



# Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da  
**MARCO BIAGI**

## *In questo numero*

### RICERCHE

*Il cantiere aperto delle relazioni sindacali*

### RICERCHE

*Dottorati industriali e apprendistato per la ricerca*

### INTERVENTI

*La direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia  
La tutela del lavoratore nei confronti dell'insolvenza del datore di lavoro  
La nuova prestazione di lavoro a progetto nei call center  
La facoltà derogatoria della contrattazione collettiva  
nella responsabilità solidale negli appalti*

### GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Esclusione del sindacato dalle trattative e limiti all'autonomia negoziale  
Impugnazione dei licenziamenti ex l. 28 giugno 2012, n. 92*

### LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*Sanzioni e ispezioni su lavoro sommerso, orario settimanale e riposi  
Circolare n. 43/2013 e diritto di accesso alle dichiarazioni dei lavoratori  
L'attività di vigilanza sui tirocini*

### GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

*La Corte di giustizia sulle nozioni di "handicap" e "soluzioni ragionevoli"  
Il CESE sull'abuso della qualifica di lavoratore autonomo*

### OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

*Austria - Promozione della formazione continua: misure anticrisi  
Francia - Le nuove frontiere della partecipazione dei lavoratori  
Germania - Formazione professionale: il sistema duale  
Quadro internazionale e comparato - Gender gap:  
l'analisi del World Economic Forum*

**N. 1/XXIV - 2014**



# DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

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

## DIREZIONE

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

## COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Pier Antonio Varesi, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppi.

## COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Csilla Kolonnay Lehoczky (*Budapest*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinêro y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

## REDAZIONE

Roberta Caragnano (*redattore capo*), Andrea Bollani (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Enrica Carminati, Maurizio Del Conte, Maria Del Frate, Maria Teresa Crotti, Marco Ferraresi (*coordinatore Pavia*), Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Nicoletta Pagni, Giovanni Battista Panizza, Flavia Pasquini, Pierluigi Rausei, Raffaello Santagata, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

## COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Marcello Pedrazzoli, Giampiero Proia, Giuseppe Santoro Passarelli, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppi.

ADAPT – Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: [dri@unimore.it](mailto:dri@unimore.it)

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia

Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202. Indirizzo e-mail: [dri@univr.it](mailto:dri@univr.it)

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

Amministrazione: Casa editrice Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A.,  
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432  
Internet: <http://www.giuffre.it> - e-mail: [vendite@giuffre.it](mailto:vendite@giuffre.it)

Pubblicità:

Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.335 - fax 02/38089426  
e-mail: [periodici@giuffre.it](mailto:periodici@giuffre.it)

## CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2014

Unione europea € 115,00  
Paesi extra Unione europea € 170,00  
Prezzo di un singolo numero € 29,00  
(Extra U.E. € 43,00)  
Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP

## RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. abbonato € 30,00\* non abbonato € 95,00\*

\*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento "abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso al contenuto dal 1 gennaio 2014, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2014.

La sottoscrizione dell'abbonamento "non abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 115,00	€ 170,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 150,00	€ 222,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- a **ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- mediante **carta di credito** (VISA - MASTERCARD - EUROCARD - CARTA SI), precisando: numero, scadenza, data di nascita;
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè** a ciò autorizzati (cfr. pagine gialle).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso la "Dott. A. Giuffrè Editore SpA" - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

*I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma*

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.Ö.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana

Pubblicità inferiore al 45%

Tipografia «MORI & C. S.p.A.» - 21100 VARESE - VIA F. GUICCIARDINI 66

## SOMMARIO - n. 1/2014

### **Ricerche: Il cantiere aperto delle relazioni sindacali**

LUISA CORAZZA <i>Il conflitto collettivo nel Testo Unico sulla rappresentanza: prime note</i> .....	3
MARCO LAI <i>La rappresentanza sindacale tra contrattazione, legge e giurisprudenza</i> .....	19
BARBARA DE MOZZI <i>Contratto collettivo gestionale e costituzione di RSA: problemi vecchi e nuovi</i> .....	34

### **Ricerche: Dottorati di ricerca e dottorati industriali: problemi e opportunità**

MICHELE ROSTAN <i>Il dottorato di ricerca e il mercato del lavoro: problemi e opportunità</i> .....	65
MICHELE TIRABOSCHI <i>Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro. Il caso italiano nel contesto internazionale e comparato</i> .....	73

### **Interventi**

MARIA DOLORES FERRARA <i>La direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale: aspetti problematici e modelli di implementazione</i> .....	111
GAETANO ZILIO GRANDI, MAURO SFERRAZZA <i>La tutela del lavoratore nei confronti dell'insolvenza del datore di lavoro</i> .....	142
SABRINA CASSAR <i>La nuova prestazione di lavoro a progetto nei call center: "a passo di gambero" sul tortuoso percorso interpretativo della disciplina speciale. Il ruolo delle parti sociali</i> .....	159
GABRIELE GAMBERINI, DAVIDE VENTURI <i>La facoltà derogatoria della contrattazione collettiva nella responsabilità solidale negli appalti</i> .....	182

### **Osservatorio di giurisprudenza italiana**

GIOVANNI BATTISTA PANIZZA <i>Esclusione del sindacato dalle trattative e limiti all'autonomia negoziale del datore di lavoro (nota a Cass. 10 giugno 2013, n. 14511)</i> .....	219
--	-----

CINZIA GAMBA <i>Il procedimento di impugnazione dei licenziamenti ex l. 28 giugno 2012, n. 92, la questione della “vera natura” del rito speciale e i problemi interpretativi sulla incompatibilità del giudice (nota a App. Milano 4 dicembre 2013, n. 1577)</i> .....	229
<b>Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva</b>	
PIERLUIGI RAUSEI <i>Novità per sanzioni e ispezioni su lavoro sommerso, orario settimanale e riposi</i> .....	243
ANNA RITA CARUSO <i>Diritto di accesso alle dichiarazioni dei lavoratori dopo la circolare del Ministero del lavoro n. 43/2013</i> .....	249
CARMINE SANTORO <i>L’attività di vigilanza sui tirocini</i> .....	255
<b>Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro</b>	
MARIA AGLIATA <i>La Corte di giustizia torna a pronunciarsi sulle nozioni di “handicap” e “soluzioni ragionevoli” ai sensi della direttiva 2000/78/CE (nota a C. giust. 4 luglio 2013, C-312/2011)</i> .....	263
CARMINE SANTORO <i>Il Comitato economico e sociale europeo si esprime sul fenomeno dell’abuso della qualifica di lavoratore autonomo</i> .....	269
<b>Osservatorio internazionale e comparato</b>	
BARBARA WINKLER <i>La promozione della formazione continua in Austria: da misure anticrisi alla promozione del life-long learning</i> .....	279
MATTEO CORTI <i>Le nuove frontiere della partecipazione dei lavoratori in Francia</i> .....	284
MANFRED WEISS <i>Formazione professionale in Germania: il sistema duale</i> .....	294
VALENTINA SORCI, ROSITA ZUCARO <i>Il gender gap: l’analisi del World Economic Forum</i> .....	300

## INDICE ANALITICO

### *Austria*

- EUROFOUND, *New training to plug skill gaps*, 28 giugno 2013 [279] (con nota di B. WINKLER).

### *Contrattazione collettiva*

- Associazioni sindacali - Libertà e attività sindacale - Sostituzione del contratto collettivo applicato - Applicazione del nuovo contratto collettivo concluso con alcune organizzazioni sindacali anche ai lavoratori iscritti a sindacato non stipulante - Condotta antisindacale - Esclusione - Obbligo del datore di lavoro di aprire le trattative contrattuali con tutte le organizzazioni - Esclusione - Condotta antisindacale - Configurabilità - Condizioni - Parità di trattamento tra le varie organizzazioni sindacali - Insussistenza [219] (Cass. 10 giugno 2013, n. 14511, con nota di G.B. PANIZZA).

### *Discriminazioni*

- Inadempimento di uno Stato - Direttiva 2000/78/CE - Art. 5 - Istituzione di un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro - Disabili - Provvedimenti di trasposizione insufficienti [263] (C. giust. 4 luglio 2013, *Commissione c. Repubblica Italiana*, causa C-312/11, con nota di M. AGLIATA).

### *Francia*

- Legge 14 giugno 2013, n. 504 sulla messa in sicurezza dell'occupazione (*loi relative à la sécurisation de l'emploi*) [284] (con nota di M. CORTI).

### *Lavoro autonomo*

- Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Abuso della qualifica di lavoratore autonomo» (2013/C 161/03) [269] (con nota di C. SANTORO).

### *Licenziamento individuale*

- Rito speciale "Fornero" di impugnazione dei licenziamenti - Giudice che abbia deciso la fase sommaria introdotta con ricorso proposto *ex art. 1, comma 48, l. n. 92/2012* - Medesimo giudice che abbia deciso l'opposizione proposta *ex art. 1, comma 51, l. n. 92/2012* - Incompatibilità *ex art. 51, comma 1, n. 4, c.p.c.* - Nullità della sentenza ai sensi degli artt. 158 e 161 c.p.c. [229] (App. Milano 4 dicembre 2013, n. 1577, con nota di C. GAMBA).

*Quadro internazionale e comparato*

- WORLD ECONOMIC FORUM, *The Global Gender Gap Report 2013*, ottobre 2013 [300] (con nota di V. SORCI, R. ZUCARO).

*Servizi ispettivi e attività di vigilanza*

- Decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145 [243] (con nota di P. RAUSEI).
- Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 8 novembre 2013, n. 43 [249] (con nota di A.R. CARUSO).

*Tirocini*

- Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 29 agosto 2013, n. 35 [255] – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 12 settembre 2011, n. 24 [255] (con nota di C. SANTORO).

## **Ricerche**

### ***Il cantiere aperto delle relazioni sindacali***

---

**Luisa Corazza** *Il conflitto collettivo nel Testo Unico sulla rappresentanza: prime note*

**Riassunto** – *Il conflitto collettivo nel Testo Unico sulla rappresentanza: prime note* – L’A. analizza gli aspetti innovativi del Testo Unico sulla rappresentanza firmato da Confindustria, Cgil, Cisl, e Uil il 14 gennaio 2014, focalizzando la propria indagine sulle regole che circondano l’esercizio del conflitto collettivo. L’analisi muove dalla considerazione per cui le tecniche di governo del conflitto collettivo hanno perso il ruolo ancillare a quello delle regole sull’efficacia del contratto, per assumere un ruolo centrale al fine di raggiungere l’obiettivo della “esigibilità” dei contratti collettivi. L’A. si sofferma, dunque, sull’analisi dell’implementazione dell’apparato rimediale delle tecniche di governo del conflitto contenuto nel Testo Unico: sulle previsioni sanzionatorie che devono corredare le clausole di tregua e le procedure di raffreddamento, nonché sulle procedure di conciliazione e arbitrato per la soluzione delle controversie collettive. Tale indagine condurrà l’A. ad evidenziare come la recente disciplina elaborata dall’autonomia collettiva, benché ancora in fieri, pare porre in luce la tendenza del sistema sindacale a riconoscere obblighi di pace sindacale più simili agli obblighi “impliciti” (ovvero obblighi che non devono essere rinegoziati di volta in volta nel contratto collettivo), e ad una vera e propria istituzionalizzazione delle clausole di tregua sindacale, che, da strumento “isolato”, finiscono per essere inserite in un sistema – per la verità ad oggi solo accennato – volto a favorire l’“esigibilità” dei contratti collettivi. In conclusione, l’A. sottolinea che, tuttavia, non essendo chiaro il concetto di “esigibilità”, taluni aspetti del Testo Unico si profilano come problematici.

**Summary** – *Collective Conflict in the Consolidated Agreement on Representation: A Preliminary Evaluation (Article in Italian)* – This paper analyzes some innovative aspects of the Consolidated Agreement on Representation concluded by Confindustria, CGIL, CISL, and UIL on January 14, 2014, focusing on the rules governing collective conflict. The starting point of the investigation is the consideration that collective conflict management plays a major role in ensuring the effectiveness of the employment contract and the enforceability of collective agreements. The paper concentrates on the

implementation of conflict management and resolution procedures contained in the Consolidated Agreement, such as the sanctioning mechanism accompanying no-strike clauses and settlement procedures, as well as conciliation and arbitration mechanisms to settle collective disputes. The paper also highlights how the recent regulation arrived at through collective bargaining –although still at an implementation stage – seems to point out the tendency of trade unions to regard industrial peace obligations as “implicit” duties (i.e. they do not need to be renegotiated in the collective agreement). This aspect hints at a real institutionalization of no-strike clauses, which are no longer an isolated tool but an integral part of a system enhancing the enforceability of collective agreements. In the concluding section of the paper, the author warns that the ambiguity of the concept of “enforceability” might give rise to serious issues when implementing the Consolidated Agreement.

**Marco Lai** *La rappresentanza sindacale tra contrattazione, legge e giurisprudenza*

**Riassunto** – *La rappresentanza sindacale tra contrattazione, legge e giurisprudenza* – L’A. prende in esame il tema della rappresentanza sindacale alla luce della sentenza della C. cost. n. 231/2013. Dopo avere esaminato la disciplina relativa alla misurazione della rappresentatività, della titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva contenuta nel protocollo d’intesa del 31 maggio 2013, evidenzia in particolare che ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali e della tutela privilegiata di cui al titolo III Stat. lav., accanto alla stipulazione del contratto collettivo o alla partecipazione all’attività negoziale, criterio prioritario di selezione è quello della rappresentatività dell’associazione sindacale. Nel dibattito aperto tra intervento legislativo e soluzione negoziale propende decisamente per questa seconda, richiamando in tal senso, in via interpretativa, quanto suggerito dalla stessa Corte costituzionale al legislatore a proposito dell’art. 19 Stat. lav.

**Summary** – *Trade Union Representation: Collective Bargaining, Legislation and Case Law (Article in Italian)* – The paper examines union representation in light of sentence No. 231/2013 of the Constitutional Court. A review is provided of the rules governing union representativeness, the trade union right to bargain and the effectiveness of collective agreements as laid down in the Memorandum of Understanding of 31 May 2013. This is followed by some considerations on the fact that, in order to recognize trade union rights and the protection granted by Title III of the Workers’ Statute, the conclusion of collective agreements and participation in negotiations should be accompanied by the identification of the selection criteria in terms of trade union representativeness. The author favours collective bargaining over a legislative intervention, referring to the solution proposed to the Legislator by the Constitutional Court in relation to Article 19 of the Workers’ Statute.

**Barbara de Mozzi** *Contratto collettivo gestionale e costituzione di RSA: problemi vecchi e nuovi*

**Riassunto** – *Contratto collettivo gestionale e costituzione di RSA: problemi vecchi e nuovi* – Si affronta il tema della rilevanza della sottoscrizione, o della partecipazione alla negoziazione, di un contratto collettivo c.d. “gestionale” applicato in azienda, ai fini della costituzione di RSA, prima e dopo il dictum di C. cost. n. 231/2013. Muovendo dalla affermazione che solo la stipulazione (oggi, la negoziazione) di un contratto collettivo “a contenuto normativo” attesti la effettiva rappresentatività del sindacato, ai fini della costituzione di RSA, e depurato il dibattito sul contenuto normativo o no del contratto gestionale ai fini della costituzione di RSA dai condizionamenti derivanti dalla diversa questione della sua efficacia soggettiva, si sostiene che, nell’ambito dei contratti gestionali, avrebbero contenuto normativo (e dunque sarebbero rilevanti ai fini della costituzione di RSA) solo quelli diretti a condizionare l’esercizio di poteri datoriali con incidenza diretta sui rapporti di lavoro, con riferimento non già a specifiche situazioni (ad esempio di crisi) in atto, bensì con effetto durevole, in relazione ad una serie aperta di rapporti di lavoro, senza il diaframma di un atto amministrativo. Si ritiene che, alla luce dell’attuale assetto normativo, il requisito della “partecipazione” di un sindacato “alla negoziazione” del contratto collettivo applicato in azienda non possa dipendere dall’accreditamento datoriale o dal riscontro caso per caso della effettiva rappresentatività del sindacato stesso il quale abbia presentato la propria piattaforma in rappresentanza dei lavoratori, per la negoziazione di istituti non marginali del rapporto di lavoro, e si concorda sulla critica, da altri evidenziata, della difficoltà di enucleare dalla pronuncia della Corte un criterio distintivo valido a dirimere le future controversie nelle quali il sindacato, in ipotesi rappresentativo, resti escluso dalle trattative, prospettando come inevitabile un’ulteriore questione di costituzionalità.

**Summary** – *Special forms of Collective Agreements and Plant-level Union Structures: Old and New Problems (Article in Italian)* – Taking as its starting point Ruling No. 231/13 of the Constitutional Court, this paper reasserts the importance of company-level bargaining and of special forms of collective agreements (so-called contratto collettivo gestionale) which narrow down the employer’s powers at the time of establishing plant-level union structures. Putting aside the debate on the regulatory nature of these collective agreements and the issues arising from their applicability, the main assumption is that only the conclusion of collective agreements which include normative provisions can ensure effective trade union representation at company level. For this reason, this paper argues that only those collective agreements intended to limit the powers of employers with regard to individual employment relationships have a normative function and therefore would be relevant for the purposes of establishing plant-level union structures. This is because they apply to a series of employment contract types for which administrative procedures are not needed. In the light of the current regulatory framework, the scope for unions to join the company-level collective bargaining cannot depend on the employer’s will or on a case-by-case evaluation of the union representatives who bargain important terms of employment on behalf of workers. Finally, the author shares the position of those

who point out the difficulties to draw on the Court decisions to identify the criteria to settle future disputes in which union representatives are excluded from the negotiation process, inevitably posing questions in terms of constitutionality.

## Ricerche

### ***Dottorati di ricerca e dottorati industriali: problemi e opportunità***

---

**Michele Rostan** *Il dottorato di ricerca e il mercato del lavoro: problemi e opportunità*

**Riassunto** – *Il dottorato di ricerca e il mercato del lavoro: problemi e opportunità* – L’A. analizza in questo contributo il difficile rapporto tra formazione alla ricerca e mercato del lavoro nel nostro Paese. All’importante crescita in termini di partecipazione ai corsi di dottorato di ricerca – introdotto per razionalizzare l’accesso alla carriera accademica nel 1987 – non è corrisposta una crescita proporzionale delle opportunità di impiego nelle università. Da un lato, si diffonde una visione del dottorato come area di “parcheggio”, in attesa di prospettive occupazionali migliori; dall’altro, l’inserimento professionale dei dottori di ricerca in ambiti extra-accademici non sempre è coerente con la formazione ricevuta. Gli esiti occupazionali sono, inoltre, differenziati per area disciplinare ed emergono disuguaglianze territoriali che alimentano un’intensa mobilità interna, cui si aggiunge il fenomeno della “fuga di cervelli”. A fronte di tali criticità, per l’A. diventa cruciale un ripensamento delle finalità e dell’organizzazione dei corsi di dottorato, in vista di una opportuna valorizzazione dei dottori di ricerca e della crescita economica del Paese.

**Summary** – *PhDs and the Labour Market: Problems and Opportunities (Article in Italian)* – This paper seeks to investigate the difficult relations between education, research and the labour market in Italy. The significant increase in enrollment in Doctoral programmes resulting from the need to reorganize access to the academic career in 1987 did not produce any commensurate growth in PhD graduates’ job opportunities. On the one hand, being part of a doctoral programme is increasingly seen as a transitional period while waiting for better job opportunities. On the other hand, occupations other than those offered by academia are rarely in line with the training received. Additionally, job prospects differ considerably, depending on the field of study and the geographic area. This brings about high levels of mobility, which adds to the “brain drain” phenomenon. In the author’s view, reviewing the purposes and the organization of doctoral programmes is crucial to address these critical issues and to promote doctorates and economic growth.

**Michele Tiraboschi** *Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro. Il caso italiano nel contesto internazionale e comparato*

**Riassunto** – *Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro. Il caso italiano nel contesto internazionale e comparato* – L’A. affronta – per la prima volta nel nostro Paese in maniera sistematica ed in chiave comparata – il tema della formazione alla ricerca in contesto di lavoro, analizzando il dottorato industriale e l’apprendistato di alta formazione, nel più ampio contesto del difficile rapporto tra università, mercato del lavoro, tessuto produttivo. Recependo i risultati di un filone di studi in via di consolidamento a livello nazionale e sovranazionale – quello che indaga il rapporto tra università e imprese esclusivamente nell’ottica dell’occupabilità dei dottori di ricerca – l’A. ne prende al contempo le distanze, interrogandosi sugli effetti che queste esperienze possono avere anche sul tessuto produttivo e sulle capacità di innovazione delle imprese italiane. Se all’estero, infatti, i temi della ricerca cooperativa, degli Industrial Doctorates e dei Professional Doctorates sono oggetto di un’ampia letteratura, in Italia l’introduzione – con l’art. 11, comma 2, del d.m. 8 febbraio 2013 n. 45 – della figura dei dottorati industriali ha suscitato un tiepido interesse e permane, a distanza di un anno, una forte incertezza sulle concrete modalità di implementazione di questa innovativa tipologia di formazione dottorale nel nostro Paese. L’analisi condotta dall’A. si prefigge di essere un primo tentativo di fare luce su questa nuova tipologia di dottorato, prendendo spunto dalla comparazione con Paesi in cui queste esperienze sono diffuse da molti decenni. Al contempo, l’A. individua i vincoli che, nel nostro Paese, ostacolano la formazione in ambiente di lavoro nei percorsi di alta formazione: l’assenza di una dimensione di placement nella progettazione dei percorsi e la sordità del sistema di relazioni industriali, gli stessi elementi, cioè, che impediscono l’affermazione dell’alto apprendistato e dell’apprendistato di ricerca, strumenti cruciali per la strutturazione del mercato del lavoro intermedio tra sistema produttivo e università.

**Summary** – *Industrial PhDs, Apprenticeships for Research Purposes, and On-the-job Training: The Italian Case in a Comparative and International Perspective (Article in Italian)* – This pioneering work provides a systemic and comparative analysis of on-the-job training and research in Italy. This is done through an examination of industrial PhDs and apprenticeships for research purposes, which also takes account of the complex relations between businesses, tertiary education, and the labour market. To this end, the paper discusses the relationship between universities and employers, which is usually investigated through a perspective that only considers PhDs’ employability. Although a long-established research strand at both national and supranational level, the author tries to move away from this approach, questioning the effects that these new arrangements might have on productivity and the employers’ innovation capability in Italy. Cooperative research, and industrial and professional doctorates have been extensively covered in international literature. On the contrary, little interest has been shown towards industrial PhDs in Italy, even following the enforcement of Art. 11, par. 2 of Ministerial Decree No. 45 of 8

February 2013. A year since the Decree's entry into force has elapsed, yet uncertainty still lingers over how to implement these innovative doctoral programmes. Consequently, this analysis sets out to be a first attempt at analyzing industrial PhDs, drawing on a comparison with those countries where they have been in place for a long time. The paper identifies a number of obstacles which act as stumbling blocks to the implementation of on-the-job training in higher education: the absence of placement services in the planning of training schemes and little commitment on the part of industrial relations actors. These shortcomings are the same which hamper the diffusion of apprenticeship schemes – including those for research purposes – which are decisive to fill the void between education and the labour market.

## Interventi

---

**Maria Dolores Ferrara** *La direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale: aspetti problematici e modelli di implementazione*

**Riassunto** – *La direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale: aspetti problematici e modelli di implementazione* – Dalla lunga gestazione della direttiva relativa al lavoro tramite agenzia interinale si ricavano numerosi elementi per comprendere le difficoltà che hanno incontrato i Paesi membri dell'Unione europea in occasione della sua trasposizione negli ordinamenti interni. Da una prima ricognizione dello stato di attuazione delle deroghe al principio di parità di trattamento può rilevarsi che in alcuni Paesi di fatto è attuata soltanto la deroga e non il principio generale con la facoltà di derogare ad esso in talune limitate circostanze. Appare altrettanto fondamentale l'obbligo a carico degli Stati membri, contenuto nella direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale, di stabilire meccanismi che regolano il fenomeno delle missioni successive al fine di prevenire abusi, ciò anche alla luce della recente giurisprudenza della Corte di giustizia che ha negato ai lavoratori interinali l'estensione delle norme protettive della direttiva sul contratto a tempo determinato (causa C-290/12, *Della Rocca*).

**Summary** – *Directive 2008/104 CE on Temporary Agency Work: Issues and Implementation Models* – The long gestation period of Directive 2008/104/CE is illustrative of the struggle faced by EU Member States at the time of transposing it into national legislation. A cursory look at the implementation of derogations from the principle of equal treatment shows that, save for some cases, exemptions are more frequently implemented than the general principle in some countries. Another aspect that is worth mentioning is the obligation placed upon Member States to regulate successive assignments to prevent the abuse of temporary agency work. This is relevant if one considers recent ECJ case law, which denied the extension of safeguards laid down in the directive to agency workers on fixed-term employment contracts (C-290/12, *Della Rocca*).

**Gaetano Zilio Grandi, Mauro Sferrazza** *La tutela del lavoratore nei confronti dell'insolvenza del datore di lavoro*

**Riassunto** – *La tutela del lavoratore nei confronti dell'insolvenza del datore di lavoro* – In questa seconda parte del contributo (la prima parte è stata pubblicata sul n. 3/2013) gli AA. affrontano specificamente, con un approccio teorico-pratico, le problematiche relative alle modalità di accesso alle prestazioni previdenziali garantite dal Fondo di garanzia e alle concrete modalità di esercizio dei diritti riconosciuti ai prestatori di lavoro. Tanti i nodi sul tappeto. Dubbi, in particolare, continuano a permanere in ordine ai termini di prescrizione applicabili in materia, tema che il saggio approfondisce anche alla luce di quella che è la natura dell'obbligazione del Fondo. Molteplici, poi, le questioni che ruotano attorno alla surroga dell'Inps che, come noto, è surrogato di diritto al lavoratore a seguito del pagamento da parte del Fondo di garanzia. Nel complesso, il tentativo è quello di tracciare un percorso interpretativo che possa reggere all'impatto del confuso intreccio tra le differenti discipline normative (diritto del lavoro, diritto fallimentare, diritto previdenziale) che incidono sulla materia e che qui appare più intenso che altrove. La parte finale del saggio è dedicata al Fondo di garanzia della previdenza complementare ed alle relative ancora poco esplorate problematiche.

**Summary** – *Workers' Safeguards against Employer's Insolvency (Article in Italian)* – This paper follows on from a previous contribution published in *Diritto delle Relazioni Industriali* No. 3/2003. Investigating theoretical and practical issues, the authors address access to social security benefits granted by the Guarantee Fund and the actual exercise of employees' rights. Numerous questions arise in this connection; doubts still shroud the applicable statute of limitations, an aspect which is also analysed taking account of the specific purpose of the Fund. There are other critical points concerning the right of subrogation on the part of INPS towards the employee, following the payment made by the Guarantee Fund. The overall purpose of the paper is to provide an interpretive analysis that can withstand the impact of different regulations (labour law, bankruptcy law, social security law) all playing a relevant role. The concluding section is devoted to the Guarantee Fund for supplementary social security and other related issues, which have so far been widely neglected.

**Sabrina Cassar** *La nuova prestazione di lavoro a progetto nei call center: “a passo di gambero” sul tortuoso percorso interpretativo della disciplina speciale. Il ruolo delle parti sociali*

**Riassunto** – *La nuova prestazione di lavoro a progetto nei call center: “a passo di gambero” sul tortuoso percorso interpretativo della disciplina speciale. Il ruolo delle parti sociali* – L'indagine prende spunto da un recente provvedimento del legislatore, che, dopo aver modificato la disciplina del contratto di lavoro a progetto, interviene (nel giro di pochi giorni) a dettare una regolamentazione di deroga per le «attività di vendita diretta di beni e servizi realizzate attraverso call center *outbound*». Questa disposizione – la cui *ratio* appare quella,

diametralmente opposta rispetto alla linea generale di politica legislativa in materia, di favorire l'utilizzazione del contratto di lavoro a progetto nei call center – pone una serie di questioni applicative. Il contributo tenta una ricomposizione del nuovo quadro giuridico di riferimento: da un lato, mette in evidenza come la norma lasci aperta più di una soluzione, sia sul piano della definizione delle condizioni di operatività della eccezione, sia su quello dell'individuazione del rapporto di species tra questa disciplina e quella generale applicabile al contratto di lavoro a progetto; dall'altro, segnala l'azione delle parti sociali con un richiamo ai primi accordi collettivi stipulati dopo la novella sul lavoro a progetto e alle prime intese di carattere nazionale raggiunte nel settore dei call center in *outbound*.

**Summary** – *Project Work in Call Centres, its Difficult Interpretation and the Role of Social Partners: One Step Forward, Two Steps Back (Article in Italian)* – This paper draws on a recent provision which, after amending the regulation of project work, provides some exceptions for “the direct sell of goods and services made through outbound call centres”. This seems to counter the position of law-makers on this issue, as the new provision favours the use of project work contracts in call centres, although posing some questions in terms of implementation. The paper makes an attempt to review the current legal framework; attention is paid to the fact that the provision gives much latitude when it comes to the definition and the identification of the foregoing exceptions, especially in relation to the general provisions regulating project work contracts. Reference is also made to social partners and early collective agreements concluded in this sector also at national level, following these recent developments.

**Gabriele Gamberini, Davide Venturi** *La facoltà derogatoria della contrattazione collettiva nella responsabilità solidale negli appalti*

**Riassunto** – *La facoltà derogatoria della contrattazione collettiva nella responsabilità solidale negli appalti* – Attraverso il presente studio gli A. intendono eseguire un approfondimento sulle nuove tendenze derogatorie nella responsabilità solidale negli appalti da parte della contrattazione collettiva. Più precisamente sono oggetto di riflessioni le facoltà di deroga previste dall'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 – attraverso gli strumenti introdotti dall'art. 4, comma 31, della l. n. 92/2012 (c.d. riforma Fornero) – e quelle previste dall'art. 8 del d.l. n. 138/2011 (convertito dalla l. n. 148/2011). Relativamente alla deroga ex art. 29, comma 2, in particolare si intende offrire chiarimenti in merito a due questioni: la prima riguarda la corretta individuazione della parte contrattuale la cui contrattazione collettiva nazionale sia idonea a prevedere «metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti» in grado di escludere l'obbligo legale di solidarietà previsto dalla norma; la seconda questione riguarda invece la definizione dell'oggetto su cui tali «metodi e procedure di controllo e di verifica» dovrebbero insistere al fine di costituire un adeguato modello di due diligence. L'analisi tenta poi di chiarire il rapporto tra i due regimi di solidarietà per comprendere se sono entrambi vigenti o se il meccanismo previsto dall'art. 8 del d.l. n. 138/2011 sia da considerare ormai

tacitamente abrogato. Per ragioni di completezza è stata inoltre svolta una ricognizione di tutti i regimi di responsabilità solidale inerenti gli aspetti lavoristici attualmente vigenti nell'ordinamento italiano.

**Summary** – *The Scope for Collective Agreements to Derogate from Joint and Several Liability Provisions in Subcontracting (Article in Italian)* – This paper analyses the latest developments on the scope for collective agreements to derogate to the principle of joint and several liability in subcontracting. More precisely, the focus is on the provisions laid down in Art. 29, par. 2, of Legislative Decree No. 276/2003 – as regulated by Art. 4, par. 31 of Act No. 92/2012 (so-called Monti-Fornero Reform) – and those set down in Art. 8 of Law Decree No. 138/2011 (Act No. 148/2011). With reference to Art. 29, par. 2, two main points are explored. First, priority is given to the proper identification of the contracting party for which the applicable collective agreement provides «methods and procedures for monitoring the overall regularity of subcontracting» exempting the parties from obligations in terms of joint and several liability as laid down in legislation. Secondly, the object of these monitoring procedures is pointed out, with a view to developing an effective model of due diligence. The analysis is intended to clarify the relationship between the two systems of joint and several liability. A question arises as to whether they are both in force or the contents of Art. 8 of Law Decree No. 138/2011 (Act No. 148/2011) are to be considered implicitly repealed. Finally, a survey of all the existing labour-related joint and several liability schemes has been carried out, with a view to supply a comprehensive analysis of the Italian system.