ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE
Esternalizzazioni del lavoro e nuovi modelli organizzativi

INTERVENTI
La riforma della dirigenza statale

RELAZIONI INDUSTRIALI
Commissione di Garanzia e sciopero generale

GIURISPRUDENZA ITALIANA
Licenziamento orale e ripartizione dell'onere probatorio
Comunicazione erronea dell'Inps e risarcimento danni
Onere di deduzione e carico probatorio nel processo del lavoro
Il contratto a tempo determinato nelle Università

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
La certificazione tra decretazione ministeriale e circolari interpretative
L'epilogo dei contratti di formazione e lavoro
L'accordo sui fondi bilaterali della somministrazione

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO
Dialogo sociale e qualità delle relazioni industriali
Riconoscimento dei titoli di istruzione superiore
Il coordinamento aperto nell'Europa del post-allargamento

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO
Germania – La contrattazione collettiva nel settore automobilistico
Spagna – Il contratto collettivo aziendale della Michelin

Giuffrè Editore N. 2/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. 2/2005

Ricerche: ***Esternalizzazioni del lavoro e nuovi modelli organizzativi***

RAFFAELE DE LUCA TAMAJO *Ragioni e regole del decentramento produttivo* . 307
LUIGI GOLZIO *L'evoluzione dei modelli organizzativi d'impresa* 312
BRUNO BUSACCA *Decentramento produttivo e processi di esternalizzazione: il mutamento della organizzazione produttiva*. 324
SILVIA PICCIOLI *La nuova nozione di ramo d'azienda* 333
FRANCESCO VERBARO *Esternalizzazioni e percorsi di riforma nelle amministrazioni pubbliche italiane* 361
MICHELE TIRABOSCHI *Esternalizzazioni del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?*. 379

Interventi

VALERIO TALAMO *Ancora sul rapporto fra politica ed amministrazione nella riforma della dirigenza statale: qualche osservazione di contesto* 409

Relazioni industriali

RICCARDO DEL PUNTA *Sciopero generale e servizi essenziali* 423
MARIA RITA IORIO *Gli orientamenti della Commissione di Garanzia in materia di sciopero generale*. 430

Osservatorio di giurisprudenza italiana

PATRIZIA TESSITORE *Accertamenti sanitari e decadenza dall'indennità economica di malattia: visite mediche effettuate durante le fasce di reperibilità* (nota a Cass. 29 settembre 2004 n. 22065; Cass. 10 agosto 2004 n. 15446; Cass. 2 marzo 2004 n. 4247) 443
ELIANA BELLEZZA *Lavoro a tempo parziale: requisiti di contenuto* (nota a Trib. Milano 17 febbraio 2004). 448
VINCENZO PUTRIGNANO *Licenziamento orale e ripartizione dell'onere probatorio* (nota a Cass. 8 novembre 2004 n. 21250). 453
ALESSANDRO CROSTA *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento derivante da riorganizzazione aziendale* (nota a Cass. 7 luglio 2004 n. 12514) 457
ALESSANDRO CROSTA *Gli "standards" della coscienza sociale, conformi ai valori dell'ordinamento, ai fini della valutazione della gravità della condotta del lavoratore* (nota a Cass. 26 giugno 2004 n. 11919). 460
VALENTINA FORTI *Il computo della indennità integrativa speciale nella indennità di buonuscita spettante ai pubblici dipendenti* (nota a C. Cost. sentenza 8-12 marzo 2004 n. 91) 467
IVANA MARIMPIETRI *La Cassazione a Sezioni Unite si pronuncia su omissione ed evasione contributiva* (nota a Cass., sez. un., 7 marzo 2005, n. 4808). . . . 469

Diritto delle Relazioni Industriali
Numero 2/XV - 2005. Giuffrè Editore, Milano

BARBARA MAIANI *Il computo della indennità di buonuscita per i dipendenti delle Ferrovie dello Stato* (nota a Cass. 25 ottobre 2004 n. 20684). 477
PIERLUIGI RAUSEI *Comunicazione erronea dell'Inps e risarcimento danni* (nota a Cass. 24 aprile 2004 n. 7859) 479
ALESSANDRO CORVINO *Disciplina dell'onere di deduzione e carico probatorio nel processo del lavoro e ambito di operatività dei poteri istruttori d'ufficio del giudice* (nota a Cass., sez. un., 17 giugno 2004 n. 11353) 483
MARCELLA ARIOTI BRANCIFORTI *Patto di prova: invalidità in caso di stipulazione non contestuale al contratto di lavoro* (nota a Cass. 26 novembre 2004 n. 22308) 489
GIUSEPPE C. SALERNO *Il contratto a tempo determinato nelle Università: una decisione controversa* (nota a Trib. Milano 6 dicembre 2004). 494
SUSANNA FERRARIO *Sul principio di omnicomprensività della retribuzione* (nota a Cass. 19 agosto 2004 n. 16261). 501
MARIA RITA IORIO *Sui limiti del diritto di sciopero* (nota a Cass. 17 dicembre 2004 n. 23552) 506
SUSANNA FERRARIO *Applicabilità dell'art. 2112 c.c. al trasferimento di azienda disposto dalla P.A. con provvedimento autoritativo* (nota a Cass. 8 novembre 2004 n. 21248) 508
ALBERTO RUSSO *Il diritto di opposizione del lavoratore al trasferimento di azienda: arma a doppio taglio* (nota a Cass. 28 settembre 2004 n. 19379) . . 510
MICHELA VIRGILI *Sulla computabilità nel t.f.r. dei* fringe benefits (nota a Cass. 25 novembre 2004 n. 22264) 512

Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva

LUCA RUGGIERO *L'associazione in partecipazione dopo la riforma Biagi del mercato del lavoro* 517
MICHELE TIRABOSCHI *L'istituto della certificazione tra decretazione ministeriale e circolari interpretative* 519
ALESSANDRO CORVINO *I rinnovi dei Ccnl dei dirigenti* 524
LILLI CAROLLO *I più recenti interventi a tutela dei disabili* 529
JOSEF TSCHÖLL *Note alla Legge Finanziaria per il 2005* 531
PATRIZIA TIRABOSCHI *L'epilogo dei contratti di formazione e lavoro (nel settore privato)* 537
NICCOLÒ PERSICO *Note di aggiornamento in materia di lavoratori extracomunitari*. 539
FLAVIA PASQUINI *Partecipazione dei lavoratori: costituito il Comitato paritetico per la gestione del fondo speciale*. 544
VALENTINA FORTI *Il cumulo tra prestazioni d'invalidità e rendita di inabilità permanente* 547
ROBERTA FORTI *Note di aggiornamento in materia di Assicurazione generale contro gli infortuni sul lavoro* 548
INES PATRIZIA ROSANO *La nuova disciplina della* privacy 550
LILLI CAROLLO *Prospettive* de jure condendo *in materia di sicurezza sul lavoro* 554
GIANNI BOCCHIERI, MICHELE TIRABOSCHI *La somministrazione di lavoro alla luce della circolare ministeriale n. 7 del 2005* 558
MICHELE TIRABOSCHI *Lavoratori svantaggiati e somministrazione di lavoro. Prime attuazioni dell'art. 13, d.lgs. n. 276/2003*. 566

LUIGI DE ROMANIS *Il rinnovo del contratto del terziario* 570

Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro

MICHELE TIRABOSCHI *Dialogo sociale e qualità delle relazioni industriali: un ruolo centrale nel modello sociale europeo* (nota a COM(2004)577) 578
BARBARA MAIANI *Inefficacia delle clausole di residenza nelle tutele previdenziali a favore di cittadini comunitari che svolgano assistenza domiciliare — volontaria o retribuita — in altri Stati dell'Unione. Il caso tedesco* (nota a C. Giust. 8 luglio 2004 in cause C-502/01 e C-31/02). 589
CATERINA TIMELLINI *Riconoscimento dell'abilitazione ad esercitare l'attività del controllo di legge dei documenti contabili ai professionisti già abilitati in un altro Stato membro* (nota a C. Giust. 7 ottobre 2004 in causa C-255/01) . . . 591
CATERINA TIMELLINI *Riconoscimento dei titoli di istruzione superiore* (nota a C. Giust. 1º luglio 2004 in causa C-65/03) 593
SILVIA SPATTINI *Verso una migliore attuazione della strategia di Lisbona* (osservazioni su *Facing the challange — La strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione*, rapporto del gruppo di alto livello presieduto da Wim Kok, Bruxelles, 3 novembre 2004) 397
GIULIANO CAZZOLA *Problemi e prospettive del metodo di coordinamento aperto nell'Europa del post-allargamento* (commento a *Facing the challange — La strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione*, rapporto del gruppo di alto livello presieduto da Wim Kok, Bruxelles, 3 novembre 2004) 599

Osservatorio internazionale e comparato

FLAVIA PASQUINI *Germania - Recenti linee di tendenza della contrattazione collettiva nel settore automobilistico* (osservazioni su *Accordo General Motor Europe management e General Motor European Employees Forum*, 8 dicembre 2004; *Accordi Volkswagen - IG Metall*, novembre 2004; *Accordo DaimlerChrysler*, 28 luglio 2004; *Accordo Siemens - IG Metall*, 23-24 giugno 2004) 613
ANNA MARIA MONTRONE *Spagna - Il contratto collettivo triennale per le unità produttive spagnole della Michelin* (osservazioni sul *Convenio Colectivo de la empresa Michelin España-Portugal, S.A. para los centros de trabajo de Aranda de Duero, Lasarte, Valladolid y Vitoria-Gasteiz*, 10 giugno 2004) . . 616

INDICE ANALITICO

Accertamenti sanitari

— Assenza alla visita di controllo – Grave motivo – Assoluta impossibilità di rispettare le fasce orarie di reperibilità – Sussistenza – Fattispecie [**443**] (Cass. 2 marzo 2004 n. 4247, con nota di P. Tessitore).

— Assenza alla visita di controllo – Impedimento assoluto imputabile a causa ineludibile – Giustificato motivo – Sussistenza – Fattispecie [**443**] (Cass. 10 agosto 2004 n. 15446, con nota di P. Tessitore).

— Assenza alla visita di controllo – Allontanamento dal domicilio ai fini di visita presso il medico specialista – Diritto alla salute – Giusto motivo – Sussistenza – Fattispecie [**443**] – (Cass. 29 settembre 2004 n. 22065, con nota di P. Tessitore).

Agenzia (contratto di)

— Agente assicurativo e *broker* – Iscrizione all'albo a pena di nullità – Violazione della disciplina comunitaria – Sussistenza [**445**] (Cass. 14 ottobre 2004 n. 20275).

Arbitrato e conciliazione

— Conciliazione – Somma corrisposta per la mancata fruizione dei riposi settimanali – Natura retributiva – Sussistenza – Imponibilità fiscale come reddito da lavoro dipendente – Sussistenza [**447**] (Cass. 18 ottobre 2004 n. 20384).

Associazione in partecipazione

— Circolare Inps 29 marzo 2004, n. 57 [**519**] (con nota di L. Ruggiero).

Certificazione (contratti di lavoro)

— Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 [**523**] (con nota di M. Tiraboschi).

— Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 21 luglio 2004 [**520**] (con nota di M. Tiraboschi).

— Decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali istitutivi delle commissioni di certificazione 8 ottobre 2004 (Cremona) – 2 novembre 2004 (Roma) – 5 novembre 2004 (Modena) – 5 novembre 2004 (Ascoli Piceno) – 8 novembre 2004 (Macerata) – 8 novembre 2004 (Latina) – 11 novembre 2004 (Ancona) – 12 novembre 2004 (Alessandria) – 15 novembre 2004 (Bergamo) – 18 novembre 2004 (Venezia) – 19 novembre 2004 (Forlì e Cesena) – 25 novembre 2004 (Verona) – 25 novembre 2004 (Bari) – 1° dicembre 2004 (Rimini) – 15 dicembre 2004 (Avellino) – 15 dicembre 2004 (Sondrio) – 22 dicembre 2004 (Brescia) – 22 dicembre 2004 (Pesaro e Urbino) – 23 dicembre

2004 (Asti) – 28 dicembre 2004 (Matera) – 30 dicembre 2004 (Vercelli) – 31 dicembre 2004 (Prato) – 31 dicembre 2004 (Gorizia) – 13 gennaio 2005 (Sassari) – 13 gennaio 2005 (Campobasso) – 14 gennaio 2005 (Piacenza) – 18 gennaio 2005 (Massa Carrara) – 20 gennaio 2005 (Como) – 24 gennaio 2005 (Livorno) – 25 gennaio 2005 (Savona) – 31 gennaio 2005 (Lecce) – 2 febbraio 2005 (Aosta) – 10 febbraio 2005 (Pescara) – 24 febbraio 2005 (Trieste) [**520**] (con nota di M. TIRABOSCHI).

— Decreto interministeriale 14 giugno 2004 [**520**] (con nota di M. TIRABOSCHI).

— Lettera circolare Direzione Generale della Tutela delle condizioni di lavoro - Ministero del lavoro e delle politiche sociali 17 febbraio 2005 [**521**] (con nota di M. TIRABOSCHI).

Competitività

— SEC(2004)1397 – Rapporto sulla competitività in Europa 2004, 8 novembre 2004 [**577**].

Convergenza

— COM(2004)690 – Relazione della Commissione sulla convergenza 2004, 10 ottobre 2004 [**577**].

Dialogo sociale

— COM(2004)577 – Partenariato per il cambiamento in un'Europa allargata – Rafforzare il contributo del dialogo sociale europeo, 12 agosto 2004 [**578**] (con nota di M. TIRABOSCHI).

Dirigenti

— Decreto legislativo 19 luglio 2004, n. 213 [**526**] (con nota di A. CORVINO).

— Ccnl Confindustria-Federmanager, 24 novembre 2004 [**524**] – Ccnl Confservizi-Federmanager, 21 dicembre 2004 [**527**] – Ccnl Confapi-Federmanager, 24 dicembre 2004 – Circolare Confapi n. 484/2004/C [**528**] (con nota di A. CORVINO).

Disabili (tutela dei)

— Legge 9 gennaio 2004, n. 4 [**529**] (con nota di L. CAROLLO).

— Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 12 luglio 2004 [**530**] (con nota di L. CAROLLO).

— Legge regionale 17 novembre 2004, n. 20 (Basilicata) [**529**] – Legge regionale 19 gennaio 2005, n. 218 (Marche) [**529**] – Legge regionale 1° febbraio 2005, n. 20 (Toscana) [**530**] (con nota di L. CAROLLO).

— Accordo Provincia di Milano, OO.SS. 22 ottobre 2004 [**530**] (con nota di L. CAROLLO).

Finanziaria (Legge)

— Legge 30 dicembre 2004, n. 311 (Legge Finanziaria 2005) [**531**] (con nota di J. TSCHÖLL).

— Circolare dell'Agenzia delle Entrate 8 giugno 2004, n. 22 [**532**] – Circolare dell'Agenzia delle Entrate 3 gennaio 2005, n. 2 [**531**] (con nota di J. TSCHÖLL).

Formazione e lavoro (contratto di)

— Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251 [**537**] (con nota di P. TIRABOSCHI).

— Circolare Inps 16 marzo 2004, n. 51 [**538**] – Messaggio Inps 6 ottobre 2004, n. 31319 – Messaggio Inps 25 ottobre 2004, n. 34188 [**538**] – Messaggio 23 dicembre 2004, n. 41910 (con nota di P. TIRABOSCHI).

— Accordo interconfederale 13 novembre 2003 [**538**] – Ccnl Socio Sanitario Assistenziale Cooperative 26 maggio 2004 [**538**] – Ccnl Agricoltura Quadri ed impiegati 27 maggio 2004 [**538**] (con nota di P. TIRABOSCHI).

— Corte di Giustizia, sentenza 1º aprile 2004 [**539**] (con nota di P. TIRABOSCHI).

Germania

— Accordo fra gruppo Siemens e IG Metall, 23-24 giugno 2004 [**613**] (con nota di F. PASQUINI).

— Accordo della DaimlerChrysler, 28 luglio 2004 [**613**] (con nota di F. PASQUINI).

— Accordi Volkswagen-IG Metall su retribuzione e sicurezza del lavoro, novembre 2004 [**613**] (con nota di F. PASQUINI).

— Accordo General Motors Europe Management e General Motors European Employees Forum, 8 dicembre 2004 [**613**] (con nota di F. PASQUINI).

Insolvenza del datore di lavoro

— Politica sociale – Tutela dei lavoratori in caso di insolvibilità del datore di lavoro – Direttiva n. 80/987/CEE – Campo di applicazione – Nozione di "diritti" – Nozione di "retribuzione" – Indennità dovuta in caso di licenziamento irregolare (C. Giust. 16 dicembre 2004 in causa C-520/03, Olaso Valero) [**580**].

Lavoro a tempo parziale

— Illegittima distribuzione dell'orario – Danno – Sussistenza – Risarcibilità [**448**] (Trib. Milano 17 febbraio 2004, con nota di E. BELLEZZA).

Lavoratori extracomunitari

— Legge 24 dicembre 2003, n. 380 [**541**] (con nota di N. PERSICO).

— Decreto del Presidente della Repubblica 27 luglio 2004, n. 242 [**542**] – Decreto del Presidente della Repubblica 18 ottobre 2004, n. 334 [**541**] (con nota di N. PERSICO).

— Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 19 dicembre 2003 [**540**] –

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 19 dicembre 2003 [**540**] – Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 20 aprile 2004 [**541**] – Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 ottobre 2004 [**542**] – Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 dicembre 2004 [**540**] (con nota di N. PERSICO).

— Legge Regione Campania 19 febbraio 2004, n. 2 [**543**] – Legge Regione Emilia-Romagna 24 marzo 2004, n. 5 [**543**] (con nota di N. PERSICO).

— Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 21 gennaio 2004, n. 5 – Circolare Inps 6 aprile 2004, n. 61 [**540**] [**542**] – Circolare del Presidente del Consiglio dei Ministri 28 aprile 2004 [**541**] – Circolare del Ministero dell'interno 28 aprile 2004, n. 400 [**541**] – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 28 aprile 2004, n. 14 [**541**] – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 30 aprile 2004, n. 15 [**541**] – Messaggio Inps 25 maggio 2004 – Circolare del Ministero dell'interno 1° giugno 2004, n. 400 [**541**] – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 21 luglio 2004, n. 31 [**541**] – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 4 ottobre 2004, n. 37 [**540**] – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 15 novembre 2004, n. 43 [**542**] – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 15 novembre 2004, n. 44 [**540**] – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 25 gennaio 2005, n. 1 [**540**] – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 11 febbraio 2005, n. 6 – Circolare congiunta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'interno 25 febbraio 2005 [**543**] (con nota di N. PERSICO).

Lavoro subordinato

— Socio di maggioranza – Configurabilità (Cass. 17 novembre 2004 n. 21759) [**449**].

— Membro del consiglio di amministrazione – Configurabilità (Trib. Bergamo 4 marzo 2004) [**450**].

Libera circolazione delle persone

— Inadempimento di uno Stato – Libera circolazione dei lavoratori – Cittadini dell'Unione o dello Spazio Economico Europeo – Cittadini di Paesi terzi legati alla Comunità da un accordo – Eleggibilità alle camere del lavoro e ai consigli di fabbrica – Divieto di discriminazioni per quanto riguarda le condizioni di lavoro (C. Giust. 16 settembre 2004 in causa C-465/01, Commissione *c.* Repubblica d'Austria) [**581**].

— Accesso al lavoro – Requisito di conoscenze linguistiche – Datore di lavoro che obbliga i candidati ad un concorso a fine di assunzione a conseguire un attestato di bilinguismo rilasciato da un'amministrazione locale – Inammissibilità (Cass. 11 ottobre 2004 n. 20116) [**451**].

Libera prestazione di servizi

— Art. 49 CE – Restrizioni alla libera prestazione dei servizi – Imprese del settore edile – Subappalto – Obbligo per un'impresa di rendersi garante per

la retribuzione minima dei lavoratori alle dipendenze di un subappaltatore (C. Giust. 12 ottobre 2004 in causa C-60/03, Wolff & Muller GmbH) [**584**].

— Inadempimento di uno Stato – Libera prestazione dei servizi – Condizioni imposte dallo Stato membro ospitante alle imprese che distaccano sul suo territorio lavoratori dipendenti cittadini di Stati terzi (C. Giust. 21 ottobre 2004 in causa C-445/03, Commissione *c*. Granducato di Lussemburgo) [**583**].

Licenziamento

— Giusta causa – Valutazione del giudice di merito – Riferimento alla coscienza generale – Censurabilità – Limiti – Fattispecie (Cass. 26 giugno 2004 n. 11919, con nota di A. CROSTA) [**460**].

— Giustificato motivo obiettivo – Ridimensionamento generico dell'attività imprenditoriale – Esclusione – Soppressione del posto o del reparto per situazioni sfavorevoli non contingenti – Necessità (Cass. 7 luglio 2004 n. 12514, con nota di A. CROSTA) [**456**].

— Giustificato motivo obiettivo – Prova – Onere – Impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni equivalenti – Datore di lavoro – Sussistenza (Cass. 7 luglio 2004 n. 12514, con nota di A. CROSTA) [**457**].

— Ambito di applicazione tutela reale – Dimensione dell'impresa – Collegamento societario – Frode alla legge – Sussistenza (Cass. 25 ottobre 2004 n. 20701) [**455**].

— Licenziamento orale – Prova – Onere – Criteri di ripartizione (Cass. 8 novembre 2004 n. 21250, con nota di V. PUTRIGNANO) [**452**].

Licenziamenti collettivi

— Inadempimento di uno Stato – Artt. 1, 6 e 7 della direttiva n. 98/59/CE – Nozione di "licenziamento collettivo" – Regime di licenziamenti per assimilazione – Trasposizione incompleta (C. Giust. 12 ottobre 2004 in causa C-55/02, Commissione *c*. Repubblica portoghese) [**586**].

— Art. 141 CE – Direttiva n. 75/117/CEE – Direttiva n. 76/207/CEE – Direttiva n. 86/378/CEE – Politica sociale – Lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile – Parità di retribuzione – Nozione – Sussidio di transizione (*Uberbrückungsgeld*) previsto da un accordo d'impresa – Accordo sociale concluso in occasione di un'operazione di ristrutturazione dell'impresa – Prestazione concessa ai lavoratori che abbiano raggiunto una determinata età al momento del loro licenziamento – Erogazione della prestazione a partire da un'età diversa in base al sesso dei lavoratori licenziati – Considerazione dell'età pensionabile stabilita con legge dal diritto nazionale, diversa in base al sesso (C. Giust. 9 dicembre 2004 in causa C-19/02, Hlozek) [**585**].

Mansioni

— Danno da dequalificazione professionale – Natura di danno non patrimoniale – Sussistenza (Cass. 26 maggio 2004 n. 10157) [**463**].

— Danno da dequalificazione professionale – Natura di danno non patrimoniale

– Necessità di prova specifica – Esclusione – Risarcibilità in via equitativa – Sussistenza (Cass. 26 maggio 2004 n. 10157) [**463**].

Orario di lavoro

— Art. 230 CE – Richiesta di annullamento – Direttiva n. 2002/15/CE – Organizzazione dell'orario di lavoro degli autotrasportatori – Autotrasportatori autonomi – Fondamento giuridico – Libero esercizio di una professione – Principio della parità di trattamento – Proporzionalità – Obbligo di motivazione (C. Giust. 9 settembre 2004 nelle cause riunite C-184/02 e C-223/02 – Regno di Spagna e Repubblica di Finlandia) [**588**].

— Politica sociale – Protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori – Direttiva n. 93/104/CE – Ambito di applicazione – Operatori del soccorso che accompagnano le ambulanze nell'ambito di un servizio di soccorso organizzato dal *Deutsches Rotes Kreuz* – Portata della nozione di "trasporti stradali" – Durata massima dell'orario lavorativo settimanale – Principio – Effetto diretto – Deroghe – Presupposti (C. Giust. 5 ottobre 2004 in cause da C-397/01 a C-403/01, Pfeiffer e altri) [**587**].

— Lavoratori a paga fissa o a ore – Festività del 25 aprile e del 1º maggio – Coincidenza con la domenica – Diritto alla retribuzione giornaliera aggiuntiva anche in assenza dello svolgimento di attività lavorativa (Cass. 16 febbraio 2004 n. 2918) [**465**].

— Impiegato con funzioni direttive – Lavoro straordinario – Esclusione – Fattispecie (App. Brescia 25 marzo 2004) [**466**].

Partecipazione

— Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 4 novembre 2004 [**544**] (con nota di F. PASQUINI).

— Corte Costituzionale 16 giugno 2005, n. 231 [**544**] (con nota di F. PASQUINI).

Previdenza

— Previdenza sociale – Libera circolazione dei lavoratori – Trattato CE – Regolamento (CEE) n. 1408/1971 – Prestazioni a copertura del rischio di non autosufficienza – Versamento da parte dell'assicurazione contro la non autosufficienza dei contributi per la pensione di vecchiaia del terzo che assiste la persona non autosufficiente (C. Giust. 8 luglio 2004 in causa C-502/01 e C-31/02, Silke Gaumain, con nota di B. MAIANI) [**589**].

— Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 [**548**] (con nota di R. FORTI).

— Schema di disegno di legge 23 dicembre 2004 [**547**] (con nota di V. FORTI).

— Circolare Inail 22 gennaio 2004, n. 8 [**549**] – Circolare Inail 24 agosto 2004, n. 57 [**549**] – Circolare Inail 17 novembre 2004, n. 79 [**548**] – Circolare Inail 23 novembre 2004, n. 80 [**548**] (con nota di R. FORTI).

— Interpretazione della norma censurata – Conformazione ad un consolidato « diritto vivente » ovvero ricerca di una interpretazione conforme a Costitu-

zione – Facoltà del rimettente – Eccezione di inammissibilità – Rigetto. Impiego pubblico – Previdenza e assistenza – Dipendenti dell'istituto postelegrafonici – Indennità di buonuscita – Calcolo dell'indennità integrativa speciale nella percentuale del 48 per cento anziché in quella del 60 per cento – Assunto contrasto con il principio di proporzionalità e adeguatezza della retribuzione – Non fondatezza della questione (C. Cost. 8-12 marzo 2004 n. 91, con nota di V. FORTI) [**466**].

— Obbligo di rilasciare all'assicurato informazioni sulla sua posizione assicurativa e pensionistica (ove ne faccia richiesta) – Informazioni erronee rese dall'Inps – Responsabilità dell'ente – Sussistenza – Obbligazione risarcitoria dell'ente previdenziale – Sussistenza (Cass. 24 aprile 2004 n. 7859, con nota di P. RAUSEI) [**478**].

— Indennità di buonuscita (impiegati delle Ferrovie dello Stato) – Trattamento economico – Inapplicabilità dei miglioramenti retributivi previsti dal contratto collettivo (Cass. 25 ottobre 2004 n. 20648, con nota di B. MAIANI) [**477**].

— Illeciti previdenziali – Mancata denuncia dei dati contributivi all'Inps – Omissione contributiva – Insussistenza – Evasione contributiva – Sussistenza (Cass., sez. un., 7 marzo 2005 n. 4808, con nota di I. MARIMPIETRI) [**469**]

Privacy (diritto alla)

— Relazioni 2004 del Garante per la protezione dei dati personali — L'attuazione del Codice nel quadro della Costituzione per l'Europa, 9 febbraio 2005 [**553**] (con nota di I.P. ROJANO).

Processo del lavoro

— Domanda di equo indennizzo per causa di servizio (dipendenti delle Ferrovie dello Stato) – Prova – Onere (Cass., sez. un., 17 giugno 2004 n. 11353, con nota di A. CORVINO) [**481**].

— Ricorso introduttivo – Obblighi del ricorrente (Cass., sez. un., 17 giugno 2004 n. 11353, con nota di A. CORVINO) [**481**].

— Fatto costitutivo del diritto – Mancata contestazione – Conseguenze (Cass., sez. un., 17 giugno 2004 n. 11353, con nota di A. CORVINO) [**482**].

— Prova – Obblighi del giudice (Cass., sez. un., 17 giugno 2004 n. 11353, con nota di A. CORVINO) [**482**].

Prova (patto di)

— Stipulazione non contestuale alla conclusione del contratto – Invalidità (Cass. 26 novembre 2004 n. 22308, con nota di M. ARIOTI BRANCIFORTI) [**489**].

Pubblico impiego

— Dipendenti Università degli Studi – Collaboratori ed esperti linguistici di lingua madre straniera – Contratto a tempo determinato – Attività di natura temporanea e sperimentale – Insussistenza – Termine finale – Nullità –

Ragioni – Conseguenze (Trib. Milano 6 dicembre 2004, con nota di G.C. SALERNO) [**493**].

Regioni (competenza delle)

— *Omissis*. Amministrazione pubblica – Assunzioni di personale a tempo indeterminato – Fissazione, in via temporanea, del limite del 50 per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nel corso dell'anno 2002 – Ricorsi delle Regioni Marche, Toscana, Campania, Umbria, Emilia-Romagna, Veneto – Indebita invasione, da parte della legge statale, della competenza legislativa regionale, con previsione nel dettaglio di strumenti concreti – Illegittimità costituzionale *in parte qua* – Legge 27 dicembre 2002, n. 289, art. 34, comma 11 – Costituzione, art. 117 (C. Cost. 13-17 dicembre 2004, n. 390) [**500**].

Retribuzione

— Trattamento nel periodo feriale – Lavoro notturno su turni periodici – Calcolo – Specifico riferimento della contrattazione collettiva alla retribuzione normale – Necessità – Fattispecie (Cass. 19 agosto 2004 n. 16261, con nota di S. FERRARIO) [**501**].

Riconoscimento delle qualifiche

— Inadempimento di uno Stato – Artt. 12 CE, 149 CE e 150 CE – Diploma di insegnamento secondario ottenuto in un altro Stato membro – Accesso all'insegnamento superiore (C. Giust. 1º luglio 2004 in causa C-65/03, Commissione *c*. Regno del Belgio, con nota di C. TIMELLINI) [**593**].

— Domanda di pronuncia pregiudiziale – Ottava direttiva n. 84/253/CEE – Artt. 11 e 15 – Abilitazione delle persone incaricate del controllo di legge dei documenti contabili – Possibilità di abilitare persone che non hanno superato un esame di idoneità professionale – Condizioni per abilitare cittadini di altri Stati membri (C. Giust. 7 ottobre 2004 in causa C-255/01, Panagiotis Markopoulos e altri, con nota di C. TIMELLINI) [**591**].

Salute e sicurezza

— COM(2004)62, Comunicazione della Commissione Europea 5 febbraio 2004 [**544**] (con nota di L. CAROLLO).

— Inadempimento di uno Stato – Art. 10 CE – Collaborazione con le istituzioni comunitarie – Omessa trasmissione di informazioni alla Commissione (C. Giust. 13 luglio 2004 in causa C-82/03, Commissione *c*. Repubblica Italiana) [**596**].

— Inadempimento di uno Stato – Direttive n. 89/655/CEE e n. 95/63/CE – Trasposizione difettosa – Periodo di adattamento supplementare (C. Giust. 14 settembre 2004 in causa C-168/03, Commissione *c.* Regno di Spagna) [**595**].

— Inadempimento di uno Stato – Tutela dei lavoratori – Sicurezza e salute dei lavoratori – Movimentazione manuale di carichi che comporta rischi per i lavoratori (C. Giust. 16 dicembre 2004 in causa C-358/03, Commissione *c.* Repubblica d'Austria) [**595**].

— Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della salute 26 febbraio 2004 [**556**] – Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 27 aprile 2004 [**557**] (con nota di L. CAROLLO).

— Schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri il 18 novembre 2004 [**554**] – Relazione tecnica di accompagnamento dello schema del decreto legislativo 18 novembre 2004 [**556**] (con nota di L. CAROLLO).

— Infortunio – Concorso di colpa del lavoratore – Responsabilità *ex* art. 2087 c.c. – Sussistenza (Cass. 18 febbraio 2004 n. 3213) [**504**].

— Infortunio – Responsabilità *ex* art. 2087 c.c. – Natura contrattuale – Prova – Onere – Adozione delle misure necessarie – Datore di lavoro – Sussistenza (Cass. 21 aprile 2004 n. 7629) [**504**].

— Infortunio – Responsabilità *ex* art. 2087 c.c. – Sussistenza – Prova – Onere – Rapporto di lavoro – Nesso di causalità tra evento dannoso e pericolosità del luogo di lavoro – Lavoratore – Sussistenza – Prova – Onere – Rispetto di tutte le cautele necessarie per il non verificarsi dell'evento – Datore di lavoro – Sussistenza (Cass. 28 luglio 2004 n. 14270) [**503**].

— Infortunio – Responsabilità *ex* art. 2087 c.c. – Natura oggettiva – Esclusione – Prova – Onere – Nesso di causalità tra evento dannoso e nocività del luogo di lavoro – Lavoratore – Sussistenza – Prova – Onere – Adozione di tutte le cautele necessarie per impedire l'evento dannoso – Datore di lavoro – Sussistenza (Cass. 30 luglio 2004 n. 14663) [**503**].

— Infortunio – Concorso di colpa del lavoratore – Responsabilità *ex* art. 2087 c.c. – Sussistenza (Cass. pen. 17 settembre 2004 n. 36804) [**503**].

Sciopero

— Legittimità e limiti (Cass. 17 novembre 2004 n. 23552, con nota di M.R. IORIO) [**506**].

Spagna

— *Convenio Colectivo de la empresa Michelin España-Portugal, S.A. para los centros de trabajo de Aranda de Duero, Lasarte, Valladolid y Vitoria-Gasteiz*, 10 giugno 2004 [**616**] (con nota di A.M. MONTRONE).

Somministrazione

— C. Cost. 28 gennaio 2005, n. 50 [**568**] (con nota di M. TIRABOSCHI).

— Decreto legge 14 marzo 2005, n. 35 [**568**] - Legge 14 maggio 2005, n. 80 [**568**] (con nota di M. TIRABOSCHI).

— Nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 1° dicembre 2004 [**564**] (con nota di G. BOCCHIERI, M. TIRABOSCHI) – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 22 febbraio 2005, n. 7 [**558**].

— Accordo per l'applicazione del Ccnl 23 settembre 2002 alla somministrazione a tempo determinato del 27 ottobre 2003 [**564**] (con nota di G. BOCCHIERI, M.

TIRABOSCHI) – Accordo per la attuazione dell'art. 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil, Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil, Ailt, Apla, Confinterm, 2 febbraio 2005 [**563**] (con nota di G. BOCCHIERI, M. TIRABOSCHI) – Accordo quadro per l'attuazione dell'art. 12, commi 2 e 3 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sottoscritto da Cisl, Uil, Alai-Cisl, Cpo-Uil, Ailt, Apla, Confinterm, 2 febbraio 2005 [**563**] (con nota di G. BOCCHIERI, M. TIRABOSCHI) – Convenzione Territoriale *ex* art. 13, comma 6, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, tra Regione Puglia e Italia Lavoro S.p.A. e Ailt, Apla, Confinterim, 2 febbraio 2005 [**567**] (con nota di M. TIRABOSCHI) – Convenzione Territoriale *ex* art. 13, comma 6, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, tra Regione Abruzzo e Italia Lavoro S.p.A. e Ailt, Apla, Confinterim, 3 febbraio 2005 [**567**] (con nota di M. TIRABOSCHI).

Strategia Europea per l'occupazione

— Rapporto *Facing the challenge* del gruppo di alto livello presieduto da Wim Kok 3 novembre 2004 [**596**] (con nota di S. SPATTINI).

— Rapporto *Facing the challenge* del gruppo di alto livello presieduto da Wim Kok – Problemi e prospettive del metodo di coordinamento aperto nell'Europa del post-allargamento [**599**] (contributo di G. CAZZOLA).

Terziario

— Ccnl Terziario 2 luglio 2004 [**570**] (con nota di L. DE ROMANIS).

Trasferimento d'azienda

— Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di un'impresa allo Stato – Possibilità, per lo Stato, di imporre le norme di diritto pubblico – Riduzione dell'importo della retribuzione (C. Giust. 11 novembre 2004 in causa C-425/02, Delahaye) [**609**].

— Opposizione del lavoratore al trasferimento – Rilevanza del consenso del lavoratore – Direttiva n. 77/187/CEE (Cass. 28 settembre 2004 n. 19379, con nota di A. RUSSO) [**510**].

— Pubblica amministrazione – Applicabilità art. 2112 c.c. (Cass. 8 novembre 2004 n. 21248, con nota di S. FERRARIO) [**508**].

Trattamento di fine rapporto

— Retribuzione utile – *Fringe benefit* – Computabilità – Condizioni (Cass. 25 novembre 2004 n. 22264, con nota di M. VIRGILI) [**512**].

ABSTRACTS n. 2/2005

Ricerche

Esternalizzazioni del lavoro e nuovi modelli organizzativi

Raffaele De Luca Tamajo *Ragioni e regole del decentramento produttivo*

Riassunto - *Ragioni e regole del decentramento produttivo* - L'A. muove dalla ricostruzione della progressiva affermazione dei processi di esternalizzazione in Italia e degli elementi, sul piano delle categorie del diritto del lavoro e sul piano sociale, che ne hanno ostacolato la diffusione. Nel d.lgs. n. 276, l'A. ravvisa l'approdo della tendenza alla progressiva liberalizzazione di tali processi e al superamento della originaria ostilità desumibile dalla volontà del legislatore di circoscrivere l'area della illiceità ai soli processi organizzativi guidati da logiche fraudolente o idonei a turbare la "trasparenza" nell'imputazione dei rapporti di lavoro attraverso una liberalizzazione dei c.d. poteri "manageriali" e non di quelli direttivi e senza incidere sulle tutele "interne" al contratto di lavoro. A fronte delle critiche di diversa natura e portata mosse alle soluzioni legislative adottate, l'A. rileva la ancora scarsa diffusione in Italia di pratiche di esternalizzazione e la necessità, quindi, di ridurre i vincoli normativi in materia come unico possibile strumento di competitività a fronte dei vincoli comunitari e della volontà di non intaccare le garanzie tipiche del contratto di lavoro subordinato, con anche la precisazione che l'opzione di favore per le vicende di segmentazione del ciclo produttivo non giunge a minare la ratio più genuina delle normative vincolistiche del decentramento. L'A. esprime quindi un giudizio positivo dell'intervento legislativo ma sottolinea i pericoli derivanti da un ampliamento delle maglie definitorie della fattispecie legale sotto il profilo di un aumento del ricorso fraudolento agli istituti giuridici che presiedono ai fenomeni di esternalizzazione e prospetta come rimedi i classici e generali meccanismi antifrodatori in sede giurisdizionale ovvero la previsione di specifici strumenti legislativi che riducano le patologie senza appesantire le fattispecie legali e senza punire i processi di decentramento genuino.

Summary - *The rationale and regulation of outsourcing (Article in Italian)* - This paper takes as its starting point the trend towards labour outsourcing in Italy, and examines the labour law provisions and social policy measures that have prevented it from becoming more widespread. In examining Legislative Decree No. 276, the author identifies a trend towards the progressive liberalisation of outsourcing processes, moving beyond the hostility characterising the original legislative measures limiting the area of illicit activity to organisational processes consisting of fraudulent schemes, or practices likely to undermine the transparency of the employment relationship by means of a liberalisation of managerial rather than executive powers, without affecting the forms of protection considered to be intrinsic to the employment contract. In relation to the criticisms of various kinds and degrees of intensity of the legislative provisions enacted, the author highlights the fact that outsourcing is still not particularly widespread in Italy, and the consequent need to reduce the regulatory limits in this connection as the only possible means of increasing competitiveness, bearing in mind the limits laid down by EU law and the aim of preserving the safeguards typical of salaried employment. The paper goes on to point out that the means adopted for dealing with the segmentation of the productive cycle do not undermine the genuine reasons for the regulatory limits laid down with regard to decentralisation. The author offers a positive assessment of the legislative measures, while underlining the dangers arising from widening the definitions of this legal institution in terms of an increase of the fraudulent use of the legal provisions regulating outsourcing practices. By way of remedial action the author advocates the use of general antifraud measures at a jurisdictional level, or the introduction of specific legislative measures that reduce fraudulent practices without preventing the use of this legal institution and without penalising genuine decentralisation processes.

Luigi Golzio *L'evoluzione dei modelli organizzativi di impresa*

Riassunto - *L'evoluzione dei modelli organizzativi di impresa* - L' economia della conoscenza si caratterizzata per il peso prevalente assunto dai servizi nella composizione del PIL di uno specifico sistema economico, per la produzione crescente all'interno delle imprese di una nuova forma di conoscenza applicata rispetto a quella tradizionale e per lo sviluppo della tecnologia delle informazioni quale strumento di riorganizzazione delle relazioni di lavoro e di mercato e di controllo dei sistemi organizzativi. L'affermarsi della economia della conoscenza determina una ridefinizione delle forme organizzative e delle relazioni di lavoro. La competizione crescente e la flessibilità delle nuove forme organizzative accrescono le opportunità di mobilità individuale nel mercato del lavoro ma aumentano l'insicurezza ed il rischio. La cultura della

mobilità e del rischio, argomenta l'A., riflette una società aperta, senza gerarchie e status, pronta a valorizzare le differenze e ad esprimere soluzioni che nascono dall'incertezza e dal confronto; per altro verso una perenne situazione di incertezza ed ambiguità – accompagnata dal rischio del fallimento naturalmente connesso con la mobilità – rendono difficile per l'individuo costruire la propria identità professionale e sociale ed il consolidare il proprio progetto di vita. L'ambivalenza della società del rischio è ben riflessa dalla transazione dal "lavoro" a tempo pieno ed indeterminato – tipico della società industriale – ai "lavori", qualificati dalla professionalizzazione delle attività indirettamente produttive, migliori nei contenuti e nell'impiegabilità ma peggiori nella tutela. Tale economia suppone altresì l'esigenza delle imprese di sviluppare specifiche formule, riflesse anche nei contratti di lavoro, che rendono compatibili la situazione e i bisogni vitali di varie e diversificate categorie di lavoratori (quelli stabili, che presiedono le attività centrali e quelli flessibili, che svolgono attività periferiche a bassa qualificazione, facilmente sostituibili con i processi di esternalizzazione). L'A. evidenzia rispetto al modello di lavoro a tempo pieno ed indeterminato l'incapacità a regolare la relazione di lavoro svolta in condizioni di incertezza e aggiunge che tale incapacità è oggi talvolta superata dalle imprese attraverso l'introduzione della relazione di agenzia attraverso la quale il datore di lavoro delega il potere discrezionale di agire nel proprio interesse all'agente che sceglie e valuta poi i comportamenti più opportuni per realizzare al meglio l'interesse del preponente. L'A. sottolinea l'ulteriore opportunità (introdotta con la l. n. 196/1997 e, soprattutto, valorizzata dalla l. n. 30/2003 e dal relativo decreto attuativo) di utilizzare, oltre al tradizionale contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato numerose tipologie contrattuali. Una opportunità che solleva però il problema di definire i criteri di convenienza da seguire nella scelta di un tipo di contratto piuttosto che di un altro.

Summary - *Labour reform: Deregulation or Reregulation? The Biagi reform in a comparative perspective: the development of business organisation models (Article in Italian)* - The knowledge economy is characterised by the prevalence of services as a share of GDP in a specific system, by the increase in the production within the system of companies of a new form of applied knowledge compared to traditional forms, and by the growth in information and communications technology as a means for reorganising labour and market relations and for the control of organisational systems. The rise of the knowledge economy leads to a redefinition of organisational forms and labour relations. The growth in competition and the flexibility of the new organisational forms provides opportunities for individual mobility in the labour market but also increases the degree of insecurity and the level of risk. In the author's view, the culture of mobility and risk reflects an open society, not defined by hierarchies and status, with a tendency to reward differences and to lead to solutions arising out of uncertainty and competition. Moreover, a situation of permanent uncertainty and ambiguity – accompanied by the risk of failure that is naturally associated with mobility – makes it difficult for individuals to construct a social and professional identity and to devise an overall life plan. The ambivalence of the risk society is reflected in the transition from full-time and open-ended "work" – typical of industrial society – to "jobs", characterised by the professional nature of the activities that are productive in an indirect way, that are better in terms of content and employability but worse in terms of protection. This type of economy also gives rise to a need on the part of companies to devise specific arrangements, reflected also in employment contracts, that make it possible to strike a balance between the essential needs of various categories of workers (stable categories, dealing with core activities, and flexible categories, carrying out peripheral activities with a low level of specialisation, that can easily be replaced by means of outsourcing). In relation to the full-time and open-ended model of employment, the author highlights the difficulty of regulating labour relations in conditions of uncertainty, and notes that today this is sometimes dealt with by companies with the introduction of agency work by which employers delegate discretional power to act in their interests to an agency that chooses the most appropriate means for achieving the objectives set by the user company. The author also underlines the opportunity (introduced by Act No. 196/97, and above all, promoted by Act No. 30/2003 and the related implementing decree) to utilise, alongside the traditional full-time and open-ended employment contract, numerous types of employment contracts. However, this innovation gives rise to the problem of defining the criteria for selecting one type of employment contract rather than another.

Bruno Busacca *Decentramento produttivo e processi di esternalizzazione: il mutamento della organizzazione produttiva*

Riassunto - *Decentramento produttivo e processi di esternalizzazione: il mutamento della organizzazione produttiva* - Da oltre un decennio USA ed Europa non fabbricano televisori, ed i relativi marchi sono stati ormai sostituiti dai nuovi produttori asiatici; l'IBM ha abbandonato la produzione di hardware cedendo gli impianti al principale competitore cinese; la fabbricazione di quote importanti della componentistica, si pensi all'industria automobilistica, è decentrata a soggetti specializzati che operano per conto di diversi committenti. Partendo dal riscontro di situazioni concrete ed emblematiche, l'A. offre un'analisi dei processi di delocalizzazione, di decentramento produttivo ed esternalizzazione, termini – spesso caricati di significati negativi – ormai entrati nel linguaggio comune. A fronte di tali profondi e continui mutamenti del modello produttivo globale, l'Italia stenta a tenere il passo, soffrendo, più di ogni altro paese europeo, la concorrenza

mossa da paesi di più recente industrializzazione: gruppi importanti dell'industria, del credito, della distribuzione sono entrati in crisi; alcuni scomparsi; altri sono entrati nell'orbita di gruppi stranieri; altri stentano a tenere il passo con i competitori, vecchi e nuovi, ed hanno perso comunque quote importanti dei loro mercati, sia in Italia che all'estero. Il sistema delle PMI, che a lungo ha caratterizzato positivamente la nostra economia, non tiene il passo con l'innovazione. Si impone pertanto lo sviluppo di un moderno disegno di politica industriale, che comporti lo spostamento delle nostre specializzazioni verso produzioni meno sensibili alla mera concorrenza del prezzo, elevando qualità ed appetibilità dei prodotti; occorre inoltre un progetto di sostegno alla crescita dimensionale delle imprese italiane. In tale ottica l'A. sottolinea l'importanza degli strumenti di decentramento ed *outsourcing* che, se ben regolamentati e condotti, sono – anche nel settore pubblico – utili soluzioni per evitare la chiusura o la delocalizzazione di impianti o di intere produzioni; processi che necessitano, tuttavia, di una corretta cornice normativa e del comportamento virtuoso delle parti sociali, delle imprese e dei lavoratori.

Summary - *Decentralisation of production and outsourcing processes: the transformation of the organisation of production (Article in Italian)* - A decade or so ago the US and Europe stopped manufacturing televisions, and the relative brands have been replaced by the new Asian producers; IBM has moved out of hardware production, allowing it to be taken over by the leading Chinese competitor; the manufacture of a significant proportion of components, for example in the auto industry, has been decentralised to specialised plants that work for various customer firms. Starting from certain concrete and emblematic situations, the author offers an analysis of the processes of delocalisation, the decentralisation of production and outsourcing, terms that have now become part of everyday language, though often with a negative connotation. In the presence of these profound and continuous changes in the global productive system, Italy has had difficulty keeping pace, and more than other European countries is suffering from competition from countries that have industrialised more recently. Leading firms in the industrial, financial and retail sectors have run into serious difficulty; some of them have disappeared, while others have been drawn into the orbit of foreign groups; others have difficulty keeping up with the competition, new and old, and have lost a signficant part of their market share, both in Italy and overseas. The system of small and medium-sized enterprises, which has long been one of the strengths of the Italian economy, has failed to keep up with innovation. As a result there is a need to develop a modern industrial policy, that will bring about a shift in specialised production towards goods and services that are less sensitive to competition based solely on price, by improving the quality and appeal of the products; in addition there is a need to increase the size of Italian companies. In this connection the author underlines the importance of decentralisation and outsourcing processes which, if properly regulated and managed, also in the public sector, can be useful techniques for avoiding the closure or the delocalisation of plants or entire industries. These processes, however, require an appropriate legislative framework and a positive approach on the part of the social partners, employers and employees.

Silvia Piccioli *La nuova nozione di ramo d'azienda*

Riassunto - *La nuova nozione di ramo d'azienda* - L'articolo affronta il tema della nozione di ramo di azienda trasferibile ai sensi dell'art. 2112 c.c., analizzando gli aspetti di riforma di cui al d.lgs. n. 276/2003 rispetto al precedente intervento di cui al d.lgs. n. 18/2001. L'autore si sofferma, in senso critico, in particolare sulla eliminazione del requisito della autonomia funzionale preesistente e sulla contestuale attribuzione di tale requisito alla valutazione soggettiva delle parti cedente e cessionario. Si sottolinea in particolare la difformità della nuova nozione di ramo di azienda rispetto alla normativa comunitaria, osservandosi come la conservazione di identità dell'azienda e della parte d'azienda resti un punto fermo dell'interpretazione della Corte di Giustizia. Sempre in una ottica di critica al nuovo dato normativo, l'autore giunge in conclusione a sostenere come la cessione di ramo di azienda sia ora uno strumento giuridico attraverso il quale si realizzano operazioni economiche che con il trasferimento dell'azienda non presentano più gli stretti collegamenti della precedente formulazione dell'art. 2112 c.c. Si pongono quindi forti dubbi sul fatto che la nuova normativa sia ancora idonea a tutelare gli interessi dei lavoratori, o se per caso non richieda, per una migliore garanzia dei contratti di lavoro, i dovuti aggiustamenti.

Summary - *The new definition of the branch of an undertaking (Article in Italian)* - This article considers the definition of the branch of an undertaking transferable pursuant to Article 2112 of the Civil Code, analysing the aspects of the reform dealt with by Legislative Decree No. 276/2003 compared to the previous reform in Legislative Decree No. 18/2001. The author offers a critical analysis in particular of the elimination of the requirement of pre-existing functional autonomy, together with the assignment of the subjective evaluation of this requirement to the transferor and the transferee. It is argued in particular that the new definition of the branch of an undertaking fails to comply with the Community norm, and it is pointed out that the maintenance of the identity of the company and the branch of the company continues to be a key factor in the interpretation of the European Court of Justice. Still with a critical view of the new legislative provision, the author concludes by arguing that the transfer of the branch of an undertaking is a legal

instrument by which economic operations can be implemented that by means of the transfer of the company no longer have close connections with the previous formulation of Article 2112 of the Civil Code. It is therefore doubtful whether the new provision is suitable for protecting the interests of the employees, and the question arises as to whether further adjustments are required in order to guarantee employment contracts.

Francesco Verbaro *Esternalizzazioni e percorsi di riforma nelle amministrazioni pubbliche italiane*

Riassunto - *Esternalizzazioni e percorsi di riforma nelle amministrazioni pubbliche italiane* - L'A. descrive il fenomeno delle esternalizzazioni nel contesto del percorso di riforma nelle amministrazioni pubbliche. I fenomeni di esternalizzazione si collocano nel più generale processo di *downsizing* del settore pubblico. Attraverso questo processo il settore pubblico riduce il proprio ambito di competenze e di gestione diretta a favore di un nuovo core business della amministrazione. Il processo interessa, in generale, tutte le pubbliche amministrazioni, sia in termini di eliminazione di vincoli governativi e di semplificazione (deregulation), sia in termini di trasferimento di funzioni dal settore pubblico a quello privato. L'affidamento all'esterno ha tra i suoi obiettivi quello di superare determinate rigidità e vincoli e recuperare in termini di flessibilità; il rischio da evitare è quello di duplicare le strutture, facendo coesistere l'area tradizionale con i contratti di affidamento all'esterno. L'A. ripercorre le fasi tipiche di un processo di esternalizzazione e in particolare analizza le motivazioni e le scelte che spingono verso il processo di affidamento all'esterno. Nel pubblico questa scelta è preceduta da un'approfondita riflessione su quali compiti e quali funzioni esercitare: una ricognizione delle norme e dei processi derivanti da queste, ed un'attenzione ai programmi ed alle *policies* su cui concentrare l'attenzione e orientare l'organizzazione, alla luce dei dati del controllo di gestione sull'impiego delle risorse umane e finanziarie per processo. Tra gli strumenti più utilizzati nel processo di esternalizzazione, si colloca il contratto di somministrazione a tempo determinato, descritto dall'A. come strumento "di parziale internalizzazione", adottato per far fronte alle esigenze dell'organizzazione. Dopo una ricognizione sui servizi e i processi su cui è possibile attivare delle procedure di esternalizzazione, che mettono in luce la vastità del fenomeno e la complessità dello stesso, l'analisi conclusiva è che i processi di affidamento all'esterno attivati dalle amministrazioni non possono che rivestire caratteristiche proprie diverse da quelle riscontrabili nel settore privato, assumendo comunque un peso significativo sulle organizzazioni e sui bilanci. La scelta di affidare all'esterno i servizi e la gestione delle funzioni amministrative richiede da parte delle singole amministrazioni una capacità di programmazione, di livello strategico, non sempre presente a livello di alta amministrazione. Affinché l'esternalizzazione rivesta nelle p.a. le caratteristiche di uno strumento di buona gestione e razionalizzazione, occorrerà, quindi, conclude l'A., operare una serie di interventi volti a superare difficoltà, vincoli e modelli culturali che di fatto ostacolano l'affermarsi di tali strumenti di governo e gestione.

Summary - *Outsourcing and reform processes in the italian public administration (Article in Italian)* - This paper describes the process of outsourcing in the reform of the public administration. In this connection outsourcing may be seen as part of a more general process of downsizing in the public sector. By means of this process the public sector reduces its sphere of competence and direct management in favour of a new core business of administration. In general this process concerns the entire public administration, both in terms of the elimination of government rules and simplification (deregulation), and in terms of the transfer of functions from the public to the private sector. The transfer to external providers is intended to deal with certain forms of rigidity and restrictions by introducing flexibility. It is important to avoid the risk of duplicating structures, with traditional services continuing to exist alongside external providers. The author examines the typical phases of outsourcing and in particular analyses the motivations and choices that lead to assigning tasks and functions to external providers. In the public sector this choice is preceded by an examination of the tasks and functions to be carried out, a survey of the norms and processes associated with these functions, and a consideration of the programmes and policies to focus on and to guide the organisation, in the light of data on the management of the use of human and financial resources. The most commonly used instruments in outsourcing include contracts for the use of agency labour for limited periods, described by the author as an instrument of "partial insourcing", to meet the needs of the organisation. After a survey of the services and processes for which outsourcing can be used, casting light on the vast extent and the complexity of the phenomenon, the analysis leads to the conclusion that the processes of outsourcing adopted by public bodies must necessarily take on characteristics that are different from those of the private sector, while playing a significant role in organisational and financial terms. The externalisation of services and the management of administrative functions requires the various administrations to have a planning capacity, at a strategic level, that is not always present at the highest level of administration. In order for outsourcing to be an effective technique for management and rationalisation, the author concludes, there is a need to adopt a range of provisions aimed at overcoming difficulties, restrictions and cultural models that tend to prevent the adoption of these government and management instruments.

Michele Tiraboschi *Esternalizzazioni del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?*

Riassunto - *Esternalizzazioni del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?* - L'A. analizza il sistema di regolamentazione dei fenomeni di esternalizzazione scaturito dalla riforma del mercato del lavoro alla luce della critica, mossa da alcuni commentatori, secondo cui vi sarebbe una scarsa propensione da parte delle imprese ad investire sul capitale umano ove i rapporti di lavoro risultino regolati per il tramite di relazioni di natura commerciale e non attraverso il tradizionale contratto di lavoro dipendente. A fronte di tale critica la disciplina delle esternalizzazioni sarebbe quindi inadeguata dal punto di vista delle imprese e dei lavoratori. L'A. affronta quindi il problema di una valutazione dei fenomeni di esternalizzazione come fattore di modernità, da un prospettiva di innovazione organizzativa e gestionale legata all'impiego del fattore lavoro e ricostruisce la relazione intercorrente, in una logica di competitività di sistema, tra strategie di esternalizzazione delle relazioni di lavoro e politiche di valorizzazione del capitale umano. Successivamente sottolinea, dal punto di vista della regolamentazione giuridica, che i fenomeni di esternalizzazione sempre meno frequentemente si risolvono in una deresponsabilizzazione nella gestione del personale: esemplificativo in questo senso appare il sistema di ripartizione dei rischi, dei poteri, degli obblighi e delle responsabilità connesse all'utilizzo di forza-lavoro dipendente fra somministratore e utilizzatore. A fronte di tali argomentazioni l'A. passa ad esaminare il quadro normativo attuale attraverso un confronto con quello previgente. Il quadro previgente appare rigido sul piano formale e ineffettivo sul piano della prassi applicativa, in questo contesto l'introduzione del lavoro temporaneo, regolato però sulla base della impostazione classica «centro – periferia» (come forma, quindi, di lavoro precaria e marginale da ammettere solo in casi eccezionali) era riuscito a regolare solo in minima parte forme sui generis e selvagge di esternalizzazione. Attraverso l'analisi delle condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro e della tutela del lavoro in appalto l'A. conclude nel senso di ritenere che l'impostazione accolta dal d.lgs. n. 276/2003 risulta piuttosto conforme ad un modello di integrazione contrattuale fra imprese e che il quadro complessivo di regolamentazione dei rapporti interpositori che ne deriva rappresenta per le imprese una opportunità in una logica di esternalizzazione mentre si ravvisa per i lavoratori anche un significativo innalzamento delle tutele dal punto di vista dell'emersione degli appalti di servizi e dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e della estensione a tutti gli appalti della responsabilità solidale del committente.

Summary - *Outsourcing of labour and improvement of human capital: two irreconcilable models? (Article in Italian)* - This paper analyses the system of regulation of outsourcing arising from the reform of the labour market in the light of the criticism put forward by a number of commentators that there is a limited interest on the part of enterprises to invest in human capital in cases in which labour relations are regulated by relations of a commercial nature and not through the traditional salaried employment contract. In this connection the regulation of outsourcing would appear to be inadequate from the point of view of enterprises and workers. The author deals with the problem of the assessment of outsourcing as a factor in the modern economy, in a perspective of organisational and managerial innovation associated with the use of labour, while reconstructing the relation, within the framework of competition between systems, between strategies for outsourcing labour relations and policies for improving human capital. From the point of view of legal regulation, the author underlines the fact that outsourcing processes are less and less often associated with irresponsible approaches to the management of human resources: this may be seen from the sharing of risks, powers, obligations and responsibilities relating to the utilisation of the salaried workforce between the employment agency and the user company. Against this backdrop the author examines the present legal framework by means of a comparison with the previous system. The system previously in force appears to be rigid in formal terms and ineffective at the level of application, and in this context the introduction of temporary labour, regulated on the basis of the classic system of "core and marginal" labour (with temporary work as a form of precarious and marginal labour permitted only in exceptional cases) managed to regulate only to a limited extent the use of largely unregulated temporary work and outsourcing. By means of an analysis of the conditions for the use of agency work and the protection of contract labour, the author concludes that the approach laid down in Legislative Decree No. 276/2003 is well suited to a model of contractual integration between undertakings, and that the overall regulatory framework for employment agency work arising from this provision should be seen as an opportunity for undertakings in the context of outsourcing, whereas for the employees there is a considerable improvement in the level of protection by bringing contract labour out of the hidden economy, with improvements also for those in parasubordinate employment, by means of an extension of joint and several liability to the user company for all forms of contract labour.

Interventi

Valerio Talamo *Ancora sul rapporto fra politica ed amministrazione nella riforma della dirigenza statale: qualche osservazione di contesto*

Riassunto - *Ancora sul rapporto fra politica ed amministrazione nella riforma della dirigenza statale: qualche osservazione di contesto* - L'articolo tratta delle attribuzioni e dei compiti della dirigenza pubblica nella prospettiva della interrelazione tra l'emisfero politico e quello amministrativo. L'A. sottolinea in particolare l'evoluzione normativa della seconda privatizzazione in cui si è proposto un nuovo modello di conferimento degli incarichi dirigenziali che, pur muovendosi sulle tracce della prima riforma del 1993, si è significativamente discostato in relazione agli aspetti essenziali dell'investitura ora a carattere evidentemente fiduciario. Si analizzano inoltre gli effetti dell'intervento normativo di riforma della dirigenza pubblica di cui alla l. n. 145/2002, intervento - a detta dell'A. - da una parte, poco significativo con riferimento al rapporto intercorrente fra politica ed amministrazione, nonché allo specifico assetto dei poteri, delle competenze e delle attribuzioni della dirigenza, ma dall'altra parte, alquanto rilevante nella prospettiva della accentuazione della "curva fiduciaria" tra l'organo di direzione politica e la dirigenza. Sul punto, l'A. rileva il rischio di un possibile squilibrio fra fiduciarietà della nomina ed autonomia della gestione, con prevedibili ricadute sull'imparzialità e sulla neutralità dell'amministrazione.

Summary - *Considerations on the relation between politics and administration in the reform of the senior civil service (Article in Italian)* - This article deals with the powers and the duties of senior civil servants in the light of the relations between the political and the administrative spheres. The author underlines in particular the normative developments relating to the second wave of privatisation in which a new system for the appointment of senior civil servants was proposed which, while reflecting the approach of the reform of 1993, introduces significant changes compared to the essential aspects of the system of appointments that is now clearly based on trust. Moreover, the paper analyses the effects of the reform of the senior civil service pursuant to Act No. 145/2002, a reform which – in the view of the author – on the one hand is not particularly significant in terms of the relation between politics and administration, and in terms of the specific assignment of powers of senior civil servants, but which on the other hand is extremely relevant in connection with the increase in the level of trust between political leaders and senior civil servants. On this point, the author identifies the risk of a possible contrast between the degree of trust implicit in the appointment and the autonomy of the administration, with consequences for the impartial and neutral status of the public administration.

Relazioni industriali

Riccardo Del Punta *Sciopero generale e servizi essenziali*

Riassunto - *Sciopero generale e servizi essenziali* - L'A. si interroga sulla legittimità di una disciplina speciale sull'esercizio del diritto di sciopero "generale" nei servizi essenziali, a seguito dei rilievi sollevati dalla deliberazione n. 3/134 del 24 settembre 2003 della Commissione di Garanzia. Il ragionamento seguito dalla Commissione, che l'A. ripercorre, si snoda attraverso tre opzioni interpretative: l'applicabilità della l. n. 146/1990, salvo il divieto di concomitanza, la "tipicità" dello sciopero generale che, come risorsa democratica, giustifica un sacrificio proporzionalmente maggiore dei diritti dell'utenza, ed infine la peculiarità dello stesso. Il risultato raggiunto è che lo sciopero generale è assoggettato alle prescrizioni della l. n. 146/1990, ma nondimeno rappresenta un'ipotesi peculiare di azione sindacale, ragion per cui la sua disciplina finisce in qualche modo con l'atteggiarsi come "speciale". In ultima analisi l'A. esprime il suo apprezzamento per la soluzione proposta dalla Commissione in tema di "rarefazione oggettiva", che prevede una valutazione caso per caso sul rispetto dell'intervallo minimo sulla base di un "equo contemperamento" fra diritto di sciopero e diritti della persona.

Summary - *General strikes and essential services (Article in Italian)* - This paper examines the legitimacy of the special regulation of the exercise of the right to a "general" strike in the essential services, following Decision No. 3/134 of 24 September 2003 of the Official Committee on Strikes (Commissione di Garanzia). The reasoning followed by the Committee, examined by the author, is based on three interpretative options: the applicability of Act No. 146/1990, notwithstanding the ban on the combination of strikes, the "typical" character of the general strike which, as a democratic initiative, justifies a degree of inconvenience for the customers that is proportionally greater, and finally the particular nature of the general strike. The conclusion is that general strikes are subject to the provisions of Act No. 146/1990, but at the same time represent a particular form of industrial action, and for this reason the regulation of such strikes is considered to some extent to be special. The author concludes the analysis by expressing his agreement with the solution

proposed by the Committee, providing for a case-by-case approach to the minimum period on the basis of a "fair balancing" of the right to strike and individual rights.

Maria Rita Iorio *Gli orientamenti della Commissione di garanzia in material di sciopero generale*

Riassunto - *Gli orientamenti della Commissione di garanzia in material di sciopero generale* - La regolamentazione dello sciopero muove, come noto, dall'esigenza di contemperamento fra diritti costituzionalmente garantiti: i diritti del cittadino da un lato ed il diritto stesso di sciopero dall'altro. Tale equilibrio va ricercato anche con riferimento allo sciopero generale ed a carattere strettamente politico sociale, pur in considerazione delle specifiche peculiarità che lo caratterizzano e che implicano un adattamento delle regole stabilite dalla l. n. 146/1990 e successive modifiche. Al riguardo, dopo aver analizzato le più recenti pronunce della Commissione di Garanzia, l'A. sottolinea l'impossibilità di una totale disapplicazione della normativa stessa: in particolare, pur potendosi ritenere inapplicabile la regola del previo espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione – essendo d'altro canto arduo individuare una controparte con cui intavolare trattative –, l'A. sottolinea che anche a tale forma di sciopero – ed a maggior ragione quando questo sia puramente politico – vadano applicate le regole relative alla durata, al preavviso, all'indicazione dei servizi minimi. Diversamente, si ribadisce, questo tipo di scioperi – soprattutto quando non siano stati proclamati da tutte le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative – produrrebbero effetti di aggiramento della normativa ed introdurrebbero un clima di confusione generale: la questione è strettamente connessa al problema relativo alla definizione di protesta collettiva a sua volta legata allo sciopero generale e, in ultima analisi, con la mancanza di regole certe sulla rappresentatività sindacale.

Summary - *Decisions of the official committee on strikes with particular reference to general strikes (Article in Italian)* - It is well known that the regulation of strikes reflects the need to conciliate contrasting rights that are guaranteed by the Constitution: on the one hand the rights of the citizen, and on the other hand the right to strike. A balance of this kind also has to be struck in the case of general strikes, and those that are closely related to social policy aims, while taking account of their specific characteristics, that give rise to the need to adapt the rules established by Act No. 146/90 as amended. In this connection, after having analysed the most recent rulings of the Official Committee on Strikes, the author underlines the impossibility of totally setting aside these provisions: in particular, while it may be possible to justify the setting aside of provisions on cooling off and conciliation – since it would be problematic to identify the other party in the negotiations – the author underlines that also in this form of strike – and all the more so when it is of a purely political nature – there is a need to apply the rules relating to the length of the strike, the period of notice, and the provision of minimum services. The failure to apply such provisions to this type of strike – especially when they have not been called by all of the most representative trade union confederations – would result in a loophole in the provisions and would give rise to a state of general confusion. The question is closely linked to the problem of the definition of a collective protest and that of general strikes, and ultimately to the lack of certain rules about trade union representativeness.