 276/2003 (in www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Riforma Biagi*) è stata oggetto di un intervento integrativo, con il d.lgs. n. 251/2004 (📖 in *Boll. Adapt*, 2004, n. 37), volto a dare maggiore effettività al regime sanzionatorio conseguente all'inadempimento degli obblighi formativi. L'art. 11 del decreto correttivo dispone che, in caso di inadempimento nella erogazione della formazione, il datore di lavoro sia tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta per il lavoratore avente lo stesso inquadramento legale e contrattuale, maggiorata del 100%. Ma questo, ragionevolmente, solo là dove l'inadempimento dell'obbligo formativo sia effettivamente imputabile al datore di lavoro e non a carenze presenti sul versante istituzionale. In materia è intervenuta anche la circ. n. 40/2004 (📖 in *Boll. Adapt*, 2004, n. 38) che ha meglio precisato la disciplina del nuovo apprendistato e ha chiarito i tempi della messa a regime dell'istituto. In attesa delle normative regionali, che verranno emanate in accordo o d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, continua a trovare applicazione la disciplina di cui alla l. n. 25/1955. Risulta infatti abrogato, dall'art. 85 del d.lgs. n. 276/2003, unicamente l'obbligo di richiedere alla Direzione provinciale del lavoro l'autorizzazione per la stipula del contratto, originariamente previsto dall'art. 2, comma 2, l. n. 25/1955.

2.2. Sull'apprendistato si registra, innanzitutto, un importante protocollo di intesa sottoscritto il 6 giugno 2004 da Regione Liguria e Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confindustria Liguria, Cna, Confartigianato Liguria, Confcommercio Liguria, Confesercenti Liguria, Federliguria Confapi, Lega Cooperative, Confcooperative ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 29). Una vera e propria forma di concertazione territoriale attraverso cui è stato possibile definire con chiarezza obiettivi, contenuti e procedure che dovranno contribuire ad avviare su scala regionale, come prevede la riforma, una prima sperimentazione del nuovo apprendistato. E questo a partire dall'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49, d.lgs. n. 276/2003, e cioè del contratto finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale, che sarà probabilmente la tipologia destinata a riscuotere maggiore successo tra lavoratori e imprese. Come recita la premessa dell'intesa, sulla base delle sperimentazioni avviate la Regione Liguria procederà poi, solo in un secondo tempo, « alla formulazione degli atti legislativi relativi alla regolamentazione delle nuove tipologie di apprendistato ». Grazie al protocollo interconfederale regionale è stato possibile avviare agevolmente in Liguria una prima sperimentazione mediante due semplici delibere di giunta. La prima, del 16 novembre 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 43) che prevede il quadro di funzionamento del nuovo istituto mediante l'individuazione del ruolo del *tutor*, la determinazione della durata della formazione, la precisazione del contenuto del piano formativo individuale e, in generale, la regolamentazione della materia di competenza regionale. Centrale, in questa delibera, è il rinvio a una Commissione per la validazione dei progetti formativi individuali nonché per l'individuazione, in via transitoria, del ruolo del *tutor*. La seconda delibera, del 17 dicembre 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 48), dà concreta attuazione al modello delineato su base regionale mediante la pubblicazione di un bando per l'avvio di nuovi contratti. In questa delibera oltre a meglio definire il contenuto del piano formativo individuale si individuano espressamente sia il ruolo del *tutor* sia le modalità di attuazione della formazione.

Diversa è la soluzione prospettata dalla Regione Marche che, con l'accordo del 5 novembre 2004 tra Regione, Cgil, Cisl, Uil, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil, Confcommercio regionale e Confesercenti regionale ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 42) ha dato avvio in modo parziale al nuovo apprendistato recependo integralmente, in attesa della nuova disciplina regionale e comunque non oltre il 30 giugno 2005 i contenuti del contratto collettivo del Commercio - Confcommercio, stipulato il 2 luglio 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 25) e i contenuti del contratto collettivo del Commercio - Confesercenti, stipulato il 6 luglio 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 27). Sempre con riferimento alle prime sperimentazioni numerose sono le intese tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Regioni per dare avvio, grazie anche al sostegno delle risorse destinate alla attuazione delle politiche per l'inserimento al lavoro previste all'interno del Programma Operativo Nazionale (Azioni di sistema), alla ipotesi sicuramente più innovativa di apprendistato contenuta nella riforma Biagi, e cioè l'apprendistato per percorsi di alta formazione *ex art.* 50, d.lgs. n. 276/2003. Nel corso del 2004 sono state siglate intese con Veneto, Lombardia, Emilia-Romagna, Liguria, Piemonte. Grazie a questa tipologia, l'apprendistato si rivolge ora anche ai segmenti più alti del mercato del lavoro e può consentire, mediante la semplice esperienza formativa acquisita sul luogo di lavoro e debitamente certificata, il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario e anche un titolo di studio universitario o addirittura post-universitario.

2.3. Nella messa a regime del nuovo apprendistato — e segnatamente dell'apprendistato professionalizzante — non sono mancati taluni aspetti problematici alimentati,

come vedremo, da ambigue opzioni applicative espresse dalla contrattazione collettiva. Un primo problema attiene alla possibilità o meno, per la contrattazione collettiva, di rendere immediatamente operativo l'istituto, anche in assenza delle regolamentazioni regionali dei profili formativi a cui il d.lgs. n. 276/2003 subordina l'applicabilità degli aspetti normativi — in particolare età del lavoratore e durata massima del contratto — definiti a livello nazionale come legislazione di cornice. Come chiarito dalla circ. Min. lav. n. 40/2004, la contrattazione collettiva nazionale di categoria non può di per sé determinare le logiche applicative del nuovo contratto di apprendistato ma, al limite, fornire linee guida e di indirizzo che saranno operative solo una volta che il livello regionale abbia riempito di contenuti il profilo formativo. E che la nuova disciplina dell'istituto non sia operativa in assenza di regolamentazioni regionali dei profili formativi è chiarito senza ombra di dubbio dall'art. 47, comma 2, d.lgs. n. 276/2003, là dove si precisa che « in attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto (e dunque in attesa delle regolamentazioni regionali) continua ad applicarsi la vigente normativa in materia ».

Emblematico, da questo punto di vista, è il contratto collettivo nazionale del Commercio - Confcommercio dello scorso 2 luglio 2004 che ha previsto una disciplina sperimentale del contratto di apprendistato professionalizzante da intendersi come già pienamente operativa. Le parti hanno regolato tale sperimentazione nell'intento più che condivisibile di offrire, anche alla luce dei nuovi interventi legislativi e il venir meno del contratto di formazione e lavoro, maggiori opportunità occupazionali; ma nel far questo hanno trascurato tuttavia le previsioni del d.lgs. n. 276/2003, che condizionano tassativamente la possibilità di stipulare contratti di apprendistato nuovo regime alla entrata in vigore delle regolamentazioni regionali.

A questo proposito va anche chiarito che l'attesa della normazione regionale non limita la possibilità di stipulare contratti di apprendistato secondo la disciplina previgente, per cui non si può certo dire che la riforma Biagi blocca l'operatività dell'istituto. Più semplicemente, subordina la messa a regime dei nuovi assetti normativi, e in particolare quelli legati all'età dell'apprendista e alla durata del contratto, a una regolamentazione compiuta dei contenuti formativi che sono di competenza regionale. E in questo senso si sono mossi molteplici contratti collettivi che, nel recepire le modifiche introdotte dalla riforma Biagi e nel rispetto della disciplina transitoria espressamente prevista, condizionano l'operatività delle norme collettive in materia di nuovo apprendistato alla disciplina regionale, e prevedono che nel frattempo possa continuare ad applicarsi la disciplina previgente nonché le norme collettive a questa riferite. Tra questi si segnalano il Ccnl Tessili Confindustria del 24 aprile 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 15), il Ccnl Alimentari dello scorso 6 maggio 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 18), il Ccnl Farmacie municipalizzate del 12 marzo 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 12), il Ccnl Tessili Uniontessile del 4 maggio 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 18), il Ccnl Calzature industria Confindustria del 26 maggio 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 22), il Ccnl Edilizia industria del 20 maggio 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 20), il Ccnl Edilizia Cooperative del 24 maggio 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 20), il Ccnl Socio-sanitario assistenziale — Cooperative del 26 maggio 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 20), il Ccnl Gomma e Plastica del 2 giugno 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 21), il Ccnl Assoscrittura e Assospazzole dell'8 giugno ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 22), il Ccnl Edilizia PMI — Confapi dell'11 giugno 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 22), il Ccnl Commercio cooperative di consumo del 2 luglio 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 25), il Ccnl Ombrelli Ombrelloni industria del 2 luglio 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 28), il Ccnl Commercio Confesercenti del 6 luglio 2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 27), il Ccnl Edili PMI Confartigianato del 1° ottobre 2004 (in *Boll. Adapt*, 2004, n. 36).

Sempre il contratto collettivo del commercio prevede, in attesa della normativa regionale, una particolare modalità per il riconoscimento della qualifica professionale conseguita all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa (cfr. l'art. 23 del contratto). Le parti si sono accordate affinché la registrazione delle competenze acquisite sia effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato. Previsione questa che è sicuramente da ritenersi incompatibile con le competenze regionali in materia a cui il legislatore nazionale rinvia. Oltre che in contrasto con la competenza attribuita alle Regioni di disciplinare i profili formativi del contratto, nonché di definire gli strumenti per il riconoscimento della formazione sulla base delle competenze tecnico-professionali acquisite durante il periodo di apprendistato, le disposizioni del contratto collettivo del commercio entrano altresì in tensione con l'art. 51, d.lgs. n. 276/2003, là dove si prevede che sia il Ministero del lavoro e delle politiche sociali — di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le Province autonome — a definire le modalità di riconoscimento dei crediti formativi maturati durante il periodo di apprendistato. In mancanza di tale provvedimento non si capisce pertanto su quali basi possa avvenire la registrazione ad opera, secondo il Ccnl del commercio, del datore di lavoro.

2.4. Decisamente problematiche sono le competenze che, in materia di apprendistato, il contratto collettivo del commercio attribuisce agli enti bilaterali, costituiti ai sensi dell'art. 16 dello stesso Ccnl. L'art. 21-ter di detto contratto prevede infatti che i datori di lavoro che intendano assumere con contratto di apprendistato debbano obbligatoriamente presentare domanda — corredata dal piano formativo predisposto anche sulla base di modelli standard — alla Commissione dell'ente bilaterale. Questa Commissione esprimerà il proprio parere di conformità riguardo ai programmi di formazione indicati dalla azienda e ai contenuti del piano formativo finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali. La Commissione, sempre secondo l'art. 21-ter, al fine di valutare la conformità del rapporto di apprendistato è altresì chiamata a verificare la congruità del rapporto numerico tra apprendisti e lavoratori qualificati, l'ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento e il rispetto della condizione di cui all'art. 21-bis del Ccnl, il quale prevede che le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti.

La contrattazione collettiva attribuisce dunque all'ente bilaterale un potere « autorizzativo » che era sì previsto all'art. 2, comma 1, lett. h), della l. n. 30/2003, ove si stabilisce che attraverso l'ente bilaterale le parti sociali possano determinare la sperimentazione di orientamenti, linee guida e i contenuti dell'attività formativa, e che agli stessi possano altresì riconoscersi competenze autorizzatorie. Disposizione questa che tuttavia non è stata recepita nel decreto attuativo della Legge Biagi in virtù della opposizione delle Regioni in Conferenza Unificata. Ragione per cui, anche in questo caso, le previsioni del contratto collettivo del commercio si pongono in contraddizione con il quadro legale, fermo restando ovviamente che nulla vieta a singole Regioni di « recepire » e fare proprie queste previsioni, le quali allora avranno valore non in quanto previste nella contrattazione collettiva del settore ma nella regolamentazione regionale dei profili formativi dell'istituto. In attesa di queste regolamentazioni regionali, del tutto eventuali sul punto, anche queste previsioni del contratto del commercio — che prevedono in capo agli enti bilaterali un potere di valutazione della conformità del contratto e del piano formativo individuale che ne condizioni la possibilità di stipula — sono dunque destinate a rimanere inoperative.

Lo stesso art. 48, d.lgs. n. 276/2003, stabilisce del resto che le parti sociali possano determinare le modalità di erogazione della formazione aziendale anche all'interno

degli enti bilaterali. Questo tuttavia sempre e solo nel rispetto della regolamentazione fissata a livello regionale.

2.5. Il contratto collettivo del commercio presenta una ulteriore e dibattuta problematica che esplica i propri effetti anche con riferimento alla tematica dell'apprendistato. Si tratta della questione legata alla attuazione dell'art. 10 della legge delega n. 30/2003, che subordina il godimento dei benefici contributivi e normativi all'integrale rispetto degli accordi e dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (cfr. M. TIRABOSCHI, *Il sostegno alla contrattazione collettiva e alla bilateralità nella riforma Biagi: alcune osservazioni critiche sull'articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Collana ADAPT — Fondazione « Marco Biagi », n. 2, Giuffrè, Milano, 2004, 716-730). In particolare l'art. 21-ter del contratto del commercio prevede che per richiedere l'autorizzazione alla assunzione con contratto di apprendistato alla Commissione dell'ente bilaterale sia utilizzato un modello prestampato. Tale modello (vedi, a titolo esemplificativo, quello della Provincia di Vicenza, in www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*) richiede, tra le condizioni per la sua presentazione, l'iscrizione alla Confcommercio, all'Ente Bilaterale Settore Terziario costituito a livello provinciale, nonché la regolarità dei versamenti dei relativi contributi associativi. Requisiti che diventano, in considerazione delle previsioni contenute nel contratto collettivo, condizioni necessarie per la stipula del contratto di apprendistato.

Detta previsione fa sorgere un ulteriore profilo problematico che deve essere analizzato: la facoltà delle parti di imporre, attraverso la contrattazione collettiva, un limite al datore di lavoro che intenda stipulare uno o più contratti di apprendistato. Nonostante tale scelta delle parti sociali possa apparire giustificata, a una prima lettura, dall'art. 10, l. n. 30/2003, si deve tuttavia ritenere che non possa essere considerata legittima la previsione di un contratto collettivo nella parte in cui disponga l'obbligo, per i datori di lavoro che intendano assumere con contratto di apprendistato, di iscrizione e contribuzione all'ente bilaterale di riferimento, poiché in contrasto con l'art. 39 Cost. In questo senso si veda peraltro la circ. n. 4/2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 2). Senza dimenticare inoltre che una interpretazione della norma secondo quanto stabilito dal contratto collettivo del commercio darebbe luogo a una incompatibilità della intera disciplina italiana in materia di enti bilaterali, come prevista in particolare alla l. n. 30/2003, con il diritto comunitario della concorrenza. Secondo tale interpretazione si avallerebbe infatti la tesi di chi sostiene l'incompatibilità della legislazione italiana in materia di enti bilaterali con i principi della libertà di concorrenza a scala comunitaria.

2.6. Sul nuovo apprendistato, introdotto con il d.lgs. n. 276/2003, cfr., in generale, M. D'ONGHIA, *I contratti a finalità formativa: apprendistato e contratto d'inserimento*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Cacucci, Bari, 2004, 279; M. TIRABOSCHI, *La riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Collana ADAPT — Fondazione « Marco Biagi », n. 2, Giuffrè, Milano, 2004, 191; F. BIANCHI, M. TENTINI, *La riforma dell'apprendistato in Italia: alcune valutazioni preliminari*, in *DRI*, 2004, n. 1, 28. Con riferimento alla implementazione dell'istituto nella normativa regionale cfr. D. GAROFALO, *D.lgs. 10.9.2003, n. 276 — titolo VI: apprendistato e contratto di Inserimento, capo primo (artt. 47-53): apprendistato*, in *Working paper*, Università di Catanzaro, 2003, in www.unicz.it/lavoro, mentre sul riparto di competenze tra Stato e Regioni cfr. S. SCAGLIARINI, *La disciplina del mercato del lavoro e la questione della ripartizione di competenze Stato-Regioni*, in M. TIRABOSCHI

(a cura di), *op. cit.*, 522. Sul rapporto tra qualifica e qualificazione professionale e sul ruolo della formazione si veda D. GAROFALO, *op. cit.*; A. LOFFREDO, *Contratti con finalità formative*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, ES, Napoli, 2004, 490; A. CASOTTI, M.R. GHEIDO, *Riforma del lavoro. Flessibilità e nuovi contratti*, Giuffrè, Milano, 2004, 88. Per uno studio, seppur veloce, dell'apprendistato nei vari Paesi europei si veda A. CIRANNA, *Il contratto d'inserimento e l'apprendistato*, in AA.VV. (a cura di), *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, 303, e inoltre M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *La rilevanza della formazione in apprendistato in Europa: problemi e prospettive*, in *DRI*, 1999, n. 1, 87. Una rassegna relativa alla implementazione dell'istituto nella contrattazione collettiva è in P. TIRABOSCHI, A. RUSSO, *La riforma Biagi nella contrattazione collettiva*, in *C&CC*, 2004, n. 10, 94. Sugli assetti normativi del contratto di apprendistato a seguito del decreto correttivo n. 251/2004 cfr. P. TIRABOSCHI, *Apprendistato, inserimento e contratto di formazione e lavoro*, in *GLav*, 2004, n. 37. Con spirito critico nei confronti del nuovo apprendistato, ed in particolare dell'apprendistato per espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione e per l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma e per percorsi di alta formazione, si sono pronunciati anche P.A. VARESI, *Principi, criteri e linee guida per la costituzione del nuovo apprendistato*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro*, Ipsoa, Milano, 2004, 363; P. BELLOCCHI, *Apprendistato e Contratto di inserimento*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, Bologna, 2004, 530; L. MENGhini, *Le tre tipologie di contratto di apprendistato, i limiti di utilizzo e il rinvio dell'entrata in vigore della nuova disciplina*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, L. MENEGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Ipsoa, Milano, 2004, vol. III, 192. Quanto alla tesi della incompatibilità della legislazione italiana in materia di enti bilaterali con i principi della libertà di concorrenza a scala comunitaria cfr. L. MARIUCCI, *La certificazione e gli enti bilaterali*, in COMITATO GIURIDICO DEL DIPARTIMENTO LAVORO DEI DEMOCRATICI DI SINISTRA (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro proposta dal Governo*, luglio 2003, n. 15, anno II.

Michele Tiraboschi

Professore straordinario di Diritto del lavoro
Università di Modena e Reggio Emilia

3. Artigianato (assetti contrattuali)

Il 3 marzo 2004, presso il Cnel, a conclusione di un complesso negoziato formalmente avviato nel 2001, le Associazioni delle imprese artigiane Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claa e le Confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto un importante accordo destinato a ridisegnare le relazioni sindacali nel comparto ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 8). Il punto centrale dell'intesa riguarda la definizione di un nuovo sistema di assetti contrattuali che sposta il baricentro della contrattazione dal livello nazionale a quello regionale. Per un commento analitico dell'intesa cfr. R. GIOVANI, *La riforma degli assetti contrattuali nell'artigianato*, in *q. Rivista*, 2004, n. 3).

4. Borsa continua nazionale del lavoro

I provvedimenti per la messa a punto della borsa continua nazionale del lavoro

Sommario: 4.1. Quadro normativo e prassi amministrativa. — 4.2. Giustizia costituzionale. — 4.3. Disciplina regionale. — 4.4. Riferimenti dottrinali.