



DOCU/PER

DOCUMENTAZIONE PER I DIRETTORI DEL PERSONALE

95

FEBBRAIO 2005

a cura del Centro Documentazione ISPER per la direzione del personale delle aziende



DIVISIONE STRATEGIE E POLITICHE DELLE RISORSE UMANE

PAROLA CHIAVE: DIREZIONE DEL PERSONALE

Luca Solari, LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE. Dalle teorie alle persone, Carocci 2004, pagg. 240
€ 18,80

L'espressione "gestione delle risorse umane" accomuna ruoli e funzioni organizzative, strumenti, pratiche e comportamenti che hanno un impatto diretto sulle persone e presuppone il confronto con obiettivi diversi che si basano su assunti di valore individuali e sociali. Le scelte della funzione "Gestione delle risorse umane" riguardano, infatti, le modalità di organizzazione del lavoro considerate più efficienti, socialmente più accettabili e/o politicamente più vantaggiose. Si tratta quindi di criteri di decisione non facilmente articolabili in un unico quadro coerente, mutevoli nel tempo e caratterizzati talvolta da incompletezza e ambiguità.

Il volume è una raccolta ragionata della letteratura e delle ricerche empiriche più recenti che, non trascurando il dibattito teorico, approfondisce anche le caratteristiche più tecniche e gestionali dei sistemi e delle pratiche di gestione delle risorse umane.

Barbara Quacquarelli, Francesco Paoletti (a cura di), HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEMS. In che modo si configurano i percorsi di sviluppo degli e-Human Resources Management Systems? Discussioni, Sviluppo & Organizzazione, settembre-ottobre 2004

L'innovazione tecnologica ha da sempre un ruolo importante nel modificare il contesto in cui operano le funzioni di organizzazione e gestione delle risorse umane. La rapidità dell'interazione che deriva dall'adozione di ICT, l'ampiezza delle basi dati disponibili e la diffusione di sistemi di gestione sempre più sofisticati dell'interfaccia sistema-utente consentono di progettare nuove modalità di configurazione dei sistemi interni alle funzioni di gestione delle risorse umane e, nel contempo, di identificare approcci diversi alla relazione con i destinatari delle politiche. Il contributo si articola in tre interventi: due esperienze aziendali - una (Merloni) più orientata all'organizzazione interna alla funzione, l'altra (Enel) proiettata sulla relazione tra funzione e personale - e una riflessione critica che evidenzia la presenza di aree di sviluppo dell'utilizzo delle tecnologie ancora non sufficientemente esplorate nelle direzioni Risorse umane delle imprese.

Fritz Allhoff, **BUSINESS ETHICS**, 3 volumi, Sage Publications 2005, pagg. 1240, £ 375,00

Una raccolta degli articoli classici storicamente più importanti e di quelli più recenti su un argomento - quello dell'etica aziendale - oggi più che mai al centro dell'attenzione. L'opera si rivela una fonte preziosa per studiosi e ricercatori, sia per un'introduzione al tema che per un approfondimento: i contributi riportati sono, infatti, estremamente vari, con un orientamento multidisciplinare e internazionale.

Gli argomenti affrontati nei tre volumi sono: *Corporate social responsibility*, *The employee-employer relationship*, e *Distributive justice & dilemmas*.

Jennifer Bué, Thomas Coutrot, Isabelle Puech, **CONDITIONS DE TRAVAIL: LES ENSEIGNEMENTS DE VINGTS ANS D'ENQUÊTES**, Octares Editions 2004, pagg. 173, € 25,00

Da vent'anni le indagini "Condizioni di lavoro", realizzate dall'Insee e dal ministero del Lavoro francese mettono in luce le conseguenze delle evoluzioni economiche e delle politiche delle imprese sulle condizioni di lavoro come vengono vissute dai lavoratori.

Il volume propone una rilettura sintetica delle indicazioni emerse da tali indagini. I contributi privilegiano a livelli diversi tre tipi di approcci:

- il punto di vista longitudinale, che mette in evidenza le tendenze di lungo periodo;
- la riflessione metodologica, che pone in rilievo l'apporto specifico della statistica nella conoscenza dei cambiamenti del lavoro;
- l'approccio tematico di campi finora poco esplorati, come le specificità del lavoro delle donne, dei lavoratori anziani, o la diversità delle condizioni di lavoro tra i Paesi dell'Unione europea.

Seconda parola chiave: Ricerche sul personale

Marco Minghetti, Fabiana Cutrano (a cura di), **LE NUOVE FRONTIERE DELLA CULTURA D'IMPRESA. Manifesto dello humanistic management**, Etas 2004, pagg. 352, € 23,00

I canoni tradizionali dello *scientific management* non risultano più adatti a offrire letture convincenti e strumenti operativi efficaci per la conduzione delle organizzazioni di oggi. Appare perciò necessario produrre una visione alternativa di che cosa è il management.

Autorevoli personalità del mondo del management e della cultura italiani provano a elaborare questa visione alternativa, in un "Manifesto dello *humanistic management*" fondato sulla grande tradizione dell'umanesimo europeo e aperto all'apporto di ambiti che l'impresa ha spesso considerato a sé estranei - la filosofia, la letteratura, il cinema, il teatro -, ma anche di strumenti innovativi come il *networking* multimediale, la *business television*, l'*edutainment*.

Si traccia così il possibile percorso di un management che non teme di utilizzare tutte le risorse messe in campo dalle nuove ICT, ma per il quale la poesia, l'arte, la filosofia si traducono in catalizzatori capaci di favorire l'integrazione organizzativa, di sviluppare nuove modalità di gestione del personale, di innovare la cultura d'impresa.

Edoardo L. Gambel, **IL RICAMBIO GENERAZIONALE NELL'IMPRESA FAMILIARE ITALIANA. Un metodo per valutare e preparare gli eredi alla successione aziendale**, Franco Angeli 2004, pagg. 128, € 14,00

Il ricambio generazionale è uno dei temi più importanti di questi ultimi anni, di cambiamento e globalizzazione. Le imprese italiane, in buon numero familiari, vivono sfide e opportunità. Insieme all'innovazione di prodotti, processi e mercati, si pone l'innovazione familiare: al fondatore, si affianca l'erede, figlio o nipote.

Il libro si articola in quattro parti. La prima introduce alla conoscenza dell'azienda familiare. Nella seconda, viene presentato un metodo statico e dinamico che, dopo aver spiegato come procedere ad un confronto speculativo tra il fondatore e l'erede, indica i passi da fare per realizzare la successione. La terza parte propone due casi aziendali felicemente risolti e la quarta, le testimonianze di sette protagonisti del ricambio generazionale.

Emmanuel Djuatio, MANAGEMENT DES PROJETS. Techniques d'évaluation, analyse, choix et planification, Editions L'Harmattan 2004, pagg. 170, € 14,80

Il XXI secolo sarà quello dei grandi sconvolgimenti nell'ambiente delle imprese. Per almeno due ragioni: lo sviluppo dei mezzi di comunicazione e la globalizzazione dei mercati. In tale contesto, risulterà sempre più difficile prendere decisioni. L'esigenza di poter disporre e di saper gestire gli strumenti di supporto alla decisione diventa, quindi, prioritaria non soltanto per la crescita dell'impresa e i progetti di investimento, ma anche per la sua sopravvivenza nel proprio settore d'attività.



DIVISIONE ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE

PAROLA CHIAVE: ORGANIZZAZIONE

Antonio Strati, L'ANALISI ORGANIZZATIVA. Paradigmi e metodi, Carocci 2004, pagg. 244, € 23,20

Come si può studiare l'organizzazione? Con quali impianti teorici? Con quali apparati metodologici? Con quali intenti analitici e/o gestionali? Questi gli interrogativi cui il volume cerca di rispondere, alla luce dei contributi dei classici del pensiero organizzativo e in riferimento al fiorire di nuovi approcci di studio, di nuove controversie metodologiche e all'affinamento degli strumenti di analisi empirica.

Il libro è diviso in due parti. La prima è dedicata alle tematiche organizzative, alle definizioni di organizzazione, ai paradigmi teorici che ne sono a fondamento, alla costruzione sociale e collettiva del discorso organizzativo. La seconda verte invece sulla ricerca empirica nelle organizzazioni, ossia sui metodi di ricerca impiegati, sui problemi di interpretazione dei fenomeni organizzativi e di misurazione delle relazioni tra le variabili organizzative, sulle interrelazioni tra paradigmi teorici e analisi empirica.

PAROLA CHIAVE: STORIA DEL LAVORO

Giuseppe Volpato, FIAT AUTO. Crisi e riorganizzazioni strategiche di un'impresa simbolo, Isedi 2004, pagg. 542, € 20,90

Oggi, dopo la morte di Giovanni e Umberto Agnelli, FiatAuto sta vivendo una fase delicata che mette a rischio la sua stessa possibilità di operare come casa automobilistica indipendente.

Il libro rappresenta una chiave di lettura importante per capire a che punto sia arrivata oggi l'azienda torinese: dalla fondazione del primo stabilimento fino ai nostri giorni, l'Autore ripercorre, infatti, la storia di Fiat Auto anche attraverso le testimonianze dei protagonisti - un itinerario che si snoda attraverso una grande quantità di dati (storici e statistici) che aiutano a comprendere i motivi del successo e poi del declino della più grande azienda



DIVISIONE SVILUPPO DEL PERSONALE

PAROLA CHIAVE: COMPETENZE

Lorella Cannavacciuolo, Luca Iandoli, Cristina Ponsiglione, Giuseppe Zollo, IL COSTO DELLE COMPETENZE IN AZIONE, Sviluppo & Organizzazione, settembre-ottobre 2004

La competenza non va intesa come risorsa passiva, ma come conoscenza in azione che si attiva in processi organizzativi critici strettamente connessi con la creazione di valore: questo il punto di vista sostenuto dagli autori nel proporre un modello per la valutazione economica delle competenze che si basa sui seguenti assunti: 1) il valore economico delle competenze deve essere determinato a partire dal valore che esse generano per l'organizzazione sul mercato; 2) lo sviluppo delle competenze è da considerarsi come un vero e proprio investimento economico effettuato in condizioni di incertezza; 3) tale investimento va sottoposto ad un'analisi costi/benefici in cui i costi sono quelli necessari all'acquisizione, manutenzione, sviluppo ed esercizio delle competenze.

L'articolo presenta, inoltre, l'applicazione del modello a un caso di studio per il calcolo del costo delle competenze, che integra tecniche di analisi dei processi organizzativi con tecniche di natura economico-contabile per l'analisi dei costi aziendali.

Francesca Alby, Franca Mora, **IL BILANCIO DI COMPETENZE. Conoscere se stessi e capire le organizzazioni**, Carocci 2004, pagg. 184, € 16,80

Il bilancio di competenze è un sistema di valutazione delle capacità e abilità che può diventare un vero e proprio percorso di conoscenza. In tale ottica, impegnarsi nel bilancio di competenze significa cimentarsi nella realizzazione di un progetto personale, professionale e organizzativo.

Il testo descrive i vari momenti del processo nella sua applicazione in contesti organizzativi di differenti dimensioni e caratteristiche ed è arricchito da schede di casi e box su particolari argomenti, metodologie e strumenti utilizzati nei vari percorsi.

PAROLA CHIAVE: COMUNICAZIONE

Carlo Bisio, **COMUNICARE IN AZIENDA. Manuale di sopravvivenza per manager**, Franco Angeli 2004, pagg. 128, € 13,00

Come gestire in modo ottimale i flussi di comunicazione interna? Come riuscire a parlare in pubblico, fare formazione, motivare, ascoltare, informare?

Saper comunicare è una delle *skill* più importanti per un manager. Con riferimenti alle principali teorie sulla comunicazione, il volume presenta esempi e suggerimenti per una comunicazione efficace in molte occasioni professionali e dedica un'intera parte ai consigli per un uso razionale e proficuo dei mezzi di comunicazione.

PAROLA CHIAVE: E-LEARNING

Francesca Magli, **E-LEARNING IN ECONOMIA AZIENDALE**, Giuffrè 2004, pagg. 245, € 19,00

L'*e-learning* innova il sistema dell'apprendimento di qualsiasi tipo di azienda, sia pubblica o privata. Il volume illustra i vantaggi che si possono ottenere mediante il suo utilizzo, recepiti maggiormente nel trasferimento della dottrina economico-aziendale all'interno delle imprese. Vengono, inoltre, riportati dei casi pratici in cui l'*e-learning* è già sperimentato e utilizzato (Comune di Roma, Politecnico di Milano, Isvor Fiat, Tim, Dhl, ecc.).

PAROLA CHIAVE: FORMAZIONE

Pier Giovanni Bresciani, Daniele Callini (a cura di), **PERSONALIZZARE E INDIVIDUALIZZARE. Strumenti di lavoro per la formazione**, Franco Angeli 2004, pagg. 240, € 16,00

A partire da una riflessione sui paradigmi che fondano le opzioni della personalizzazione e della individualizzazione, il volume presenta una rassegna delle diverse modalità con cui tali opzioni possono essere praticate nelle principali filiere del sistema di formazione - la formazione professionale iniziale, l'apprendistato, i tirocini in azienda, la formazione tecnica superiore, la formazione continua, la formazione dei disabili, i percorsi integrati nei nuovi servizi per l'impiego. Viene inoltre fornita una serie di schede di approfondimento su: bilancio di competenze, *assessment*, contratto formativo, portfolio e libretto formativo, *stage*, autoistruzione, *project work*, ricerca-formazione, *action learning*, *mentoring e coaching* - finalizzate a supportare l'azione di coloro che progettano e realizzano percorsi formativi personalizzati.

Alessandro Antonietti, Simona Rota, **RACCONTARE L'APPRENDIMENTO**, Cortina 2004, pagg. 133, € 15,50

Il libro è composto da sette capitoli ed un epilogo, e tratta del diario narrativo, uno strumento per ricostruire e monitorare i percorsi formativi; i primi due capitoli propongono alcune interessanti riflessioni sulla narrazione in se stessa e sulla narrazione in prospettiva psicologica. L'utilità di tale strumento sta nella possibilità di poter raccogliere dati percettivi rispetto all'esperienza del partecipante all'esperienza formativa, traducendoli successivamente in dati quantitativi, per mezzo di sistemi di codifica creati ad hoc. In particolare, appare interessante la fase centrale di analisi dei dati, costituita dall'analisi del contenuto e dall'analisi lessicometrica, entrambe svolte sulla base di affermazioni selezionate tra tutte quelle prodotte dai partecipanti.

Il diario può essere posizionato in momenti formativi diversi, essendo uno strumento flessibile ed adattabile. La compilazione del diario è guidata e non rappresenta un problema per il partecipante in quanto pone domande semplici e di immediata comprensione. Nel testo sono riportate diverse esemplificazioni, ognuna relativa ad un contesto organizzativo differente (manca, però, una esperienza specifica di formazione aziendale), contesto per il quale è stata adattata la struttura dello strumento.

Oltre all'interesse per un nuovo strumento applicabile nel mondo del lavoro - ad esempio, anche in contesti di gruppi di progetto, come è riferito nel testo - la lettura di queste pagine può suscitare spunti ed idee per l'introduzione di nuove tecniche di analisi della partecipazione di persone e/o gruppi ad eventi socio-organizzativi.

Andrea Castiello d'Antonio

Emilio Rago, L'ARTE DELLA FORMAZIONE. Metafore della formazione esperienziale, Franco Angeli 2004, pagg. 400, € 32,00

La formazione e lo sviluppo delle competenze devono essere gestiti con logiche scientifiche e metodologie efficaci, integrando le diverse e possibili tecniche formative. Organizzare la formazione vuol dire saper pianificare, progettare, gestire e valutare una metafora formativa.

Il testo, in particolare, illustra le possibili applicazioni dell'arte alla formazione: dalle percussioni suonate in gruppo, agli esercizi dell'Aikido; dall'utilizzo del cinema, della televisione, dell'animazione, alla danza. Rilevante è il contributo sul Teatro d'Azienda, elaborato con la raccolta di casi e tecniche teatrali in diversi settori aziendali, arricchito da un'intervista a Christian Poissonneau (il più noto divulgatore della metodologia di teatro d'azienda).

Sheyla Rega, Roberto Lodovici, DAL BUSINESS COACHING AL COACHING ETICO. Come applicare con successo il coaching in azienda, Franco Angeli 2004, pagg. 176, € 17,50

Nel volume, importanti aziende e qualificati professionisti europei condividono la loro esperienza e il loro know-how nel campo del *coaching*.

Raccontando storie di casi eccellenti, che illustrano le molteplici applicazioni del *coaching* e dei benefici che ne conseguono per le aziende e i singoli manager, organizzazioni quali Danone, Ibm, La Poste, AstraZeneca, Zurich Italia, Citigroup, Vodafone e altre, dimostrano come il *coaching* sia lo strumento migliore per l'attuazione delle strategie aziendali che mirano a sviluppare la loro risorsa più importante: il capitale umano. Per la prima volta si parla anche di **coaching etico**, cioè del ruolo rilevante svolto dal *coaching* nell'ambito di progetti per lo sviluppo di comportamenti etici nelle organizzazioni.

PAROLA CHIAVE: ORIENTAMENTO

Isabella Loiodice, NON PERDERE LA BUSSOLA. Orientamento e formazione in età adulta, Franco Angeli 2004, pagg. 160, € 15,00

Il volume intende offrire un contributo di approfondimento e di riflessione sui temi dell'orientamento e della formazione in età adulta per fronteggiare e gestire situazioni ed esperienze finora sconosciute a quell'età - la transizione, il cambiamento, l'incertezza e la precarietà di sistemi di vita, di saperi e di valori, in precedenza contrassegnati dai caratteri della stabilità e della certezza.

Vengono fornite indicazioni sulle logiche e le pratiche di orientamento e formazione in età adulta, con riferimenti specifici al ruolo degli operatori della formazione/orientamento degli adulti.

Seconda parola chiave: Formazione

PAROLA CHIAVE: PSICOLOGIA DEL LAVORO

Shane J. Lopez, C. R. Snyder (a cura di), POSITIVE PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT. A handbook of models and measures, American Psychological Association 2003, pagg. 495, \$ 39,95

La sfida che pone questo insolito volume - a cui hanno contribuito ben cinquantanove autori - è quella di discutere comportamenti e capacità umane non in termini di deficit, bensì in termini di qualità positive (potremmo forse dire, "normali"), punti di forza e in sviluppo. Caratteristico dello spirito americano volto a dare a ciascuno l'opportunità di impegnarsi per il proprio auto-sviluppo e di migliorare se stesso, il volume raccoglie in sette sezioni una panoramica globale sulle qualità umane che fanno riferimento all'intelligenza, all'emozione e ai modelli di relazione sociale, con uno sguardo finale rivolto verso il futuro.

I numerosi contributi presentati hanno lo scopo specifico di esaminare gli aspetti scientifici ed applicativi della valutazione (misura) di dimensioni quali: la speranza, l'ottimismo, l'auto-efficacia, la soluzione dei problemi, il *locus of control*, la creatività, il coraggio, l'autostima, l'intelligenza emotiva, l'empatia, la gratitudine, la moralità e la qualità della vita. Sono anche esaminate le condizioni che rinforzano e sviluppano tali qualità personali, i contesti ambientali e l'interazione tra variabili, non ultime quelle di genere organizzativo.

Nell'ambito aziendale, il saper correttamente valutare gli aspetti positivi e costruttivi dell'essere umano, al fine di aiutarlo a difenderli e a svilupparli nel corso della sua vita di lavoro, costituisce senz'altro un impegno rilevante ed eticamente valido, ma non spesso praticato dai *professional* delle risorse umane.

Andrea Castiello d'Antonio

Robert J. Sternberg, Jacques Lautrey, Todd I. Lubart (a cura di), **MODELS OF INTELLIGENCE. International perspectives**, American Psychological Association 2003, pagg. 373, \$ 49,95

La valutazione dell'intelligenza e delle capacità cognitive ha sempre rappresentato, nel mondo della psicologia dell'organizzazione e dello sviluppo delle risorse umane, un settore importante e delicato; ancora oggi, spesso, tale valutazione è effettuata per mezzo di una sbrigativa somministrazione di singoli test, oppure per modo esclusivamente intuitivo, tramite inferenza non supportata da teorie di riferimento, rispetto alla biografia del soggetto.

Questo libro ci aiuta a contestualizzare la dimensione intellettuale dell'essere umano, apprezzando tanti e diversi modelli alternativi di concettualizzare le differenze cognitive e di elaborazione mentale delle esperienze. Ai capitoli dedicati alla natura ed allo sviluppo dell'intelligenza, fa seguito un settore del testo (al quale hanno contribuito venticinque studiosi ed esperti di diverse discipline), completamente indirizzato al problema della misura dell'intelligenza.

Si possono apprezzare i recenti sviluppi nello studio dell'intelligenza e le differenze tra alcuni dei modelli contemporanei rispetto a quelli "storici" (ad esempio, il modello di J. P. Guilford), certamente più familiari al lettore: in particolare appare interessante l'analisi delle relazioni tra intelligenza, emozioni e temperamento.

Andrea Castiello d'Antonio

PAROLA CHIAVE: SVILUPPO

Raju Rao, **THE POWER OF 360 DEGREE FEEDBACK. Maximising managerial and leadership effectiveness**, Sage Publications 2005, pagg. 416, £ 37,50 (Cloth), £ 14,99 (Paper)

Una guida esaustiva e dettagliata per la conoscenza e implementazione del feedback a 360 gradi, non solo nelle organizzazioni, ma anche per individui e piccoli gruppi.

Gli argomenti affrontati nel manuale includono: un'introduzione al feedback a 360 gradi, con l'indicazione dei suoi elementi fondamentali e di come esso può essere usato; la presentazione dei vari stili di leadership e di management e degli approcci da adottare nell'impiego della metodologia, numerosi esempi e studi di casi tratti da una grande varietà di situazioni.

William Levati, Marco Giovanni Mariani, **ASSESSMENT CENTER. Dalla teoria alla pratica professionale**, Carocci 2004, pagg. 144, € 15,80

L'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni si fondano sulla valorizzazione delle risorse umane e sull'impiego di sistemi di valutazione validi e affidabili. Tra questi, l'*Assessment Center* è ormai divenuto una metodologia abbastanza diffusa anche in Italia.

Il testo si configura come una prima introduzione alla prassi, molto complessa e articolata, dell'*Assessment Center*, presentando i concetti teorici essenziali su cui si fonda questa metodologia e descrivendo il processo e gli strumenti della pratica professionale.



DIVISIONE DIRITTO DEL LAVORO E RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI

PAROLA CHIAVE: LAVORO ATIPICO

Antonio Barbangelo, **IL NUOVO LAVORO PASSA DALL'AGENZIA**, Dossier Lavoro, L'impresa, novembre-dicembre 2004

A poco più di un anno dall'approvazione della legge Biagi, le oltre 70 società di lavoro temporaneo si sono trasformate in agenzie per il lavoro. Sulla scena, intanto, sono apparsi molti nuovi protagonisti: istituti previdenziali e assicurativi, associazioni dei datori di lavoro e dei sindacati, Regioni, università pubbliche e private. E sono nate interessanti iniziative, come Borsa Lavoro Lombardia, che costituisce il primo esempio di nodo regionale della Borsa continua nazionale del lavoro ed è un portale dedicato sia all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, sia all'offerta di informazioni e servizi sull'intera filiera istruzione-formazione e lavoro.

Massimo Brisciani, **NUOVO PART-TIME E LAVORO RIPARTITO. Rapporto di lavoro, aspetti previdenziali, formulario, giurisprudenza**, Ipsoa 2004, pagg. 191, € 31,00

Tra i cambiamenti introdotti dalla riforma del mercato del lavoro, il nuovo part-time esprime una richiesta di flessibilità ulteriore rispetto al precedente impianto normativo. Le novità riguardano in particolare l'introduzione del contratto a termine anche a tempo parziale e le modifiche sostanziali al lavoro supplementare che non prevedono più la regolamentazione della contrattazione collettiva.

Nel volume, oltre a questo istituto, viene analizzato il lavoro ripartito o "job sharing", conosciuto da tempo, ma istituzionalizzato solo ora dalla riforma Biagi.

Manuela Samek Lodovici, Renata Semenza (a cura di), IL LAVORO PART-TIME. Anomalie del caso italiano nel quadro europeo, Franco Angeli 2004, pagg. 224, € 21,00

Il lavoro part-time è considerato uno strumento importante per accrescere la partecipazione e l'occupazione di tutte le fasce "secondarie" del mercato del lavoro: donne, giovani, popolazione anziana.

Il libro, di carattere multidisciplinare (sociologico, economico, giuridico) offre delle riflessioni sui modelli e l'intensità di utilizzo del lavoro a tempo parziale presenti in Europa per concentrarsi poi sul caso italiano, caratterizzato da una scarsa diffusione del lavoro part-time. Viene presentata una riflessione sul costo economico e un'indagine sulle ragioni delle imprese che spiegano la scarsa disponibilità a creare posti di lavoro a tempo parziale, per passare poi ad una rassegna ragionata dei più significativi accordi aziendali siglati in Italia negli anni recenti, da cui il part-time emerge come strumento di flessibilità da un lato e di conciliazione tra lavoro e non lavoro dall'altro.

Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido, CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO, Ipsa 2004, pagg. 304, € 22,00

Con il passaggio da un sistema contrattuale fondato su un numero limitato di tipologie ad un sistema caratterizzato da una pluralità di contratti e da una crescente possibilità di autoregolamentare lo svolgimento del rapporto di lavoro, aumenta la possibilità di conflittualità tra le parti. Obiettivo della certificazione dei contratti di lavoro è quello di favorire il ricorso alle nuove forme di lavoro, garantendo al contempo maggiori certezze per entrambe le parti coinvolte: lavoratori e datori di lavoro.

Dopo l'inquadramento normativo dell'istituto della certificazione, il volume propone le schede applicative delle principali forme contrattuali previste dalla Riforma: lavoro a progetto, associazione in partecipazione, lavoro ripartito, lavoro a tempo parziale, lavoro intermittente, lavoro a tempo determinato, contratto di inserimento.

Mauro Sferrazza, IL CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO, Giuffrè 2004, pagg. 234, € 18,00

Il volume ripercorre le tappe dell'evoluzione normativa delle collaborazioni coordinate e continuative, compresi gli aspetti di natura previdenziale e fiscale, ed affronta il nuovo contratto di lavoro a progetto, esaminandone le singole disposizioni, dopo aver richiamato i presupposti e gli obiettivi della rivisitazione legislativa.

Particolare attenzione viene dedicata ai punti più ambigui della nuova formula legislativa, prospettando le possibili soluzioni interpretative e richiamando le principali "letture" sostenute dai maggiori Autori in materia.



DIVISIONE AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

PAROLA CHIAVE: NORMATIVA DEL LAVORO

Lucrezio Monticelli Caro, Michele Tiraboschi (a cura di), LA RIFORMA DEI SERVIZI ISPETTIVI IN MATERIADI LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE, Giuffrè 2004, pagg. 394, € 26,00

Il volume illustra i contenuti della riforma dei servizi ispettivi e delle attività di vigilanza prevista dal D. Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, che potrebbe risultare decisiva per il progetto di modernizzazione del nostro mercato del lavoro delineato con la Legge Biagi. L'effettività delle regole del diritto del lavoro è, infatti, la prima condizione per una più efficiente tutela dei diritti dei lavoratori, oltre ad essere garanzia di leale competizione tra le imprese.



DIVISIONE AMBIENTE DI LAVORO E SALUTE

PAROLA CHIAVE: AMBIENTE DI LAVORO

COME CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO LIBERO DA FUMO, AIMAR, Milano 2004

Recentissime ricerche condotte nel nostro Paese hanno dimostrato che spesso in ambienti chiusi ove siano presenti fumatori vengono rilevati livelli di inquinamento superiori a quelli che, se raggiunti all'esterno, impongono provvedimenti restrittivi alla libertà di movimento dei cittadini. Proteggere i non fumatori dal fumo passivo aumenta il livello generale di salute dei dipendenti e, in definitiva, riduce le assenze per malattia. Inoltre, controllare il fumo all'interno delle aziende riduce i rischi di incendio, le spese per pulizia e migliora presso i visitatori, l'immagine dell'azienda.

Questa guida presenta - oltre agli aspetti normativi e legali - le più recenti acquisizioni nel campo del controllo del fumo in ambiente di lavoro.

P. Rey, E. Ollagnier, V. Gonik et D. Ramaciotti (a cura di), **ERGONOMIE ET NORMALISATION. Actes du XXXIXème congrès de la SELF**, Octares Editions 2004, pagg. 560, € 25,00

Il volume raccoglie gli atti del congresso SELF (Société d'ergonomie de langue française) 2004, il cui obiettivo era di fare il punto tra ergonomia e norme tecniche e tentare di costruire le basi di un punto di vista ergonomico sulla questione. In tutti i campi di attività sta crescendo il movimento favorevole alla regolamentazione. Dalla progettazione al prodotto finito, ogni tappa del processo di lavoro è disciplinata da un insieme di prescrizioni, sia legislative, sia di sicurezza o che fanno riferimento ad un sistema gestionale per la qualità (tipo ISO 9000). I contributi riportati affrontano punti di vista divergenti: alcuni sono convinti dell'utilità delle norme e le rivendicano, altri si interrogano sull'adeguamento tra le norme e le esigenze degli utenti e sull'opportunità di coinvolgere gli utenti in fase di progettazione.

PAROLA CHIAVE: SICUREZZA DEL LAVORO

Vittorio Vedovato, **ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA E MODELLI GESTIONALI**, Informatore AIAS, novembre 2004

Partendo dai principi essenziali, in tema di sicurezza, che hanno ispirato i legislatori nella stesura del D. Lgs 626/1994, viene formulata una spiegazione specifica e dettagliata dei risvolti attuativi che il Decreto produce in ambito aziendale; tra questi, di rilevante importanza il sistema di gestione della sicurezza integrato nel sistema di gestione generale dell'attività lavorativa.

Andrew R. Hale, **INCHIESTA SUL RUOLO DEI PROFESSIONISTI DELLA SICUREZZA: OBIETTIVI, METODOLOGIA E RISULTATI**, Informatore AIAS n. 8 e 9, ottobre e novembre 2004

L'articolo, proposto sia in italiano che in inglese, è diviso in due parti. La prima parte presenta una panoramica storica delle professioni connesse alla sicurezza e analizza le attività effettive che oggi svolgono i professionisti della sicurezza in Europa. La seconda parte entra nel merito di un'indagine condotta a livello europeo sulle funzioni dei professionisti della sicurezza, riportando le metodologie seguite nella ricerca e i risultati ottenuti.

PAROLA CHIAVE: SICUREZZA NELLE COSTRUZIONI

Alessandro Pignataro, **MANUALE OPERATIVO PER LA SICUREZZA DEI CANTIERI**, Ipsoa 2004, pagg. 464, € 70,00

Il Manuale è uno strumento estremamente operativo per l'immediata applicazione delle principali disposizioni normative riguardanti la sicurezza nell'ambito dell'installazione e dell'evoluzione di un cantiere edile.

Tra i principali temi trattati: la normativa per la sicurezza sul lavoro; l'organizzazione del cantiere; infortuni, malattie professionali, valutazione dei rischi; dispositivi di protezione individuale; rischi chimici e fisici; impianti elettrici di cantiere; apparecchi di sollevamento; i lavori in quota; scavi e lavori in sotterraneo.

Direttore Responsabile:
Carlo Actis Grosso

Autorizzazione del Tribunale di Torino n° 1981 - 3 gennaio 1969
Iscrizione Registro Operatori di Comunicazione n° 4374

Direzione e Redazione

ISPÉR
ISTITUTO PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE
DAL 1965 PER LO SVILUPPO DELLA PROFESSIONE PERSONALE



CORSO DANTE, 122 - 10126 TORINO - Tel. 011.66.47.803 - FAX 011.66.70.829
E-MAIL: direzione.tecnica@isper.org - <http://www.isper.org>

Protezione dei Dati Personali

Egregio lettore di "DOCU/PER", ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali la informiamo che i suoi dati personali, se non da Lei direttamente forniti, ci sono stati comunicati dall'organizzazione in cui opera, al solo fine di informarla e farLe ricevere i servizi a cui ha diritto come cliente ISPÉR e riguardano esclusivamente l'ambito organizzativo. I dati sono conservati su supporto elettronico al fine di inviarLe le comunicazioni e i servizi di suo interesse, in base alle indicazioni forniteci. Il conferimento dei dati ha natura facoltativa e il rifiuto a fornirli non ha altra conseguenza se non la mancata informazione sui servizi ISPÉR a cui può accedere o a cui ha diritto o il mancato ricevimento degli stessi. Lei ha diritto a conoscere quali sono i dati trattati che la riguardano e a ottenerne, l'aggiornamento, la rettifica, l'integrazione o la cancellazione facendo riferimento al titolare del trattamento sotto riportato. Titolare del trattamento è ISPÉR Istituto per la direzione del personale Corso Dante, 122 10126 Torino E-mail: isper@isper.org. I dati non saranno né comunicati né diffusi al di fuori dell'ISPÉR, le sole persone che ne verranno a conoscenza sono gli incaricati al trattamento dei dati, nell'ambito delle attività di gestione dei rapporti con i clienti.