4
2006

Diritto delle Relazioni Industriali

ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE
Il rinnovamento delle relazioni industriali tra proposte di riforma e bilateralismo
RICERCHE
Il mobbing *nella esperienza comparata*

INTERVENTI
L'iniziativa legislativa sul mercato del lavoro (1991-2001)
Tre anni di Legge Biagi: bilancio e prospettive

RELAZIONI INDUSTRIALI
La crisi delle relazioni industriali tra prassi e teoria

GIURISPRUDENZA ITALIANA
Condotta antisindacale e violazione di accordo collettivo
Dimissioni del lavoratore e tutela dell'investimento formativo della impresa
Trattenute sindacali tra cessione del credito e delegazione di pagamento
Immutabilità della contestazione disciplinare e idoneità dei nuovi addebiti a ledere il diritto di difesa del lavoratore

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
Apprendistato professionalizzante nel settore del credito
Contratti di inserimento e disoccupazione femminile
Buone prassi negli strumenti di formazione continua
Modifiche al processo del lavoro e dati sulla litigiosità nazionale

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO
L'azione delle parti sociali europee verso gli obiettivi di Lisbona
Trasferimento di impresa e contratto collettivo applicabile
Trasferimento d'impresa e trasferimento dei mezzi di produzione

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO
Brasile – Il diritto di sciopero nei servizi pubblici
Germania – Recenti orientamenti della giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht
Regno Unito – Lavori occasionali e continuità dell'impiego
Regno Unito – Problemi qualificatori del lavoro tramite agenzia

Giuffrè Editore N. 4/XVI - 2006

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)

Rivista di
ADAPT - FONDAZIONE
"MARCO BIAGI"

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

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

Direttore

Tiziano Treu

Vice Direttore responsabile

Michele Tiraboschi (tiraboschi@unimo.it)

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, Mariella Magnani, 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*), Alessandro Boscati, William Bromwich (*revisore linguistico*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Michele Colucci, Luisa Corazza, Maurizio Del Conte, Marco Ferraresi, Maria Rita Iorio, Michele Lepore, Giuseppe Ludovico, Stefano Malandrini, Mirta Marando, Giuseppe Mautone, Marina Mobiglia, Flavia Pasquini, Paolo Pennesi, Salvatore Pirrone, Pierluigi Rausei, Paolo Reboani, Alberto Russo, Olga Rymkevitch, Fabrizia Santini, Iacopo Senatori, Carlotta Serra (*coordinatore*), Lucia Silvagna, Silvia Spattini, Silvia Tozzoli.

Segreteria di Redazione

Alessandro Corvino, Laura Magni (*responsabile*), Niccolò Persico, Vincenzo Salerno (*IT Manager*)

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 2056742; Fax +39 059 2056743
Indirizzo e-mail: *csmb@unimo.it* – Indirizzo internet: *http://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 dal Direttore che si avvale anche del Comitato Editoriale Internazionale.

SOMMARIO - n. 4/2006

Ricerche: ***Il rinnovamento delle relazioni industriali tra proposte di riforma e bilateralismo***

PAOLO SESTITO *Perché e come decentrare la struttura della contrattazione in Italia*. 941

PIETRO ICHINO *Che cosa non funziona nella centralizzazione del nostro sistema della contrattazione collettiva*. 950

ALESSANDO BRIGNONE *La riforma degli assetti contrattuali e la tutela del potere d'acquisto dei salari. Spunti di riflessione per un dibattito sempre aperto*. 957

MARIELLA MAGNANI *La rappresentanza degli attori sindacali: serve una legge? Spunti di riflessione*. 967

GIUSEPPE COLAVITTI *La natura giuridica della rappresentanza sindacale. Un "passo indietro" nel dibattito sull'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione*. 976

CLARA ENRICO *La rappresentanza degli attori sindacali: riflessioni sul caso francese*. 993

ANGELO REGINELLI *Gli enti bilaterali nella riforma del mercato del lavoro: un primo bilancio*. 1002

MARCO LAI *Appunti sulla bilateralità*. 1020

ANTONIO VALLEBONA *Gli enti bilaterali: un seme di speranza da salvaguardare*. 1043

Ricerche: ***Il mobbing nell'esperienza comparata***

ALBERTO RUSSO *Il* mobbing *tra esigenze preventive e tecniche risarcitorie. Profili comparati*. 1051

NICOLA GHIRARDI *Esperienza e prospettive nel Regno Unito*. 1074

Interventi

DOMENICO GAROFALO *L'iniziativa legislativa in tema di mercato del lavoro nel decennio 1991-2001*. 1087

MICHELE TIRABOSCHI *Tre anni di Legge Biagi: bilancio e prospettive*. 1097

Relazioni industriali e Risorse umane

BRUCE E. KAUFMAN *Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*. 1107

Osservatorio di giurisprudenza italiana

LISA AMORIELLO Pacta sunt servanda*: ancora un caso di condotta antisindacale per violazione di accordo collettivo* (nota Trib. Roma 26 maggio 2005) . . 1137

VALENTINA FORTI *Il riconoscimento dell'indennità di maternità anche al padre libero professionista affidatario in preadozione di un minore* (nota a C. Cost. 11-14 ottobre 2005 n. 385). 1139

DANIELE CIRIOLI *Limitazioni alla facoltà di recesso del lavoratore e tutela dell'investimento formativo dell'impresa* (nota a Cass. 7 settembre 2005 n. 17817). 1143

SABRINA MONEGHINI *Indennità supplementare per i dirigenti dell'industria e licenziamento adottato dall'impresa in Amministrazione Straordinaria successivamente posta in liquidazione* (nota a Cass. 13 luglio 2005 n. 14769). . . . 1147

NELLY VASCELLO *Le Sezioni Unite sulle trattenute sindacali, tra cessione del credito e delegazione di pagamento* (nota a Cass., sez. un., 21 dicembre 2005 n. 28269). 1150

MARINA MOBIGLIA *Applicazione del principio della immutabilità della contestazione disciplinare sulla base della concreta idoneità dei nuovi addebiti a ledere il diritto di difesa del lavoratore* (nota a Cass. 13 giugno 2005 n. 12644). 1156

ANDREA MORONE *Gli indici rivelatori dell'interposizione illecita in riferimento all'appalto d'opera* (nota a Cass. 19 luglio 2005 n. 15166). 1158

Un ulteriore caso di estensione dei «diritti sociali della famiglia» ad opera della Corte Costituzionale (nota a C. Cost. 8-16 giugno 2005 n. 233). 1141

Violazione degli obblighi di informazione in caso di trasferimento d'azienda: antisindacalità della condotta e relative conseguenze (nota a Trib. Benevento 26 settembre 2005 n. 3187). 1160

Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva

GIANCARLO DURANTE *Apprendistato professionalizzante nel settore del credito: l'attuazione in Molise*. 1165

MAURO PARISI *Certificazione dei contratti e ispezione del lavoro. Una riflessione dopo il Protocollo d'intesa del 24 marzo 2006 tra Welfare e Ordine dei Consulenti del lavoro*. 1170

LUISA CORAZZA *Contratti di inserimento e disoccupazione femminile. Commento al decreto del Ministro del lavoro 17 novembre 2005*. 1177

STEFANIA COCCETTI, DOMENICO PUTRELLA *Buone prassi negli strumenti di formazione continua: il progetto Fiat Auto*. 1181

MAURIZIO QUARTA *Flessibilità e lavoro manageriale: le soluzioni offerte dal* temporary management. 1187

GIAMPIERO FALASCA *La regolamentazione regionale del mercato del lavoro e dell'apprendistato: il caso della Regione Marche*. 1200

ISABELLA SPANÒ *Il nuovo reimpiego "assistito" per i lavoratori ultracinquantenni*. 1206

GRAZIANO GAZZARRI *Inserimento lavorativo esterno di soggetti detenuti condannati a lunghe pene detentive: l'esperienza del Centro per l'impiego di Volterra*. 1211

ANTONIO BELSITO *Controversie di lavoro e previdenziali: impressioni sui dati Istat concernenti la litigiosità nel territorio nazionale*. 1213

ALESSANDRO CORVINO *Le modifiche al processo del lavoro nel d.lgs. 2 febbraio 2006 n. 40*. 1219

Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro

FEDERICA FRANCIOSI *Il nuovo piano d'azione delle parti sociali europee per raggiungere gli obiettivi di Lisbona* (nota a ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP, *Work Programme of the European Social Partners 2006-2008*, 23 marzo 2006). 1227

ROBERTO COSIO *Trasferimento di imprese e contratto collettivo applicabile: le precisazioni della Corte di Giustizia* (nota a C. Giust. 9 marzo 2006 in causa C-499/04). 1230

RAFFAELE GAROFALO *Trasferimento d'impresa e trasferimento dei mezzi di produzione* (nota a C. Giust. 15 dicembre 2005, cause riunite C-232/04 e C-233/04). 1234

Osservatorio internazionale e comparato

YONE FREDIANI *Brasile – L'esercizio del diritto di sciopero nelle attività essenziali e nei servizi pubblici*. 1243

CLARA ENRICO (a cura di) *Francia – Per un dialogo tra le parti sociali efficace e legittimo: rappresentatività e finanziamento delle organizzazioni professionali e sindacali*. 1246

RAFFAELLO SANTAGATA *Germania – Recenti orientamenti della giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht (2004-2006)*. 1252

ANNE DAVIES *Regno Unito – Lavori occasionali e continuità dell'impiego: riflessioni sul caso* Cornwall County Council *v*. Prater. 1264

CHIARA BIZZARRO *Regno Unito – Problemi qualificatori del lavoro tramite agenzia*. 1269

INDICE ANALITICO

Apprendistato

- Decreto ministeriale 10 ottobre 2005 [**1170**] (con nota di G. DURANTE).
- Interpello 24 marzo 2006, n. 2732, in materia di apprendistato professionalizzante [**1166**] (con nota di G. DURANTE).
- Delibera della Giunta Regione Molise 19 dicembre 2005 n. 1845 [**1168**] (con nota di G. DURANTE).
- Accordo di rinnovo del Ccnl per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali 12 febbraio 2005 [**1166**] (con nota di G. DURANTE).

Brasile

- Legge 28 giugno 1989, n. 7783 – *Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências* [**1243**] (con nota di Y. FREDIANI).

Certificazione

- Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 [**1171**] – Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 [**1173**] – Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251 [**1174**] – Legge 23 dicembre 2005, n. 233 (Legge finanziaria 2006) [**1171**] (con nota di M. PARISI).
- Protocollo d'intesa Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro in tema di certificazione, 24 marzo 2006 [**1170**] – Protocollo d'intesa Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro in tema di interpello, 8 marzo 2006 [**1172**] (con nota di M. PARISI).

Condotta antisindacale

- Gruppo di imprese – Procedura di mobilità – Accordo collettivo avente ad oggetto la valutazione congiunta con le OO.SS. delle modalità di riallocazione di parte delle eccedenze – Riorganizzazione unilaterale del datore all'interno del gruppo – Sussistenza (Trib. Roma 26 maggio 2005, con nota di L. AMORIELLO) [**1137**].

Congedi parentali

- Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale. Disabile – Fratelli o sorelle conviventi – Diritto al congedo straordinario per l'assistenza – Fruizione consentita nel solo caso di scomparsa dei genitori e non anche per inabilità totale degli stessi – Irragionevolezza e lesione del principio di eguaglianza – Illegittimità costituzionale *in parte qua* – D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 42, comma 5 – Costituzione, art. 3 (C. Cost. 8-16 giugno 2005 n. 233) [***1141***].

– Maternità – Lavoro (tutela del) – Liberi professionisti – Indennità di maternità in caso di minori adottati o in affidamento preadottivo nei primi tre mesi dall'ingresso in famiglia – Limitazione alla madre adottiva, con esclusione del padre adottivo – Ingiustificata disparità di trattamento tra figure genitoriali e fra lavoratori autonomi e lavoratori dipendenti – Violazione del principio di tutela della famiglia e del minore – Illegittimità costituzionale *in parte qua* (C. Cost. 11-14 ottobre 2005 n. 385, con nota di V. FORTI) [**1139**].

Contratto di inserimento

– Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 [**1177**] – Legge 14 maggio 2005, n. 80 [**1179**] (con nota di L. CORAZZA).

– Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 17 novembre 2005 [**1177**] (con nota di L. CORAZZA).

– Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 21 luglio 2004, n. 31 [**1178**] (con nota di L. CORAZZA).

– Circolare Inps 16 marzo 2004, n. 51 [**1178**] – Circolare Inps 19 maggio 2006, n. 74 [**1178**] (con nota di L. CORAZZA).

Dialogo sociale

– ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP, *Work Programme of the European Social Partners 2006-2008*, 23 marzo 2006 [**1227**] (con nota di F. FRANCIOSI).

Dimissioni

– Limiti convenzionali all'esercizio della facoltà di recesso da parte del lavoratore (es: pattuizione di una garanzia di durata minima del rapporto di lavoro) – Contrarietà a principi o norme dell'ordinamento giuridico – Esclusione – Legittimità Sussistenza – Fattispecie (Cass. 7 settembre 2005 n. 17817, con nota di D. CIRIOLI) [**1143**].

Dirigenti

– Licenziamento – Accordo collettivo 16 maggio 1985 per i dirigenti di aziende industriali – Licenziamento di dirigente da parte di impresa in Amministrazione Straordinaria – Licenziamento adottato dopo oltre sei anni dall'inizio dell'Amministrazione Straordinaria, conclusasi con l'accertata impossibilità di proseguire nell'attività produttiva – Diritto del dirigente licenziato all'indennità supplementare – Sussistenza (Cass. 7 settembre 2005 n. 17817, con nota di S. MONEGHINI) [**1147**].

– Licenziamento – Accordo collettivo 16 maggio 1985 per i dirigenti di aziende industriali – Licenziamento di dirigente da parte di impresa in Amministrazione Straordinaria – Licenziamento adottato dopo oltre sei anni dall'inizio dell'Amministrazione Straordinaria, conclusasi con l'accertata impossibilità di proseguire nell'attività produttiva – Diritto del dirigente licenziato all'indennità supplementare – Sussistenza (Cass. 13 luglio 2005 n. 14769, con nota di S. MONEGHINI) [**1147**].

Diritti sindacali

- Contributi sindacali – Delega al datore di lavoro per versamento contributi sindacali ad associazione sindacale non firmataria del contratto collettivo – Qualificazione giuridica (cessione del credito) – Rifiuto del datore di procedere al versamento – Condotta antisindacale – Sussistenza (Cass., sez. un., 21 dicembre 2005 n. 28269, con nota di N. VASCELLO) [**1150**].

Francia

- RAPHAËL HADAS-LEBEL (a cura di), *Pour un dialogue social efficace et légitime: Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*, rapporto presentato al Primo Ministro, maggio 2006 [**1246**] (con nota di C. ENRICO).

Germania

- Bundesarbeitsgericht, sentenza 18 maggio 2004, 9 AZR 319/03 [**1252**] (con nota di R. SANTAGATA).
- Bundesarbeitsgericht, sentenza 24 giugno 2004, 6 AZR 383/03 [**1252**] (con nota di R. SANTAGATA).
- Bundesarbeitsgericht, sentenza 20 luglio 2004, 9 AZR 626/03 [**1252**] (con nota di R. SANTAGATA).
- Bundesarbeitsgericht, sentenza 12 gennaio 2005, 5 AZR 364/04 [**1252**] (con nota di R. SANTAGATA).
- Bundesarbeitsgericht, sentenza 23 marzo 2005, 4 AZR 203/04 [**1252**] (con nota di R. SANTAGATA).
- Bundesarbeitsgericht, sentenza 27 maggio 2005, 6 AZR 129/03 [**1252**] (con nota di R. SANTAGATA).
- Bundesarbeitsgericht, sentenza 7 luglio 2005, 2 AZR 581/04 [**1252**] (con nota di R. SANTAGATA).
- Bundesarbeitsgericht, sentenza 31 agosto 2005, 5 AZR 517/04 [**1252**] (con nota di R. SANTAGATA).
- Bundesarbeitsgericht, sentenza 14 dicembre 2005, 4 AZR 536/04 [**1252**] (con nota di R. SANTAGATA).
- Bundesarbeitsgericht, sentenza 2 marzo 2006, 8 AZR 124/05 [**1252**] (con nota di R. SANTAGATA).
- R. SANTAGATA (a cura di), *Recenti orientamenti della giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht in tema di diritto sindacale (2004-2006)*. Massime e testi integrali delle sentenze, novembre 2006 [**1252**] (con nota di R. SANTAGATA).
- R. SANTAGATA (a cura di), *Recenti orientamenti della giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht in tema di rapporto di lavoro (2004-2006)*. Massime e testi integrali delle sentenze, novembre 2006 [**1252**] (con nota di R. SANTAGATA).

Istruzione e formazione

- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, ITALIA LAVORO S.P.A. (a cura di), *Progetto Fiat Auto – Formazione per l'Occupabilità. Politiche attive del lavoro e salvaguardie sociali*, Roma, gennaio 2005 [**1181**] (con nota di S. COCCETTI, D. PUTRELLA).
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, ITALIA LAVORO S.P.A., *Progetto Fiat: sempre più lavoratori coinvolti nella formazione*, Roma, 13 ottobre 2005 [**1181**] (con nota di S. COCCETTI, D. PUTRELLA).
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (a cura di), *Rapporto 2005 sulla formazione continua in Italia*, 2005 [**1182**] (con nota di S. COCCETTI, D. PUTRELLA).

Lavoro (organizzazione del)

- Disegno di legge presentato il 12 novembre 2004, n. 5421 [**1194**] (con nota di M. QUARTA).
- Legge Regione Friuli Venezia Giulia 4 marzo 2005, n. 4 [**1194**] (con nota di M. QUARTA).

Mercato del lavoro

- Legge 29 aprile 1949, n. 264 [**1208**] (con nota di I. SPANÒ) – Legge 5 agosto 1978, n. 468 [**1209**] (con nota di I. SPANÒ) – Legge 23 luglio 1991 n. 223 [**1207**] (con nota di I. SPANÒ) – Legge 17 maggio 1999, n. 144 [**1209**] (con nota di I. SPANÒ) – Decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 [**1208**] (con nota di I. SPANÒ) – Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 [**1200**; **1207**] (con nota di G. FALASCA e con nota di I. SPANÒ) – Legge 23 agosto 2004, n. 243 [**1207**] (con nota di I. SPANÒ) – Decreto legge 5 ottobre 2004, n. 249 (convertito con modifiche nella legge 3 dicembre 2004, n. 291) [**1208**] (con nota di I. SPANÒ) – Decreto legge 6 marzo 2006, n. 68 (convertito con modifiche nella legge 24 marzo 2006, n. 127) [**1206**] (con nota di I. SPANÒ) – Decreto legge 3 aprile 2006, n. 136 (convertito senza modifiche nella legge 1° giugno 2006, n. 202) [**1207**] (con nota di I. SPANÒ).
- Legge regionale Marche 25 gennaio 2005, n. 2 [**1200**] (con nota di G. FALASCA) – Legge regionale Marche 10 febbraio 2006, n. 4 [**1201**] (con nota di G. FALASCA).
- Delibera Giunta della Regione Marche 1° agosto 2005, n. 976 [**1202**] (con nota di G. FALASCA) – Delibera della Giunta Regionale delle Marche 27 settembre 2005, n. 1113 [**1202**] (con nota di G. FALASCA).
- Sentenza della Corte Costituzionale 28 gennaio 2005, n. 50 [**1201**] (con nota di G. FALASCA).

Processo del lavoro

- Legge 11 agosto 1973, n. 533 [**1277**] (con nota di A. BELSITO) – Legge 23 marzo 1981, n. 91 [**1217**] (con nota di A. BELSITO) – Decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 [**1215**] (con nota di A. BELSITO) – Decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396 [**1215**] (con nota di A. BELSITO) – Decreto legislativo 19 febbraio 1998, n. 51 [**1214**] (con nota di A. BELSITO) – Decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 [**1215**] (con nota di A. BELSITO) – Decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387 [**1215**] (con

nota di A. BELSITO) – Decreto legislativo 3 marzo 2001, n. 165 [**1216**; **1221**] (con nota di A. BELSITO e con nota di A. CORVINO) – Legge 14 febbraio 2003, n. 30 [**1218**] (con nota di A. BELSITO) – Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 [**1218**] (con nota di A. BELSITO) – Decreto legge 14 marzo 2005, n. 35 [**1219**] (con nota di A. CORVINO) – Legge 14 maggio 2005, n. 80 [**1218**] (con nota di A. CORVINO) – Legge 23 dicembre 2005, n. 266 [**1218**] (con nota di A. BELSITO) – Decreto legislativo 2 febbraio 2006, n. 40 [**1217**; **1218**] (con nota di A. BELSITO e con nota di A. CORVINO).

- Cassazione 20 marzo 2006 n. 6148 [**1120**] (con nota di A. CORVINO) – Cassazione 15 marzo 2006 n. 5637 [**1120**] (con nota di A. CORVINO) – Cassazione 7 marzo 2006 n. 4849 [**1120**] (con nota di A. CORVINO).
- CONSIGLIO DEI MINISTRI, *Relazione illustrativa dello schema di decreto legislativo attuativo della legge delega n. 80/2005*, 15 luglio 2005 [**1221**] (con nota di A. CORVINO) – CGIL-UFFICIO GIURIDICO (a cura di), *Controversie di lavoro prima dell'art. 420 c.p.c.*, Roma, 7 marzo 2006 [**1222**] (con nota di A. CORVINO) – ISTAT (a cura di), *Le cause di lavoro, previdenza e assistenza in Italia – anni 2000-2004*, Roma, 16 maggio 2006 [**1213**] (con nota di A. BELSITO).

Provvedimenti disciplinari

- Principi di specificità della contestazione preventiva dell'addebito e di immutabilità dei fatti contestati – Contenuto – Modificazione della contestazione relativamente a circostanze prive di valore identificativo della fattispecie disciplinare contestata e non idonee a incidere sulla identificazione e gravità della stessa – Compatibilità (Cass. 13 giugno 2005 n. 12644, con nota di M. MOBIGLIA) [**1155**].

Rapporti interpositori

- Appalto di manodopera – Divieto di interposizione – Configurabilità – Presupposti (Cass. 19 luglio 2005 n. 15166, con nota di A. MORONE) [**1158**].

Regno Unito

- England and Wales Court of Appeal (Civil Division), *McMeechan* v. *Secretary of State for Employment*, riferimenti: 1563/1995/B [**1269**] (con nota di C. BIZZARRO).
- England and Wales Court of Appeal (Civil Division), *Franks* v. *Reuters* [2003] EWCA Civ 417 [**1269**] (con nota di C. BIZZARRO).
- England and Wales Court of Appeal (Civil Division), *Dacas* v. *Brook Street Bureau (UK) Ltd*, [2004] EWCA Civ 217 [**1269**] (con nota di C. BIZZARRO).
- England and Wales Court of Appeal (Civil Division), *Cable&Wireless Plc* v. *Mr P Muscat*, [2006] EWCA Civ 220 [**...**] (con nota di C. BIZZARRO).
- England and Wales Court of Appeal (Civil Division), *Cornwall County Council* v. *Mrs Margaret Prater*, [2006] EWCA Civ 102 [**1264**] (con nota di A. DAVIES).
- Employment Appeal Tribunal, *McMeechan* v. *Secretary of State for Employment*, appeal n. 1006/1993 [**1269**] (con nota di C. BIZZARRO).
- Employment Appeal Tribunal, *Dacas* v. *Brook Street Bureau (UK) Ltd*, appeal n. 492/2002/SM [**1269**] (con nota di C. BIZZARRO).

- Employment Appeal Tribunal, *Cable&Wireless Plc* v. *Mr P Muscat*, appeal n. 661/2004 [**1269**] (con nota di C. BIZZARRO).
- C. BIZZARRO, *Recenti orientamenti della Court of Appeal e dell'Employment Appeal Tribunal in tema di lavoro tramite agenzia*. Massime e testi integrali delle sentenze, novembre 2006 [**1269**] (con nota di C. BIZZARRO).

Trasferimento d'azienda

- Omessa informazione sindacale preventiva – Condotta antisindacale – Sussistenza (Trib. Benevento 26 settembre 2005) [***1159***].
- Omessa informazione sindacale preventiva – Accertamento della antisindacalità della condotta – Conseguenze – Invalidità del negozio di trasferimento – Esclusione (Trib. Benevento 26 settembre 2005) [***1160***].
- Direttiva n. 2001/23/CE – Art. 1 – Trasferimento d'impresa – Mantenimento dei diritti dei lavoratori – Ambito di applicazione (C. Giust. 15 dicembre 2005, cause riunite C-232/04 e C-233/04, *Nurten Güney-Görres e Gul Demir* c. *Securicor Aviation (Germany) Ltd e Kötter Aviation Security Gmbh & Co. KG*, con nota di R. GAROFALO) [**1234**].
- Trasferimento d'imprese – Direttiva n. 77/187/CEE – Salvaguardia dei diritti dei lavoratori – Contratto collettivo applicabile al cedente ed al lavoratore al momento del trasferimento (C. Giust. 9 marzo 2006 in causa C-499/04, *Hans Werhof* c. *Freeway traffic Gmbh & Co. KG*, con nota di R. COSIO) [**1229**].

ABSTRACTS n. 4/2006

Ricerche

Il rinnovamento delle relazioni industriali tra proposte di riforma e bilateralismo

Paolo Sestito ***Perché e come decentrare la struttura della contrattazione in Italia***

Riassunto - *Perché e come decentrare la struttura della contrattazione in Italia* - Rilevate le spinte contrapposte dal lato del movimento sindacale e dal lato dei datori di lavoro in tema di decentramento contrattuale, l'A. esamina gli assetti disegnati nel 1992-93 ed evidenzia come tali spinte, incidendo su di essi, non garantiscano un equilibrio stabile. Sintetizzato, quindi, il quadro teorico di riferimento relativamente alle implicazioni possibili della struttura della contrattazione e illustrati vantaggi e svantaggi di un sistema decentrato, l'A. perviene alla conclusione che un sistema decentrato di contrattazione risulti attualmente preferibile. A fronte dell'analisi condotta, pertanto, l'A. svolge le proprie considerazioni conclusive con riferimento alle proposte formulate per perseguire l'obiettivo di un sistema contrattuale maggiormente decentrato.

Summary - *Why and how to decentralise bargaining in Italy (Article in Italian)* - This paper examines the opposing requirements of the trade-union movement on the one hand and the employers on the other in relation to decentralised bargaining in Italy, providing an overview of the bargaining procedures laid down in 1992-93, and underlining the fact that within this framework the pressures exerted by the two sides give rise to instability. After outlining the theoretical frame of reference concerning bargaining structures, and the advantages and disadvantages of collective bargaining, the author comes to the conclusion that a system of decentralised bargaining is to be preferred. On the basis of the analysis provided, the author examines proposals for achieving the objective of a more decentralised bargaining system.

Pietro Ichino ***Che cosa non funziona nella centralizzazione del nostro sistema della contrattazione collettiva***

Riassunto - *Che cosa non funziona nella centralizzazione del nostro sistema della contrattazione collettiva* - L'A., identificata la funzione fondamentale del sindacato quale l'intelligenza collettiva che consente ai lavoratori di valutare la qualità della controparte in relazione al progetto che propone, alle condizioni per realizzarlo e alla ripartizione dei frutti della «scommessa» comune, rileva come il sindacato italiano, nel rivestire a pieno tale ruolo, incontri due ostacoli istituzionali: il ricorrente dissenso tra i sindacati maggiori in un contesto in cui manca un criterio generale di selezione del possibile agente negoziale, le disposizioni che attribuiscono di fatto una inderogabilità *erga omnes* al complesso intero delle disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale. L'A., privilegiando nell'analisi questo secondo profilo, lo esplicita con riferimento alle opportunità che, in mancanza, potrebbero essere realizzate a livello di contrattazione aziendale, sul piano della innovazione organizzativa e quindi della produttività del lavoro, della redditività per chi lo esegue e quale fattore necessario per attrarre investimenti nel mercato globale dei capitali, e a livello di contrattazione territoriale con particolare riferimento alla situazione del Mezzogiorno e del lavoro nero. L'A sottolinea come un assetto quale quello prospettato presuppone, in caso di dissenso tra sindacati, un sistema di selezione della coalizione abilitata a negoziare in deroga al contratto nazionale e rileva, in conclusione, come la derogabilità del contratto collettivo nazionale consentirebbe, coerentemente, tuttavia, con il modello di pluralismo sindacale garantito dall'art. 39,comma 1, Cost., lo sviluppo di un sindacalismo ispirato a idee e modelli diversi da quelli tradizionali delle confederazioni maggiori le quali potrebbero però trovare in questo fenomeno un possibile fattore di rinnovamento.

Summary - *The prospects for decentralised collective bargaining: moving beyond the obstacles in the Italian industrial relations system (Article in Italian)* - This paper argues that the fundamental role of the trade union is to act as the collective consciousness to enable employees to assess the response of employers to their proposals, and notes that in performing this function Italian trade unions have to deal with two institutional obstacles: the recurrent lack of consensus between the leading trade unions in a context in which there is no general criterion for the selection of the bargaining agent, and the provisions that assign an inderogable erga omnes or extension role to national collective agreements. The author places particular emphasis on this *erga omnes* role, and argues that its removal would make it possible to strengthen company-level collective bargaining, resulting in organisational innovation and an increase in labour productivity and profitability, considered to be essential for attracting investment in global capital markets. In addition this would strengthen territorial bargaining, with particular reference to the Mezzogiorno and

black market labour. The author underlines the fact that a scenario of this kind, in the event of disagreement between the unions, there would be a need for a system for selecting the union(s) entitled to act as the bargaining agent in derogation of the national agreement. Finally, the author points out that providing for derogation from the national collective agreement would make it possible, in compliance with the principle of trade union pluralism laid down by Article 39(1) of the Italian Constitution, to develop a trade union movement inspired by ideas and models distinct from those traditionally adopted by the major confederations, which would benefit from the renewal arising from such a reform.

Alessandro Brignone ***La riforma degli assetti contrattuali e la tutela del potere d'acquisto dei salari. Spunti di riflessione per un dibattito sempre aperto***

Riassunto - *La riforma degli assetti contrattuali e la tutela del potere d'acquisto dei salari. Spunti di riflessione per un dibattito sempre aperto* - L'A. affronta il tema relativo alle misure a tutela del potere di acquisto dei salari dalla prospettiva risultante da un'analisi contestuale di questo tema e di quello, connesso, relativo alle prospettive di riforma degli assetti della contrattazione collettiva. L'analisi muove dalla considerazione degli assetti disegnati dal Protocollo del 1993 e delle proposte di riforma formulate dalle Confederazioni maggiori, dal fronte datoriale, dalla vasta letteratura in materia e prosegue con una rassegna delle proposte formulate da economisti e giuslavoristi in tema di possibili misure volte a favorire il recupero del potere d'acquisto dei salari. Successivamente, le proposte esaminate sono valutate in chiave di prospettive di fattibilità con riferimento specifico al contesto politico-sindacale. Sempre sul versante delle misure possibili a tutela del potere d'acquisto dei salari, l'A passa alla considerazione dei possibili interventi di ispirazione governativa distinguendo tra misure che incidono sul costo del lavoro e misure di natura fiscale. All'esito dell'indagine, l'A. conferma l'opportunità di affrontare il tema della tutela del potere d'acquisto dei salari considerando accanto ai profili legati agli assetti contrattuali anche le misure di iniziativa governativa rilevando come tale prospettiva consenta altresì di sganciare il tema dal dibattito politico riportandolo a quello più naturale del dibattito sindacale, di modo che soluzioni di carattere concertativo estese all'attore pubblico possano essere volte esclusivamente al recepimento di soluzioni già formulate sulla base di un ampio consenso.

Summary - *The reform of bargaining structures and the protection of the purchasing power of wages. Discussion points in an ongoing debate (Article in Italian)* - This paper deals with the measures for safeguarding the purchasing power of wages starting from an analysis of the institutional framework and the reform of collective bargaining structures. The author provides an overview of the bargaining structures put in place by the Protocol of 1993 and the reform proposals put forward by the main trade-union confederations, by the employers' associations and in the extensive literature dealing with this issue, and continues with an overview of the proposals drawn up by economists and labour law scholars concerning possible measures for strengthening the purchasing power of wages. Subsequently, the feasibility of the proposals examined is considered with reference to the political and trade-union context. Still with regard to the possible measures for safeguarding income levels, the author considers the proposals put forward by the government, distinguishing between provisions that have an impact on labour costs and fiscal measures. In concluding the author underlines the importance of strengthening the purchasing power of wages, considering not only bargaining structures but also government measures, arguing that such a perspective makes it possible to steer the issue away from the political arena, back towards trade-union activity, so that tripartite bargaining with the participation of government representatives can focus on the implementation of solutions reached on the basis of a broad consensus.

Mariella Magnani ***La rappresentanza degli attori sindacali: serve una legge? Spunti di riflessione***

Riassunto - *La rappresentanza degli attori sindacali: serve una legge? Spunti di riflessione* - L'A., constatata la difficoltà derivante dalla formulazione in termini assoluti dalla domanda circa l'opportunità di una legge sulla rappresentanza sindacale, formulata in termini assoluti, propone come indicazione metodologica necessaria la preliminare corretta impostazione dei problemi posti dall'attuale funzionamento delle relazioni industriali italiane e sviluppa, successivamente, alcune riflessioni al riguardo. Muovendo, quindi, dalla ricostruzione dello stato del relativo dibattito nella fase conclusiva della precedente legislatura, l'A. individua le implicazioni che potrebbero derivare dalla emanazione di tale regolamentazione con riferimento al funzionamento del sistema contrattuale complessivamente inteso, al decentramento contrattuale e al conflitto. All'esito dell'indagine l'A. sottolinea come l'analisi condotta sia preliminare e prescinda, in sé, dalla difficoltà di conciliare, a livello di regolamentazione legale, le due filosofie che attraversano il movimento sindacale italiano, l'alternativa tra rappresentanza elettiva e rappresentanza associativa, tenuto conto del privilegio che l'art. 39 Cost. riserva al modello del sindacato-associazione; una difficoltà questa che potrebbe essere per contro superata per il tramite di auspicabili intese tra gli attori sociali.

Summary - *The representation of trade union actors: is a law required? Discussion points (Article in Italian)* - This paper examines the issues relating to legislative provision for trade union representation, and takes as its starting point the problems arising from the functioning of the Italian industrial relations system today. The analysis continues with a reconstruction of the main points of the debate at the end of the previous legislature, and then considers certain issues relating to the functioning of the bargaining system as a whole, with a view to decentralised bargaining and conflict management. The author underlines the fact that the analysis carried out is preliminary, and does not deal with the problem of conciliating by means of legislative regulation the two philosophies to be found in the Italian trade union movement, the alternative between elective and associated representation, while taking account of the privileges granted to associative trade unionism by Article 39 of the Constitution. This difficulty could be overcome by means of an agreement between the social partners.

Giuseppe Colavitti ***La natura giuridica della rappresentanza sindacale. Un "passo indietro" nel dibattito sull'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione***

Riassunto - *La natura giuridica della rappresentanza sindacale. Un "passo indietro" nel dibattito sull'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione* - L'A. si propone di affrontare la questione della rappresentanza sindacale da una prospettiva giuspubblicistica e segnatamente muovendo dalla ipotesi teorica secondo cui si assiste ad un avvicinamento della rappresentanza di interessi collettivi, a cui è possibile ascrivere la rappresentanza sindacale, al concetto di rappresentanza politica. A fronte di questa premessa, rilevate le caratteristiche essenziali del fenomeno sindacale l'A. sottopone a critica la tesi secondo cui il fenomeno potrebbe essere giuridicamente spiegato avvalendosi della categoria della rappresentanza privatistica e procede pertanto nell'analisi applicando il modello di riferimento sia da una prospettiva di analisi storica del sindacalismo italiano, soprattutto nel primo dopoguerra, sia con riferimento alla legislazione degli anni Settanta e, in particolare, alla legislazione premiale contenuta nello Statuto dei lavoratori trovando così conferma circa l'ipotesi di partenza relativamente alla constatata maggiore idoneità del modello di rappresentanza politica a tradurre in termini giuridici il fenomeno sindacale. L'A. applica la tesi precedentemente argomentata al problema attuale relativo alla crisi di rappresentatività del sindacalismo italiano che appare, in ultima analisi, riconducibile alla crisi stessa del soggetto rappresentato, il lavoratore, del mondo del lavoro e dei suoi assetti tradizionali a fronte del legame sussistente, nel modello di rappresentanza politica, tra rappresentato e rappresentante tale per cui il rappresentato acquista soggettività (in termini giuridicamente rilevanti) solo per il tramite della rappresentanza che lo identifica e lo connota politicamente. In conclusione, l'A. ritiene di cogliere una relazione tra l'assenza di una legge attuativa dell'art. 39 Cost. ed il problema della crisi di legittimazione del potere sindacale sui lavoratori.

Summary - *Legal aspects of trade union representation. Rethinking the implementation of Article 39 of the Italian Constitution (Article in Italian)* - This paper considers trade union representation from a public law perspective, taking as its starting point the position that there is a degree of convergence between the representation of collective interests, including trade union representation, and political representation. On the basis of this premise, first of all the author identifies the essential characteristics of trade unionism, and then offers a critical analysis of the view that the phenomenon could be explained in terms of private law representation. The author then continues with an historical analysis of Italian trade unions, especially in the years after the Second World War, with reference to the legislation enacted in the 1970s, and in particular the pro-union provisions of the Statuto dei lavoratori, providing support for the argument that a model of political representation is the most suitable for providing a legal characterisation of Italian trade unionism. In the view of the author, this argument is relevant to the crisis of representation which currently characterises Italian trade unionism: in terms of the relation between those who are represented and their representatives, in a model of political representation, the workers represented acquire a significant role from a legal point of view only by means of representation that is politically connotated. Trade union representation therefore becomes critical in a world of work that is undergoing transformation, with the result that it becomes difficult to identify shared positions and to achieve unitary representation of the workers. In conclusion the author seeks to establish a relation between the absence of legislation implementing Article 39 of the Constitution and the legitimacy of trade-union power.

Clara Enrico ***La rappresentanza degli attori sindacali: riflessioni sul caso francese***

Riassunto - *La rappresentanza degli attori sindacali: riflessioni sul caso francese* - L'A. svolge alcune riflessioni intorno al rapporto *Pour un dialogue social efficace et légitime: Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*, presentato da una Commissione presieduta da Hadas-Lebel (Presidente di sezione del Consiglio di Stato), nel maggio 2006. Il metodo con cui l'analisi è condotta costituisce, rileva l'A., una applicazione di *benchmarking* volta a rinnovare la qualità del dialogo sociale, conferendo ad esso, attraverso nuovi equilibri, più efficacia e più legittimità. Sono così esaminate le sollecitazioni derivanti dal rapporto, anche in chiave comparativa con attenzione particolare alla situazione

italiana. A fronte di un quadro generale del contesto francese, con specifica considerazione dei temi legati alla rappresentatività, al sindacato maggioritario, questo anche alla luce del modello statunitense, al ruolo della contrattazione collettiva e al finanziamento delle OO.SS., sono esaminati i due scenari possibili di evoluzione prospettati nel rapporto e definiti uno di "adattamento", l'altro di "trasformazione". Specifica considerazione è quindi riservata al tema degli accordi e contratti collettivi, anche in questo caso affrontato dalla duplice ottica di obiettivo di adattamento e di vero e proprio cambiamento. L'A. all'esito dell'indagine riassume le prospettive francesi relativamente alla prosecuzione del dibattito e rileva, in conclusione, come il processo di *benchmarking* adottato nel Rapporto abbia dimostrato, con specifico riferimento alla individuazione dei temi problematici e di confronto relativamente alle prospettive di riforma dei sistemi di relazioni industriali, che i Paesi europei, pur diversi per istituti e norme, risultano vicini nella crisi e nelle soluzioni proposte per la rinascita del sistema.

Summary - *The representation of trade union actors: reflections on the French case (Article in Italian)* - The author discusses the report *Pour un dialogue social efficace et légitime: Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales* drafted by a Commission chaired by Hadas-Lebel (President of a section of the Conseil d'Etat) in May 2006. The method on which the analysis is based is considered by the author to be a form of benchmarking, aimed at improving the quality of social dialogue, enabling it to acquire greater effectiveness and legitimacy. The author examines the tensions characterising the process of social dialogue, also in a comparative perspective with particular regard to the Italian situation. On the basis of this overview of the French case, with particular attention to the issues of representativeness, majority trade unions, also in the light of the US model, the role of collective bargaining and trade union funding, the article examines two alternative prospects for development: "adaptation" and "transformation". Specific attention is paid to the role of collective agreements, also in this case considered in a dual perspective of adaptation and change. In concluding the author provides an overview of the prospects for change in France. In identifying problematic issues in a comparative perspective relating to the reform of industrial relations systems, the process of benchmarking adopted in the report highlights the similarities between the European countries, albeit with their different traditions and norms, both in terms of critical issues and possible solutions with a view to reviving social dialogue.

Angelo Reginelli ***Gli enti bilaterali nella riforma del mercato del lavoro: un primo bilancio***

Riassunto - *Gli enti bilaterali nella riforma del mercato del lavoro: un primo bilancio* - Dopo avere brevemente inquadrato la natura degli enti bilaterali ed il loro ruolo nel sistema di relazioni industriali, l'A. compie una ricognizione sullo stato di attuazione del d.lgs. n. 276/2003 rispetto alle competenze attribuite a questi organismi in materia di gestione del mercato del lavoro, di certificazione dei contratti di lavoro e di formazione professionale. Viene, inoltre, ridimensionata la critica secondo cui con la riforma del mercato del lavoro gli enti bilaterali verrebbero "istituzionalizzati" in conseguenza delle funzioni di natura pubblica ad essi attribuite, in generale, mettendo in risalto le strette connessioni che si registrano tra sistema politico-amministrativo e sindacati in base al quadro regolativo esistente; in particolare, rilevando la natura anche pubblicistica delle attività svolte dagli enti bilaterali prima dell'intervento legislativo di riforma. Infine l'A., valutando le conseguenze che si produrrebbero sul piano delle relazioni sindacali, esclude sia che si possa arrivare alla costituzione tramite accordi separati di enti bilaterali che esercitino le competenze attribuite dal d.lgs. n. 276/2003, pur essendo ciò possibile in base all'art. 2, comma 2, lett. h), del decreto; sia che si possa giungere ad una rottura dell'accordo istitutivo degli organismi già esistenti, con il recesso di una o più parti sociali, in caso di dissenso sulla opportunità di dotarli dei nuovi compiti previsti dal legislatore.

Summary - *Joint bodies in the reform of the labour market: a preliminary assessment (Article in Italian)* - This paper provides a brief overview of the nature of bilateral bodies and their role in the industrial relations system, together with a survey of the state of implementation of Legislative Decree no. 276/2003 concerning the powers assigned to these bodies in the governance of the labour market, the certification of employment contracts and vocational training. In addition, the author responds to criticism that with the reform of the labour market these joint bodies appear to have been "institutionalised" as a result of the functions of a public nature assigned to them. In this connection the author highlights the close connections between the political and administrative system and the trade unions arising from the present regulatory framework, and underlines the fact that these bodies performed public functions even before the recent legislative reform. Finally, considering the possible consequences in terms of industrial relations, the author argues against the use of separate agreements to set up bilateral bodies exercising the powers assigned by Legislative Decree no. 276/2003, in spite of the fact that this would be possible pursuant to Article 2 (2) (h) of the Decree, and argues that agreements setting up the present bodies need not be terminated, with the withdrawal of one or more social partners, in the case of a failure to reach a consensus on the implementation of the new powers provided by the legislator.

Marco Lai ***Appunti sulla bilateralità***

Riassunto - *Appunti sulla bilateralità* - L'A. muove nella propria analisi delle prospettive attuali del bilateralismo, inteso come insieme di regole di matrice contrattuale da cui traggono origine e sono disciplinate le attività degli enti bilaterali e degli altri soggetti a conduzione congiunta, dalle relative, divergenti, valutazioni formulate sia da parte degli attori sindacali che in sede di ricostruzione dottrinale. Sono quindi passate in rassegna le diverse ipotesi interpretative della bilateralità con particolare riferimento al valore della partecipazione, al rapporto con il modello conflittuale di relazioni industriali, alle opportunità in tema di contrattazione collettiva e sviluppo territoriale. Rilevato quindi che il tema della inderogabilità si pone nel nuovo contesto economico e sociale come nozione da attualizzare, in vista dell'innalzamento del livello complessivo di libertà sostanziale che caratterizza una determinata società, l'A. esamina il possibile contributo del sindacato in questo senso attraverso le forme della bilateralità. L'A. passa quindi a rappresentare le linee essenziali delle esperienze attuali in tema di bilateralità, evidenziando altresì le relative differenziazioni, per metterle poi in rapporto con le attuali prospettive di intervento e riconoscimento aperte dalla riforma del mercato del lavoro nel corso del 2003. A fronte dell'analisi svolta, l'A. individua ed esamina le questioni legate alla bilateralità rimaste aperte dopo tale intervento. Sono in particolare esaminate le questioni di carattere tecnico-giuridico, con particolare riferimento al principio di libertà sindacale negativa e al tema dei meccanismi attraverso cui può essere perseguita legittimamente una portata generale della contrattazione collettiva, e quelle attinenti alla funzionalità degli Enti bilaterali e alle condizioni di efficacia della loro azione.

Summary - *An overview of bilateral bodies (Article in Italian)* - The author takes as a starting point for the analysis the prospects for bilateralism, considered in terms of regulations of a contractual nature for bilateral and joint bodies, and then examines the divergent assessment of these bodies by the trade union actors and legal scholars. The paper then provides an overview of the various interpretations of bilateralism, with particular regard to the value of participation, making a comparison with the conflictual model of industrial relations, and the opportunities relating to collective bargaining and territorial development. The author then notes that in the present-day economic and social context the question of the derogability of norms comes to the fore, in connection with the need to increase the level of substantial freedom characterising a given society, and examines the possible contribution of trade unions to bilateralism. The author then provides an outline of the implementation of bilateral bodies, discussing the various forms, and considering them in relation to current prospects for intervention and the provisions of the labour market reform of 2003. In connection with this analysis, the author identifies and examines the issues relating to bilateralism that remain to be dealt with following this reform. In particular, legal and technical aspects are considered, with particular reference to the principle of negative trade union freedom and the extension mechanisms for collective bargaining, the functioning of bilateral bodies and how to make them more effective.

Antonio Vallebona ***Gli enti bilaterali: un seme di speranza da salvaguardare***

Riassunto - *Gli enti bilaterali: un seme di speranza da salvaguardare* - L'A., constatata la rilevanza del conflitto, individuale e collettivo, quale tipica soluzione accolta dal diritto del lavoro italiano alla questione sociale, rileva una tendenza dell'ordinamento verso il superamento di tale impostazione con interventi realizzati tanto sul versante collettivo, in chiave partecipativa e solidaristica quanto sul versante individuale in funzione deflattiva del contenzioso giurisdizionale. A fronte della ritenuta esigenza di promozione della certezza delle regole di ciascun rapporto di lavoro, anche in funzione di attuazione della giustizia sociale, l'A. formula quindi alcune proposte specifiche di soluzione accomunate dalla opportunità di valorizzare il contributo di un soggetto imparziale che, successivamente, l'A. riconosce negli enti bilaterali secondo una linea evolutiva dell'ordinamento accolta dalla l. n. 30/2003 e dal d.lgs. n. 276/2003. Tale prospettiva di valorizzazione degli enti bilaterali viene quindi applicata dall'A. anche alla analisi di alcune specifiche questioni poste dalla disciplina in vigore. Viene così esaminato l'orientamento della giurisprudenza di legittimità in materia di accantonamenti delle imprese presso le casse edili per gratifica natalizia e ferie che ha riconosciuto un principio di automaticità quanto all'erogazione delle somme dovute al lavoratore anche in assenza del versamento da parte della impresa. Successivamente l'A. affronta il tema della corretta interpretazione della condizione di integrale rispetto dei contratti collettivi imposta come vincolo per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rispetto alla possibilità di godere di benefici normativi e contributivi previsti per il settore con riferimento all'onere ivi previsto di finanziamento degli enti bilaterali. Infine viene affrontata dall'A. la questione relativa al parere di conformità degli enti bilaterali in materia di contratto di apprendistato professionalizzante.

Summary - *Bilateral bodies: a source of optimism to be defended (Article in Italian)* - The author begins by noting the high level of conflict, both individual and collective, that is typical of the response of Italian labour law to social questions, and notes a tendency within the system aimed at overcoming this approach, with interventions both at a collective level, providing participatory and solidarity measures, and at an individual level, aimed at reducing the number of employment disputes. In connection with the need to provide certainty for the rules governing employment contracts, also for the purposes of social justice, the

author puts forward certain proposals promoting the role of an impartial actor, which in the view of the author should be the bilateral bodies pursuant to the provisions of Act no. 30/2003 and Legislative Decree no. 276/2003. The promotion of bilateral bodies is then discussed in connection with the analysis of certain questions regarding the provisions currently in force. The paper then examines case law rulings concerning the allocation of funding to bilateral bodies in the construction industry for Christmas bonuses and holiday pay, upholding the principle that payments to employees are to be made automatically even in the absence of an allocation on the part of the enterprise. The author then deals with the requirement to apply the conditions of collective agreements in their entirety on the part of firms in the artisan, commercial and tourist sectors, in connection with the normative and contributory benefits provided for each sector with regard to the allocation of funding of bilateral bodies laid down in collective agreements. Finally, the author considers the question of the role of bilateral bodies when they are called on to give an opinion on specific forms of apprenticeship.

Ricerche

Il mobbing *nell'esperienza comparata*

Alberto Russo ***Il* mobbing *tra esigenze preventive e tecniche risarcitorie. Profili comparati***

Riassunto - *Il* mobbing *tra esigenze preventive e tecniche risarcitorie. Profili comparati* - L'A., muovendo da alcune considerazioni sul ruolo dell'art. 2087 c.c. nel sistema di responsabilità contrattuale per danno alla persona, giunge ad occuparsi con specifica attenzione del *mobbing* sottolineando, da una parte, la completezza della disposizione codicistica in funzione di tutela risarcitoria, e, dall'altra, la sua non adeguatezza in funzione di tutela preventiva. Da tali differenti gradi di funzionalità delle tutele l'A. evidenzia problematiche diverse riguardo la necessità o no di definire da parte del legislatore il fenomeno del *mobbing*. Si dà conto, in questo senso, degli indirizzi del legislatore comunitario per poi giungere ad analizzare a livello comparato le diverse modalità di regolamentazione della fattispecie, sia a livello di tutela risarcitoria, che prevenzional-repressiva. Particolare attenzione viene riservata alle specifiche legislazioni di Francia e Belgio.

Summary - *A comparative overview of bullying in the workplace: prevention and damages (Article in Italian)* - This paper examines certain aspects of Article 2087 of the Italian Civil Code concerning contractual liability for personal damages, focusing in particular on workplace mobbing and harassment. It is argued that the Civil Code makes adequate provision for compensation, while failing to provide effective preventive measures. In connection with this uneven level of protection, the paper discusses issues relating to the definition of workplace mobbing on the part of the legislator. In addition consideration is given to EU provisions, and to a comparative overview of the various means for regulating workplace mobbing, both in terms of compensation and preventive measures. Finally, particular attention is paid to the legislation of France and Belgium.

Nicola Ghirardi ***Esperienza e prospettive nel Regno Unito***

Riassunto - *Esperienza e prospettive nel Regno Unito* - L'A. analizza le modalità di regolamentazione del *mobbing* nel Regno Unito dalla prospettiva di sollecitare alcune riflessioni con riferimento al caso italiano. Muovendo dalla constatata assenza di una regolamentazione specifica, l'A. esamina i diversi strumenti che sono utilizzati nell'ordinamento di riferimento per fronteggiare il fenomeno. Sono così considerati i principi generali in tema di obbligazioni del datore di lavoro rispetto alla salute e sicurezza del lavoratore, i problemi derivanti dalla difficoltà di ricostruire, con riferimento alle ipotesi di *mobbing*, i rapporti intercorrenti tra responsabilità contrattuale e extracontrattuale e, successivamente, alcuni specifici provvedimenti di fonte legale che, benché originariamente diretti a scopi ulteriori, sono generalmente utilizzati come strumenti di tutela a favore delle vittime di condotte vessatorie sul luogo di lavoro. In particolare vengono in rilievo la legislazione britannica in materia di discriminazioni e il *Protection from Harassment Act* del 1997, provvedimento che mira a reprimere in generale il fenomeno delle molestie sugli individui. L'A. rileva, esaminando in particolare gli esiti recenti della causa *Majrowski* v. *Guy's and St. Thomas NHS Trust*, come, allo stato, la via più efficace di tutela derivi proprio dalla legislazione del 1997 poiché l'applicazione di tale disciplina esclude la possibilità per il datore di lavoro di liberarsi dimostrando di avere adottato le misure ragionevolmente necessarie (*reasonable steps*) ad evitare che si verificassero episodi di molestia (c.d. *employer's defence*). L'A., considera quindi, gli ulteriori profili relativi all'ipotesi di dimissioni derivanti da *mobbing* e quelli connessi con l'ampiezza della tutela risarcitoria di cui il lavoratore può beneficiare. Dopo alcuni rilievi circa le attuali prospettive di una legislazione sulla materia, l'A. svolge, quindi, alcune

considerazioni conclusive con riferimento all'ampiezza della tutela nel Regno Unito con particolare riferimento alla nozione emergente di *mobbing* e alla configurazione della responsabilità del datore di lavoro.

Summary - *Experiences and prospects in the United Kingdom (Article in Italian)* - The author analyses the measures taken to regulate bullying in the workplace in the United Kingdom (referred to in Italy as "mobbing") with a view to providing some insights into the Italian case. Noting the absence of specific regulations, the author examines the various instruments that have been used in the legal framework to deal with this phenomenon. The paper deals with the general principles underlying the obligations of the employer with regard to the health and safety of the employee, the problems arising from the difficulty of identifying the relations between contractual and non-contractual liability, and then certain specific provisions in the legal sources which, though originally intended for other purposes, have generally been used for the protection of those subject to bullying at work. In particular, reference is made to the Protection from Harassment Act, 1997, aimed at dealing with harassment in general. The author argues, with reference also to the recent ruling in Majrowski v. Guy's and St. Thomas NHS Trust, that the most effective form of protection is to be found in the 1997 Act, as pursuant to this legislation the employer is no longer able to evade liability by adopting the employer's defence of showing that reasonable steps had been taken to avoid harassment. The author then considers various aspects of dismissal in the event of bullying in the workplace, and the compensation that workers may be entitled to. After considering the prospects for legislation in this area, the author draws conclusions in relation to the wide-ranging protection available in the United Kingdom, with particular reference to the emerging notion of bullying at work and the employer's liability.

Interventi

Domenico Garofalo ***L'iniziativa legislativa in tema di mercato del lavoro nel decennio 1991-2001***

Riassunto - *L'iniziativa legislativa in tema di mercato del lavoro nel decennio 1991-2001* - L'A., ritenuta l'utilità della ricostruzione storica delle recenti riforme del mercato del lavoro, anche in un'ottica propositiva volta a individuare i più opportuni campi di intervento della legislatura appena iniziata, si occupa, in particolare, di ricostruire il quadro normativo in materia sviluppatosi nel decennio 1991-2001 e dunque ereditato dalla legislatura successiva. L'analisi viene svolta utilizzando due chiavi di lettura: la prima, di carattere sistematico, riguarda tre profili generali del sistema delle fonti (l'adeguamento dell'ordinamento interno a quello comunitario, il rispetto delle competenze regionali, specie dopo la riforma del 1997, la tecnica normativa utilizzata); la seconda, di carattere teleologico, relativa alle ricadute effettive delle riforme in esame rispetto ai problemi che si intendeva affrontare e risolvere con tali interventi. In conclusione l'A., rilevate nell'analisi lacune e omissioni di tali interventi, sottolinea nuovamente l'utilità della ricostruzione storica per la valutazione dei campi di intervento della legislatura in corso con specifico riferimento alla ipotesi, dall'A. non condivisa, di una cancellazione delle importanti ed impegnative riforme intervenute durante la scorsa legislatura.

Summary - *Legislative intervention in the Italian labour market 1991-2001 (Article in Italian)* - This paper underlines the importance of an historical reconstruction of recent labour market reforms, also with a view to identifying the most effective measures to be taken by the legislature starting in the middle of 2006, and provides a reconstruction of the provisions adopted in the decade 1991-2001, inherited by the legislature previous to the current one. The analysis is carried out in a dual perspective: the first, of a systematic kind, considers in general the sources (updating domestic legislation on the basis of Community provisions, the question of the powers of the Regions, especially after the reform of 1997, normative techniques adopted), whereas the second, of a more theoretical kind, considers the outcomes of the reforms implemented in relation to the problems they were intended to solve. In conclusion, after pointing out the ineffectiveness and omissions of certain legislative provisions, the author once again underlines the importance of an historical reconstruction in order to identify the area of intervention of the present legislature with specific reference to proposals, not supported by the author, to cancel a significant part of the provisions adopted by the legislature preceding the present one.

Michele Tiraboschi ***Tre anni di Legge Biagi: bilancio e prospettive***

Riassunto - *Tre anni di Legge Biagi: bilancio e prospettive* - L'A., muovendo da una prospettiva di bilancio degli esiti attuali della Legge Biagi sul mercato del lavoro si interroga sulla possibile evoluzione del quadro normativo. Ritenuto lo Statuto dei lavori l'unica direttiva perseguibile in chiave di dibattito costruttivo, l'A. verifica tale conclusione attraverso un confronto tra la visione e i valori sottesi all'impianto complessivo della Legge Biagi e il contesto culturale di riferimento – con specifica attenzione al sistema delle relazioni industriali ancora fortemente connotato da tratti antagonisti tra capitale e lavoro – e, successivamente,

applica tale analisi alle linee di politica del lavoro delineate dall'attuale governo evidenziandone, così, opportunità e profili di criticità. All'esito, l'A. affronta l'interrogativo di sintesi circa l'opportunità di abrogare la Legge Biagi e, rispondendo in senso negativo, argomenta piuttosto nel senso di un suo completamento come passaggio essenziale per proseguire sulla strada tracciata dalla stagione riformista cui tale provvedimento è riconducibile e che ha avuto, nella ricostruzione prospettata dall'A., il merito fondamentale di aver posto le basi per la costruzione di un diritto del lavoro nuovo capace di coniugare i valori della giustizia sociale con gli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese.

Summary - *Three years since the Biagi law: review and prospects (Article in Italian)* - This paper provides a review of the Biagi law on the labour market and considers the prospects for future developments in the legal framework. The author argues for the adoption of a Work Statute as the only way forward, and examines this strategy in terms of the vision and values underlying the Biagi reform and the cultural context, with regard in particular to the industrial relations system, that still suffers from elements of antagonism between capital and labour. The paper then applies this analysis to the labour policies adopted by the present government, considering the critical aspects of these policies. The author examines recent proposals for the abrogation of the Biagi law, and responds to such proposals by arguing for the need to complete the reform, since it has the fundamental merit of providing the foundations for the construction of a new system of labour law capable of conciliating social justice with the objectives of efficiency and competitiveness of the enterprise.

Relazioni industriali e Risorse umane

Bruce E. Kaufman ***Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali***

Riassunto - *Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali* - Il saggio descrive il paradigma originale delle relazioni industriali, cosi come si è sviluppato negli Stati Uniti all'inizio del XX secolo. Originariamente, il paradigma si componeva di tre aspetti: lo sviluppo scientifico, la risoluzione dei problemi, l'etica e l'ideologia. Si sostiene, in particolare, che il principio fondamentale in grado di unire ed accomunare questi tre aspetti fosse il rifiuto del modello economico convenzionale basato su di un mercato del lavoro concorrenziale. Questa teoria può altresì basarsi sull'assunto che il lavoro non è una merce. Viene infatti argomentato che un sistema economico capitalista basato sul libero mercato non possa sopravvivere senza le prassi e le istituzioni del sistema di relazioni industriali, in grado di rendere più umani, stabili, professionali, democratici ed equi i rapporti di lavoro.

Summary - *The Core Principle and Fundamental Theorem of Industrial Relations (Article in English)* - This paper describes the original paradigm of industrial relations, as developed in the United States in the early part of the 20th century. The original paradigm had three faces: science-building, problem-solving, and ethical/ideological. It is argued that the core principle that spans and unites these three faces is rejection of the orthodox economic model of a competitive labour market. This proposition may also be stated as rejection of the proposition that labour is a commodity. Building on this core principle is the fundamental theorem of industrial relations. It states that a free market capitalist economic system cannot survive and efficiently perform without the practices and institutions of industrial relations that humanize, stabilize, professionalize, democratize and balance the employment relationship.