

3

2015

Diritto delle Relazioni Industriali

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)



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

*Gli sviluppi del diritto del lavoro
nell'esperienza internazionale e comparata*

RICERCHE

Le nuove frontiere del welfare

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

Continuità occupazionale nel trasporto pubblico su strada e su rotaia

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Il trattamento economico del socio subordinato di cooperativa: bilanciamento
fra libertà sindacale e il principio di giusta ed equa retribuzione*

Social network e controllo dei lavoratori

Incostituzionale il blocco della perequazione delle pensioni

Ambito soggettivo di efficacia del Testo Unico sulla rappresentanza 2014

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE

*Il principio di "meritevolezza" dei benefici normativi e contributivi
ed i sindacati comparativamente più rappresentativi*

Primo rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia (2012-2014)

*Accordo-quadro sulla gestione dei cantieri del piano nazionale di prevenzione
e contrasto al dissesto idrogeologico*

*La comunicazione obbligatoria sull'offerta di conciliazione
per i licenziati a tutele crescenti*

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

*Licenziamento collettivo e nozione di "stabilimento"
nella recente giurisprudenza della Corte di giustizia*

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

Quadri nazionali delle qualifiche: situazione italiana e sviluppi europei

N. 3/XXV - 2015



GIUFFRÈ EDITORE

DIRITTO
delle
RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

N. 3

XXV-2015



GIUFFRÈ EDITORE

SOMMARIO - n. 3/2015

Ricerche: *Gli sviluppi delle relazioni di lavoro nell'esperienza internazionale e comparata*

TIZIANO TREU <i>Le riforme del lavoro: Spagna e Italia</i>	601
PETER CAPPELLI, JR KELLER <i>La classificazione del lavoro nella New Economy</i>	621
MANFRED WEISS <i>Il telelavoro tra legge e contrattazione collettiva: il caso tedesco</i>	667

Ricerche: *Le nuove frontiere del welfare*

MICHELE TIRABOSCHI <i>Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche</i>	681
NICOLA C. SALERNO <i>Le risorse per il welfare del futuro. Insufficienza del pay-as-you-go e disegno multipilastro</i>	727
SILVIA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ <i>Malattie croniche e licenziamento del lavoratore: una prospettiva comparata</i>	750
ROSA MARÍA PÉREZ ANAYA <i>L'obesità come causa di licenziamento: la prospettiva comunitaria</i>	768

Relazioni industriali e Risorse umane

STEFANO COSTANTINI <i>La tutela della continuità occupazionale nel settore del trasporto pubblico su strada e su rotaia</i>	787
---	-----

Osservatorio di giurisprudenza italiana

DANIELA SCHIUMA <i>Il trattamento economico del socio subordinato di cooperativa: la Corte costituzionale e il bilanciamento fra libertà sindacale e il principio di giusta ed equa retribuzione (nota a C. cost. 26 marzo 2015, n. 51)</i>	823
EMANUELE DAGNINO <i>Controlli social dei lavoratori: un'interessante pronuncia della Cassazione (nota a Cass. 27 maggio 2015, n. 10955)</i> ...	833
VINCENZO FERRANTE <i>Incostituzionale il blocco della perequazione delle pensioni (nota a C. cost. 30 aprile 2015, n. 70)</i>	840

MARCO FERRARESI <i>Puntualizzazioni sull'ambito soggettivo di efficacia del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014</i> (nota a Trib. Roma ordinanza 20 maggio 2015).....	848
Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione	
CARMINE SANTORO <i>Il principio di "meritevolezza dei benefici normativi e contributivi" ed i sindacati comparativamente più rappresentativi</i>	859
PAOLO TOMASSETTI <i>Primo rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia (2012-2014)</i>	865
FRANCESCA SPEROTTI <i>Accordo-quadro sulla gestione dei cantieri del piano nazionale di prevenzione e contrasto al dissesto idrogeologico: un primo segnale di approccio di relazioni industriali nella prevenzione e gestione dei disastri naturali</i>	876
PIERLUIGI RAUSEI <i>La comunicazione obbligatoria sull'offerta di conciliazione per i licenziati a tutele crescenti</i>	880
Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro	
FRANCESCO PIACENTINI <i>La nozione di "stabilimento" nella recente giurisprudenza della Corte di giustizia europea: implicazioni semantiche e ricadute giuridiche sulla normativa italiana in tema di licenziamento collettivo</i> (nota a C. giust. 30 aprile 2015, causa C-80/14, e C. giust. 15 maggio 2015, causa C 392/13).....	892
Osservatorio internazionale e comparato	
LILLI CASANO <i>Quadri nazionali delle qualifiche: la situazione italiana alla luce degli sviluppi europei</i>	905

INDICE ANALITICO

Contrattazione collettiva

- Interpello Ministero del lavoro e delle politiche sociali 24 marzo 2015, n. 8 [859] (con nota di C. SANTORO).
- Rinnovo CCNL per gli impiegati agricoli e florovivaisti, 22 ottobre 2014 [865] – Rinnovo CCNL gomma plastica, 8 gennaio 2014 [865] – Rinnovo CCNL logistica, trasporto e spedizioni, 1° agosto 2013 [865] – CCNL per gli addetti agli impianti di trasporto a fune, 28 marzo 2014 [865] (con nota di P. TOMASSETTI).
- Rapporto di lavoro del socio lavoratore di cooperativa - Retribuzione - Determinazione del trattamento economico complessivo minimo nel caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria - Estensione *ex lege* della clausola retributiva prevista dal contratto collettivo sottoscritto dalle associazioni comparativamente più rappresentative - Questione di legittimità costituzionale della normativa in rapporto all'art. 39 Cost. - Infondatezza della questione [823] (C. cost. 26 marzo 2015, n. 51, con nota di D. SCHIUMA).

Controlli a distanza

- Controlli a distanza - Controlli difensivi - Account falso su social network con finalità di accertamento dell'illecito del dipendente - Applicazione art. 4 Stat. lav. - Esclusione - Conformità a correttezza e buona fede contrattuale - Sussistenza [833] (Cass. 27 maggio 2015 n. 10955, con nota di E. DAGNINO).

Disastri naturali

- Accordo-quadro sulla gestione dei cantieri del piano nazionale di prevenzione e contrasto al dissesto idrogeologico, 21 aprile 2015 [876] (con nota di F. SPEROTTI).

Licenziamento

- Nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 27 maggio 2015, prot. n. 2788 [880] (con nota di P. RAUSEI).
- C. giust. 30 aprile 2015, *Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) & B. Wilson c. WW Realisation 1 Ltd (in liquidazione), Ethel Austin Ltd, & Secretary of State for Business, Innovation and Skills parti*, causa C-80/14 [891] (con nota di F. PIACENTINI).
- C. giust. 15 maggio 2015, *Andrés Rabal Cañas c. Nexea Gestión Documental SA, Fondo de Garantía Salarial*, causa C 392/13 [891] (con nota di F. PIACENTINI).

Previdenza

- Previdenza sociale - Trattamenti pensionistici - Rivalutazione automatica - Pensioni di importo superiore a tre volte il trattamento minimo Inps - Blocco per il 2012 e il 2013 - Illegittimità costituzionale [840] (C. cost. 30 aprile 2015, n. 70, con nota di V. FERRANTE).

Quadro internazionale e comparato

- CEDEFOP, *National qualifications framework developments in Europe*, maggio 2015 [905] (con nota di L. CASANO).

Rappresentanza e rappresentatività

- Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 - Azione di nullità di sindacati terzi - Inefficacia dell'accordo *ultra partes* - Carezza di interesse ad agire - Immediata precettività della parte quarta del Testo Unico - Esclusione [848] (con nota di M. FERRARESI).

Ricerche

Gli sviluppi delle relazioni di lavoro nell'esperienza internazionale e comparata

Tiziano Treu *Le riforme del lavoro: Spagna e Italia*

Riassunto – *Le riforme del lavoro: Spagna e Italia* – Il saggio analizza gli sviluppi delle recenti riforme del lavoro in Spagna e in Italia. L'interesse verso l'evoluzione della legislazione spagnola è motivato dalla capacità di ripresa economica che questo Paese sta dimostrando dopo aver subito duramente i colpi della crisi economica, aggravata dalle politiche restrittive dell'Unione europea, che hanno indebolito nel complesso l'autorevolezza delle relazioni industriali e la forza dei sindacati. L'analisi delle recenti riforme spagnole, volte a favorire l'adozione di forme di flessibilità e a ridurre il dualismo del mercato del lavoro, è occasione per riflettere sull'esperienza italiana, tenendo presente le persistenti differenze tra i due sistemi. L'A. traccia così alcuni obiettivi generali comuni delle riforme intervenute nei due Paesi: da un lato il decentramento della contrattazione per renderla più rispondente alle mutevoli condizioni delle imprese; dall'altro alcune forme di flessibilità sia esterna, sia interna nella regolazione dei rapporti di lavoro. Infine, una modulazione delle tutele che tenga conto dei diversi tipi di lavoro, dipendente ed autonomo, e dei relativi bisogni di protezione. Nonostante tali obiettivi e l'attivismo riformatore dei governi spagnolo e italiano siano condivisi, secondo l'A. le variazioni restano significative, a conferma del persistente influsso delle tradizioni e delle istituzioni politiche e sociali dei singoli Paesi.

Summary – *The Labour Reforms: Spain and Italy (Article in Italian)* – The article analyzes the developments of Spain's and Italy's recent labour reforms. The interest in the evolution of Spanish legislation is motivated by the country's ability to recover from the economic crisis, notwithstanding the stringent policies put in place by the EU that have weakened the authority of the Spanish industrial relations actors and the strength of trade unions. The analysis of recent Spanish reforms is intended to promote more flexibility and to reduce the dualism of the labour market. It also affords the opportunity to reflect on the Italian situation, bearing in mind that some long-standing differences exist between the two national systems. Certain specific aspects of reform are then considered. The decentralisation of collective bargaining will allow the parties to look at firms'

variable conditions, while ensuring higher flexibility in hiring and dismissal. Consideration is also given to different forms of employment protection, in relation to which much work is still needed especially due to the countries' traditions and to their political and social context.

Peter Cappelli, JR Keller *La classificazione del lavoro nella New Economy*

Riassunto – *La classificazione del lavoro nella New Economy* – Circa il 20% dei lavoratori negli Stati Uniti, e una percentuale ancora più significativa dei lavoratori a livello mondiale, svolge attività economiche attraverso tipologie contrattuali che differiscono da quelle tradizionali. Eppure gran parte delle informazioni disponibili in ambito gestionale e sociale relative alle attività economiche sono basate sul modello di lavoro a tempo pieno. Poco si conosce circa il funzionamento e le implicazioni del ricorso a forme di lavoro atipico, in parte perché, pur variando considerevolmente, gli attuali sistemi di classificazione le includono all'interno di un'unica tipologia per perseguire finalità di ricerca. A tal proposito, il presente contributo propone un sistema di classificazione inclusivo che, oltre a discernere le modalità di lavoro tradizionali da quelle non standard, categorizza le nuove tipologie contrattuali sulla base di aspetti comuni e tratti distintivi, al fine di agevolarne l'analisi e l'implementazione pratica. Il sistema di classificazione qui descritto realizza una distinzione basandosi sulle fonti e sull'entità del controllo del processo lavorativo, sulla natura contrattuale del rapporto di lavoro e sulle parti coinvolte. Il sistema è quindi costituito considerando le differenze a livello giuridico tra le tipologie contrattuali evidenziandone le caratteristiche. La parte conclusiva del presente contributo cerca di comprendere le implicazioni che questo schema di classificazione potrà avere sullo sviluppo della ricerca e sulla formulazione di impianti teorici.

Summary – *Classifying Work in the New Economy (Article in English)* – As much as 20% of U.S. workers, and even more globally, now perform economic work under arrangements that differ from full-time regular employment. Yet most of our management and social science notions about economic work are based on the full-time employment model. We know relatively little about the operation and consequences of alternative arrangements in part because, while these arrangements vary considerably, they are commonly grouped together for research purposes using existing classification systems. We outline an inclusive classification system that distinguishes clearly between employment and its alternatives. It also distinguishes among the alternatives themselves by grouping work arrangements into categories that share common properties and that are distinct from each other in ways that matter for practice and for research. The classification system is based on distinctions about the sources and extent of control over the work process, the contractual nature of the work relationship and the parties involved in the work relationship. Our classification system is both informed by and reflects the legal distinctions among these categories. We explore implications of our system for research and theory development.

Manfred Weiss *Il telelavoro tra legge e contrattazione collettiva: il caso tedesco*

Riassunto – *Il telelavoro tra legge e contrattazione collettiva: il caso tedesco* – Il contributo approfondisce la disciplina giuslavoristica del telelavoro in Germania. Dopo un breve inquadramento della tematica e della normativa applicabile nel contesto tedesco, si concentra sul fondamentale ruolo dei consigli di fabbrica nella gestione delle dinamiche relative all'implementazione del telelavoro e sui contenuti degli accordi aziendali, strumento principe di regolazione della fattispecie in Germania.

Summary – *Telework and Labour Law: the German Case (Article in English)* – This paper provides an in-depth analysis of the regulation of telework in Germany. After supplying a brief overview of telework and its relevant legislation in Germany, the paper goes on to analyse the all-important role of works councils as well as that of work agreements, which are the most widespread tools to regulate this working scheme at the national level.

Ricerche

Le nuove frontiere del welfare

Michele Tiraboschi *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*

Riassunto – *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche* – Ad oggi, il numero di persone appartenente alla popolazione attiva che soffre di qualche malattia cronica è aumentato in modo considerevole, senza, però, che tale fenomeno sia stato accompagnato da un'adeguata risposta da parte del sistema di previdenza sociale, il quale ha concentrato il proprio intervento su politiche di tipo passivo. Né è stato oggetto di approfondito studio l'impatto che le malattie croniche producono, posto che le stesse incidono negativamente non solo sulla futura sostenibilità del sistema di previdenza sociale, ma anche sul contratto di lavoro delle persone che ne sono affette. L'obiettivo che con il presente lavoro ci si prefigge, dunque, è quello di mettere in luce la rilevanza che riveste lo studio delle malattie croniche per la futura evoluzione del diritto del lavoro e della previdenza sociale. A tal fine, viene realizzata un'analisi delle diverse implicazioni che questo tipo di malattie determina dal punto di vista della produttività e dell'organizzazione del lavoro, mettendo in evidenza i limiti delle risposte che oggi vengono fornite dal diritto del lavoro e della previdenza sociale, unicamente concentrate sui sistemi di quota e sulla concessione di sussidi. Si giunge, così, alla conclusione secondo cui risulta indispensabile il passaggio da politiche di tipo passivo, che comportano l'esclusione dei malati cronici dal mercato del lavoro, a politiche attive che ne favoriscano l'occupabilità e consentano loro di conservare il posto di lavoro o trovarne uno nuovo. Si segnala,

inoltre, la necessità di ridefinire le politiche di conciliazione, che devono far sì che i malati possano rendere compatibile lo svolgimento del proprio lavoro con le nuove esigenze che derivano dal fatto di soffrire della malattia, così come di promuovere la prevenzione di questo tipo di malattie. Da ultimo, si mette in evidenza il ruolo fondamentale che riveste la contrattazione collettiva nel dare risposta alle necessità dei malati cronici sul luogo di lavoro e che dovrebbe evolvere in direzione di un nuovo concetto di presenza sul lavoro e di adempimento degli obblighi lavorativi. La necessaria trasformazione del diritto del lavoro e della previdenza sociale con riferimento alle malattie croniche si deve al fatto che la riduzione della popolazione attiva, determinata da un aumento delle malattie croniche tra le persone che ne fanno parte, rende imprescindibile che le stesse mantengano il proprio lavoro, e ciò in quanto, se così non fosse, si metterebbe a rischio la sostenibilità a medio e lungo termine del sistema di previdenza soci.

Summary – *The New Frontiers of Welfare Systems: The Employability, Employment and Protection of People with Chronic Diseases (Article in Italian)* – A growing share of the economically active population is reported to be temporarily unable to work or to have reduced work ability as a result of chronic diseases, which require special forms of rehabilitation, monitoring and treatment. Many implications exist for these people in terms of income, job opportunities, career and social inclusion, with the economic impact that chronic diseases have on national health and welfare systems which is still given little attention. This problem is further compounded by higher life expectancy and the upward adjustment of the age criteria to enter retirement. Yet it is a fact that people's increased longevity leads to either higher demands in terms of social and health services or to higher costs resulting from increased life expectancy. Further, public budgetary constraints and the consequent strengthening of the subjective and the objective criteria to enter retirement and access social assistance often oblige people to stay on longer at work and thus to put up with physical and psychological issues, which in turn result in reduced ability to work and higher rates of absenteeism. Following on from these considerations, this paper will provide an examination of the following aspects through a comparative perspective: the shortcomings of the solutions put forward by labour law and social protection systems; the significance of shifting from disability allowances and passive policies to activation policies and initiatives concerning employability, adaptability and retention; the prevention of chronic diseases at the workplace level; the industrial relations perspective and the review of concepts like "presence at work", "working task", "full compliance with one's duties".

Nicola C. Salerno *Le risorse per il welfare del futuro. Insufficienza del pay-as-you-go e disegno multipilaastro*

Riassunto – *Le risorse per il welfare del futuro. Insufficienza del pay-as-you-go e disegno multipilaastro* – Se si analizzano le serie storiche e le proiezioni a medio-lungo termine della spesa per il welfare nei Paesi occidentali, emerge con chiarezza un fatto comune. Tutti i sistemi dovranno fronteggiare pressioni

crescenti, non sostenibili dal *pay-as-you-go* pubblico che è il criterio di finanziamento cui si affidano i partner europei, e non sostenibili neppure dalle coperture assicurative private cui oggi si affidano in larga misura gli Stati Uniti. Su entrambi i fronti, il punto debole è e sarà sempre più l'eccessivo ricorso alla ripartizione dei costi sulle generazioni in età attiva e sui giovani, con ripercussioni sul funzionamento del mercato del lavoro e sull'occupabilità. Le tendenze di spesa fanno passare in secondo piano le diverse qualità originarie dei sistemi e sia il *pay-as-you-go* pubblico (bismarckiano o beveridgiano non fa differenza), sia il *pooling* assicurativo privato si mostrano non più all'altezza. Se si spinge l'occhio verso il medio-lungo periodo, si colgono i termini di una sfida comune all'Italia, all'Europa, agli USA: ridisegnare le fondamenta strutturali del finanziamento del welfare, bilanciando *cum grano salis* ripartizione e accumulazione reale. Per la sua portata, questa trasformazione diviene crocevia essenziale dei *welfare systems* del futuro.

Summary – *The resources for the welfare of the future. Weaknesses of pay-as-you-go and multi-pillar design (Article in Italian)* – Historical trends and long-term projections of welfare spending show a fact common to all Western countries. They will all face increasing pressures, that will put under unsustainable stress the pay-as-you-go criterion for financing public systems, as well as the insurance pooling on which private systems largely rely on (as in the Us). On both fronts (public and private), the weak point is and will continue to be the excessive use of sharing on working/active people the costs of benefits for retired elder people. To share increasing costs on shrinking numbers of working/active people affects negatively the functioning of the labor market and the level of employability. Future spending trends are moving in the background the original characteristics of different welfare systems, and both the public pay-as-you-go (Bismarckian or Beveridgian makes no difference) and the private insurance pooling will be no longer able to provide enough resources. If we look forward to the medium-long term, we can capture the terms of a clear heavy challenge common to Italy, Europe, and the Us: they need to redesign the structural foundations of the financing of their welfare systems, in order to re-balance pay-as-you-go and pooling with real accumulation of resources. Because of its scope, this transformation represents a crucial crossroads in the future of welfare systems.

Silvia Fernández Martínez *Malattie croniche e licenziamento del lavoratore: una prospettiva comparata*

Riassunto – *Malattie croniche e licenziamento del lavoratore: una prospettiva comparata* – In un contesto in cui le malattie croniche colpiscono una percentuale sempre maggiore della popolazione attiva, il licenziamento dei lavoratori che ne sono affetti, incide direttamente sulla riduzione della stessa. Questa situazione, in uno con l'invecchiamento della popolazione attiva, rappresenta una minaccia per la sostenibilità dei sistemi di previdenza sociale. L'A. analizza nel presente lavoro le diverse ipotesi in cui il licenziamento di un lavoratore affetto da malattia cronica possa dirsi giustificato, effettuando a tal fine una comparazione tra gli ordinamenti giuridici di vari Stati membri

dell'Unione europea. Quel che emerge, nella maggior parte dei casi, è la contrapposizione tra l'interesse del lavoratore a non essere discriminato, e la libertà d'impresa, laddove, invece, la soluzione più opportuna sarebbe quella di adottare politiche attive volte a potenziare quelle abilità che il lavoratore ancora possiede, e superare, così, l'attuale regime del licenziamento oggettivo dovuto a circostanze personali.

Summary – *Chronic Diseases and Dismissal: a Comparative Perspective (Article in Spanish)* – The dismissal of workers with chronic diseases and the ageing of the population have a negative impact on employment levels and threaten the sustainability of welfare systems. Taking this assumption as a starting point, this paper considers the case when the termination of employees affected by chronic diseases is legally justified, providing a comparison between different legislation in a number of EU Member States. What emerges from the analysis is that some competing interests exist between workers' willingness not to be treated differently and employers' freedom to dismiss their employees. The implementation of active policies would represent the best solution for both parties. These measures should improve the skills sick workers can still rely on, in order to prevent those situations when workers' dismissal is motivated by their supervening inability to perform their duties.

Rosa María Pérez Anaya *L'obesità come causa di licenziamento: la prospettiva comunitaria*

Riassunto – *L'obesità come causa di licenziamento: la prospettiva comunitaria* – L'A. offre un'analisi della tutela predisposta dall'Unione europea contro la discriminazione dovuta a disabilità, soffermandosi in particolare sulla direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, relativa al riconoscimento di un quadro generale in materia di parità di trattamento sul lavoro. La connessione che intercorre tra l'obesità ed i concetti di disabilità e malattia giustifica l'analisi giurisprudenziale del trattamento che la Corte di giustizia dell'Unione europea riserva in alcune sentenze a tali argomenti, così come dell'evoluzione dello stesso. L'obiettivo ultimo è quello di verificare se il licenziamento di un lavoratore obeso possa o meno essere considerato atto discriminatorio.

Summary – *Obesity as a ground for dismissal: The European Community Perspective (Article in Spanish)* – This paper examines the ways in which the European Union safeguards the non-discrimination principle as regards one's disability, paying particular attention to the Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. The link between the notion of "obesity" and those of "disability" and "injury" motivates the analysis provided by EU case law and the innovations contained in a number of judgments from the European Court of Justice in relation to this terminology. The final aim is to assess whether dismissing obese workers might amount to discrimination.

Relazioni industriali e risorse umane

Stefano Costantini *La tutela della continuità occupazionale nel settore del trasporto pubblico su strada e su rotaia*

Riassunto – *La tutela della continuità occupazionale nel settore del trasporto pubblico su strada e su rotaia* – Nel settore del trasporto pubblico su strada e su rotaia si rinvengono due modelli distinti di strumenti posti a tutela dei livelli occupazionali nel caso di successione fra imprese nell'affidamento e nella gestione di un servizio: le c.d. “clausole sociali” e l'estensione del campo di applicazione della disciplina del trasferimento d'azienda. La ricerca si propone di mettere in luce i rilevanti dubbi sulla compatibilità di siffatti strumenti con il principio della libera circolazione dei servizi e con il diritto della concorrenza europeo e si pone altresì il fine di contribuire alla definizione di istituti tesi alla tutela dei livelli di occupazione ed alla garanzia dell'identità dei lavoratori occupati dalle imprese nella successione nella gestione di un servizio di trasporto pubblico, che non comprimano in maniera eccessiva (o compromettano in modo irreparabile) la competizione nel mercato.

Summary – *The Continuity of Employment Protection in the Road and Rail Public Transport Sector (Article in Italian)* – In the road and rail public transport sector, two kinds of means are useful to shield employment rates, in case of sequence of commitment and management of a public transport service. In fact, on one hand, there're the so called “social clauses”; on the other hand, there's the possibility, for the competent authorities, to require the selected public service operator to grant staff previously taken on to provide services the rights to which they would have been entitled if there had been a transfer within the meaning of Dir. 2001/23/EC. This essay highlights the significant doubts about the compatibility of the two kinds of means with the freedom to provide services, guaranteed by Art. 56 Tfeu, and the principle of an open market economy with free competition, considered by Art. 119 Tfeu. The article aims to contribute to the settlement of measures which could ensure the continuity of the employment, without constricting excessively (or annihilating) free competition in the road and rail public transport sector.