

# Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da  
**MARCO BIAGI**

## *In questo numero*

### RICERCHE

*Le nuove regole del lavoro dopo la legge n. 92/2012:  
prime interpretazioni*

### INTERVENTI

*Ai confini della certificazione: la subfornitura industriale  
Licenziamento economico nel Regno Unito*

### RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

*Le relazioni industriali in AgustaWestland*

### GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Il nuovo articolo 18 post-riforma Fornero  
Pomigliano in "appello": impegni pubblici e discriminazione  
Trasferimento di ramo d'azienda e responsabilità solidale*

### LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*Responsabilità solidale negli appalti e aspetti fiscali  
Primi effetti del programma di contenimento della disoccupazione  
Formazione per la sicurezza:  
linee applicative della Conferenza Stato-Regioni*

### GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

*Parità di trattamento dei lavoratori temporanei e scatti di anzianità*

### OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

*Spagna - Le riforme del lavoro del biennio 2010-2012*

**N. 4/XXII - 2012**



GIUFFRÈ EDITORE



## SOMMARIO - n. 4/2012

### **Ricerche: Le nuove regole del lavoro dopo la legge n. 92/2012: prime interpretazioni**

PAOLO TOSI <i>Il contratto a tempo determinato dopo la legge n. 92/2012</i> .....	957
ROBERTO ROMEI <i>La somministrazione di lavoro dopo le recenti riforme</i> .....	969
PASQUALE CHIECO <i>Appalti e solidarietà nei recenti sviluppi di una legislazione in continuo cambiamento</i> .....	997
CHIARA COLOSIMO <i>Prime riflessioni sul sindacato giurisdizionale nel nuovo sistema di tutele in caso di licenziamento illegittimo: l'opportunità di un approccio sostanzialista</i> .....	1024

### **Interventi**

GABRIELE GAMBERINI <i>Ai confini della certificazione dei contratti: la subfornitura industriale</i> .....	1055
PIERRE DE GIOIA-CARABELLESE <i>Analisi del quadro normativo del licenziamento economico (economic dismissal) nel Regno Unito. Un possibile modello di riferimento per l'Italia</i> .....	1085

### **Relazioni industriali e Risorse umane**

GIAN PAOLO COLZANI, ALESSIO CUNICO <i>Le relazioni industriali in AgustaWestland</i> .....	1109
--	------

### **Osservatorio di giurisprudenza italiana**

ARMANDO TURSÌ <i>Il nuovo articolo 18 post-riforma Fornero alla prima prova giudiziaria: una norma di applicazione impossibile? (nota a Trib. Bologna ordinanza 15 ottobre 2012)</i> .....	1133
GAETANO ZILIO GRANDI <i>Noterelle sulla vicenda Pomigliano in "appello": dove non arrivano gli impegni pubblici del datore di lavoro arriva la discriminazione (nota a Trib. Roma ordinanza 21 giugno 2012)</i> .....	1143

ILARIA SCANNI <i>Il trasferimento di ramo d'azienda e la frode alla legge</i> (nota a Cass. 26 gennaio 2012, n. 1085). . . . .	1150
ELENA PIETANZA <i>L'applicazione del principio di responsabilità solidale in tema di trattamento di fine rapporto</i> (nota a Cass. 22 settembre 2011, n. 19291) . . . . .	1156

#### **Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva**

ENRICO BARRACO <i>Appalti: l'aggravamento della responsabilità solidale, anche sul versante fiscale</i> . . . . .	1167
ROBERTO DE VINCENZI <i>Attuazione dell'accordo Stato-Regioni del febbraio 2009 e primi effetti del programma di contenimento della disoccupazione</i> . . . . .	1172
NICOLA D'ERARIO, MARIA GIOVANNONE <i>Chiarimenti in tema di formazione per la sicurezza alla luce delle linee applicative della Conferenza Stato-Regioni del 25 luglio 2012</i> . . . . .	1178

#### **Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro**

DAVIDE COSTA <i>Sul diritto agli scatti di anzianità dei lavoratori temporanei: la parità di trattamento riguarda le carriere lavorative Corte di giustizia 18 ottobre 2012 cause riunite da C-302/11 a C-305/11, Rossanna Valenza et al. v. Autorità garante della concorrenza e del mercato</i> ). . . . .	1189
--	------

#### **Osservatorio internazionale e comparato**

MARÍA LUISA MARTÍN HERNÁNDEZ <i>L'ultima fase dell'evoluzione del diritto del lavoro spagnolo: le riforme del biennio 2010-2012</i> . . . . .	1199
---	------

## INDICE ANALITICO

### *Appalto e subappalto*

- Circolare n. 40/E dell' Agenzia delle Entrate, 8 ottobre 2012 [1167] (con nota di E. BARRACO).

### *Lavoro a termine*

- Politica sociale - Direttiva 1999/70/CE - Accordo quadro CES, UNICE e CE-EP sul lavoro a tempo determinato - Clausola 4 - Contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico - Autorità nazionale della concorrenza - Procedura di stabilizzazione - Assunzione in ruolo, senza concorso pubblico, di lavoratori già in servizio a tempo determinato - Determinazione dell'anzianità - Difetto assoluto di considerazione dei periodi di servizio compiuti nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato - Principio di non discriminazione [1189] (C. Giust. 18 ottobre 2012, cause riunite da C-302/11 a C-305/11, *Rosanna Valenza et al. v. Autorità garante della concorrenza e del mercato*, con nota di D. COSTA).

### *Licenziamento individuale*

- Ingiustificata e mancanza di proporzionalità del licenziamento disciplinare rispetto al fatto contestato - Riconducibilità del fatto contestato a una fattispecie per la quale il contratto collettivo prevede una sanzione conservativa - Regime sanzionatorio applicabile [1133] (Trib. Bologna ordinanza 15 ottobre 2012, con nota di A. TURSI).
- Ingiustificata del licenziamento e insussistenza del fatto contestato - Regime sanzionatorio applicabile [1133] (Trib. Bologna ordinanza 15 ottobre 2012, con nota di A. TURSI).

### *Politiche per l'occupazione*

- INPS, ISFOL, ITALIA LAVORO, *Le misure di contrasto alla crisi occupazionale connesse con l'accordo Stato-Regioni del febbraio 2009*, 23 maggio 2012 [1172] (con nota di R. DE VINCENZI).

### *Relazioni industriali*

- Discriminazione - Discriminazione sindacale - Organizzazione sindacale - Legittimità ad agire - Individuazione soggetto leso - Collettività di soggetti non identificabili personalmente ma in misura percentuale - Configurabilità [1143] (Trib. Roma ordinanza 21 giugno 2012, con nota di G. ZILIO GRANDI).

*Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*

- Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, *Adeguamento e linee applicative degli accordi ex articolo 34, comma 2, e 37 commi 2 e 7, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e sue modificazioni e integrazioni*, 25 luglio 2012 [1178] (con nota di N. D'ERARIO, M. GIOVANNONE).

*Spagna*

- Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* [1199] (con nota di M.L. MARTÍN HERNÁNDEZ).

*Trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda*

- Qualificazione giuridica della fattispecie - Contratto in frode alla legge - Irrelevanza della probabile cessazione dell'attività produttiva del cessionario e dei rapporti di lavoro [1150] (Cass. 26 gennaio 2012, n. 1085, con nota di I. SCANNI).
- Lavoro subordinato (rapporto di) - Trasferimento d'azienda - Trattamento di fine rapporto del lavoratore subordinato - Natura - Retribuzione differita - Quota maturata fino al trasferimento - Obbligazione del datore di lavoro cedente - Obbligazione solidale del datore di lavoro cessionario - Sussistenza - Quote maturate successivamente al trasferimento - Obbligazione del solo datore cessionario [1156] (Cass. 22 settembre 2011, n. 19291, con nota di E. PIETANZA).

## **Ricerche**

### ***Le nuove regole del lavoro dopo la legge n. 92/2012: prime interpretazioni***

---

**Paolo Tosi** *Il contratto a tempo determinato dopo la legge n. 92/2012*

**Riassunto** – *Il contratto a tempo determinato dopo la legge n. 92/2012* – L’A. descrive gli interventi della riforma Fornero in materia di contratto di lavoro a tempo determinato, a lungo oggetto di interesse da parte della giurisprudenza nazionale ma anche della Corte di giustizia europea, evidenziando come tale tipologia contrattuale sia stata modificata per garantire una maggiore stabilità occupazionale. A tal fine nel progettare la riforma è stato previsto un ulteriore irrigidimento della disciplina del 2001 a partire dalla riscrittura del comma 01 dell’art. 1 del d.lgs. n. 368/2001, là dove si dispone che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. Rispetto all’introduzione di un contratto acausale, seppur unico ed insuscettibile di proroga, nel tessuto della riforma, l’A. ritiene che via sia innegabilmente uno strappo ed un arretramento rispetto alla previgente disciplina. L’A. evidenzia, altresì, la sfiducia nel sistema delle relazioni industriali del legislatore che, nel riconoscere al datore di lavoro la possibilità di procedere alla stipulazione di più contratti a termine acausali senza limite di durata, qualora ciò sia previsto dalla contrattazione collettiva, ridimensiona fortemente il margine di intervento lasciato all’autonomia collettiva, prevedendo che l’acausalità possa riguardare soltanto i contratti a termine avviati nell’ambito di specifici processi organizzativi determinati da “ragioni” individuate *ex lege*. Tale previsione appare controproducente allorché illogica in quanto le ragioni indicate essendo oggettive e controllabili, quindi tali da soddisfare la clausola generale di cui all’art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 368/2001, non avrebbero bisogno di imprimatur da parte della contrattazione collettiva. L’A. conclude con l’analisi delle modifiche che la legge di riforma ha apportato all’art. 32, l. n. 83/2010, con riguardo alla disciplina della decadenza e dell’indennità onnicomprensiva in caso di conversione del rapporto di lavoro a termine.

**Summary** – *Fixed-term Employment Contracts after Act No. 92/2012 (Article in Italian)* – This paper sets out to investigate the amendments made to fixed-term employment contracts, following the adoption of Act No. 92/2012, with this con-

tractual arrangement which has long attracted the attention of Italian and European case law, most notably that of the CJEU. In the Author's view, the changes concerning fixed-term employment were intended to provide workers with higher levels of employment stability. This approach is apparent if one considers the changes in relation to the 2001 legislation concerning fixed-term employment – particularly par. 1, Art. 1 of Legislative Decree No. 368/2001 – which is based on the assumption that open-ended salaried employment is the most widespread form of employment. Significantly a fixed-term employment contract can now be concluded for the first time without requiring a justifying reason. The Author argues that the measures recently introduced represent a step back in time in comparison with previous legislation. What emerges is a sense of mistrust towards the industrial relations system on the part of the Legislator. This is because in cases in which it is permitted by collective bargaining, the parties can conclude a number of successive limited-term employment contracts without limitations in terms of duration and without providing justification. On the other hand, however, this approach downplays the role of collective autonomy, for only in the context of certain organizational processes and reasons statutorily detailed can fixed-term contracts be concluded without a specific motive. This appears to be both counterproductive and illogical, as the reasons laid down in the relevant provisions – which comply with the general precepts set forth in par. 1, Art. 1 of Legislative Decree No. 368/2001 – are objective ones, and this makes the contribution of collective bargaining superfluous. The paper concludes with an analysis of amendments to Art. 32 of Act No. 83/2012 concerning forfeiture provisions and special forms of compensation in the event that fixed-term employment contracts are converted into full-time open-ended contracts.

### **Roberto Romei** *La somministrazione di lavoro dopo le recenti riforme*

**Riassunto** – *La somministrazione di lavoro dopo le recenti riforme* – L'A. prende in considerazione i più recenti interventi legislativi sino alla Riforma Fornero sull'istituto della somministrazione di lavoro e osserva come la l. n. 92/2012 ha introdotto, analogamente a quanto previsto per il contratto a tempo determinato, un'ulteriore ipotesi di acausalità, consentendo il ricorso alla somministrazione a termine nell'ipotesi di primo rapporto di lavoro, senza l'obbligo di specificare nel contratto le ragioni giustificatrici. Secondo l'A. il legislatore ha mostrato, quindi, di accogliere in certa misura l'equiparazione tra contratto a termine e contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato allorché ha esteso ad entrambi la possibilità di un primo contratto acausale, stabilendo poi che entrambi concorrono al compimento del tetto dei 36 mesi per l'acquisizione del diritto del lavoratore ad essere assunto a tempo indeterminato. Tuttavia, l'A. evidenzia che, dalla disamina del contesto comunitario e nazionale, non mancano elementi per una loro differenziazione. L'analisi prosegue con l'esame della giurisprudenza in tema di somministrazione di lavoro, mettendo in luce la questione concernente le tecniche e le modalità del controllo giudiziale sulla sussistenza delle ragioni legittimanti il ricorso alla somministrazione. L'A. conclude mettendo in evidenza, altresì, che la legge introduce delle ipotesi in cui è consentito concludere un contratto di somministrazione a termine o a tempo indeterminato senza specificare le

ragioni che ne sono alla base o al di fuori delle ipotesi, per la somministrazione a tempo indeterminato, previste dall'art. 20 del d.lgs. n. 276/2003. In alcune ipotesi una siffatta possibilità è ancorata al possesso da parte del lavoratore di alcuni requisiti soggettivi, come essere iscritto alle liste di mobilità o essere considerato lavoratore svantaggiato. Se nei casi che si sono sopra esaminati la somministrazione è ammessa in ragione delle caratteristiche soggettive del lavoratore, nella recentissima ipotesi prevista dall'art. 1 della l. n. 92/2012 la possibilità di concludere una somministrazione a termine acausale dipende dalla condizione sia del lavoratore sia dell'impresa utilizzatrice, che non debbono mai avere avuto rapporti di lavoro. Accanto alle ipotesi in cui è consentita la conclusione di un contratto di somministrazione lavoro acausale in ragione delle condizioni soggettive del lavoratore o di quest'ultimo e l'utilizzatore, la legge prevede anche delle ipotesi in cui la acausalità sia slegata da requisiti soggettivi e sia collegata solo ad esigenze previste dalla contrattazione collettiva.

**Summary** – *Agency Work after Act No. 92/2012 (Article in Italian)* – This paper provides an overview of the amendments made to agency work subsequent to the passing of Act No. 92/2012 (the Monti-Fornero Reform), pointing out that – in line with what happens with fixed-term employment contracts – the initial employment contract between a temporary work agency and a worker can be concluded without requiring justification. In the Author's view, to some extent the legislation seems to place fixed-term employment on the same footing as agency work, for both types of contract can be used without requiring justification. Another feature which is common to both contractual schemes is that workers who operate under these contractual arrangements for more than 36 months will acquire the right to be hired on open-ended contracts. However, on close inspection, a number of differences between the two forms of employment may be identified, particularly considering the European context. The paper goes on to investigate relevant case law, and to analyse matters concerning the legal procedures to assess the reasons to resort to agency work. In conclusion, the Author argues that – pursuant to Act No. 92/2012 – there are a number of cases in which agency work can be used to resort to either fixed-term or open-ended employment relationships without providing a justification, with some of them already envisaged by Art. 20 of Legislative Decree No. 276/2003. This is particularly the case of workers who are likely to be made redundant or included in more disadvantaged groups. In contrast with the previous provisions, the Monti-Fornero Reform specifies that the conclusion of fixed-term agency contracts without a justification, for the first time, will take account of the needs of both parties – not only those of the worker – and in some instances, the outcome of collective bargaining.

**Pasquale Chieco** *Appalti e solidarietà nei recenti sviluppi di una legislazione in continuo cambiamento*

**Riassunto** – *Appalti e solidarietà nei recenti sviluppi di una legislazione in continuo cambiamento* – L'A. osserva come il fulcro della disciplina degli appalti e solidarietà, negli ultimi anni, si è progressivamente spostata verso l'introduzione di strumenti di responsabilizzazione degli attori e di trasparenza dei processi di

decentramento e integrazione produttiva tra le imprese. In questa dinamica, secondo l’A., si devono apprezzare le innovazioni e le integrazioni apportate dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 e dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, sul versante della responsabilità solidale dei soggetti coinvolti nella filiera dell’appalto e subappalto di opere e servizi, sia con riferimento ai trattamenti spettanti ai lavoratori e agli enti previdenziali e assicurativi – oggetto della disciplina dell’art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 – sia in relazione agli obblighi fiscali verso l’erario – oggetto della disciplina dell’art. 35, commi 28 ss., l. n. 248/2006. Per quel che riguarda il primo profilo, l’A. ripercorre le modifiche che hanno interessato la materia (oggetto di due interventi legislativi, succedutisi nel 2012 a distanza di pochi mesi) e che hanno, in parte, specificato e chiarito l’originaria disciplina della responsabilità solidale negli appalti, assegnando un (possibile) ruolo di governo alla contrattazione collettiva e, in altra e più innovativa parte, regolamentato ex novo i profili processuali ed esecutivi delle azioni intentate nei confronti del committente dai dipendenti dell’appaltatore o del subappaltatore. Per quanto concerne gli obblighi fiscali nei confronti dell’erario, l’A. si sofferma sulla disamina del regime di solidarietà “limitata” ed “eventuale” all’appaltatore nonché sulla responsabilità amministrativa del committente. L’A. conclude con l’analisi delle questioni di carattere generale, ancora persistenti nonostante le innovazioni legislative, relative alla tutela e alle garanzie dei diritti dei lavoratori e degli enti previdenziali e assicurativi, oltre che dell’amministrazione finanziaria, in relazione ai processi di integrazione produttiva realizzati mediante appalti di opere e/o servizi.

**Summary** – *Outsourcing and Liability: Latest Developments in Relevant Legislation (Article in Italian)* – This paper provides an analysis of legislation governing outsourcing and liability arising from non-compliance with relevant provisions. It points out a tendency towards the implementation of measures intended to involve the parties concerned and increase the levels of transparency during outsourcing. In this connection, the significance of measures set forth in Act No. 92 of 28 June 2012 and Act No. 134 of 7 August 2012 should be acknowledged, particularly with regard to joint and several liability of the parties involved in contracting and subcontracting of goods and services. More specifically, amendments have been made to remuneration and contributions to be paid to workers’ and social security institutions, – regulated by par. 2, Art. 29, of Legislative Decree No. 276 of 10 September 2003 – and fiscal obligations – which are governed by par. 28, Art. 35, of Law No. 248 of 4 August 2006. With regard to joint and several liability, the Author outlines the measures taken in this connection – chiefly the two adopted just a few months apart in 2012. On the one hand, these provisions clarified the meaning of the original provisions regulating this institution and the possible role of collective bargaining, and on the other hand, they put forward innovative measures to deal with procedural matters and proceedings initiated by workers against the user company. With respect to fiscal matters, the Author examines provisions concerning the possible limited liability of the contractor as well as the administrative liability of the user-company. The paper concludes by highlighting that, despite some major innovations, some unresolved issues remain with regard to the protection of workers’ rights – as well as those of

social security and insurance bodies – and the provision of sound financial management in relation to outsourcing implemented within processes of production integration.

**Chiara Colosimo** *Prime riflessioni sul sindacato giurisdizionale nel nuovo sistema di tutele in caso di licenziamento illegittimo: l'opportunità di un approccio sostanzialista*

**Riassunto** – *Prime riflessioni sul sindacato giurisdizionale nel nuovo sistema di tutele in caso di licenziamento illegittimo: l'opportunità di un approccio sostanzialista* – La presente riflessione muove dall'esigenza di approfondire il meccanismo delineato dalla riforma Fornero nella definizione delle nuove forme di tutela in caso di licenziamento illegittimo e dei relativi ambiti di applicazione. Con la legge n. 92/2012, il legislatore risulta aver operato un notevole sforzo sistematico al fine, non soltanto di limitare la discrezionalità del sindacato giurisdizionale, ma anche di creare nuovi equilibri in una realtà economico-sociale sempre più complessa. Il risultato è quello della costruzione di un sistema di tutele articolato, caratterizzato dalla considerazione di diversi potenziali vizi dell'atto di recesso, ai quali risultano correlate differenti tipologie di sanzioni: fattispecie che paiono connotate da gravità decrescente e rilevanza residuale. Il tutto, in un contesto caratterizzato dall'adozione di una prospettiva sostanzialista, che attribuisce il primato al fatto posto a giustificazione del licenziamento (da considerarsi, non tanto nella dimensione prettamente materiale, bensì nella sua rilevanza giuridica), e che impone al giudice di considerare, non più soltanto il disvalore della condotta tenuta dal prestatore di lavoro, ma altresì il diverso grado di riprovevolezza del comportamento datoriale. Complessivamente considerato, l'effetto del nuovo impianto legislativo parrebbe essere, non quello di una contrazione di tutele, quanto piuttosto quello di una modificazione della loro natura nella ricerca di un sostanziale equilibrio nella regolamentazione di interessi, senz'altro contrapposti, ma di pari rango costituzionale.

**Summary** – *New Forms of Protection in the event of Unfair Dismissals and the Scope for a more Practical Approach: Preliminary Remarks on Judicial Review (Article in Italian)* – This paper examines the implementation of new forms of protection in the event of unfair dismissal and their scope of application as envisaged by Law No. 92/2012. More specifically, the focus is on the systematic attempt on the part of the Legislator to narrow down the discretionary power of the courts and to strike a balance in an increasingly difficult socio-economic scenario. The outcome of such an effort is a complex set of safeguards marked by potential defects when the process of dismissal begins, for which several types of remedies are provided, depending on the seriousness of the defects. The approach taken by the lawmakers is certainly a pragmatic one, for priority is given to the reason justifying the dismissal – yet considering the legal rather than the substantial dimension of the issue – so that the courts will need to consider – apart from possible wrongdoings on the part of the worker – the seriousness of the fault committed by the employer. In the main, the foregoing provisions do not seem to represent a scaling back of the protection granted to workers, but rather an at-

tempt to strike a balance between competing interests which, while opposed, bear the same value in constitutional terms.

## Interventi

---

### **Gabriele Gamberini** *Ai confini della certificazione dei contratti: la subfornitura industriale*

**Riassunto** – *Ai confini della certificazione dei contratti: la subfornitura industriale* – La subfornitura industriale è una delle forme di esternalizzazione più utilizzate nella prassi commerciale, con la quale una moltitudine di piccole e medie imprese si impegnano a fornire a grandi imprese committenti lavorazioni su prodotti semilavorati o su materie prime, forniti dalle committenti medesime, piuttosto che prodotti o servizi destinati ad essere incorporati o comunque ad essere utilizzati nell'ambito dell'attività economica delle committenti o nella produzione di un bene complesso. Nonostante la notevole diffusione, questo fenomeno di dissociazione imprenditoriale viene regolato solamente dalla l. n. 192/1998, che tuttavia – analizzando la subfornitura come contratto di diritto civile – non si pronuncia sui profili lavoristici. Considerata l'affinità dello schema contrattuale della subfornitura a quello dell'appalto, si ritiene plausibile, ove sussistano determinate condizioni, l'applicabilità delle norme di quest'ultimo anche al rapporto di subfornitura, con conseguente attribuzione di oneri per gli imprenditori e tutele per i lavoratori coinvolti. Si ritiene inoltre estensibile il meccanismo della responsabilità solidale anche nei confronti delle imprese legate da un rapporto di subfornitura. Alcune criticità dell'ordinamento consentono tuttavia anche interpretazioni differenti, con conseguente disapplicazione delle norme in questione ed effetti di disallineamento delle imprese operanti sul mercato. Per riequilibrare il mercato si propone il ricorso da parte delle imprese all'istituto della certificazione dei contratti *ex art. 75 ss., d.lgs. n. 276/2003*, al fine di creare una selezione degli operatori più affidabili e di privare di convenienza economica le operazioni fraudolente.

**Summary** – *The certification of employment contracts: industrial subcontracting (Article in Italian)* – Subcontracting is one of the most widespread forms of outsourcing in trade, with a number of small- and medium-sized enterprises that process raw materials or semi-finished products as commissioned by larger employers, providing them with services that will be integrated in their economic processes, as well as with products that will be used in the production of complex goods. Notwithstanding its widespread use, Law No. 192/1998 is the only provision that regulates industrial subcontracting. In treating this form of outsourcing as an employment relationship falling within the scope of civil law, Law No. 192/1998 fails to consider the most relevant labour-related issues. As a special form of outsourcing, industrial sub-contracting might be regulated as such, particularly with regard to obligations on the part of the employers and rules protect-

ing workers, with the company that also shares liability with the manufacturer. However, shortcomings in the regulation of this contractual arrangements allow for different interpretations of the law – with relevant legislation that is implemented only partly – causing companies to operate differently within the market. To restore a balance, the Author welcomes the certification of contracts as provided by Art. 75 et seq. of Legislative Decree No. 276/2003 with a view to identifying the most reliable service providers and preventing fraudulent practices.

**Pierre de Gioia-Carabellese** *Analisi del quadro normativo del licenziamento economico (economic dismissal) nel Regno Unito. Un possibile modello di riferimento per l'Italia*

**Riassunto** – *Analisi del quadro normativo del licenziamento economico (economic dismissal) nel Regno Unito. Un possibile modello di riferimento per l'Italia* – Il licenziamento di tipo economico (o *dismissal by way of redundancy*) nel Regno Unito è analizzato nel presente contributo con riferimento ai suoi pilastri legislativi come anche nei più recenti sviluppi giurisprudenziali. Nel fare ciò, la discussione va oltre la mera analisi della dottrina di Oltre Canale, atteso che l'A. propone una inedita comparazione fra la legislazione Britannica e la giurisdizione italiana. I risultati di questa pura comparazione transnazionale nell'area dell'*employment law* sono sorprendenti, in quanto è sostenuta la tesi che la legislazione Britannica in materia di licenziamento economico potrebbe essere utilizzata quale modello teorico cui uniformare il diritto italiano, particolarmente in merito alla possibilità di estendere questo strumento legislativo, recentemente applicato in Italia ai lavoratori del settore privato, anche a quelli del settore pubblico.

**Summary** – *Legal Analysis of the Legislative Scenario in the matter of the Economic Dismissal (particularly “Dismissal by way of Redundancy”) in the UK; a Possible Yardstick for Italy (Article in Italian)* – The dismissal by way of redundancy in Britain is analysed in this contribution with regard to both its legislative pillars and the most recent judicial stances. However, the discussion goes beyond the mere revision of secondary sources, as the Author proposes to contrast the British jurisprudence with the Italian one, a jurisdiction that has just recently ushered into its legislative body, under the pressure of the European Union and against the backdrop of an increasingly deteriorated economic scenario, an updated, albeit partly flawed, form of redundancy (the redundancy for economic reasons or *giustificato motivo oggettivo*). The results of the discussion (a pure comparative analysis in law, within the area of the employment law) are quintessentially groundbreaking, as a theory is corroborated that the British legislation in the matter of the redundancy should be used as a decidedly apt yardstick to which its Italian counterpart should work towards, particularly in respect to the possibility (rectius the necessity) to extend this legislative tool, just recently made tenuously applicable to the private sector workers, to the public arena also.

## Relazioni industriali e risorse umane

---

**Gian Paolo Colzani, Alessio Cunico** *Le relazioni industriali in AgustaWestland*

**Riassunto** – *Le relazioni industriali in AgustaWestland* – L'articolo ripercorre, nella sua prima parte, le più importanti fasi storiche che hanno portato alla nascita di AgustaWestland, azienda italo-britannica del gruppo Finmeccanica, leader mondiale nella progettazione e produzione di elicotteri ad uso civile e militare. Gli AA. evidenziano come AgustaWestland sia nata nel 2000 dalla fusione di Agusta S.p.A. (oggi AgustaWestland S.p.A.) e Westland Helicopters Ltd (oggi AgustaWestland Ltd), per dare vita ad una joint venture controllata paritetica-mente dai gruppi Finmeccanica e GKN (attualmente sotto il controllo totale della prima). La seconda parte del contributo, invece, si sofferma ad analizzare il Piano di ristrutturazione e di organizzazione messo in atto da Agusta negli anni Novanta per superare la generalizzata crisi di mercato. L'analisi sottolinea le principali strategie anticrisi adottate dall'azienda italiana, quali: l'identificazione del core business nel settore elicotteristico, la razionalizzazione delle strutture produttive eccedenti (con chiusure e trasferimenti collettivi dei dipendenti, cessioni/esternalizzazioni delle attività non core), la segmentazione del processo produttivo nei c.d. centri di eccellenza, l'innovazione tecnologica, nonché la parallela definizione di accordi sindacali finalizzati alla gestione delle eccedenze strutturali di personale. Il contributo dedica la sua ultima sezione ai maggiori risultati ottenuti recentemente da AgustaWestland nell'ambito delle relazioni industriali, menzionando, in particolare, l'accordo di Farnborough (UK) del 2002 per la costituzione del CAE, il c.d. social package, concordato con le OO.SS. polacche nel 2009 e che consentì l'acquisizione della società WSK PZL-Swidnik, nonché, sul piano nazionale, l'accordo integrativo sottoscritto nel 2002 (poi riconfermato in quello del 2007, attualmente vigente), meritevole di attenzione per avere introdotto, accanto al già esistente premio di risultato, sistemi retributivi incentivanti a carattere individuale (ad esempio O.P.E.R.A. – premio di risultato individuale *una tantum*). L'articolo si conclude con un breve cenno al futuro delle relazioni industriali in AgustaWestland, in cui avrà particolare rilevanza il confronto con le rappresentanze sindacali su temi sempre più legati alla flessibilità, all'ottimizzazione della efficienza/efficacia, nonché alla sicurezza del patrimonio aziendale. Questo non potrà che far ulteriormente emergere il ruolo chiave della contrattazione decentrata quale leva di competitività e produttività.

**Summary** – *Industrial Relations in AgustaWestland (Article in Italian)* – The first section of this paper provides an historical overview of the establishment of AgustaWestland, the leading Anglo-Italian company owned by Finmeccanica Group, manufacturing civil and military helicopters. AgustaWestland was founded in 2000 through the merger of AgustaWestland – now AgustaWestland S.p.A. – and Westland Helicopters Ltd – today known as Agusta Westland Ltd – and became a joint venture subject to the control of the Finmeccanica Group and GKN, with Finmeccanica taking full control of the company. Section 2 of the pa-

per is devoted to an analysis of the company restructuring plan that addressed the economic crisis in the 1990s. Measures to overcome the economic downturn included: the identification of its core business in the relevant sector, the reorganisation of redundant productive units, by closing down plants, relocation, and outsourcing of core activities, the segmentation of the productive process into “Centres of Excellence”, technological innovation, and, in parallel, the conclusion of agreements with trade unions intended to deal with redundancies. Finally, the concluding section provides an overview of the latest developments in industrial relations concerning most notably the agreement concluded in 2002 in Farnborough (UK) for the establishment of a European Works Council, and the “Social Package” negotiated with trade unions in Poland in 2009 which allowed for the takeover of the company WSK PZL-Swidnik. In Italy, mention should be made of the conclusion of the company-level collective agreement in 2002, renewed in 2007 and still in force which – alongside performance-related bonuses – establishes remuneration schemes consisting of premiums allocated on an individual basis. In conclusion, reference is made to the future developments of the industrial relations system in AgustaWestland, with attention paid to negotiations with trade unions on issues such as flexibility, the enhancement of company efficiency, and the protection of company assets. This move will undoubtedly assign more powers to decentralized bargaining in terms of competitiveness and productivity.