ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE
Nuovi lavori: i riflessi sulle relazioni industriali e la questione della rappresentanza

INTERVENTI
Il lavoro intermittente

RELAZIONI INDUSTRIALI
Regole e conflitto: note critiche sul caso Alitalia
Il sistema di relazioni industriali in Whirlpool Europe

GIURISPRUDENZA ITALIANA
Permessi sindacali e limiti contrattuali all'esercizio del diritto
Disdetta del contratto collettivo e diritti quesiti
Lavoro a tempo parziale: requisiti di forma in caso di trasformazione
Infortunio sul lavoro: rilevanza della condotta del lavoratore

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
La messa a regime del nuovo apprendistato
Il contratto di inserimento
Il lavoro a progetto
L'avvio della borsa continua nazionale del lavoro
Il diritto di interpello e i nuovi servizi ispettivi

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO
L'obbligo di recupero degli aiuti illegittimi: la posizione dell'Italia
La corte di Giustizia si pronuncia sul lavoro intermittente
Politiche di invecchiamento attivo
Verso gli obiettivi intermedi della c.d. Strategia di Lisbona

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO
Francia – Il rapporto di riforma del Codice del lavoro
Germania – Gli effetti della riforma Hartz

Giuffrè Editore N. 1/XV - 2005

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"

SOMMARIO - n. 1/2005

Editoriale

TIZIANO TREU, MICHELE TIRABOSCHI *Rinnovarsi nella continuità* 1
LUCA CORDERO DI MONTEZEMOLO *Proseguire sulla strada tracciata da Marco Biagi*. 3

Ricerche: ***Promozione della occupazione e nuovi lavori: i riflessi sulle relazioni industriali e la questione della rappresentanza***

JÉRÔME GAUTIÉ *Gli economisti contro le tutele del mercato del lavoro: dalla deregolazione alla* flexicurité. 5
ANDREA SALVATORI *Rigidità dei regimi a protezione dell'impiego e* performance *occupazionale*. 23
GIAN PRIMO CELLA *Lavoro e contrattazione. Cosa cambia con il lavoro* nonstandard*?* 35
FRANZ TRAXLER *Rispondere alle sfide delle relazioni industriali: una comparazione transnazionale dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali* 45
ARIS ACCORNERO *Nuovi lavori e rappresentanza*. 60
LAURALBA BELLARDI *Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale* 70
DANIELLE D. VAN JAARSVELD *La rappresentanza dei lavoratori temporanei: modelli a confronto*. 95
ALFREDO VERRUSO *La rappresentanza dei lavoratori atipici: il caso di Cna In Proprio* 111

Interventi

MARTINA VINCIERI *Il lavoro intermittente o « a chiamata »: natura giuridica e tecniche regolative*. 117

Relazioni industriali

MARIA RITA IORIO *Regole e conflitto: note critiche sul caso Alitalia* 135
FERDINANDO LIGNANO *Il sistema di relazioni industriali in Whirlpool Europe*. 164

Osservatorio di giurisprudenza italiana

NICCOLÒ PERSICO *Disdetta dal contratto collettivo e diritti quesiti dei lavoratori* (nota a Cass. 12 marzo 2004 n. 5141). 173
PATRIZIA TESSITORE *Annullamento delle dimissioni per incapacità naturale* (nota a Cass. 12 marzo 2004 n. 5159 e Cass. 15 gennaio 2004 n. 515) 175
STEFANO MALANDRINI *Permessi sindacali e limiti contrattuali all'esercizio del diritto* (nota a App. Milano 8 giugno 2004). 177

Diritto delle Relazioni Industriali
Numero 1/XV - 2005. Giuffrè Editore, Milano

PIERLUIGI RAUSEI *Sulla decorrenza della contestazione dell'illecito dopo l'accertamento* (nota a Cass. 17 febbraio 2004 n. 3115) 180
ELIANA BELLEZZA *Lavoro a tempo parziale: i requisiti di forma in caso di trasformazione del rapporto* (nota a Cass., sez. un., 5 luglio 2004 n. 12269) . 186
ALESSANDRO CROSTA *Licenziamento disciplinare e giustificazioni erronee fornite dal lavoratore: la rilevanza dell'assenza di colpa del datore di lavoro* (nota a Cass. 27 febbraio 2004 n. 4050) 191
GIUSEPPE GIGLIO *Malattia professionale non tabellata e onere della prova* (nota a Cass. 10 giungo 2004 n. 20946). 195
ALESSANDRO CORVINO *La quantificazione del danno da demansionamento* (nota a Cass. 16 agosto 2004 n. 15955). 199
SUSANNA FERRARIO *Sulla compatibilità tra indennità di mobilità e svolgimento di lavoro autonomo* (nota a Cass. 1° aprile 2004 n. 6463) 205
SUSANNA FERRARIO *Sulla risarcibilità dei danni non patrimoniali causati al dipendente pubblico a seguito della sospensione e della illegittima destituzione dall'incarico* (nota a Cass. 27 aprile 2004 n. 7980) 210
ALBERTO RUSSO *Infortunio sul lavoro: rilevanza della condotta del lavoratore e copertura assicurativa Inail* (nota a Trib. Vicenza 12 marzo 2004) 212
MARIA RITA IORIO *Diritto di sciopero e assemblea: una interessante pronuncia della Corte d'Appello di Napoli* (nota a App. Napoli 20 maggio 2004) 215
PIERLUIGI RAUSEI *La Cassazione si pronuncia sul valore probatorio dei verbali ispettivi* (nota a Cass. 14 gennaio 2004 n. 405). 219

Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva

VALENTINA FORTI *Novità in tema di benefici previdenziali per i lavoratori esposti all'amianto*. 225
MICHELE TIRABOSCHI *La messa a regime del nuovo apprendistato tra chiarimenti ministeriali e regolamentazioni regionali*. 226
SALVATORE PIRRONE *I provvedimenti per la messa a punto della borsa continua nazionale del lavoro* 231
PATRIZIA TIRABOSCHI *L'avvio del contratto di inserimento tra contrattazione collettiva e chiarimenti ministeriali* 234
MICHELE TIRABOSCHI *Il diritto di interpello sulle materie lavoristiche* 238
ALESSANDRO CORVINO *L'avvio del lavoro a progetto nella prassi amministrativa*. 240
LUCA RUGGIERO *Il nuovo quadro del lavoro in cooperativa* 247
SILVIA SPATTINI *La nuova organizzazione del mercato del lavoro: decreti ministeriali e circolari interpretative* 248
LUIGI DEGAN *La riforma dei servizi ispettivi: d.lgs. n. 241 del 2004 e primi chiarimenti ministeriali*. 252
ROBERTA FORTI *L'Inail e la riforma dei servizi ispettivi* 258
ANTONELLA FLORIO *L'avvio della somministrazione di lavoro fra decreti attuativi, prassi amministrativa e contrattazione collettiva* 259
LILLI CAROLLO *Le novità in materia di telelavoro* 266

Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro

FRANCESCO BASENGHI *L'ambito di applicazione della direttiva in materia di contratto di agenzia: l'esclusione del rapporto di commissione* (nota a C. Giust. 10 febbraio 2004 in causa C-85/03). 273

FRANCESCO BASENGHI *L'obbligo di recupero degli aiuti illegittimi: la posizione dell'Italia* (nota a C. Giust. 1° aprile 2004 in causa C-99/02) 274
DANIELA LANZALONGA *La Corte di Giustizia si pronuncia sul lavoro intermittente* (nota a C. Giust. 12 ottobre 2004 in causa C-313/02) 276
OLGA RYMKEVITCH *Le politiche comunitarie per una gestione efficiente dei flussi migratori* (osservazioni su Regolamento CE n. 491/2004) 280
FRANCESCO BASENGHI *Il diritto all'indennità di disoccupazione in relazione alla nozione europea di lavoratore e al requisito di residenza* (nota a C. Giust. 23 marzo 2004 in causa C-138/02) 281
FRANCESCO BASENGHI *Un limite esterno allo scrutinio sui trattamenti assertivamente sperequati: la riferibilità ad un unico soggetto giuridico* (nota a C. Giust. 13 gennaio 2004 in causa C-256/01) 284
OLGA RYMKEVITCH *Politiche di invecchiamento attivo* (osservazioni su COM/2004/146) 287
SILVIA SPATTINI *Verso gli obiettivi intermedi della c.d. Strategia di Lisbona: le valutazioni della attuazione delle politiche per l'occupazione per il 2003/2004* (osservazioni sul *Rapporto Congiunto Occupazione* del 2003/2004) 290

Osservatorio internazionale e comparato

CHRISTIAN BESSY *Francia - Riformare la materia dei contratti di lavoro: i limiti del diritto* (osservazioni critiche sul *Rapporto de Virville: Pour un code du travail plus efficace*). 301
SILVIA SPATTINI *Germania - I primi effetti della Legge Hartz-IV* (osservazioni sulla Legge Hartz IV, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Hartz IV - Menchen in Arbeit bringen) 305

INDICE ANALITICO

Agenzia (contratto di)

— Art. 104, n. 3, del regolamento di procedura – Direttiva n. 86/653/CEE – Coordinamento dei diritti degli Stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti – Applicabilità ai commissionari (C. Giust. 10 febbraio 2004 in causa C-85/03, Mavrona & Sia OE, con nota di F. Basenghi) [**273**].

Amianto

— Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 27 ottobre 2004 [**225**] (con nota di V. Forti).

— Circolare Inail 29 dicembre 2004, n. 90 [**225**] (con nota di V. Forti).

Aiuti di Stato

— Inadempimento di uno Stato – Aiuti concessi dagli Stati – Art. 88, n. 2, comma 2, Trattato CE – Aiuti incompatibili con il mercato comune – Obbligo di recupero – Impossibilità assoluta di esecuzione (C. Giust. 1° aprile 2004 in causa C-99/02, Commissione *c.* Repubblica italiana, con nota di F. Basenghi) [**274**].

Apprendistato

— Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251 [**226**] (con nota di M. Tiraboschi).

— Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 15 gennaio 2004, n. 4 [**230**] – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 18 ottobre 2004, n. 40 [**226**] (con nota di M. Tiraboschi).

— Delibera Giunta della Regione Liguria, 16 novembre 2004 [**227**] – Delibera Giunta della Regione Liguria, 17 dicembre 2004 [**227**] (con nota di M. Tiraboschi).

— Protocollo d'Intesa Regione Liguria e Parti Sociali, 6 giugno 2004 [**227**] – Intesa Regione Marche e Parti Sociali, 5 novembre 2004 [**227**] (con nota di M. Tiraboschi).

— Ccnl Tessile-Abbigliamento-Moda (Confindustria), 24 aprile 2004 [**228**] – Ccnl Farmacie Municipalizzate, 12 marzo 2004 [**228**] – Ccnl Tessili (Uniontessile), 4 maggio 2004 [**228**] – Ccnl Alimentari, 6 maggio 2004 [**228**] – Ccnl Edilizia (Industria), 20 maggio 2004 [**228**] – Ccnl Edilizia Cooperative, 24 maggio 2004 [**228**] – Ccnl Socio Sanitario Assistenziale (Cooperative), 26 maggio 2004 [**228**] – Ccnl Calzature (Industria), 26 maggio 2004 [**228**] – Ccnl Gomma e Plastica, 2 giugno 2004 [**228**] – Ccnl Assoscrittura e Assospazzole, 8 giugno 2004 [**228**] – Ccnl Edilizia (PMI-Confapi), 11 giugno 2004 [**228**] – Ccnl Ombrelli-Ombrelloni, 2 luglio 2004 [**228**] – Ccnl Commercio (Confcom-

mercio), 2 luglio 2004 [**227**] – Ccnl Commercio (Confesercenti), 6 luglio 2004 [**227**] – Ccnl Commercio (Cooperative di consumo), 2 luglio 2004 [**228**] – Ccnl Edilizia (PMI-Confartigianato), 1° ottobre 2004 [**228**] (con nota di M. TIRABOSCHI).

Artigianato

— Accordo Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claai e Confederazioni sindacali, 3 marzo 2004 [**231**].

Borsa continua nazionale del lavoro

— Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 13 ottobre 2004 (con nota di S. PIRRONE) [**232**].

— Disegno di legge Regione Emilia-Romagna 11 gennaio 2005 [**233**] – Legge Regionale Marche 19 gennaio 2005 [**233**] (con nota di S. PIRRONE).

— C. Cost. 13 gennaio 2005 sentenza n. 50 [**233**] (con nota di S. PIRRONE).

Contratto collettivo

— Successione di contratti – Diritti quesiti – Diritti potestativi – Aspettativa di fatto – Differenza (Cass. 12 marzo 2004 n. 5141, con nota di N. PERSICO) [**173**].

Dimissioni

— Annullamento per incapacità naturale – Ricostituzione del rapporto di lavoro dalla data delle dimissioni – Ammissibilità – Diritto alle retribuzioni maturate *medio tempore* – Esclusione – Fattispecie (Cass. 15 gennaio 2004 n. 515, con nota di P. TESSITORE) [**175**].

— Annullamento per incapacità naturale – Condizioni (Cass. 12 marzo 2004 n. 5159, con nota di P. TESSITORE) [**174**].

— Annullamento per incapacità naturale – Prova – Onere – Fattispecie (Cass. 12 marzo 2004 n. 5159, con nota di P. TESSITORE) [**174**].

Diritti sindacali

— Permessi sindacali – Clausola del contratto collettivo relativa alla facoltà per il datore di lavoro di verificare la corrispondenza fra uso dei permessi e fine per cui sono attribuiti – Ammissibilità (App. Milano 8 giugno 2004, con nota di S. MALANDRINI) [**177**].

Francia

— M. DE VIRVILLE, *Pour un code du travail plus efficace*, Rapporto del Ministero degli Affari sociali, del Lavoro e della Solidarietà, gennaio 2004 [**301**] (con osservazioni critiche di C. BESSY).

Germania

— Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, *Hartz IV – Menchen in Arbeit bringen* [**305**] (con osservazioni di S. SPATTINI).

Illeciti amministrativi

— Contestazione mediante notifica – Decorrenza – Fattispecie (Cass. 17 febbraio 2004 n. 3115, con nota di P. RAUSEI) [**180**].

Infortunio sul lavoro

— Danno biologico – Assicurabilità Inail – Risarcibilità del danno ulteriore – Ammissibilità (Trib. Vicenza 12 marzo 2004, con nota di A. RUSSO) [**212**].

Inserimento (contratto di)

— Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251 [**234**] – Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 22 ottobre 2004 (ritirato) [**236**] (con nota di P. TIRABOSCHI).

— Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 31 luglio 2004, n. 31 [**234**] (con nota di P. TIRABOSCHI).

— Accordo interconferderale, 11 febbraio 2004 [**236**] – Accordo Telecom, 6 luglio 2004 [**237**] (con nota di P. TIRABOSCHI).

Interpello (diritto di)

— Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 [**238**] (con nota di M. TIRABOSCHI).

— Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 24 giugno 2004, n. 24 [**239**] – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 23 dicembre 2004, n. 49 [**239**] (con nota di M. TIRABOSCHI).

Interposizione

— Esecuzione da parte dei lavoratori dell'appaltatore di mansioni promiscue – Utilizzo effettivo da parte dell'appaltatore delle prestazioni lavorative per finalità proprie – Mantenimento da parte dell'appaltatore del controllo sul rapporto di lavoro e sull'organizzazione basilare dello stesso – Esclusione (Trib. Bergamo 30 settembre 2004) [**185**].

Lavoro a progetto

— Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251 [**241**] (con nota di A. CORVINO).

— Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 8 gennaio 2004, n. 1 [**240**] – Circolare Inps 22 gennaio 2004, n. 9 [**244**] – Circolare Inail 18 marzo 2004, n. 22 [**245**] – Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, 15 luglio 2004, n. 4 [**242**] – Nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 15 dicembre 2004 [**240**] – Messaggio Inps 19 gennaio 2005, n. 1968 [**245**] – Circolare Inps 1° febbraio 2005, n. 18 [**245**] (con nota di A. CORVINO).

— Scheda sul lavoro a progetto, Cisl, 19 gennaio 2004 [**244**] – Accordo Assocallcenter, 2 marzo 2004 [**241**] – Accordo Telecom-Atesia, 24 maggio 2004 [**241**] – Accordo Corse e cavalli, 15 luglio 2004 [**241**] – Accordo Assirm-OO.SS., 29 settembre 2004 [**241**] – Accordo quadro ONG-Alai, CPO, Nidil, 20 ottobre 2004 [**241**] – Accordo sperimentale fra Strutture Territoriali di Palermo, 13 gennaio 2005 [**242**] – Protocollo Università di Siena e OO.SS., 24 gennaio 2005 [**242**] (con nota di A. CORVINO).

Lavoro a tempo parziale

— Esecuzione del contratto nullo per difetto di forma scritta – Applicazione art. 2126 c.c. – Trattamento contributivo previdenziale – Inapplicabilità del minimale (Cass., sez. un., 5 luglio 2004 n. 12269, con nota di E. BELLEZZA) [**185**].

Lavoro in cooperativa

— COM(2004)18 – Comunicazione della Commissione Europea al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, 23 febbraio 2004 [**247**] (con nota di L. RUGGIERO).

— Legge 27 febbraio 2004, n. 47 [**247**] – Legge 27 dicembre 2004, n. 306 [**247**] (con nota di L. RUGGIERO).

— Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 18 marzo 2004, n. 10 [**247**] (con nota di L. RUGGIERO).

— Ccnl Cooperative di produzione e lavoro (Edilizia), 24 maggio 2004 [**248**] – Ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl Socio Sanitario Assistenziale (Cooperative), 26 maggio 2004 [**248**] – Ccnl Dipendenti da imprese della distribuzione (Cooperative), 2 luglio 2004 [**248**] (con nota di L. RUGGIERO).

Lavoro intermittente

— Domanda di pronuncia pregiudiziale: Oberster Gerichtshof – Austria – Politica sociale – Parità di trattamento tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno – Parità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Durata del lavoro ed organizzazione dell'orario di lavoro (C. Giust. 12 ottobre 2004 in causa C-313/02, Nicole Wippel *c.* Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG, con nota di D. LANZALONGA) [**276**].

Lavoro subordinato

— Indici di sussistenza – Fattispecie (App. Brescia, 24 giugno 2004) [**189**].

Libera circolazione delle persone

— Regolamento (CE) n. 491/2004 del Parlamento Europeo e del Consiglio, 10 marzo 2004 – Istituzione di un programma di assistenza finanziaria e tecnica ai Paesi terzi in materia di migrazione e asilo (AENEAS) (con osservazioni di O. RYMKEVITCH) [**280**].

— Art. 48 del Trattato CE (divenuto, in seguito a modifica, art. 39 CE) – Nozione di « lavoratore » – Indennità previdenziale per persone in cerca

d'impiego – Requisito di residenza – Cittadinanza dell'Unione Europea (C. Giust. 23 marzo 2004 in causa C-138/02, Collins) [**281**].

Licenziamento

— Procedimento disciplinare – Garanzie del contraddittorio – Tutela del lavoratore (Cass. 27 febbraio 2004 n. 4050, con nota di A. CROSTA) [**190**].

— Procedimento disciplinare – Giustificazioni erronee fornite dal lavoratore – Assenza di colpa del datore di lavoro – Illegittimità del licenziamento – Sussistenza – Fattispecie (Cass. 27 febbraio 2004 n. 4050, con nota di A. CROSTA) [**190**].

— Giustificato motivo obiettivo – Obbligo di *repêchage* – Sussistenza – Fattispecie (Cass. 27 febbraio 2004 n. 4050, con nota di A. CROSTA) [**190**].

Malattie professionali

— Malattie non tabellate – Tutela assicurativa – Sussistenza – Prova – Onere (Cass. 10 giugno 2004 n. 20946, con nota di G. GIGLIO) [**194**].

Mansioni

— Demansionamento – Privilegio generale sui mobili – Credito del lavoratore subordinato per danni da demansionamento subiti a causa dell'illegittimo comportamento del datore di lavoro – Mancata inclusione tra i crediti aventi natura privilegiata – Irragionevole differenza rispetto ai crediti muniti del privilegio per disposizione di legge o a seguito di interventi della Corte Costituzionale – Illegittimità costituzionale *in parte qua* (C. Cost. 25 marzo – 6 aprile 2004, n. 113) [**196**].

— Demansionamento – Prova del danno – Presunzioni – Fattispecie (Cass. 16 agosto 2004, n. 15955, con nota di A. CORVINO) [**198**].

Mercato del lavoro

— Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251 [**249**] – Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 23 dicembre 2003 [**248**] – Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 5 maggio 2004 [**248**] – Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero per l'innovazione e le tecnologie 13 ottobre 2004 [**251**] (con nota di S. SPATTINI).

— Legge Regione Marche, 19 gennaio 2005 [**251**] – Progetto di legge regionale per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro, della Regione Emilia-Romagna novembre 2004 [**251**] (con nota di S. SPATTINI).

— Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 24 giugno 2004, n. 25 [**250**] – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 2 luglio 2004, 27 [**250**] – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 21 luglio 2004, n. 30 [**250**] – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 23 ottobre 2004, n. 41 [**250**] (con nota di S. SPATTINI).

Orario di lavoro

— Impiegato con funzioni direttive – Lavoro straordinario – Esclusione (App. Brescia 25 marzo 2004) [**204**].

Parità

— Art. 141 CE – Direttiva n. 75/117/CEE – Parità di trattamento tra uomini e donne – Esclusione di un convivente transessuale dal diritto ad una pensione di reversibilità la cui concessione è riservata al coniuge superstite – Discriminazione basata sul sesso (C. Giust. 7 gennaio 2004 in causa C-117/01, K.B.) [**283**].

— Principio della parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile – Effetto diretto – Nozione di lavoratore – Docente di sesso femminile, lavoratrice autonoma, che svolge un lavoro che si presume di valore pari a quello dei colleghi di sesso maschile lavoratori subordinati, presso lo stesso istituto di istruzione superiore, ma in base ad un accordo con una società terza – Esclusione dei docenti lavoratori autonomi da un regime di pensione professionale (C. Giust. 13 gennaio 2004 in causa C-256/01, Allonby) [**284**].

— Principio della parità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Nozione di retribuzione – Riconoscimento, ai fini del calcolo dell'indennità di licenziamento, dei periodi di servizio militare svolti – Possibilità di paragonare i lavoratori che effettuano un servizio militare e le lavoratrici che, alla fine del loro congedo di maternità, si avvalgono di un congedo parentale la cui durata non viene presa in considerazione ai fini del calcolo dell'indennità di licenziamento (C. Giust. 8 giugno 2004 in causa C-220/02, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten) [**286**].

Politiche per l'occupazione

— COM(2004)146 – Aumentare il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani e differire l'uscita dal mercato del lavoro [**287**] (con osservazioni di O. RYMKEVITCH).

Previdenza

— Mobilità – Iscrizione nelle liste – Diritto all'indennità – Attività di lavoro autonomo – Incompatibilità – Esclusione (Cass. 1° aprile 2004 n. 6463, con nota di S. FERRARIO) [**204**].

Processo del lavoro

— Prove – Rilevanza delle risultanza istruttorie – Discrezionalità – Insindacabilità in Cassazione – Limiti (Cass. 16 agosto 2004 n. 15955, con nota di A. CORVINO) [**198**].

— Prove – Riduzione delle liste testimoniali – Insindacabilità in Cassazione – Limiti (Cass. 16 agosto 2004 n. 15955, con nota di A. CORVINO) [**198**].

Prova (patto di)

— Modalità di redazione – Fattispecie (App. Brescia 15 gennaio 2004) [**206**].

Provvedimenti disciplinari

— Obbligo di motivazione – Limiti (Trib. Bergamo 30 settembre 2004) [**206**].

Regioni (competenza delle)

— *Omissis*. Impiego pubblico – Personale del comparto Regioni – Autonomie locali – Contrattazione integrativa – Atti di indirizzo dei comitati di settore – Previsione statale di vincolo ai criteri indicati per il personale dipendente dello Stato – Ricorsi della Regione Emilia-Romagna – Lamentata lesione della potestà legislativa regionale in materia di personale regionale e degli enti locali, dell'autonomia finanziaria e dell'autonomia amministrativa delle Regioni – Non fondatezza delle questioni (C. Cost. 8 luglio – 22 luglio 2004, sentenza n. 260) [**207**].

Responsabilità civile

— Responsabilità *ex* art. 2049 c.c. – Presupposti – Necessario accertamento di un rapporto di lavoro subordinato – Esclusione (Cass. 9 agosto 2004 n. 15362) [**208**].

Risarcimento del danno

— Danno non patrimoniale – Impedimento allo svolgimento di mansioni professionali – Risarcibilità – Fattispecie (Cass. 27 aprile 2004 n. 7980, con nota di S. FERRARIO) [**209**].

— Lesione di valori inerenti alla persona – Risarcibilità (Cass. 27 aprile 2004 n. 7980, con nota di S. FERRARIO) [**210**].

Salute e sicurezza

— Responsabilità del datore di lavoro *ex* art. 2087 c.c. – Rilevanza della condotta del lavoratore – Concorso di colpa – Art. 1227 c.c. – Applicabilità (Trib. Vicenza 12 marzo 2004, con nota di A. RUSSO) [**212**].

Sciopero

— Sciopero contro l'intervento militare armato dell'Italia – Legittimità (Cass. 21 agosto 2004 n. 16515) [**214**].

— Diritto di assemblea – Differenza (App. Napoli 20 maggio 2004, con nota di M.R. IORIO) [**215**].

Servizi ispettivi

— Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 [**253**] (con nota di L. DEGAN).

— Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 24 giugno 2004, n. 24 [**256**] – Circolare Inps 20 settembre 2004, n. 132 [**255**] (con nota di L. DEGAN).

— Circolare Inail 17 dicembre 2004, n. 86 [**258**] (con nota di R. FORTI).

— Verbali ispettivi – Circostanze apprese da terzi – Valore probatorio (Cass. 14 gennaio 2004 n. 405, con nota di P. RAUSEI) [**218**].

Somministrazione

— Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 23 dicembre 2003 [**261**] (con nota di A. FLORIO).

— Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 24 giugno 2004, n. 25 [**262**] (con nota di A. FLORIO).

— Accordo per l'applicazione del Ccnl 23 settembre 2002 alla somministrazione a tempo determinato, 27 ottobre 2003 [**262**] – Ccnl Edilizia (Cooperative), 24 maggio 2004 [**265**] – Ccnl Cooperative sociali, 26 maggio 2004 [**265**] – Ccnl Commercio (Cooperative di consumo), 2 luglio 2004 [**265**] – Ccnl Gomma e Plastica (Industria), 2 giugno 2004 [**263**] – Ccnl Legno Arredamento (Industria), 21 luglio 2004 [**263**] – Ccnl Legno Arredamento (PMI), 22 settembre 2004 [**263**] – Ccnl Edilizia (Artigianato), 1° ottobre 2004 [**264**] – Ccnl Autoferrotranvieri, 18 novembre 2004 [**263**] – Accordo quadro per l'attuazione dell'art. 12, commi 2 e 3, d.lgs. n. 276/2003, 2 febbraio 2005 [**263**] (con nota di A. FLORIO).

Strategia Europea per l'occupazione

— *Joint Employment Report* 2003/2004 – Rapporto congiunto sull'occupazione [**290**] (con osservazioni di S. SPATTINI).

— COM(2004)239 final – Comunicazione della Commissione che rafforza l'attuazione della Strategia Europea per l'occupazione [**294**].

— 2004/740/CE – Decisione del Consiglio del 4 ottobre 2004 relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione [**295**].

— 2004/741/CE – Raccomandazione del Consiglio del 14 ottobre 2004 concernente l'attuazione delle politiche dell'occupazione degli Stati membri [**295**].

Telelavoro

— Ccnl Tessile-Abbigliamento-Moda (Confindustria), 24 aprile 2004 [**269**] – Accordo interconfederale, 9 giugno 2004 [**267**] – Ccnl Dipendenti consorzi di bonifica, 2 luglio 2004 [**269**] – Accordo Telecom, 6 luglio 2004 [**270**] (con nota di L. CAROLLO).

ABSTRACTS n. 1/2005

Editoriale

Tiziano Treu, Michele Tiraboschi *Rinnovarsi nella continuità*
Luca Cordero di Montezemolo *Proseguire sulla strada tracciata da Marco Biagi*

Ricerche

Promozione della occupazione e nuovi lavori: i riflessi sulle relazioni industriali e la questione della rappresentanza

Jérôme Gautié *Gli economisti contro le tutele del mercato del lavoro: dalla deregolazione alla* flexicurité

Riassunto - *Gli economisti contro le tutele del mercato del lavoro: dalla deregolazione alla* flexicurité - Il presente studio prende come punto di partenza la diffusa opinione secondo cui l'Europa (continentale) risentirebbe di ordinamenti del lavoro troppo rigidi che nocerebbero allo sviluppo e all'impiego, e prende in esame la posizione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), che passa dalla proposta di una semplice deregolamentazione del mercato ad una soluzione che sviluppa un miglior raccordo tra "flessibilità" e "sicurezza" ovvero la *flexicurité*. Vengono valutati inoltre i tentativi di mettere a confronto il livello di protezione dell'impiego che si basa su un indicatore generale, codificato dall'OCSE, che investe tre settori: la disciplina del licenziamento individuale, la disciplina del licenziamento collettivo, e la disciplina dei contratti di lavoro temporaneo. Si arriva alla conclusione che i gradi di classificazione della protezione dell'impiego di cui disponiamo sono troppo lacunosi per appianare il dibattito sulla riforma e pertanto non possono essere utilizzati come strumenti di controllo delle riforme strutturali del mercato del lavoro. Inoltre, quando si confronta il grado di tutela dell'impiego dei diversi Paesi con il loro tasso di disoccupazione, non emerge chiaramente una relazione tra i due valori. Difatti è interessante osservare che la percezione di sicurezza nei Paesi dove la protezione dell'impiego è forte, come la Francia (punteggio del 54%) o l'Italia (53%), è dello stesso grado (e addirittura leggermente inferiore) di quella in un Paese dove il mercato del lavoro è flessibile, come il Regno Unito (57%). In un confronto internazionale, il modello danese è citato come esempio dal recente rapporto dell'OCSE in materia di protezione di impiego. In Danimarca, in un quadro che prospetta piani d'azione individuali, durante i primi sei mesi o il primo anno di disoccupazione i soggetti disoccupati sono tenuti ad entrare in misure "attive" (formazione, impieghi sovvenzionati all'interno del settore pubblico o privato), e un rifiuto da parte del disoccupato può comportare una sospensione dell'indennità. Un mercato del lavoro flessibile, un tasso di disoccupazione basso, dei lavoratori disposti alla mobilità e adattabili (agli ambienti lavorativi), delle transizioni assicurate da una previdenza sociale elevata, una politica dell'impiego molto attiva e una formazione durante tutto l'arco della vita: dall'analisi risulta chiaro come la Danimarca potrebbe essere presa a modello, anche se presenta delle condizioni più favorevoli rispetto ad altri Paesi di dimensioni maggiori. Viene sottolineato che il livello della formazione iniziale della popolazione attiva è molto elevato in Danimarca, un dato che facilita l'adattabilità alla formazione lungo tutto l'arco della vita.

Summary - *Economists and labour market protection: from deregulation to flexicurity (Article in Italian)* - This paper takes as its starting point the widespread view that (continental) Europe suffers from labour market regulations that are too rigid, with harmful effects for employment, and examines the position of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), that has moved from proposing a straightforward deregulation of the market to an arrangement that strikes a more favourable balance between "flexibility" and "security", that is, "flexicurity". In addition the paper provides an assessment of the attempts to compare the level of employment protection based on a general indicator, devised by the OECD, in relation to the regulation of three areas: individual dismissals, collective redundancies, and temporary work. The paper argues that the available criteria for the classification of employment protection are too problematic to enable us to resolve the issues in the debate, and for this reason they cannot be used as a means to assess structural reforms of the labour market. Moreover, when a comparison is made of the level of employment protection and the level of unemployment in the various countries, the survey results provide no evidence of a direct correlation between the two factors. It is pointed out in the paper that the perceived level of security in countries where employment protection is strong, such as France (with a figure of 54%)

and Italy (53%) is the same as (or a little lower than) in a country with a flexible labour market, such as the United Kingdom (57%). In the recent OECD report, the Danish model is cited as an example of labour market protection. Denmark provides for individual action plans, during the first six months or year of unemployment in which unemployed people are expected to take part in "active" employment schemes (training, subsidised employment in the public or private sector), and a refusal on the part of the out-of-work person can lead to a suspension of unemployment benefit. A flexible labour market, a low unemployment rate, workers who are prepared to be mobile and adaptable, assisted transition with a high degree of support, an active employment policy and lifelong training: from this analysis it is clear why Denmark is indicated as a model, though it enjoys more favourable conditions than larger countries. In Denmark the initial level of education and training of the active population is high, facilitating adaptability to lifelong learning

Andrea Salvatori *Rigidità dei regimi a protezione dell'impiego e performance occupazionale*

Riassunto - *Rigidità dei regimi a protezione dell'impiego e performance occupazionale* - L'A. delinea un quadro dei risultati teorici ed empirici raggiunti nella letteratura economica in merito agli effetti dei regimi a protezione dell'impiego (RPI) sulla performance occupazionale e dichiara di tralasciare, nell'indagine, quel filone della letteratura che riconduce tali regimi ad una cornice teorica che tiene in considerazione anche le ragioni per cui esistono disposizioni a tutela del posto di lavoro. Tale scelta non produce sostanziali alterazioni alle conclusioni relative agli effetti della regolamentazione sull'andamento del mercato del lavoro. Nel complesso la discussione offerta evidenzia come gli aspetti più problematici della rigidità regolamentativa siano quelli legati all'inefficiente allocazione del lavoro piuttosto che alla performance del mercato del lavoro in termini di occupazione e disoccupazione. La letteratura economica, evidenzia l'A., sembra anche mettere in guardia dall'idea che il semplice rilassamento dei vincoli sull'occupazione temporanea possa avere effetti esclusivamente positivi. Quindi, laddove si scelga di non operare un bilanciamento del grado di protezione per diversi gruppi di lavoratori, sembra necessario che la deregolamentazione del lavoro temporaneo sia affiancata da politiche volte ad evitare che gruppi di lavoratori finiscano in una sorta di "trappola" del lavoro temporaneo.

Summary - *Inflexibility of employment protection provisions and employment performance indicators (Article in Italian)* - This paper provides an overview of the theoretical and empirical results of economic research into the effects of employment protection on employment performance indicators. The paper will not deal with the research literature that considers employment protection in a theoretical framework that also takes into account the reasons for labour protection provisions. This choice does not result in substantial differences in the conclusions relating to the effects of regulation on labour market trends. The discussion casts light on the fact that the most problematic aspects of inflexible regulation are those relating to an inefficient allocation of labour rather than to the performance of the labour market in terms of employment and unemployment. It is argued that an economic reading casts doubt on the idea that a simple relaxation of the regulations on temporary work would have entirely beneficial effects. Therefore, in cases in which a policy decision is taken not to seek a balance between the levels of protection for various groups of workers, there appears to be a need for the deregulation of temporary work to be accompanied by policies aimed at preventing certain groups of workers from falling into a kind of temporary work "trap".

Gian Primo Cella *Lavoro e contrattazione. Cosa cambia con il lavoro nonstandard?*

Riassunto - *Lavoro e contrattazione. Cosa cambia con il lavoro nonstandard?* - L'A. muove dalla constatazione del diffuso pregiudizio in base al quale i mutamenti dell'organizzazione produttiva avrebbero comportato l'inadeguatezza della contrattazione collettiva con conseguenti riflessi sul ruolo del sindacato moderno. Dopo aver passato in rassegna, come indicazione di metodo, la teoria classica della contrattazione ed in particolare quella dei coniugi Webb, anche alla luce della critica ad essa operata negli anni '60 da Allan Flanders, l'A. suggerisce la possibilità di affrontare il problema della rappresentanza attraverso un ritorno alle origini nel contrattare e nel rappresentare. In particolare l'A. evidenzia come nei contesti di alta mobilità del lavoro, regolati da una estesa tipologia di rapporti di lavoro, quello che sindacalmente più conta non è tanto la difesa e la rappresentanza di quanto di "dipendente" vi è nel lavoro, bensì il rafforzamento del potere contrattuale sul mercato di ciascun lavoratore (o di ciascun gruppo) attraverso, in primo luogo, l'impedire la caduta delle capacità negoziali dei singoli. Una prospettiva questa che, aggiunge l'A., può rappresentare entrambe le figure estreme che si muovono sui mercati del lavoro contemporanei: il lavoratore con alta qualificazione che agisce con logiche semi-autonome, se non semi-imprenditoriali e il lavoratore temporaneo con qualifiche generiche. Da tali premesse, l'A. deriva che la strada contrattuale potrebbe rivelarsi preferibile a quella legislativa con la necessità di promuovere la contrattazione con "leggi morbide" e favorire la logica della bilateralità e conclude, rispetto alla premessa, che si può così scoprire che il rapporto fra lavoro e contrattazione collettiva continua a mantenere risvolti molto importanti anche nella contemporaneità ma che per interpretare questo rapporto sono necessari soggetti sindacali capaci di riscoprire il gusto per il proprio

mestiere, e cornici legislative "morbide" promozionali nei confronti della contrattazione e in grado di fornire forme essenziali di protezione sociale.

Summary - *Work and bargaining. What changes with regard to non-standard employment? (Article in Italian)* - The paper starts from a consideration of the widespread prejudice according to which changes in the organisation of production result in the inadequacy of collective bargaining, with a consequent impact on trade unions. After examining, in terms of method, the classical bargaining theory and in particular that of Sydney and Beatrice Webb, also in the light of the criticisms of this theory put forward by Allan Flanders in the 1960s, the paper suggests the possibility of approaching the problem of representation by means of a return to the origins of bargaining and representation. In particular it is pointed out that in contexts with a high mobility of labour, characterised by a wide variety of employment relations, what really counts is not so much the defence of representation of the subordinate aspects of the employment relation, but rather the strengthening of the bargaining power in the market of each worker (or group of workers) by preventing the collapse of the bargaining power of at an individual level. In this perspective, representation can be provided for workers at both ends of contemporary labour markets, meeting the needs both of the highly skilled worker who behaves in some ways as if in self-employment, or like an individual entrepreneur, and the temporary worker without specialist skills. On the basis of these considerations, the paper suggests that negotiation might turn out to be a better approach than legislative intervention, giving rise to the need to promote "soft laws" and to strengthen the role of bilateral bodies. In conclusion the paper argues that the relation between employment and collective bargaining is likely to continue to play an essential role also in today's economy but in this connection there is a need for trade unions capable of playing a constructive role in representation, and "soft" legislative frameworks that promote collective bargaining and provide essential social protection.

Franz Traxler *Rispondere alle sfide delle relazioni industriali: una comparazione transnazionale dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali*

Riassunto - *Rispondere alle sfide delle relazioni industriali: una comparazione transnazionale dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali* - L'articolo sviluppa un'analisi delle risposte dei sindacati e delle associazioni datoriali ad una serie di sfide che provengono dalle trasformazioni strutturali dell'economia e del lavoro e dalle forze collegate ai processi di internazionalizzazione dei mercati, nonché ai connessi cambiamenti nel campo delle relazioni industriali. Utilizzando una prospettiva comparativa e transnazionale, l'articolo si concentra su tre dimensioni dell'azione associativa: la capacità di reclutare nuovi iscritti; la struttura organizzativa delle associazioni; le funzioni e le attività di rappresentanza degli interessi. Per ognuna di queste tre dimensioni, l'analisi si sviluppa in due parti. La prima sintetizza gli elementi comuni e le differenze dei processi di trasformazione di sindacati ed associazioni datoriali; la seconda cerca di dare conto di tali cambiamenti. Infine, l'articolo individua alcune implicazioni delle tendenze in atto per il futuro delle relazioni industriali.

Summary - *Responding to the challenges of industrial relations: a transnational comparison of trade unions and employers' associations (Article in Italian)* - This paper proposes an analysis of the responses of trade unions and employers' associations to a series of challenges arising from structural changes in the economy and employment and from the forces linked to the processes of internationalisation of markets, as well as the related changes in industrial relations. In a comparative and transnational perspective, the article concentrates on three dimensions of association: the capacity to recruit new members, the organisational structure of the associations, the functions and activities of interest representation. For each of these three dimensions, the analysis is carried out in two stages. The first stage summarises the common elements and the differences in the process of transformation of the trade unions and the employers' associations, and the second stage attempts to provide an explanation of such changes. Finally, the article identifies certain implications of present tendencies for the future of industrial relations.

Aris Accornero *Nuovi lavori e rappresentanza*

Riassunto - *Nuovi lavori e rappresentanza* - L'A. nell'interrogarsi sullo stato dei "nuovi lavori" in Italia e sulle relative conseguenze sulla rappresentanza del lavoro muove dal confronto fra origini ed esiti delle due maggiori novità introdotte dai precedenti governi, lavoro interinale e collaborazioni coordinate e continuative. Dopo aver rilevato alcune difficoltà a livello statistico nel reperimento di dati attendibili segnala come il mercato del lavoro italiano non mostri rispetto alle medie dell'Unione Europea una forte destrutturazione ma che il diffuso senso di precarietà sia piuttosto riconducibile proprio a quei rapporti ambigui che si collocano fra autonomia e subordinazione. L'A. dopo aver passato in rassegna cronologicamente le strategie politiche adottate del centro-sinistra e dal centro-destra, si concentra sulla strategia seguita dai sindacati e rileva come questi non abbiano seguito la strada della tutela diretta attraverso le proprie strutture ma quella della creazione di strutture sussidiarie volte a gestire la rappresentanza dei "nuovi lavori" con la distinzione fra lavoratori autonomi e subordinati. A fronte di tale percorso ricostruttivo,

con riferimento alle prospettive di scenario dei "nuovi lavori" alla luce della riforma del mercato, l'A. rileva come le opportunità di rappresentanza offerte dal d.lgs. n. 276/2003, bilateralità e derogazione individuale, comportano che il *focus* della rappresentanza vada probabilmente spostato dai "nuovi lavori" al lavoro nuovo e ai nuovi lavoratori, mediante un'organizzazione sindacale che sappia e possa rispecchiare l'identità e tutelarla anche oltre l'orizzonte della contrattazione. L'A. rileva, infatti, come i "nuovi lavori" (ma oggi anche molto del lavoro standard), debbano essere tutelati innanzitutto a monte e da questa prospettiva sostiene l'assenza di una cornice di tutele adeguata nella riforma del mercato del lavoro italiano.

Summary - *New forms of work and representation (Article in Italian)* - This paper examines the state of "new forms of work" in Italy and the consequences for labour representation, taking as a starting point the origins and developments of two major innovations introduced by previous governments: temporary agency work and quasi-subordinate employment. After considering the difficulties arising from the collection of reliable statistical data, the paper shows that compared to other EU economies the Italian labour market is not characterised by deregulation, but that the sense of insecurity is linked to the ambiguous relations on the borderline between self-employment and salaried employment. After a chronological account of the political strategies adopted by the centre-left and then the centre-right, the paper concentrates on the strategies of the trade unions, pointing out that they have not adopted a policy of protecting their members through their own organisational resources but rather of creating subsidiary structures aimed at representing "new forms of work", with a distinction between the self-employed and salaried employees. In this connection, with reference to the prospects for "new forms of work" in the reform of the labour market, the paper shows how the forms of representation provided in Legislative Decree 276/2003, bilateral bodies and individual exemptions, are likely to shift the focus of representation from "new forms of work" to new employment and new workers, by means of a form of trade unionism that is capable of reflecting their identity and protecting their interests also by means other than collective bargaining. The paper concludes by noting that "new forms of work" (but now also many atypical forms of employment) must be protected at a deeper level, and examines in this perspective the absence of an adequate framework of protection in the reform of the Italian labour market.

Lauralba Bellardi *Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale*

Riassunto - *Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale* - L'A. si prefigge di riassumere alcuni degli aspetti essenziali del tema della rappresentanza nelle ipotesi di "nuovi lavori". In particolare i temi relativi alla individuazione di quali nuovi lavori pongano specifici problemi di rappresentanza sindacale e i fattori istituzionali che condizionano le iniziative di rappresentanza e di tutela contrattuale in questa area. Successivamente, l'A. prende in considerazione le organizzazioni sindacali degli atipici, i relativi criteri di organizzazione, le modalità di azione contrattuale e, soprattutto, i limiti o gli aspetti critici che evidenziano, in modo da proporre alla discussione alcune ipotesi di modifica dell'assetto attuale che appaiono idonee ad estendere e a rafforzare la rappresentanza sindacale dei lavoratori temporanei e la capacità del sindacato di tutelarne gli interessi nel rapporto di lavoro e nel mercato del lavoro.

Summary - *New forms of work and representation. Limits and potential for innovation in the present trade-union context (Article in Italian)* - This paper summarises certain essential aspects of the representation of "new forms of work". In particular the focus is on the identification of the new types of work that present specific problems in terms of trade-union representation, and on the institutional factors that influence forms of representation and the protection provided by bargaining in this area. The second part of the paper examines trade unions for non-standard workers, their organisational criteria, their approaches to bargaining, and above all their limits and critical aspects, with a view to proposing certain changes to the present system that are considered to be useful for extending and strengthening the trade-union representation of temporary workers and the ability of the trade unions to protect their interests in employment relations and the labour market.

Danielle D. van Jaarsveld *La rappresentanza dei lavoratori temporanei: modelli a confronto*

Riassunto - *La rappresentanza dei lavoratori temporanei: modelli a confronto* - Le disposizioni vigenti negli Stati Uniti in materia di lavoro ed occupazione impediscono ai lavoratori temporanei di essere rappresentati dai sindacati. Tali lavoratori si trovano in una posizione particolarmente instabile nei loro posti di lavoro perché i rapporti di lavoro temporaneo implicano una riduzione dei livelli salariali, dei contributi e della tutela giuridica, e delle garanzie lavorative. Tale stato di cose ha indotto ricercatori come Dorothy Sue Cobble, Charles Heckscher, Howard Wial e Katherine Stone a creare modelli teorici di strutture rappresentative che potrebbero rispondere alle esigenze dei lavoratori temporanei, che sono in aumento e che non sperano di poter avere con un impiego una carriera a lungo termine. Nel presente studio, si sottopone a valutazione l'adesione al reale di questi modelli di rappresentanza di lavoratori temporanei, i cui rapporti di

lavoro hanno caratteristiche di instabilità, attraverso un confronto con una reale iniziativa, la Washington Alliance of Technology Workers/Communications Workers of America (WashTech/CWA), nata con il compito di difendere l'interesse dei lavoratori nel campo dell'alta tecnologia, molti dei quali hanno contratti temporanei.

Summary - *A Comparison of Models for Representing Contingent Workers (Article in Italian)* - Current U.S. labor and employment regulations impede the representation of contingent workers by unions. These workers are particularly vulnerable in the workplace because contingent employment relationships generally include reductions in wage levels, benefits, legal protections, and job security. This circumstance led researchers such as Dorothy Sue Cobble, Charles Heckscher, Howard Wial, and Katherine Stone to develop theoretical models of representative structures that could address the needs of an increasingly mobile workforce who do not expect to have a long-term career with one employer. In this paper, I evaluate the relevance of these models for representing workers whose employment relationships have contingent characteristics by comparing them with a real initiative, the Washington Alliance of Technology Workers/Communications Workers of America (WashTech/CWA), formed with a mandate to advocate on behalf of high-tech workers, many of whom are contingent. The primary purpose of this paper is to consider which, if any, of the various theoretical models resembles the representative structure that these high-tech contingent workers actually turned to when they sought to improve their working conditions. I find that some features from each theoretical model appear in the WashTech/CWA approach.

Alfredo Verruso *La rappresentanza dei lavoratori atipici: il caso di Cna In proprio*

Riassunto - *La rappresentanza dei lavoratori atipici: il caso di Cna In proprio* - L'A. illustra i profili della rappresentanza dei lavoratori atipici con specifico riferimento alla categoria che definisce degli «autoimprenditori» o professionisti con partita IVA, senza obbligo di iscrizione ad albi, ordini o collegi. L'analisi è condotta attraverso l'esperienza del progetto Cna in proprio, nuova associazione di rappresentanza degli «autoimprenditori» promossa da Cna (Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola Impresa), confederazione che dal 1946 supporta ed organizza gli imprenditori «tradizionali». Cna con la costituzione di In Proprio mira a rappresentare anche gli autoimprenditori, riconoscendo loro lo status di nuovi agenti economici e mettendo loro a disposizione le competenze e la struttura della Confederazione. L'A. individua tre specifici ambiti di intervento da parte di In Proprio: il credito, la formazione professionale e la previdenza. In fine l'A. richiama il quadro normativo di riferimento, evidenzia la necessità di una distinzione, a fronte delle diverse esigenze, fra manager a tempo e lavoratori a specializzazione medio-bassa (oggi identificati e accomunati dalla sola iscrizione allo stesso Fondo previdenziale), e prospetta l'alternativa fra un intervento normativo volto a disciplinare in modo esaustivo la materia ovvero un più semplice intervento di definizione sostanzialmente analogo a quello intervenuto negli anni Novanta per le PMI e l'Artigianato.

Summary - *The representation of atypical workers: the case of the representative body for the self-employed, «Cna in proprio» (Article in Italian)* - This paper examines various aspects of the representation of "atypical" or non-standard workers with specific reference to the category of self-employed workers or professionals registered for VAT purposes who are not required to belong to vocational bodies or professional associations. The analysis is carried out with reference to the scheme entitled "Cna in proprio" (representation for the self-employed) a new representative association for sole traders promoted by the Cna (National Confederation of Artisans and Small Businesses), which has supported and organised "traditional" entrepreneurs since 1946. By setting up this new body, the Cna aims also to represent self-employed individuals, recognising their role as new economic agents and giving them access to the skills and services of the Confederation. The paper identifies three specific areas of intervention on the part of this new body: credit services, vocational training, and social insurance. The paper also examines the relative normative framework, highlighting the need for a distinction, in relation to different requirements, between temporary managers and semi-skilled or non-specialised workers (who at present are grouped together only because they are obliged to make social insurance contributions to the same fund). The paper concludes by examining the alternative between a normative intervention aimed at providing detailed provisions for the sector, and a more limited intervention providing definitions in the same way as the intervention in the 1990s for small and medium-sized enterprises and the artisan sector.

Interventi

Martina Vincieri *Il lavoro intermittente o «a chiamata»: natura giuridica e tecniche regolative*

Riassunto - *Il lavoro intermittente o «a chiamata»: natura giuridica e tecniche regolative* - L'A. analizza il nuovo istituto del lavoro intermittente, interrogandosi, in particolare, sulla sua natura giuridica. Si sostiene che si tratta di un negozio sottoposto, in entrambe le sue varianti, alla condizione sospensiva (potestativa) della chiamata del datore di lavoro e della risposta adesiva del lavoratore. Viene, inoltre, messa in rilievo la notevole flessibilità che contraddistingue questo contratto rispetto alle altre forme negoziali.

Summary - *Intermittent or «on call» working: legal framework and regulatory techniques (Article in Italian)* - The author analyses the new provisions for "on call" or zero hours contracts, examining, in particular, the legal character of this type of contract. It is argued that this form of contract is characterised, in each of the two main variant forms, by the power of the employer to make an offer of work (and subsequently to suspend work) and by the response of the worker. It is also argued that this form of contract is distinguished from other forms by its high degree of flexibility.

Relazioni industriali

Maria Rita Iorio *Regole e conflitto: note critiche sul caso Alitalia*

Riassunto - *Regole e conflitto: note critiche sul caso Alitalia* - L'A. delinea, attraverso l'esame delle cause di insorgenza del conflitto nell'ambito del servizio pubblico essenziale del trasporto aereo, un quadro del sistema delle relazioni industriali non solo dello specifico settore, evidenziando le principali cause del degrado del sistema di relazioni sindacali proprio del terziario e dei trasporti in particolare. Attraverso l'analisi della crisi economica del vettore Alitalia e delle condizioni poste dalla Commissione Europea per la concessione del prestito ponte per la salvezza della Compagnia, sottolinea come gli accordi per i rinnovi contrattuali sottoscritti dalle nove sigle sindacali rappresentative del settore aereo e da Alitalia nel mese di settembre 2004, unitamente al Protocollo di intesa tra Governo, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Gruppo Alitalia e organizzazioni sindacali nel mese di ottobre 2004, possano costituire un esempio di una strategia per il miglioramento delle relazioni industriali al di là dello specifico comparto del trasporto aereo. Dagli accordi emergono alcuni elementi significativi. In primo luogo il principio che le richieste sindacali non possono che andare calate in un quadro di compatibilità delle stesse con altri interessi e con altri vincoli che sono propri dell'impresa per intrinseca natura nonché delle logiche di una economia di mercato. In secondo luogo una rinnovata disponibilità aziendale ad affrontare il confronto secondo logiche costruttive e non di chiusura. In terzo luogo l'accettazione del valore della produttività come indice di valutazione economica delle capacità produttive dimostrate da ciascun lavoratore all'interno dell'azienda. In quarto luogo l'accettazione di una differenziazione all'interno della stessa azienda e dello stesso comparto, sia normativa che retributiva, fra i diversi gruppi professionali di lavoratori. Si evidenzia inoltre come la trattativa per la sottoscrizione degli accordi sopra citati dopo le "garanzie" offerte dalla Commissione Europea, abbia fatto registrare un sostanziale calo della conflittualità nel settore. Conflitto che tuttavia sarà destinato a tornare a livelli elevati se tutte le problematiche connesse alla effettiva capacità del piano di ristrutturazione aziendale di sollevare le sorti dell'azienda, attenendosi ai parametri imposti dalla Commissione Europea, non dovessero trovare effettiva e fattiva soluzione in tempi relativamente brevi. Si passa infine ad un esame delle regole che disciplinano lo sciopero nei servizi pubblici essenziali con specifica attenzione alle peculiarità non soltanto del trasporto aereo ma anche di particolari fenomeni quali "scioperi spontanei", "assemblee anomale", forme alternative di lotta sindacale tipiche dei sindacati di categoria e di gruppi spontanei di lavoratori i quali ultimi proclamano astensioni dal lavoro al di fuori del sindacato e delle regole di cui alla l. n. 146/1990 e successive modificazioni. Attraverso l'esame di alcune norme della legge che regolamenta lo sciopero nei servizi pubblici essenziali si evidenzia come la stessa legge non sia in grado di gestire questi fenomeni ed in una prospettiva "de iure condendo" vengono delineati possibili percorsi da seguire per l'aggiramento della microconflittualità, sostenendo, tuttavia, che la via principale da percorrere è la prevenzione del conflitto attraverso una ristrutturazione del sistema di relazioni industriali che passi anche per una semplificazione della struttura contrattuale e per il recupero della contrattazione aziendale.

Summary - *Rules and conflict: critical comment on the case of Alitalia (Article in Italian)* - This paper examines the factors giving rise to conflict in the airline industry, an essential public service, and provides an overview of the industrial relations system not just in this specific sector. The main factors leading to a deterioration of trade union relations in the service sector and in transport in particular are considered. By means of an analysis of the crisis affecting Alitalia, and the conditions laid down by the European Commission for the granting of a bridging loan to save the company, the paper argues that the accords for the renewal of the collective agreements negotiated by the nine trade union bodies in the airline industry and Alitalia in September 2004, together with the memorandum of understanding between the Government, Alitalia and the trade unions in October 2004, provide an example of a strategy for the improvement of

industrial relations applicable even outside the airline industry. A number of significant elements may be identified in these accords. First, the principle that trade union demands need to be compatible with other interests and conditions relating to the company, as well as with the requirements of the market. Second, the willingness of the company to deal with the conflict in a constructive manner rather than by refusing to negotiate. Third, the acceptance of productivity as an indicator for the measurement of the productive capacity demonstrated by each worker within the company. Fourth, the acceptance of a differentiation within the company and within the same sector, both in terms of pay and employment conditions, between different groups of workers. The paper also shows that in the period of negotiation for the agreements with Alitalia, after the "guarantees" provided by the European Commission, there was a substantial fall in the level of conflict. However, conflict is likely to return to a high level if the issues relating to the ability of the company restructuring plan to improve the prospects of the company are not dealt with in an effective manner within a relatively short timescale within the parameters laid down by the European Commission. Finally the paper examines the rules governing the right to strike in essential public services, considering not only the specific characteristics of the airline industry, but also such practices as "spontaneous strikes", "extended union meetings", and alternative forms of industrial action typical of sectoral trade unions and informal groups of workers who call work stoppages outside of the trade union framework and without regard for the provisions laid down by Act no. 146/1990. By examining the legislative provisions regulating strikes in essential public services, the paper shows that the law is not capable of governing these practices, and in a de iure condendo perspective outlines possible approaches to the various forms of conflict at micro level. However, the paper argues that the most effective strategy is the prevention of conflict by restructuring the industrial relations system with a simplification of the contractual structure and a strengthening of company-level bargaining.

Ferdinando Lignano *Il sistema di relazioni industriali in Whirlpool Europe*

Riassunto - *Il sistema di relazioni industriali in Whirlpool Europe* - L'A. illustra il caso delle relazioni industriali di Whirlpool Europe, azienda di origine statunitense, fondata negli USA nel 1911 e approdata in Europa nel 1989. La strategia di relazioni industriali di Whirlpool si inserisce nella più generale strategia aziendale per la gestione delle Risorse Umane in Europa. L'autore descrive i livelli in cui si articola il sistema delle relazioni industriali: il Comitato Aziendale Europeo (CAE), i singoli sistemi-Paese, la piattaforma europea di condivisione delle buone pratiche. Sono poi analizzati due casi esemplificativi delle modalità di relazione intercorrenti tra azienda e sindacati: la sottoscrizione e il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale in Italia e il caso polacco. Il risultato finale è l'identificazione di un vero e proprio sistema di relazioni industriali: un insieme di regole accettate e condivise e di pratiche codificate, ma non ingessate, che consente all'azienda e ai suoi dipendenti di condividere scelte e obiettivi.

Summary - *The system of industrial relations in Whirlpool Europe (Article in Italian)* - This paper examines industrial relations at Whirlpool Europe, a subsidiary of the company founded in the US in 1911 that set up its European arm in 1989. The Whirlpool industrial relations strategy is part of the wider Human Resources management strategy of the company in Europe. The paper describes the various levels at which the industrial relations system operates: the European Works Council, the individual industrial relations structures in each country, and the European platform for sharing best practices. This is followed by two case studies to illustrate the relations between the company and the unions, dealing with the negotiation and renewal of the company-level collective agreement in Europe and the Polish case. The final result is the definition of an overall system of industrial relations, with a set of shared rules that have been agreed on, together with codes of practice, allowing for a degree of flexibility that enables employees to participate in the choices and share the objectives of the company.