ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE
Lavoro a progetto: primo bilancio

RICERCHE
Regole e conflitto nel settore trasporti

INTERVENTI
Lavoro marittimo: l'equilibrio tra concorrenza e diritti dei lavoratori

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE
Un nuovo 23 luglio per il diritto del lavoro e le relazioni industriali
Lavoro nei call center: il caso Vodafone

GIURISPRUDENZA ITALIANA
Diritto di critica del lavoratore sindacalista
Una conferma dalla giurisprudenza degli indirizzi ministeriali sul lavoro a progetto
La nozione di "turno di lavoro"
I processi di esternalizzazione di servizi aziendali

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
Riformare gli ammortizzatori sociali in Italia
Prospettive delle relazioni industriali nel settore call center
L'attuazione della Finanziaria 2007 in materia di lavoro a progetto: stabilizzazione e previdenza
Libri di matricola e di paga in azienda
Contrattazione decentrata e politiche attive del lavoro

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO
L'applicazione della direttiva sul distacco dei lavoratori
Licenziamenti collettivi e diritto europeo
L'attuazione della direttiva sulla partecipazione dei lavoratori

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO
Regno Unito – Misure di contrasto alle discriminazioni per età
Francia – Incentivi al lavoro straordinario e supplementare
Quadro comparato – Il settore call center nell'era della globalizzazione

Giuffrè Editore N. 3/XVII - 2007

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

3
2007

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista di
ADAPT - FONDAZIONE
"MARCO BIAGI"

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

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

Direzione

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

Comitato Scientifico

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

Comitato Editoriale Internazionale

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Csilla Kolonnay Lehoczky (*Budapest*), Alan C. Neal (*Warwick*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez Pinêro (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Ulrich Runggaldier (*Vienna*), Marlene Schmidt (*Francoforte*), Michal Sewerynski (*Lodz*), Yasuo Suwa (*Tokyo*), Luis Aparicio Valdez (*Lima*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

Comitato di Redazione

Chiara Bizzarro (*redattore capo*), Andrea Bollani, Alessandro Boscati, William Bromwich (*revisore linguistico*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Michele Colucci, Luisa Corazza, Alessandro Corvino, Maurizio Del Conte, Marco Ferraresi, Maria Rita Iorio, Michele Lepore, Giuseppe Ludovico, Stefano Malandrini, Giuseppe Mautone, Marina Mobiglia, Flavia Pasquini, Paolo Pennesi, Salvatore Pirrone, Pierluigi Rausei, Paolo Reboani, Alberto Russo, Fabrizia Santini, Iacopo Senatori, Lucia Silvagna, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

Segreteria di Redazione

Laura Magni (*responsabile*), Carlotta Serra

c/o Adapt - Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"
Università di Modena e Reggio Emilia – Facoltà di Economia Marco Biagi
Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056032; Fax +39 059 2056068
Indirizzo e-mail: *dri@unimore.it* – Indirizzo internet: *www.csmb.unimo.it*

Referees

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

SOMMARIO - n. 3/2007

Ricerche: ***Lavoro a progetto: primo bilancio***

MARIA STRINO *La fattispecie lavoro a progetto e le "distorsioni" dell'autonomia* 617

CHIARA BIZZARRO *Il lavoro a progetto nella elaborazione dottrinale* 639

SERGIO SPATARO *Il lavoro a progetto nella giurisprudenza*. 664

ARTURO MARESCA, LILLI CAROLLO *Il contratto di collaborazione a progetto nel settore call center*. 675

TOMMASO M. FABBRI, MASSIMO NERI *Teoria organizzativa e diritto del lavoro nella regolazione del lavoro a progetto*. 691

Ricerche: ***Regole e conflitto nel settore trasporti***

MARIA RITA IORIO *Problemi e prospettive della regolamentazione del diritto di sciopero nel settore del trasporto aereo*. 715

ANTONIO CUCCUINI *Alitalia: la "crisi" nelle relazioni industriali in crisi*. . . . 731

CESARE STUMPO *Il sistema di relazioni sindacali nel gruppo Alitalia: note critiche* 746

SERGIO MARIA MACCIÒ *Il sistema delle relazioni industriali nel settore ferroviario: l'evoluzione nel gruppo FS* 751

ALBERTO RUSSO *La nuova legge francese sull'esercizio del diritto di sciopero nei trasporti pubblici terrestri*. 763

Interventi

VALERIA FILÌ *Il lavoro marittimo alla ricerca del difficile equilibrio tra tutela della concorrenza e diritti dei lavoratori*. 773

Relazioni industriali e Risorse umane

GAETANO ZILIO GRANDI *Un nuovo 23 luglio per il diritto del lavoro e le relazioni industriali italiane. Ritorno al passato o ponte per il futuro?*. 787

NICOLA BENEDETTO, FRANCESCA DEVESCOVI *Il lavoro nei call center: il caso Vodafone* 796

Osservatorio di giurisprudenza italiana

TIZIANA FIORE *L'intenzionalità nella condotta antisindacale: presupposti, nozione oggettiva, rilevanza dell'elemento soggettivo e relative implicazioni* (nota a Cass. 18 aprile 2007 n. 9250). 807

DAVIDE PAPA *Limiti del diritto di critica del lavoratore sindacalista* (nota a Cass. 21 aprile 2006 n. 9395 e Cass. 5 luglio 2002 n. 9743) 810

ALESSANDRO CORVINO *Dalla giurisprudenza ulteriori conferme agli indirizzi del Ministero del lavoro in merito al lavoro a progetto* (nota a Trib. Torino 23 marzo 2007 e Trib. Bologna 6 febbraio 2007). 822

MONICA NAPOLITANO *La definizione di «turno di lavoro» in una pronuncia di merito* (nota a App. Ancona 16 maggio 2006 n. 141). 828

FILIPPO OLIVELLI Spots *pubblicitari ed iscrizione all'Enpals dei lavoratori addetti alla loro realizzazione* (nota a Cass. 20 gennaio 2006 n. 1089) 831

GAIA GIAPPICHELLI *La sfida dell'autonomia contrattuale nel pubblico impiego privatizzato e l'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 165/2001: il caso del personale A.T.A.* (nota a Trib. Nola 6 giugno 2006). 834

SARA MARCUZZO *La fattispecie del trasferimento del ramo d'azienda ai fini dell'applicabilità dell'art. 2112 c.c. nei processi di esternalizzazione di servizi aziendali* (nota a Trib. Milano 19 maggio 2006 n. 2023) 842

Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva

SILVIA SPATTINI, MICHELE TIRABOSCHI *Gli ammortizzatori sociali in Italia tra riforme annunciate e norme vigenti inattuate*. 851

GIAMPAOLO GUALLA *Prospettive delle relazioni industriali nel settore call center* 853

LILLI CAROLLO, MANUEL MAROCCO *Gli accordi collettivi per la stabilizzazione dei collaboratori a progetto* 855

MAURO PARISI *Libri di matricola e di paga in azienda e principio di legalità. Tra lotta al sommerso e fluttuazioni interpretative* 859

VALENTINA FORTI *Miglioramento della tutela previdenziale per i lavoratori a progetto e assimilati apportato dalla Legge Finanziaria per il 2007*. 864

MAURIZIO POZZI *Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nella Pubblica Amministrazione. Il caso della Regione Emilia Romagna* 866

STEFANO MALANDRINI *Contrattazione decentrata e politiche attive del lavoro*. 873

Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro

MARTA VENDRAMIN *La Commissione Europea "boccia" gli Stati membri sul distacco transnazionale* (nota a PARLAMENTO EUROPEO, *Risoluzione del Parlamento Europeo sulla comunicazione della Commissione «Distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi: massimizzare i vantaggi e le potenzialità garantendo la tutela dei lavoratori»*, TA(2007)304, Bruxelles, 11 luglio 2007 e altre) 883

ROBERTO COSIO *I licenziamenti collettivi e il diritto europeo* (nota a C. Giust. 15 febbraio 2007, in causa C-270/05 e altre). 895

FABIANA ALIAS *L'attuazione della direttiva n. 2002/14/CE: il quadro europeo e il caso italiano* (nota a Decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, *Attuazione della Direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori*). 915

Osservatorio internazionale e comparato

ALBERTO RUSSO *Francia – La legislazione di incentivazione del lavoro straordinario e supplementare* 923

MALCOLM SARGEANT *Regno Unito – Misure di contrasto alle discriminazioni legate all'età: il caso del Regno Unito nel contesto europeo* 930

Quadro internazionale e comparato – Regolazione del lavoro e modelli organizzativi nell'era della globalizzazione nel settore call center 943

INDICE ANALITICO

Ammortizzatori sociali

- Legge 17 maggio 1999, n. 144 [**851**] – Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 [**852**] – Decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 [**852**] – Legge 3 dicembre 2004, n. 291 [**851**] – Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 [**851**] – Decreto legge 14 marzo 2005, n. 35 [**852**] – Legge 14 maggio 2005, n. 80 [**852**] (con nota di S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI).
- Disegno di legge delega 13 giugno 2002, n. 848-*bis* [**851**] (con nota di S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI).
- Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali 22 febbraio 2006, n. 5 [**852**].
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, ottobre 2001 [**851**] – Proposte del Governo sul tema degli ammortizzatori sociali e sulle tutele per le giovani generazioni 21 giugno 2007 [**851**] (con nota di S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI).
- Patto per l'Italia 5 luglio 2002 [**852**] (con nota di S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI).

Call center

- Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) [**853**; **855**] (con nota di G. GUALLA e con nota di L. CAROLLO, M. MAROCCO) – Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 [**859**] (con nota di L. CAROLLO, M. MAROCCO).
- Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali 14 giugno 2006, n. 17 [**853**, **856**] (con nota di G. GUALLA e con nota di L. CAROLLO, M. MAROCCO) – Nota Ministero del lavoro e della previdenza sociale 24 settembre 2007, n. 11899 [**856**] (con nota di L. CAROLLO, M. MAROCCO).
- Ccnl Telecomunicazioni, 3 dicembre 2005 [**857**] (con nota di L. CAROLLO, M. MAROCCO) – Avviso comune tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil per la corretta attuazione delle istruzioni fornite dal Ministero del lavoro con la circolare 14 giugno 2006, n. 17, con specifico riferimento ai call center, 4 ottobre 2006 [**853**, **856**] (con nota di G. GUALLA e con nota di L. CAROLLO, M. MAROCCO) – Accordo Gruppo Almaviva, 13 dicembre 2006 [**856**] (con nota di L. CAROLLO, M. MAROCCO) – Protocollo del 26 settembre 2007 tra Assocontact (l'associazione di categoria che rappresenta i call center in *outsourcing*) e i sindacati confederali delle telecomunicazioni [**853**] (con nota di G. GUALLA).
- *Accordi di stabilizzazione*: Esedra, Eurodigit, Cominf-Filcams, Nidil e Rsa, 31 ottobre 2007 – Optima service S.r.l. Napoli (Settore Telecomunicazioni), Cgil Napoli, Slc e Nidil, 30 aprile 2007 – Omnia network S.p.A. Napoli (Settore Terziario), Uil Campania, Cpo Uil e Uilcom Campania, 30 aprile 2007 – Global center

Italia S.r.l. (Settore Terziario), Cgil, Nidil-Cgil e Slc, 30 aprile 2007 – B2 Win S.p.A. (Settore Telecomunicazioni), Slc, Fistel, Uilcom e Nidil, 27 aprile 2007 – Pafcom S.r.l. Napoli (Settore Telecomunicazioni), Cgil, Nidil, Uil, Cpo Uil, 27 aprile 2007 – Omnia Service Center Milano (Settore Terziario), Filcams, Nidil e Rsa, 27 aprile 2007 – RBS S.r.l. (Settore Terziario), Uiltucs, Nidil, Filcams, 27 aprile 2007 – Innovaconsulting S.r.l. (Settore assicurazioni), Fisac, Cdlm Cagliari, Nidil, 27 aprile 2007 – Gest Line S.p.A. (Settore credito), Dircredito/Fabi, Falcri, Fiba, Fisac, Silcea, Snalec, Ugl, Uil C.A., 27 aprile 2007 – Televoice S.p.A. (Settore Telecomunicazioni), Alai, Cisl, Nidil, Slc, Cgil, Cpo, Uil e Rsa, 27 aprile 2007 – TeleCall (Settore Telecomunicazioni), Slc e Nidil, 27 aprile 2007 – Call & Call Genova (Settore Telecomunicazioni), Nidil, Slc, Uiltucs, Cpo, Uil Liguria Alai e Rsa, 26 aprile 2007 – Esseti S.r.l. (Settore Telecomunicazioni), Nidil, Slc, Alai, Cpo e Uil Liguria, 26 aprile 2007 – Gruppo Telework (Settore Telecomunicazioni), Slc, Fistel, Uilcom, 26 aprile 2007 – CM Isitel S.p.A., con l'assistenza di Unione industriali di Roma/Fiom, Nidil e Rsu, 26 aprile 2007 – Dacom S.r.l. (Settore Terziario), Filcams Roma sud, Nidil Roma sud, 26 aprile 2007 – Tecnocall S.r.l., con l'assistenza di Unione industriali Pescara/Cgil, 26 aprile 2007 – Fast Services (Settore Terziario), Cgil, Cisl, Uil, 26 aprile 2007 – Media Call S.r.l. e Com.net S.r.l. (Settore Terziario), Filcams, Slc e Nidil, 26 aprile 2007 – Advert S.r.l. Napoli (Settore Telecomunicazioni), Cgil, Slc, Nidil, Uil, Uilcom, Cpo Uil e Cisl, 24 aprile 2007 – Life service Sas (Settore Telecomunicazioni), Alai, Cisl, Nidil, Slc, Cgil, Cpo e Uil, 24 aprile 2007 – Multiservice (Settore Telecomunicazioni), Alai, Cisl, Nidil, Slc, Cgil, Cpo e Uil, 24 aprile 2007 – Telic Datel Voice (Settore Telecomunicazioni), Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil, 24 aprile 2007 – Call & Call La Spezia (Settore Telecomunicazioni), Assocontact, Alai, Cisl, Nidil, Slc, Cgil, Cpo, Uil e Rsa, 24 aprile 2007 – Call & Call Milano (Settore Terziario), Filcams, Slc e Nidil, 24 aprile 2007 – Stream Italy S.r.l. Cagliari (Settore Terziario), Cgil, Cisl, Uil territoriali, Filcams, Fisascat, Uiltucs, 24 aprile 2007 – Raf S.p.A. (Settore Telecomunicazioni), Slc, Fistel, Uilcom, 23 aprile 2007 – Giugno 2001 S.r.l. (Settore Terziario), Nidil e Filcams, 23 aprile 2007 – In & Out S.p.A. Roma (Settore Telecomunicazioni), Slc, Fistel, Uilcom, Alai, Cpo, Nidil, 23 aprile 2007 – GMC International S.r.l. (Settore Telecomunicazioni), Nidil, Slc, 20 aprile 2007 – Opera Netcenter S.r.l. (Settore Telecomunicazioni), Slc e Nidil, 20 aprile 2007 – OUTS S.r.l. (Settore Telecomunicazioni), Nidil e Slc, 20 aprile 2007 – Eko Group S.r.l. (Settore Terziario), Filcams Roma sud, Nidil Roma sud, 18 aprile 2007 – Koinè S.r.l. (Settore Telecomunicazioni), con l'assistenza di Unindustria/Nidil, Slc, Fistel, Uilcom, 18 aprile 2007 – Exprivia Projects S.p.A., Rsa, Fiom, Nidil Roma sud, Uilm, Cpo, 17 aprile 2007 – Gruppo Omnia Netwok Roma (Settore Terziario), Filcams, Nidil e Rsa, 12 aprile 2007 – CSI Management (Settore Terziario), Filcams Roma sud, Nidil Roma sud, 12 aprile 2007 – In & Out S.p.A. Taranto (Settore Telecomunicazioni), Slc, Fistel, Uilcom, 11 aprile 2007 – Electa S.p.A. (Settore Telecomunicazioni), Cgil, Cisl, Uil, Alai, Nidil, Cpo Rsu, 4 aprile 2007 – Ethos (Settore Telecomunicazioni), Slc e Nidil Firenze, 23 marzo 2007 – Omnia network S.p.A. Bari (Settore Telecomunicazioni), Slc e Nidil, 9 febbraio 2007 – BFS S.r.l., Rsa, Filcams, Nidil, Fisascat, Uiltucs, Cpo, 8 febbraio 2007 – Telegate Italia S.r.l. (Settore Telecomunicazioni) Confindustria/Cgil, Cisl, Uil Livorno, Slc, Fistel, Uilcom, 19 gennaio 2007 – Gruppo Comdata S.p.A. (Settore Telecomunicazioni), Rsa, Rsu, Slc, Fistel, Uilcom, 12 gennaio 2007 – Gruppo Almaviva (Settore Telecomunicazioni), Slc, Fistel, Uilcom (nazionali e territoriali) e Rsu/Rsa delle società Cos Communication Service S.p.A., Alicos S.p.A., Ate-

sia S.p.A., In Action S.r.l., 13 dicembre 2006 [**853**; **856**] (con nota di L. CAROLLO, M. MAROCCO).

- Answers S.p.A., Audiotex S.r.l., Centro Telemarketing S.r.l. (Settore Telecomunicazioni), Cgil, Nidil, Cisl, Uil Pistoia, 22 ottobre 2006 [**854; 856**] (con nota di G. GUALLA e con nota di L. CAROLLO, M. MAROCCO).
- L. CAROLLO, M. MAROCCO (a cura di), *La stabilizzazione nei call center: primo bilancio*, Dossier Adapt, 2007, n. 25 [**856**] (con nota di L. CAROLLO, M. MAROCCO).

Collocamento

- Legge 11 gennaio 1979, n. 12 [**862**] – Legge 24 novembre 1989, n. 689 [**860**] – Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 **[860]** – Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) [**860**] (con nota di M. PARISI).
- Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 [**860**] (con nota di M. PARISI).
- Circolare Ministero del lavoro e della previdenza sociale 29 marzo 2007 [**859**] – Circolare del 22 maggio 2007 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale [**859**] (con nota di M. PARISI).

Condotta antisindacale

- Presupposti – Intenzionalità – Rilevanza (Cass. 18 aprile 2007 n. 9250, con nota di T. FIORE) [**807**].

Diritti sindacali

- Lavoratore sindacalista – Comunicazioni sindacali – Critica al datore di lavoro – Espressioni del sindacalista – Licenziamento individuale per giusta causa – Insussistenza – Necessità di valutazione nel contesto conflittuale (Cass. 5 luglio 2002 n. 9743, con nota di D. PAPA) [**810**].
- Lavoratore sindacalista – Comunicazioni sindacali – Critica al datore di lavoro – Necessità di valutazione nel contesto conflittuale – Mancata sussistenza delle condizioni di legittimità – Lesione del vincolo fiduciario – Licenziamento individuale per giusta causa – Proporzionalità della sanzione (Cass. 21 aprile 2006 n. 9395, con nota di D. PAPA) [**810**].

Distacco

- COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione – Orientamenti relativi al distacco di lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi*, COM(2006)159, Bruxelles, 4 aprile 2006 [**883**] (con nota di M. VENDRAMIN).
- COMMISSIONE EUROPEA, *Commission staff working document, On the examination of the situation in the Member States with regard to the aspects covered by the Communication from the Commission COM(2006)159 «Guidance on the posting of workers in the framework of the provision of services»*, SEC(2007)747, Bruxelles, 13 giugno 2007 [**883**] (con nota di M. VENDRAMIN).
- COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione – Posting of workers in the framework of the provision of services – Maximising its benefits and poten-*

tial while guaranteeing the protection of workers, COM(2007)304, Bruxelles, 13 giugno 2007 [**883**] (con nota di M. VENDRAMIN).

- PARLAMENTO EUROPEO, *Risoluzione del Parlamento Europeo sulla comunicazione della Commissione «Distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi: massimizzare i vantaggi e le potenzialità garantendo la tutela dei lavoratori»*, TA(2007)304, Bruxelles, 11 luglio 2007 [**883**] (con nota di M. VENDRAMIN).
- EUROPEAN TRADE CONFEDERATION, *ETUC calls on the European Commission to uphold the posting directive's key role in safeguarding proper conditions for mobility workers and services*, 13 giugno 2007 [**883**] (con nota di M. VENDRAMIN).

Francia

- *Loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat n. 2007-1223*, 21 agosto 2007 [**923**] (con nota di A. RUSSO).

Lavoro a progetto

- Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, c.d. TU sulla maternità [**866**] – Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 [**865**] – Legge del 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) [**865**] (con nota di V. FORTI).
- Circolare Inps 11 gennaio 2007, n. 7 [**865**] – Circolare Inps 16 aprile 2007, n. 76 [**865**] (con nota di V. FORTI).
- Mancata descrizione del progetto, programma di lavoro o fase di esso – Natura subordinata del rapporto – Presunzione relativa (Trib. Bologna 6 febbraio 2007, con nota di A. CORVINO) [**822**].
- Mancanza di programma o progetto specifico – Natura subordinata del rapporto – Presunzione relativa (Trib. Torino 23 marzo 2007, con nota di A. CORVINO) [**821**].

Licenziamenti collettivi

- Politica sociale – Ravvicinamento delle legislazioni – Direttiva n. 75/129 – Denunzia del contratto di lavoro da parte dei lavoratori – Equiparazione al licenziamento – Inammissibilità – Obbligo del datore di lavoro di prevedere il licenziamento collettivo in caso di difficoltà finanziarie – Insussistenza (C. Giust. 12 febbraio 1985, causa C-284/83, con nota di R. COSIO) [**895**].
- Politica sociale – Ravvicinamento delle legislazioni – Direttiva n. 75/129 – Obbligo degli Stati membri di sanzionare le violazioni della normativa comunitaria – Portata – Sanzione che colpisce il datore di lavoro il quale non abbia rispettato l'obbligo a lui incombente di informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori – Indennità che può confondersi con le somme dovute al lavoratore subordinato in forza del contratto di lavoro e della sua disdetta – Sanzione non dissuasiva – Inammissibilità (C. Giust. 8 giugno 1994, causa C-393/92, con nota di R. COSIO) [**894**].
- Politica sociale – Ravvicinamento delle legislazioni – Direttiva n. 75/129 – Nozione di licenziamento collettivo – Licenziamento di lavoratori dovuto a una ristrutturazione dell'impresa indipendente dal livello della sua attività – Inclusione (C. Giust. 8 giugno 1994, causa C-393/92, con nota di R. COSIO) [**894**].

- Politica sociale – Ravvicinamento delle legislazioni – Direttiva n. 75/129 – Procedura di licenziamento collettivo – Facoltà degli Stati membri di prevedere deroghe – Presupposti – Licenziamenti collettivi sopravvenuti a seguito della cessazione delle attività dello stabilimento conseguente ad una decisione giudiziaria – Nozione (Giust. 17 dicembre 1998, causa C-250/97, con nota di R. COSIO) [**893**].
- Politica sociale – Ravvicinamento delle legislazioni – Direttiva n. 98/59 – Nozione di datore di lavoro (C. Giust. 16 ottobre 2003, causa C-32/02, con nota di R. COSIO) [**893**].
- Politica sociale – Ravvicinamento delle legislazioni – Direttiva n. 98/59 – Nozione di licenziamento collettivo – Cessazione del contratto di lavoro senza il consenso del lavoratore e derivante da circostanze estranee alla volontà del datore di lavoro – Inclusione (C. Giust. 12 ottobre 2004, causa C-55/02, con nota di R. COSIO) [**893**].
- Politica sociale – Ravvicinamento delle legislazioni – Direttiva n. 98/59 – Procedure di consultazione e di notifica – Obbligo del datore di lavoro di non effettuare i licenziamenti prima della conclusione della procedura di consultazione e prima della notifica alle autorità competenti (C. Giust. 27 gennaio 2005, causa C-188/03, con nota di R. COSIO) [**892**].
- Politica sociale – Ravvicinamento delle legislazioni – Direttiva n. 98/59 – Nozione di licenziamento collettivo – Evento qualificabile come licenziamento (C. Giust. 27 gennaio 2005, causa C-188/03, con nota di R. COSIO) [**892**].
- Politica sociale – Ravvicinamento delle legislazioni – Direttiva n. 75/129, art. 1, n. 2, lett. d) – Cessazione delle attività dello stabilimento risultante da una decisione giudiziaria – Cessazione delle attività dello stabilimento dovuta alla sola volontà del datore di lavoro (C. Giust. 7 settembre 2006, cause riunite da C-187/05 a C-190/05, con nota di R. COSIO) [**892**].
- Politica sociale – Ravvicinamento delle legislazioni – Direttiva n. 98/59 – Calcolo delle soglie di lavoratori impiegati – Potere degli Stati membri – Esclusione dei lavoratori appartenenti a una determinata categoria di età (C. Giust. 18 gennaio 2007, causa C-385/05, con nota di R. COSIO) [**891**].
- Politica sociale – Ravvicinamento delle legislazioni – Direttiva n. 98/59/CE – Cessazione delle attività dello stabilimento dovuta alla volontà del datore di lavoro – Art. 4, n. 4. (C. Giust. 15 febbraio 2007, causa C-270/05, con nota di R. COSIO) [**891**].
- Politica sociale – Ravvicinamento delle legislazioni – Direttiva n. 98/59/CE – Cessazione delle attività dello stabilimento dovuta alla volontà del datore di lavoro – Nozione di «stabilimento» – Art. 1, n. 1, lett. a) (C. Giust. 15 febbraio 2007, causa C-270/05, con nota di R. COSIO) [**890**].

Orario di lavoro

- Lavoro a turni – Indennità di turno *ex* art. 22 Ccnl Enti locali 14 settembre 2000 – Presupposti (App. Ancona 16 maggio 2006 n. 141, con nota di M. NAPOLITANO) [**828**].

Partecipazione

- Decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, *Attuazione della Direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori* [**915**] (con nota di F. ALIAS).

Previdenza

- Lavoratori del settore dello spettacolo – Nozione – Lavoratori addetti alla realizzazione di filmati pubblicitari – Obbligo contributivo verso l'Enpals – Sussistenza (Cass. 20 gennaio 2006 n. 1089, con nota di F. OLIVELLI) [**830**].

Pubblico impiego

- Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 [**872**] – Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, c.d. TU sulla maternità [**872**] – Decreto legge 4 agosto 2006, n. 223 [**867**] – Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) [**868**] (con nota di M. POZZI).
- Delibera della Corte dei Conti, sezioni riunite in sede di controllo, 15 febbraio 2005, n. 6 [**867**] – Delibera della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Toscana, 14 novembre 2007, n. 7 [**867**] (con nota di M. POZZI).
- Legge Regione Emilia Romagna 26 novembre 2001, n. 42 [**867**] con nota di M. POZZI).
- Deliberazione della Giunta Regionale 11 febbraio 2002, n. 181 [**869**] – Deliberazione della Giunta Regionale 3 febbraio 2003, n. 124 [**869**] – Deliberazione della Giunta Regionale 7 ottobre 2003, n. 1958 [**869**] – Deliberazione della Giunta Regionale 26 settembre 2005, n. 1501 [**867**] (con nota di M. POZZI).
- Regione Emilia Romagna, Accordo quadro dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nella Regione Emilia Romagna e nei suoi Enti collegati, 7 luglio 2006 [**868**] – Regione Emilia Romagna, Accordo per la disciplina dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nell'ente, 29 marzo 2007 [**868**] (con nota di M. POZZI).
- Anzianità maturata presso l'ente locale di provenienza – Passaggio del personale A.T.A. dal comparto enti locali al comparto scuola – Conservazione dell'anzianità – Sussistenza – Accordo sindacale 20 luglio 2000 – Irrilevanza (Trib. Nola 6 giugno 2006, con nota di G. GIAPPICHELLI) [**834**].

Quadro internazionale e comparato

- D. HOLMAN, R. BATT, U. HOLTGREWE (a cura di), *The Global Call Center Report: International Perspectives on Management and Employment*, in *www.ilr.cornell.edu*, 2007 [***943***].

Regno Unito

- *The Employment Equality (Age) Regulations 2006* adottate con il regolamento n. 1031/2006 [**930**] (con nota di M. SARGEANT).

Relazioni industriali

- Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 [**874**] – Legge 23 luglio 1991, n. 223 [**875**] (con nota di S. MALANDRINI).
- Accordo interconfederale 23 luglio 1993 [**878**] – Intesa provinciale tra Confindustria Bergamo e Cgil, Cisl e Uil, 8 novembre 2006 [**875**] (con nota di S. MALANDRINI).

Trasferimento d'azienda

- Presupposti – Organizzazione funzionalmente autonoma di attività economica – Trasferimento di ramo d'azienda – Difformità rispetto ai presupposti di legge per l'applicazione della disciplina – Cessione contrattuale *ex* art. 1406 c.c. – Sussistenza (Trib. Milano 19 maggio 2006 n. 2023, con nota di S. MARCUZZO) [**841**].

ABSTRACTS n. 3/2007

Ricerche

Lavoro a progetto: primo bilancio

Maria Strino *La fattispecie lavoro a progetto e le «distorsioni» dell'autonomia*

Riassunto – *La fattispecie lavoro a progetto e le «distorsioni» dell'autonomia* – L'A. esamina gli elementi strutturali del lavoro a progetto, così come previsto nel d.lgs. 276/2003, muovendo da una sintetica descrizione del percorso legislativo ed interpretativo del lavoro coordinato e continuativo, dal Libro Bianco sul Mercato del Lavoro alla legge delega n. 30/2003. In particolare, l'analisi si concentra sulla difficile opera di ricostruzione ermeneutica condotta dalla dottrina a fronte delle complesse interazioni fra le singole previsioni del quadro legislativo. A fronte della ravvisata mancanza di espliciti parametri normativi e dando atto dei differenti e contrastanti orientamenti dottrinali, l'A. propone una ricostruzione dei singoli elementi della fattispecie, a partire dalla definizione di «progetto», «programma» e «fase» e per concentrarsi, successivamente, sulle disposizioni circa il coordinamento dell'attività del lavoratore a progetto con l'organizzazione del committente e illustrare, infine, il contenuto dell'obbligazione cui è tenuto il collaboratore a progetto. All'esito dell'indagine, tenuto conto delle implicazioni sistematiche della fattispecie, l'A. si interroga sul significato della scelta di politica legislativa che ha presieduto alla introduzione del nuovo istituto a fronte delle opzioni ricostruttive emerse nel dibattito dottrinale che l'A. passa singolarmente in rassegna.

Summary – *Project work and the use of autonomous employment (Article in Italian)* – This paper examines the structural characteristics of project work, as laid down in Legislative Decree no. 276/2003, starting with a brief description of the legislative provisions and case law rulings on parasubordinate employment, from the White Paper on the Labour Market in Italy in 2001 to the Biagi law, no. 30/2003. In particular, the analysis concentrates on the issues arising from the interpretation of the legislation by legal scholars, taking account of the complex interaction between the various legal provisions. In the absence of explicit normative parameters and in an awareness of the diversity of case law rulings, the author provides an analysis of the various aspects of project work, starting from the definition of «project», «plan» and «phase», and then concentrating on the provisions for the coordination of the activities of the project worker with the organisation of the company, while outlining the obligations of the project worker. In conclusion, taking account of the implications of project work for the system as a whole, the author considers the meaning of legislative policy decisions prior to the introduction of this new form of employment contract, and provides a survey of the various interpretations put forward by legal scholars.

Chiara Bizzarro *Il lavoro a progetto nella elaborazione dottrinale*

Riassunto – *Il lavoro a progetto nella elaborazione dottrinale* – L'A. propone un'analisi della elaborazione dottrinale in materia di lavoro a progetto, soffermandosi sui singoli nodi interpretativi e applicativi di tale disciplina: l'individuazione della nozione di progetto, i requisiti di forma e di contenuto del contratto, la difficile lettura del fattore «tempo» nella fattispecie e nella disciplina della istituto, la struttura del rapporto obbligatorio, la responsabilità del collaboratore, il corrispettivo, la disposizione contenuta nell'art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, relativa alle conseguenze in caso di ricorso a collaborazioni coordinate e continuative in mancanza di progetto. All'esito dell'indagine, tenuto conto dell'apporto dato dalla prima giurisprudenza di merito, l'A. svolge alcune considerazioni circa le linee generali del dibattito dottrinale, individuandone in chiave critica gli orientamenti prevalenti e svolgendo, in conclusione e sulla scorta della analisi precedentemente svolta, alcune considerazioni generali sugli strumenti di controllo e tutela nella regolazione del lavoro esternalizzato.

Summary – *Project work in labour law doctrine (Article in Italian)* – This paper begins with an analysis of legal opinion on project work, focusing on various issues arising from the interpretation and application of this type of employment contract. In particular, the paper considers project work as a concept, the legal requirements in terms of the form and content of the contract, the issue of «working hours» in this type of contract and the way it is regulated, the rights and responsibilities of the parties, in particular the duties of the worker, remuneration, and the provisions of Article 69 (1) of Legislative Decree no. 276/2003 relating to the consequences in cases in which an employer use quasi-salaried/parasubordinate employment in the absence of a project. In concluding the analysis, taking account of the initial case law rulings, the author examines the

critical aspects in the debate among legal scholars, with a survey of the prevailing opinions, and on this basis discusses measures for the protection and regulation of employment in cases of outsourcing.

Sergio Spataro *Il lavoro a progetto nella giurisprudenza*

Riassunto – *Il lavoro a progetto nella giurisprudenza* – L'A., premessa una panoramica circa il contributo giurisprudenziale alla elaborazione in materia di lavoro a progetto, si sofferma in particolare su alcuni nodi critici della disciplina. In particolare, con riferimento alla ricostruzione del requisito del «progetto», la interpretazione uniforme sembra potersi rintracciare nella temporaneità del progetto, nella sua specifica individuazione, nel fatto che il requisito abbia natura essenzialmente formale in funzione antielusiva e che non vi sono quindi, rispetto al ricorso all'istituto, limiti di eccezionalità/straordinarietà. Quanto alla questione dell'oggetto e della struttura del rapporto obbligatorio nell'alternativa obbligazione di mezzi o di risultato, l'A. individua un orientamento prevalente con riferimento alla interpretazione del «risultato» come temporaneo e definito interesse produttivo del committente nonché come preciso obiettivo sotteso alla stipulazione del contratto a progetto. All'esito della propria indagine l'A. si sofferma sulla discorde elaborazione giurisprudenziale relativa alla disciplina sanzionatoria del lavoro a progetto e, richiamate in rassegna le opinioni emerse sul punto in dottrina, accoglie favorevolmente il più recente orientamento della giurisprudenza di merito, ad oggi tuttavia minoritario, attestatosi su una interpretazione della relativa disposizione in termini di presunzione assoluta di subordinazione.

Summary – *Project work in case law rulings (Article in Italian)* – This paper begins with a survey of case law rulings concerning the interpretation of project work in the Italian system, with a focus on certain critical aspects. In particular, with regard to the definition of the requisites for a 'project', the predominant interpretation is that the project needs to be of a temporary nature, in each specific case, reflecting the need to prevent the use of project work as a means to bypass labour regulations, while upholding the principle that the use of project work should not be limited to exceptional or extraordinary circumstances. With regard to the content and structure of the alternation of means and results, the author identifies a predominant case law orientation that focuses on the 'result' of the project as a temporary and clearly defined productive objective that is required for a project work contract to be concluded. In concluding the discussion the author focuses on the discordant interpretations adopted in case law with regard to sanctions arising from the improper use of project work, and after providing an overview of the positions taken by legal scholars on this point, argues in favour of the most recent case law orientation, that is still a minority position, according to which improper use results in the project worker being hired on a salaried employment contract.

Arturo Maresca, Lilli Carollo *Il contratto di collaborazione a progetto nel settore call center*

Riassunto – *Il contratto di collaborazione a progetto nel settore call center* – Gli AA. analizzano la questione del lavoro nei call center con specifico riferimento all'utilizzo, nel settore, delle collaborazioni a progetto; come noto, la questione è stata oggetto di vive discussioni da parte dei tutti gli operatori nel corso, in particolare, dell'ultimo anno a fronte di una molteplicità di interventi, di fonte e natura differente (normativa, collettiva ed amministrativa), che hanno inciso sulla regolazione della materia e, tendenzialmente, accomunati dall'orientamento ad incentivare una trasformazione delle collaborazioni a progetto in lavoro subordinato. È indiscutibile che la terziarizzazione dell'economia, lo sviluppo della tecnologia e la diffusione di processi di esternalizzazione producono cambiamenti nell'organizzazione del lavoro ed esigenze di flessibilità sempre maggiori da parte delle imprese tali per cui occorre dare nuove e differenti risposte sul piano delle tutele dei lavoratori. A fronte di tali premesse, gli AA. esaminano le soluzioni offerte dal legislatore e lo stato di attuazione che ne è derivato sul piano operativo senza mancare di evidenziare, nella analisi, i profili di criticità emersi.

Summary – *Project work contracts in call centres (Article in Italian)* – The authors examine the question of employment in call centres with particular reference to project work contracts. This issue has been at the centre of a lively debate on the part of all those concerned, especially over the past year, in connection with a range of interventions of various kinds (in terms of legislation, collective bargaining and administrative provisions) that have had an impact on the regulation of employment in this sector, with an overall tendency towards the transformation of these contracts into salaried employment. It is argued that the tertiarisation of the economy, technological developments and the spread of outsourcing give rise to changes in work organisation, resulting in the need for greater flexibility on the part of the enterprise, so that there is a need for innovative responses to issues relating to worker protection. In this connection the authors examine the measures adopted by the legislator, together with the state of implementation of these measures, while highlighting the critical aspects.

Tommaso M. Fabbri, Massimo Neri *Teoria organizzativa e diritto del lavoro nella regolazione del lavoro a progetto*

Riassunto – *Teoria organizzativa e diritto del lavoro nella regolazione del lavoro a progetto* – L'interpretazione, da un punto di vista organizzativo, della recente stagione legislativa in materia di lavoro impone di analizzare come la teoria organizzativa è attualmente utilizzata dai giuristi. Al centro dell'articolo è quindi il rapporto tra diritto del lavoro e teoria dell'organizzazione nella regolazione delle relazioni di lavoro, a partire da una fattispecie emblematica, il lavoro a progetto, fertilissimo terreno di riflessione dottrinale e di dibattito giurisprudenziale, politico-regolativo, sociale. Nel permanere di opinioni discordanti sull'efficacia effettiva della fattispecie, si propone un confronto delle connotazioni di «progetto», «autonomia» e «subordinazione» nel diritto del lavoro e nella teoria organizzativa di *mainstream* e si mette in luce come le difficoltà regolative manifestate dal diritto del lavoro siano riconducibili alle difficoltà interpretative delle teorie organizzative di *mainstream* utilizzate dai giuristi. Quindi, in sede conclusiva, si avanza la proposta di una rinnovata riflessione interdisciplinare, a partire da categorie di analisi dell'organizzazione diverse da quelle di *mainstream* e capaci di interpretare più efficacemente la variabilità delle relazioni di lavoro e della loro regolazione, anche giuridica.

Summary – *Organisation theory and labour law in the regulation of project work (Article in Italian)* – The interpretation of labour law reforms in recent years raises the issue of how organisation theory is used by legal scholars. The focus of this paper is on the relation between organisation theory and the regulation of labour relations, starting from an emblematic case, that of project work, which provides a fertile terrain for analysis in terms of labour law, case law, and political, social and regulatory theory. In an awareness of the persistence of discordant opinions on the effectiveness of this type of employment contract, an examination is carried out of the connotations of «project», «autonomy» and «subordination» in labour law and mainstream organisation theory. The paper highlights the fact that the regulatory difficulties associated with labour law are related to difficulties on the part of labour law scholars in interpreting mainstream organisation theory. In conclusion the paper points to the need for interdisciplinary analysis, starting from an examination of organisational categories that differ from those of mainstream theory, providing a more incisive account of the variability of labour relations and their regulation, also in legal terms.

Ricerche

Regole e conflitto nel settore trasporti

Maria Rita Iorio *Problemi e prospettive della regolamentazione del diritto di sciopero nel settore del trasporto aereo*

Riassunto – *Problemi e prospettive della regolamentazione del diritto di sciopero nel settore del trasporto aereo* – L'A. esamina il principio di rarefazione tra gli scioperi, introdotto nella novella n. 83/2000 alla l. n. 146/1990, di regolazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali, e le successive delibere della Commissione di Garanzia, con particolare riferimento all'applicazione di questo principio nel settore del trasporto aereo. Si osserva che generalmente, negli accordi e codici di autoregolamentazione, si privilegia seguire il dettato normativo introducendo il principio così come riportato nella legge, mentre nel caso del trasporto aereo c'è stata la trasposizione del principio in due disposizioni distinte all'interno della provvisoria regolamentazione per quanto riguarda il trasporto aereo. In tale quadro, l'A. sottolinea come, accogliendo un orientamento diverso da quanto previsto all'art. 16 della regolamentazione provvisoria dello sciopero nel trasporto aereo, che vieta la concentrazione di scioperi, la Commissione, nelle più recenti delibere, ha stabilito la legittimità di più proclamazioni di sciopero di soggetti sindacali diversi che cadano nello stesso giorno e nello stesso ambito territoriale, riservandosi di non ammettere gli scioperi solo qualora si riscontri un grave pregiudizio per gli utenti. Anche nel caso dei controllori di volo ci sono state pronunce altalenanti, poiché la Commissione prima ha escluso *in toto* la concentrazione e poi l'ha ammessa entro certi limiti: questo oscillare degli orientamenti denota la enorme difficoltà dei garanti di individuare nuovi equilibri che portino a limitare efficacemente il pregiudizio sofferto dagli utenti.

Summary – *Problems and prospects for the regulation of the right to strike in the airline industry (Article in Italian)* – The author examines the principle introduced by provision 83/2000 amending Act no. 146/1990 regulating strikes in public services, by which strikes may not be called in quick succession, and considers the subsquent rulings of the Committee regulating the right to strike (*Commissione di Garanzia*) with particular reference to the application of this principle to the airline industry. It is noted that in general, priority is given to the application of this provision in agreements and codes of conduct, implementing the principle as laid down by law, whereas in the airline industry the principle has been transposed by means of two separate measures, in the provisional regulations for air travel. The author underlines that by adopting an approach that is different from that laid down in Article 16 of the provisional regulations on strikes in the airline industry, prohibiting the calling of strikes in quick succession, in its recent rulings the Commission

has upheld the legitimacy of industrial action in which a series of strikes are called by different trade unions on the same day and in the same territorial area, while refusing to countenance strikes causing major inconvenience for passengers. Divergent rulings have been handed down also in the case of air traffic controllers, in the sense that the Committee regulating the right to strike initially ruled against the concentration of strikes on the same day, and then upheld it within certain limits. These inconsistent rulings highlight the enormous difficulty encountered in striking a balance in order to limit the inconveniemce caused to passengers.

Antonio Cuccuini *Alitalia: la «crisi» nelle relazioni industriali in crisi*

Riassunto – *Alitalia: la «crisi» nelle relazioni industriali in crisi* – L'A., sottolineato l'attuale clima di estrema crisi dell'azienda Alitalia con riferimento al modello delle relazioni industriali, si sofferma in particolare sulle specificità della gestione del personale navigante e del personale di terra. A fronte di tale ricostruzione l'A. analizza l'anomalia genetica che impronta il contesto aziendale e le relazioni industriali, anomalia che va oltre le specificità del settore e si concretizza in un insieme di debolezze strutturali, influenze esogene, sensibilità individuali, collettive, localistiche e nazionali. In particolare, sono evidenziati i fattori d'influenza sulle relazioni sindacali derivanti dal contesto: l'interesse politico alle vicende della compagnia che si è spesso tradotto in una delegittimazione del management aziendale e, sul piano strettamente tecnico, la struttura stessa peculiare dei contratti collettivi, che di fatto regolano, oltre al rapporto di lavoro, il processo industriale, e l'assenza, con le gravi conseguenze che ne derivano, di un contratto collettivo nazionale di lavoro dei vettori aerei. L'A., descritte poi le anomalie della struttura e della dinamica della rappresentanza sindacale, si sofferma sulle vicende relative al rinnovo del contratto collettivo per il personale di terra, che ripercorre nelle diverse tappe. L'A. conclude nel senso di una urgente necessità di rinnovamento culturale che miri, fermi i parametri di sostenibilità nel lungo periodo, a favorire la competitività del sistema in termini di impiego delle risorse umane con pienezza di produttività esprimibile attraverso ipotesi retributive premianti la stabilità e l'efficienza.

Summary – *The Alitalia industrial relations crisis (Article in Italian)* – The author highlights the problems of employee representation in Alitalia with reference to company-level bargaining and the particular history of the company, providing an overview of the industrial relations structure with particular reference to flight crew management. In this connection it is argued that Alitalia industrial relations are anomalous, even with reference to the airline industry, as they are characterised by structural weaknesses, exogenous factors, and individual, local, collective and national sensibilities. Particular attention is paid to the external factors influencing labour relations: the political interest in the affairs of the company, that has in many cases resulted in the delegitimation of company management and, in strictly theoretical terms, the peculiar structure of the collective agreements that regulate not only labour relations but also company management, and the absence of a national collective agreement for the airline industry, with all the consequences that follow from this. After this outline of the anomalies in the structure and dynamics of trade-union representation for the company flight crew, the author applies the insights from this analysis to an examination of labour relations for ground staff, examining the various phases. In conclusion, the author argues for cultural renewal aimed at the long-term sustainability of the company and at improving the competitiveness of the system in terms of the use of human resources, with increases in productivity reflected in remuneration policies that reward stability and efficiency.

Cesare Stumpo *Il sistema di relazioni sindacali nel gruppo Alitalia: note critiche*

Riassunto – *Il sistema di relazioni sindacali nel gruppo Alitalia: note critiche* – L'A. muove dalle caratteristiche dei settori a partecipazione statale con particolare riferimento al trasporto aereo, per evidenziarne le peculiarità: la specializzazione del personale navigante, l'elevato potere contrattuale derivante anche dal forte potere di interdizione del servizio connesso all'insostituibilità della funzione, la dislocazione logistica decentrata, le logiche corporative là dove, per quanto riguarda il personale c.d. di terra, si riscontra un contesto sindacale maggiormente tradizionale. In tale quadro, queste peculiarità non state bilanciate da una libera logica imprenditoriale posto che l'azionista Stato non esita a cedere compromettendo il riequilibrio delle posizioni a favore del *management* aziendale. Dalla situazione così rappresentata è derivato il consolidamento di un *corpus* di normativa sindacale aziendale, sedimentatosi in maniera incontrollabile senza che, per evitare ulteriori momenti di conflitto, sia stato possibile procedere ad una trasparente ed incontestabile stesura contrattuale con congruenti organici e costi. Nel settore dei trasporti, conclude l'A., la politica ha pesantemente stravolto la gestione delle aziende imponendo missioni incompatibili con la loro funzione industriale, mentre le relazioni sindacali dovrebbero essere improntate ad un produttivo confronto tra le parti sociali sulla base di obiettivi concreti e coerenti con gli interessi dell'impresa che opera sul mercato.

Summary – *The system of trade union relations in the Alitalia Group: a critical overview (Article in Italian)* – The author outlines the characteristics of state-sector enterprises with particular reference to the airline

industry, highlighting the particular characteristics of the industry: the highly specialised nature of the work of flight crews, the strong bargaining position due to the fact that services can be withdrawn, the decentralised distribution of the workforce, and the presence of corporatist tendencies, while taking account of the fact that the trade union organisation of ground staff is more traditional. In this sector these particularities have not been counterbalanced by an entrepreneurial approach, since in its role as the main shareholder the State does not hesitate to give in to trade-union demands, thus undermining the position of company management. This situation has given rise to a series of provisions for regulating trade-union relations that has accumulated over time without a transparent and stable agreement being put in place to regulate staffing levels and costs with a view to preventing further industrial unrest. The author concludes that in the transport sector the political actor has played a major role in undermining company management, laying down objectives that are incompatible with the running of the company. It is argued that industrial relations in the company should be based on constructive bargaining between the social partners in the pursuit of objectives suitable for a company operating on the open market.

Sergio Maria Macciò *Il sistema delle relazioni industriali nel settore ferroviario: l'evoluzione nel gruppo FS*

Riassunto – *Il sistema delle relazioni industriali nel settore ferroviario: l'evoluzione nel gruppo FS* – L'A. muove nella propria indagine dalla constatazione che il sistema di relazioni industriali attualmente applicato nel gruppo FS è frutto della complessa trasformazione delle Aziende del gruppo a seguito della liberalizzazione del settore che, tuttavia, resta ancora oggi rappresentato da tali aziende quasi interamente. In particolare l'A. individua le due tappe fondamentali di tale evoluzione: la prima rappresentata dal contratto nazionale FS, solo apparentemente coerente con l'impianto del Protocollo del 1993, la seconda da Ccnl di settore nel 2003, passando per le tappe intermedie del «Patto di Natale» e dell'accordo del 1999 relativo alla individuazione dei servizi minimi essenziali. Il contratto nazionale FS soffriva ancora, secondo l'A., del retaggio e della impostazione del sistema storico di relazioni industriali del settore fortemente condizionato, nelle dinamiche sindacali, dalla prospettiva dell'intervento pubblico. In tale quadro il rischio al Protocollo del 1993 non si era tradotto in un mutamento effettivo che si profila, invece, con l'accordo del 1999, improntato ad un risanamento del gruppo, e che si consolida con la stipulazione nel 2003 del primo Ccnl di settore i cui assetti appaiono coerenti con quelli consueti dei settori dell'industria privata e dei servizi. All'esito di tale indagine, ribadita la rilevanza dell'evoluzione sopra descritta e dei condizionamenti che ne sono derivanti per interpretare il sistema attuale, l'A. auspica un completamento del percorso verso l'obiettivo di dare al settore del trasporto ferroviario italiano un unico Ccnl di riferimento.

Summary – *Industrial relations in the railway sector: developments in the FS group (Article in Italian)* – The author takes as his starting point the fact that the industrial relations system currently adopted by the FS (Ferrovie dello Stato) reflects the complex transformation of the group following the liberalisation of the sector, which still consists almost entirely of companies in the group. In particular, the author identifies the two main phases in this evolution: the first consists of the national agreement for FS workers, that is only superficially in line with the Protocol of 1993, and the second consists of the national collective agreement for the sector of 2003, by way of the intermediate phases of the «Christmas Agreement» and the 1999 agreement intended to define minimum levels of service. The author argues that the FS national agreement suffered from the influence of the traditional system of industrial relations in the sector, with a key role in trade union relations played by the expectation of government intervention. In this connection the implementation of the Protocol of 1993 did not lead to any effective change, unlike the agreement of 1999, that was intended to revive the fortunes of the group, leading to the first national collective agreement for the railway industry in 2003. This agreement was characterised by an approach similar to that adopted in the private sector and the service industries. In concluding the paper, the author highlights the significance of the developments outlined, and their implications for interpreting the system, and argues for the need to complete the transition towards the objective of concluding a national collective agreement for the Italian rail network as a whole.

Alberto Russo *La nuova legge francese sull'esercizio del diritto di sciopero nei trasporti pubblici terrestri*

Riassunto – *La nuova legge francese sull'esercizio del diritto di sciopero nei trasporti pubblici terrestri* – L'A. analizza la nuova legge francese sul dialogo sociale e la continuità di servizio nei trasporti pubblici terrestri. La nuova disciplina, entrata in vigore nel 22 agosto 2007, intende prevenire il conflitto attraverso il dialogo sociale e fissa, laddove lo sciopero non possa essere evitato, precise disposizioni al fine di assicurare un servizio minimo agli utenti del servizio. Per comprendere appieno i contenuti della riforma l'A. provvede a tracciare sinteticamente, in via preliminare, il quadro giuridico del diritto di sciopero in Francia, successivamente, delineati i contenuti della nuova legge, svolge alcune considerazioni conclusive sul profilo del monopolio dei sindacati rappresentativi sulla scorta delle indicazioni provenienti dal *Conseil Constitutionnel*.

Summary – *The new franch law on the exercise of the right to strike in land-based public transport services (Article in Italian)* – This paper analyses the new law in France on social dialogue and the continuity of service in land-based public transport. The new law, that came into effect on 22 August 2007, is intended to prevent conflict by means of social dialogue, providing detailed provisions to safeguard a minimum level of service when industrial action becomes unavoidable. In order to provide a comprehensive view of the contents of the reform the author provides an overview of the legal framework governing the right to strike in France, followed by a discussion of the new law, and an examination of the monopoly of the representative trade unions on the basis of the case law of the *Conseil Constitutionnel*.

Interventi

Valeria Filì *Il lavoro marittimo alla ricerca del difficile equilibrio tra tutela della concorrenza e diritti dei lavoratori*

Riassunto – *Il lavoro marittimo alla ricerca del difficile equilibrio tra tutela della concorrenza e diritti dei lavoratori* – Nel presente saggio, l'A. descrive la possibile portata della convenzione OIL n. 186/2006 sul lavoro marittimo. Vengono richiamati gli aspetti di specialità che sempre hanno caratterizzato la disciplina del lavoro marittimo rispetto al lavoro «comune», quanto alla sua genesi e alle finalità perseguite, vale a dire l'esigenza di raggiungere un equilibrio tra sicurezza della navigazione e diritti dei lavoratori del mare. La globalizzazione dei mercati e l'internazionalizzazione della flotta hanno portato ad affiorare l'ulteriore esigenza di tutelare la capacità concorrenziale degli armatori occidentali nel mercato globale. Il lavoro marittimo, come tradizionalmente nel passato, si pone inoltre come laboratorio per la sperimentazione, da parte delle istituzioni internazionali e comunitarie, di interventi atti a plasmare il mercato del lavoro mondiale come «*level playing field*». Questa convenzione rappresenta certamente, dal punto di vista dogmatico, una tappa significativa verso una apprezzabile, e ormai chiaramente delineata, tendenza alla uniformità internazionale di normative che riguardano i diritti sociali, costituendo anche l'occasione per introdurre in modo geograficamente omogeneo un plafond minimum di tutele per i lavoratori marittimi. Si è però posto in capo allo Stato un generico obbligo di assicurare l'attuazione dei principi fondamentali e la realizzazione dei diritti sociali previsti nella convenzione con lo strumento ritenuto più adatto per il proprio ordinamento interno. A questo proposito, l'A. sottolinea i limiti genetici e le difficoltà funzionali per l'inesistenza di poteri coercitivi in capo all'OIL e quindi alle conseguenti difficoltà di dare effettività alle singole disposizioni.

Summary – *Maritime workers and the attempt to strike a balance between safeguarding competition between shipowners and the recognition of workers' rights (Article in Italian)* – This paper poses the question of the possible impact of ILO Convention no. 186/2006 relating to maritime workers. In this connection mention is made of the specialised aspects that have always characterised the regulation of maritime work compared to land-based employment: the need to strike a balance between safety in navigation and the rights of workers at sea. Alongside these traditional factors there is also a need to safeguard competition between Western shipowners in relation to the globalisation of markets and the internationalisation of their fleets. In this connection it is argued that maritime work can provide an opportunity for experimentation, on the part of international and EU institutions, in terms of measures aiming to reshape the global labour market as a «level playing field». In this perspective, the convention under examination may be seen as a significant contribution to an appreciable and clearly delineated tendency towards the international standardisation of norms regulating social rights, providing the conditions for the introduction of a geographically homogeneous floor of rights for maritime workers. In terms of its effectiveness, however, it is argued that as a result of the implementation of the convention by means of domestic legislation these objectives have resulted in a generic obligation to ensure the application of the fundamental principles and the social rights laid down in the convention. The author highlights the structural limits and the functional difficulties in pursuing these objectives in the absence of any powers of enforcement on the part of the ILO, with all the ensuing consequences in terms of the application of the various measures foreseen.

Relazioni industriali e Risorse Umane

Gaetano Zilio Grandi *Un nuovo 23 luglio per il diritto del lavoro e le relazioni industriali italiane. Ritorno al passato o ponte per il futuro?*

Riassunto – *Un nuovo 23 luglio per il diritto del lavoro e le relazioni industriali italiane. Ritorno al passato o ponte per il futuro?* – L'A., premesse alcune considerazioni di contesto circa il clima culturale e politico entro cui è maturato il Protocollo del 23 luglio 2007, e tenuto come parametro ideale di confronto il Protocollo Ciampi del 23 luglio 1993, analizza specificatamente i contenuti dell'accordo. Rileva, in particolare, come tali contenuti solo parzialmente prendano atto del necessario superamento di logiche frenanti con riguardo al sistema pensionistico e confermino sostanzialmente buona parte delle linee di sviluppo della regolazione del mercato del lavoro proposte e introdotte dal precedente Governo, mentre resta trascurato il profilo centrale relativo ai problemi imposti dal settore pubblico e dai suoi costi. All'esito di tale analisi l'A. rileva come il Protocollo intervenga sul contesto generale per rispondere a necessità economiche in un irrisolto confronto tra slanci riformisti e arresti conservatori, ma sia comunque in grado di offrire alcuni punti saldi quali la conferma della logica di uno Statuto dei lavori come plafond minimo di tutele «nel» mercato e la prospettiva della flessibilità negoziata in linea con le indicazioni europee in tema di flexicurity. In conclusione, l'A., richiamato il contesto del dibattito politico successivo alla firma dell'accordo, si interroga sui relativi possibili sviluppi a fronte di una ravvisata alternativa tra valorizzazione delle prospettive reali di riforma e condizionamenti dell'approccio politico e successivamente finanziario ai problemi del mondo del lavoro.

Summary – *A new agreement concluded on 23 July for Italian labour law and industrial relations. A return to the past or a bridge towards the future? (Article in Italian)* – This paper begins with an examination of the cultural and political climate in which the (tripartite) Protocol of 23 July 2007 was concluded, making a comparison with the Ciampi Protocol of 23 July 1993, and puts forward an analysis of the provisions of the agreement. It is argued that these provisions only partially reflect the need to overcome regressive tendencies with regard to pension reform, and substantially confirm the labour market regulation policies proposed and introduced by the previous Government (2001-2006), but fail to tackle the critical factors arising in the public sector, especially with regard to cost. This analysis leads the author to argue that the Protocol intervenes at a general level to respond to economic needs in a still unresolved conflict between pressures for reform and conservative tendencies, while upholding certain principles such as that of a minimum floor of rights in the market and prospects for negotiated flexibility in line with EU recommendations on flexicurity. In conclusion, the author outlines the political debate following the signing of the agreement, and examines possible future developments in terms of an alternative between the chances of real reform and the effects of political and financial pressures in dealing with labour market problems.

Nicola Benedetto, Francesca Devescovi *Il lavoro nei call center: il caso Vodafone*

Riassunto – *Il lavoro nei call center: il caso Vodafone* – Gli AA. offrono una disamina dell'articolato sistema Vodafone di organizzazione dei call center, inquadrandolo nell'ambito della complessiva organizzazione aziendale. Dopo una breve illustrazione dei risultati del gruppo Vodafone e di Vodafone Italia, gli AA. si occupano della strategia imprenditoriale, basata sulla soddisfazione del cliente, e del ruolo giocato in tal senso dalle strutture di call center. Sono quindi descritte la distribuzione geografica dei call center e la loro configurazione organizzativa. Segue la considerazione, centrale nel discorso degli AA., del concetto di «flessibilità» e della sua importanza per il successo dell'impresa, tenendo presente la distinzione tra «flessibilità» e «precarietà»: come deve essere evitata quest'ultima, in termini di non stabilità del posto di lavoro, così va assicurata quella, declinata sul piano degli orari di lavoro, ed in genere di percorsi di carriera il più possibile personalizzati. È poi menzionato il progetto Contact, appositamente varato per migliorare il sistema dei call center, ed è per sommi capi spiegata la strategia formativa adottata in Vodafone. Gli AA. passano in seguito ad enumerare gli ulteriori strumenti utilizzati per accrescere la professionalità dei dipendenti, quali il performance *dialogue*, per definire obiettivi e piani di sviluppo del personale, e l'innovativo *upward feedback* (valutazione da parte dei collaboratori delle competenze gestionali dei propri superiori). Gli AA. concludono parlando in breve dell'*employee survey*, con cui, a cadenza biennale, si misura il clima aziendale in tutte le società del gruppo Vodafone, e sottolineano infine l'importanza del plus conferito ad un'impresa da strutture, come possono essere i call center, davvero flessibili ed efficienti, nell'ottica della «cultura dell'eccellenza».

Summary – *Employment in call centers: the case of Vodafone (Article in Italian)* – This paper provides an overview of the organisation of Vodafone call centers, placing it in the context of the company as a whole. After a brief account of the performance of the Vodafone group and Vodafone Italia, the authors examine the entrepreneurial strategy, based on customer satisfaction, and the role played in this connection by call centers. An overview is then provided of the geographical distribution of the call centers and their

organisational structure. The authors then consider the fundamental concept of «flexibility» and its importance for the success of the business, making a distinction between «flexible» and «precarious» work, arguing for the need to avoid precarious employment, in terms of lack of stability, while providing safeguards in terms of working hours and career prospects. The paper also considers the Contact project, designed to improve the system of call centers, and provides an outline of the training strategies adopted by Vodafone. The authors then examine the range of measures adopted to enhance the professional skills of the employees, such as performance dialogues, intended to define objectives and personal development goals, and the innovative system of upward feedback (by which the employees provide an assessment of the managerial capacities of those running their departments). The authors conclude with an overview of employee surveys, by which an assessment is carried out of the working environment or climate in all the companies of the Vodafone group every two years, and underline the importance of flexibility and efficiency in call centers, with a view to promoting a «culture of excellence».