

3

2014

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

*Il ruolo delle relazioni industriali e dei sistemi di welfare
nella prevenzione e nella gestione dei disastri naturali e ambientali*

RICERCHE

Il cantiere aperto delle relazioni sindacali

INTERVENTI

*Trasferimento del lavoratore e mutamento delle mansioni
Il salario minimo legale*

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Una rassegna sulla giurisprudenza dopo la novella dell'art. 18 Stat. lav.
Rito Fornero: gli orientamenti giurisprudenziali sulle principali questioni
Età pensionabile e tutela contro il licenziamento ad nutum*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*"Expo 2015": l'avviso comune di Regione Lombardia e parti sociali
Una PA scissa tra tradizione e novità
Prospettive operative di evoluzione del mercato del lavoro
I nuovi importi sanzionatori del piano c.d. "Destinazione Italia"*

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

*Gli effetti diretti orizzontali dei principi contenuti nella Carta di Nizza
Tutela della maternità: la Corte di giustizia sulle pari opportunità
La nuova direttiva europea in materia di diritti pensionistici complementari
Trasferimento di ramo d'azienda e giurisprudenza europea*

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

*Eurofound - Report 2014 sul ruolo del dialogo sociale
nelle politiche industriali europee
Spagna - Garanzia Giovani: misure e azioni per metterla in atto*

N. 3/XXIV - 2014



GIUFFRÈ EDITORE

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 Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Csilla Kolonay Lehoczky (*Budapest*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez-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 Zoppoli.

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

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

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

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

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 GDP

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.O.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. 3/2014

Ricerche: Relazioni industriali e sistemi di welfare nella gestione delle calamità naturali e dei disastri ambientali

MICHELE TIRABOSCHI <i>Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali...</i>	573
FRANCESCA SPEROTTI <i>Disastri naturali e mercato del lavoro: l'importanza del fattore demografico</i>	606
MALCOLM SARGEANT <i>Le persone vulnerabili in caso di catastrofi naturali, ambientali e tecnologiche</i>	620
DANIELA DEL DUCA, MARIA GIOVANNONE <i>Disastri naturali e lavoro: misure prevenzionistiche e di protezione sociale.....</i>	637
FELICITY LAMM, NADINE McDONNELL, RYAN LAMARE <i>L'impatto dei disastri sugli independent contractors: vittime delle circostanze.....</i>	658

Ricerche: Il cantiere aperto delle relazioni sindacali

RICCARDO DEL PUNTA <i>Note sparse sul Testo Unico sulla rappresentanza.....</i>	673
FRANCO SCARPELLI <i>Il Testo Unico sulla rappresentanza tra relazioni industriali e diritto</i>	687

Interventi

CARLO ZOLI <i>Il controllo giudiziario e gli atti di esercizio del potere direttivo: il trasferimento del lavoratore e il mutamento delle mansioni</i>	709
ALESSANDRO BELLAVISTA <i>Il salario minimo legale.....</i>	741

Osservatorio di giurisprudenza italiana

VALERIA NUZZO <i>Il principio di automaticità delle prestazioni previdenziali e il lavoro a progetto: considerazioni sull'estensione delle tutele della subordinazione al lavoro coordinato e continuativo (nota a Trib. Bergamo 12 dicembre 2013).....</i>	757
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

ANTONELLA OCCHINO <i>Le tutele versus il licenziamento illegittimo: una rassegna sulla giurisprudenza più recente dopo la novella dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori</i> (rassegna).....	764
GIOVANNI PANIZZA <i>Rito Fornero: gli orientamenti giurisprudenziali sulle principali questioni processuali a due anni dalla l. 28 giugno 2012, n. 92</i> (rassegna).....	772
CLAUDIA MURENA <i>Età pensionabile e tutela contro il licenziamento ad nutum nel decreto-legge n. 201/2011</i> (nota a App. Genova 8 gennaio 2014).....	787

Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva

MARCO FERRARESI <i>“Expo 2015” e lavoro: l’avviso comune di Regione Lombardia e parti sociali nel contesto normativo di regolazione dell’evento</i>	797
CRISTINA GALBIATI <i>Una PA scissa tra tradizione e novità. Breve analisi e riflessioni aperte</i>	808
ANDREA RADEMOLI <i>Prospettive operative di evoluzione del mercato del lavoro: riflessioni contro un fatalismo delle dinamiche occupazionali</i>	813
GIOVANNA CAROSIELLI <i>I nuovi importi sanzionatori del piano c.d. “Destinazione Italia” nel regime temporale di applicazione chiarito dal Ministero del lavoro</i>	839

Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro

VALERIA VIALE <i>Tutela della maternità: la Corte di giustizia pone al centro il principio di pari opportunità</i> (nota a C. giust. 6 marzo 2014, C-595/12).....	849
COSTANZA SOLLECITO <i>Gli effetti diretti orizzontali dei principi contenuti nella Carta di Nizza: la sentenza Association de Médiation Sociale della Corte UE e i chiarimenti sull’approccio Küçükdeveci</i> (nota a C. giust. 15 gennaio 2014, C-176/12).....	856
MICHELE SQUEGLIA <i>Prime osservazioni sulla nuova direttiva europea sull’acquisizione e salvaguardia dei diritti pensionistici complementari</i>	865
MARINA NICOLOSI <i>Trasferimento di ramo d’azienda e giurisprudenza europea, tra eccessi di tutela ed effetti distorsivi a danno dei lavoratori</i>	885

Osservatorio internazionale e comparato

VERONICA MAMELI <i>Il ruolo del dialogo sociale nelle politiche industriali europee alla luce del rapporto Eurofound 2014</i>	911
LAVINIA SERRANI <i>Garanzia giovani in Spagna: misure e azioni per metterla in atto</i>	918

INDICE ANALITICO

Contrattazione collettiva

- Avviso comune regionale su Expo e lavoro (Regione Lombardia), 5 giugno 2014 – Accordo-quadro su aspetti di disciplina normativa ed economica, sicurezza sul lavoro e relazioni sindacali per il sito espositivo Expo 2015, 2 maggio 2014 – Protocollo sito espositivo Expo 2015, 23 luglio 2013 [797] (con nota di M. FERRARESI).

Lavoro a progetto

- Previdenza e assistenza - Omissione contributiva - Principio di automaticità delle prestazioni previdenziali - Campo di applicazione - Lavoro a progetto - Operatività [757] (Trib. Bergamo 12 dicembre 2013, n. 941, con nota di V. NUZZO).

Lavoro pubblico

- Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 [808] – Decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66 [808] (con nota di C. GALBIATI).

Licenziamento

- Età pensionabile - Licenziamento - Tutela reale [787] (App. Genova 8 gennaio 2014, con nota di C. MURENA).
- Trib. Roma ordinanza 19 marzo 2014; Trib. Roma ordinanza 5 marzo 2014; Trib. Monza ordinanza 19 febbraio 2014; Trib. Roma ordinanza 24 febbraio 2014; Trib. Roma ordinanza 13 febbraio 2014, n. 15626; Trib. Monza 13 febbraio 2014, n. 3319; Trib. Roma ordinanza 21 gennaio 2014; Trib. Varese ordinanza 21 gennaio 2014; App. Genova 8 gennaio 2014; Trib. Roma 17 dicembre 2013; Trib. Genova 14 dicembre 2013; App. Torino 24 ottobre 2013; Trib. Novara ordinanza 13 settembre 2013; Trib. Varese ordinanza 4 settembre 2013; Trib. Roma ordinanza 8 agosto 2013; Trib. Reggio Calabria ordinanza 3 giugno 2013; Trib. Milano ordinanza 20 novembre 2012 [764] (con nota di A. OCCHINO).
- Trib. Foggia 1° aprile 2014; Trib. Milano 4 febbraio 2014; Trib. Bologna 10 gennaio 2014; App. Roma 23 dicembre 2013, n. 11199; Trib. Roma 23 dicembre 2013; Trib. Roma 21 dicembre 2013; Trib. Frosinone 12 dicembre 2013; Trib. Perugia 5 dicembre 2013; Trib. Rovereto 5 novembre 2013; Trib. Milano 27 agosto 2013; Trib. Napoli 4 luglio 2013; Trib. Torino 17 giugno 2013; Trib. Milano 7 maggio 2013; Trib. Milano 8 marzo 2013; Trib. Reggio Calabria 6 febbraio 2013; Trib. Roma 29 gennaio 2013; Trib. Torino ordinanza 25 gennaio 2013; Trib. Roma 11 gennaio 2013; Trib. Roma 19 dicembre 2012; Trib. Roma 8 novembre 2012; Trib. Roma 31 ottobre 2012 [772] (con nota di G.B. PANIZZA).

Mercato del lavoro

- Legge 28 giugno 2012, n. 92 [813] (con nota di A. RADEMOLI).
- *Misery Index Confcommercio*, 2013, n. 7 [813] (con nota di A. RADEMOLI).

Pari opportunità

- Rinvio pregiudiziale - Politica sociale - Direttiva 2006/54/CE - Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego - Corso di formazione per il conseguimento della nomina come dipendente pubblico di ruolo - Esclusione per assenza prolungata - Assenza dovuta a un congedo di maternità [849] (C. giust. 6 marzo 2014, C-595/12, con nota di V. VIALE).

Partecipazione dei lavoratori

- Informazione e consultazione dei lavoratori - Art. 27 della Carta di Nizza - Direttiva 2002/14/CE - Efficacia orizzontale dei principi contenuti nella Carta di Nizza e ruolo della direttiva [856] (C. giust. 15 gennaio 2014, *Association de Médiation Sociale c. Union locale des syndicats CGT et al.*, causa C-176/12 con nota di C. SOLLECITO).

Previdenza

- Direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 [865] (con nota di M. SQUEGLIA).

Servizi ispettivi e attività di vigilanza

- Legge 21 febbraio 2014, n. 9 [839] (con nota di G. CAROSIELLI).
- Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 4 marzo 2014, n. 5 [839] (con nota di G. CAROSIELLI).

Spagna

- Real decreto-ley n. 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia [918] (con nota di L. SERRANI).

Quadro internazionale e comparato

- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Role of social dialogue in industrial policies*, 10 marzo 2014 [911] (con nota di V. MAMELI).

Trasferimento di ramo d'azienda

- Politica sociale - Trasferimento di imprese - Direttiva 23/2001/CE - Mantenimento dei diritti dei lavoratori - Trasferimento dei rapporti di lavoro in caso di cessione contrattuale di una parte di azienda non identificabile come entità economica funzionalmente autonoma preesistente al trasferimento e con intenso potere di supremazia del cedente nei confronti del cessionario, dopo il trasferimento [885] (C. giust. 6 marzo 2014, *Lorenzo Amatori e altri c. Telecom Italia SpA, Telecom Italia Information Technology Srl*, causa C-458/12, con nota di M. NICOLOSI).

Ricerche

Relazioni industriali e sistemi di welfare nella gestione delle calamità naturali e dei disastri ambientali

Michele Tiraboschi *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*

Riassunto – *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali* – L'obiettivo del presente contributo è valutare l'attendibilità della contrapposizione tra "disastri naturali" e "disastri tecnologici o ambientali" tenuto conto delle conseguenze che ne derivano per chi si occupa di diritto del lavoro e di relazioni industriali. L'imprevedibilità dei primi affida ai sistemi pubblici di welfare compiti meramente emergenziali e di primo sostegno alle popolazioni e ai territori colpiti. La prevedibilità dei secondi affida, per contro, alla giustizia civile, penale e amministrativa la ricostruzione dei nessi di causalità e l'applicazione *ex post* delle relative sanzioni ai soggetti ritenuti responsabili. Passando in rassegna i fattori critici che la letteratura internazionale riconduce a tali eventi, l'A. sottolinea che se anche i "disastri naturali" sono in un certo senso prevedibili, in quanto fenomeni naturali, e se, in un numero rilevante di casi, le loro conseguenze dirette e indirette su cose e persone sono aggravate dalla condotta dell'uomo, è evidente che non è più possibile continuare a parlare di mera fatalità. Tale acquisizione porta a enfatizzare l'aspetto prevenzionistico, se non dell'evento in sé quantomeno delle possibili conseguenze per le persone, i sistemi produttivi locali e i sottostanti mercati del lavoro, piuttosto che limitarsi unicamente a quello emergenziale e alle misure, di stampo prevalentemente straordinario ed eccezionale, per la ripresa. Un profilo, quello prevenzionistico, che dovrebbe essere centrale anche rispetto ai disastri tecnologici o ambientali che meglio avrebbero potuto essere affrontati, come evidenziano esperienze quali il caso Ilva di Taranto in Italia o il disastro nucleare di Fukushima in Giappone. In questo contesto, il diritto del lavoro, le relazioni industriali e i sistemi di welfare possono quindi fornire un contributo anche in termini di prevenzione dell'evento e comunque, a disastro avvenuto, di gestione proattiva delle sue conseguenze sulle persone e sulle comunità colpite, con specifico riguardo alla tenuta del sistema produttivo e, con esso, alla tutela dei redditi e dei livelli occupazionali.

Summary – *Preventing and Managing Natural and Environmental Disasters: Employment Safeguards, Welfare and Industrial Relations Systems (Article in Italian)* – The aim of this contribution is to assess the soundness of the juxtaposition between “natural disasters” and “environmental or technological disasters” taking into account the consequences from a labour law and industrial relations perspective. Because of the unpredictability of natural disasters, the role of the welfare system is limited to providing mere emergency support and first aid to the population and the affected areas in the aftermath of a disaster. Conversely, because of the predictability of technological and environmental disasters, it is up to the courts to reconstruct the causal nexus and to impose compensatory and/or sanctioning measures on those held responsible in civil, criminal and administrative terms. According to a widely accepted interpretation, technological or environmental disasters are attributable to human behaviour, thus implying that one can be held legally responsible or criminally culpable. However, the same does not apply to natural disasters, generally deemed as completely unpredictable. The question that arises here – and that we try to address for the first time – is whether the labour law and the industrial relations system may also provide a contribution in terms of prevention and proactive management of the consequences of natural disasters on individuals, economies and labour markets.

Francesca Sperotti *Disastri naturali e mercato del lavoro: l'importanza del fattore demografico*

Riassunto – *Disastri naturali e mercato del lavoro: l'importanza del fattore demografico* – Nel corso degli ultimi decenni, il numero, l'intensità e la distribuzione geografica dei disastri naturali è aumentata in maniera significativa generando una situazione senza precedenti. Il fattore demografico non è solo una delle principali cause di tali fenomeni (si pensi alla crescita della popolazione mondiale e ai processi di urbanizzazione), ma è anche uno degli elementi in cui si osservano gli effetti maggiori, in termini di perdite di vite umane e flussi migratori che, a loro volta, modificando il numero e la composizione demografica della forza lavoro, incidono sulle dinamiche del mercato del lavoro e del sistema produttivo. Il fattore demografico, tuttavia, se adeguatamente conosciuto e rispondente alle necessità espresse dal mercato del lavoro, può anche essere leva per la fase di ripresa e ricostruzione di un territorio colpito da un disastro naturale. Obiettivo del presente contributo è pertanto quello di dimostrare come il fattore demografico sia uno dei principali elementi da considerare nei sistemi di prevenzione dei disastri naturali e di mitigazione dei loro effetti anche in relazione alle dinamiche del mercato del lavoro e del funzionamento dei sistemi di protezione sociale.

Summary – *Natural Disasters and the Labour Market: the Importance of Demography (Article in Italian)* – In the last decades, the number, scope, and geography of natural disasters have increased tremendously and unprecedentedly. Demography plays a major role in such an increase, especially if one considers such aspects as population growth and urbanization. Also, demographic trends have been affected the most from natural disasters, for instance in terms of

casualties and migration flows, which in turn alter the demographic composition of the workforce and labour market dynamics. Yet the proper investigation of the demographic trends can be an effective tool to speed up the recovery and reconstruction of the areas affected by a natural disaster. Accordingly, the present paper sets out to demonstrate that demography is an important aspect to consider in the attempt to prevent and mitigate the effect of natural disasters, along with labour market dynamics and welfare systems.

Malcolm Sargeant *Le persone vulnerabili in caso di catastrofi naturali, ambientali e tecnologiche*

Riassunto – *Le persone vulnerabili in caso di catastrofi naturali, ambientali e tecnologiche* – L’obiettivo del presente studio è quello di analizzare la posizione delle persone più vulnerabili in situazioni in cui si verificano disastri ambientali o disastri industriali; poiché da tali contesti è possibile trarre alcune considerazioni critiche in relazione all’impatto che tali eventi hanno sul lavoro. In tale prospettiva l’A. evidenzia come, nel contesto del lavoro, gli effetti dei disastri ambientali e delle catastrofi naturali si ripercuotono con maggiore intensità sulle categorie di lavoratori più vulnerabili, mettendo in rilievo come ci siano molteplici fattori, di natura oggettiva e soggettiva, che espongono i lavoratori a maggiore vulnerabilità. I fattori soggettivi sono riconducibili a: sesso, nazionalità, provenienza, disabilità, orientamento sessuale e religioso, età, educazione e status familiare. I fattori oggettivi sono invece quelli riconducibili alla tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione lavorativa, alle condizioni ambientali e a quelle di maggiore precarietà lavorativa. L’A. sottolinea, altresì, come al concetto di vulnerabilità correlata al lavoro è strettamente legato quello di precarietà, la quale è più probabile che colpisca i lavoratori in “luoghi sociali già emarginati”, quali soprattutto: donne, genitori single, i gruppi razziali, i nuovi immigrati, lavoratori temporanei stranieri, persone aborigeni, persone con disabilità, anziani e giovani. Applicando poi al contesto del lavoro la definizione di vulnerabilità in caso di catastrofe, quale misura della capacità di anticipare, far fronte, resistere e di riprendersi a fronte degli effetti della catastrofe stessa, si può di conseguenza ipotizzare che i lavoratori già vulnerabili per i fattori soggettivi ed oggettivi sopra elencati lo siano anche maggiormente in situazioni di emergenza, anzitutto per la maggiore esposizione al rischio di perdere il posto di lavoro. Infine, l’A. osserva, che l’effetto di un disastro in una zona può determinare non solo un cambiamento del tipo di lavoro disponibile, ma altresì variazioni significative della forza lavoro disponibile sul territorio colpito. Questo rischia di influenzare negativamente ancor più coloro che sono impiegati temporaneamente o in altre forme di lavoro precario, nonché quelli che sono alla ricerca di un lavoro.

Summary – *The Vulnerable in Natural, Environmental and Technological Disasters (Article in English)* – This paper is concerned with vulnerable groups in disaster situations. The initial ambition was to focus on vulnerable workers and those in precarious work. It is clear, however, that insufficient research has been done on the effects of disasters on vulnerable people in the context of work and, indeed, on the effects on those in non-standard working arrangements. The

focus of this paper is therefore on the position of vulnerable people in disaster situations from which we can perhaps draw some conclusions in relation to work.

Daniela Del Duca e Maria Giovannone *Disastri naturali e lavoro: misure prevenzionistiche e di protezione sociale*

Riassunto – *Disastri naturali e lavoro: misure prevenzionistiche e di protezione sociale* – Le AA. analizzano le problematiche legate all’impatto delle calamità naturali e dei disastri ambientali e tecnologici sulla tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro e sui sistemi di sostegno al reddito di imprese e lavoratori. L’obiettivo è quello di fornire una analisi ragionata delle principali misure predisposte dall’Italia, per comprenderne limiti e livelli di efficacia. Invero manca, nell’ordinamento italiano, una disciplina organica e specifica per la gestione delle emergenze e per la prevenzione delle conseguenze sul lavoro di questi eventi, limitandosi il nostro Paese ad estendere a tali fenomeni gli adempimenti previsti dalle norme più ampie inerenti alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/2008). Fa eccezione la disciplina sugli impianti a rischio di incidenti rilevanti, adottata in applicazione delle direttive Seveso. Analogamente, per la tutela del mercato del lavoro, l’Italia applica a tali fenomeni le logiche già previste dai più ampi strumenti di welfare ordinari e straordinari. Tali misure, peraltro, rivelano ancora diversi limiti di effettività. Infatti, sottolineano le AA. oltre agli interventi strutturali ed emergenziali volti ad affrontare le crisi innescate da questi fenomeni “imprevedibili”, è necessario mettere a punto strumenti specifici per la prevenzione delle conseguenze che siano in grado di innalzare il più possibile il livello di resilienza e di preparazione del territorio, delle popolazioni, dell’impresa e del mercato del lavoro al loro verificarsi. Tra questi un ruolo di primo piano può essere svolto dal dialogo sociale e dalle relazioni industriali. In questo senso le AA. fanno riferimento alla buona prassi del DURC introdotto a seguito del terremoto umbro del 1997 e che da prassi emergenziale è divenuto uno strumento normativo nazionale strutturale.

Summary – *Natural Disasters and Employment: Prevention Measures and Social Protection (Article in Italian)* – The authors analyze the impact of natural, technological and environmental disasters on workplace health and safety and income support systems in relation to workers and employers. The aim is to provide an analysis of the main measures taken by the Italian government to understand shortcomings and levels of effectiveness. In Italy, there is no specific legal framework for emergency management and for the prevention of the consequences of disasters at work, and the legal requirements regarding the protection of health and safety in the workplace also apply to emergency situations (Legislative Decree No. 81/008). An exception is legislation on plants which are more likely to experience accidents, as laid down in the Seveso Directives. In the same vein, Italy makes use of already existing welfare tools for labour market protection, which proves to be ineffective. As pointed out by the authors, in addition to structural and emergency interventions aimed at addressing the crisis resulting from “unpredictable” phenomena, it is necessary to develop specific tools for the prevention of the consequences, with a view to

raise as much as possible the levels of resilience and preparedness of the population, the local area, the employers and the labour market actors. Among these, an important role can be played by social dialogue and industrial relations. Some good practices are presented concerning DURC – Certificate of compliance with the payment of social contributions – introduced following the 1997 earthquake in Umbria and which evolved from being an emergency management mechanism to being a legal tool applied at the national level.

Felicity Lamm, Nadine McDonnell e Ryan Lamare *L'impatto dei disastri sugli independent contractors: vittime delle circostanze*

Riassunto – *L'impatto dei disastri sugli independent contractors: vittime delle circostanze* – L'articolo analizza il tema dell'impatto dei disastri naturali sugli independent contractors, vale a dire quelle aziende, o quei lavoratori autonomi che offrono servizi in regime di appalto o subappalto. Questa categoria di lavoratori non ha diritto alle tutele minime accordate dalla legislazione neozelandese ai dipendenti ordinari e presta in molti casi la propria opera in condizioni di lavoro precarie che influiscono negativamente sugli standard di tutela della salute e della sicurezza a cui sono sottoposti. Inoltre, alcuni studi attestano le piccole aziende di contractors subiscono in misura maggiore le conseguenze di un evento catastrofico, che può metterne a rischio la stessa sopravvivenza. Tuttavia, nonostante i contractors siano soggetti particolarmente vulnerabili, la letteratura ha fino ad oggi trascurato di approfondire gli effetti dei disastri su questo gruppo di lavoratori, limitandosi ad esaminarne il ruolo nei processi di *recovery* e *reconstruction*. Partendo dalla disamina del disastro della miniera di Pike del 2011 – che causò 29 vittime, 13 dei quali *contractors* – gli autori evidenziano allora le complessità riguardanti l'organizzazione dei moderni luoghi di lavoro e di un sistema di gestione integrata del rischio, specie a fronte dei sempre più frequenti processi di esternalizzazione delle attività imprenditoriali anche di importanza nodale, nel tentativo di sensibilizzare al problema studiosi e *policymakers*.

Summary – *The Impact of Disasters on Independent Contractors: Victims of Circumstances (Article in English)* – In this paper, our focus is on “independent contractors” as single individuals who may or may not have a contractual relationship with others as employees or other dependent or independent contractors. We have endeavoured to show that the multiple levels of independent contractors used at the PRCM illustrates the complexity of relationships inherent in most contemporary worksites. In addition, we argue that there is vulnerability in contracting and the “independent contractor” has in fact become the latest “vulnerable worker”. What is often missing in the discussion on engaging independent contractors in times of disasters is how little protection there is for these groups of workers who operate in the market as opposed to employees operating within the firm. Legislators have placed restrictions on the firm in terms of how and under what conditions employees can be employed yet these same restrictions are not transferred to the marketplace and to independent contractors. Finally and more importantly we argue that independent contractors as victims have been omitted from the disaster literature. In our opinion, the story

of the independent contractors is not confined to just their role in disaster control and recovery but is much broader and deeper than that. More often than not they are part of the community and they (and/or their families) are directly affected by the disaster, as was the case in the Pike River Coal Mine.

Ricerche

Il cantiere aperto delle relazioni sindacali

Riccardo Del Punta *Note sparse sul Testo Unico sulla rappresentanza*

Riassunto – *Note sparse sul Testo Unico sulla rappresentanza* – L’A., dopo aver sottolineato come la prospettiva di un intervento legislativo sia ancora attuale, nonostante i problemi che esso solleverebbe (in particolare in relazione all’art. 39, commi 2-4 Cost.), analizza gli aspetti ritenuti più sensibili del Testo Unico sulla rappresentanza firmato da Confindustria, Cgil, Cisl, e Uil il 10 gennaio 2014. In particolare, l’indagine critica muove dal “pilastro portante” dell’assetto regolativo disegnato dal TU, ossia il sistema di misurazione e certificazione della “rappresentatività”, presupposto per una completa riorganizzazione della disciplina del CCNL. Disciplina che è oggi imperniata su una valorizzazione del principio della maggioranza (semplice), funzionale sia all’esigibilità sia al regime di efficacia soggettiva del contratto collettivo. L’A. si sofferma, quindi, sull’analisi del nuovo assetto delle rappresentanze aziendali dei lavoratori, ponendo anche in evidenza il tentativo, contenuto nel TU, di dare un’attuazione sindacalmente condivisa alla sentenza n. 231/2013 della Corte costituzionale, specificando quali sono le organizzazioni sindacali “partecipanti alla negoziazione”. Dopo aver effettuato qualche breve riflessione sulla contrattazione aziendale, a cui il TU non apporta novità di rilievo rispetto alla regolamentazione già introdotta dall’accordo del 28 giugno 2011, il saggio si chiude affrontando il tema delle tecniche di governo del conflitto contenuto nel TU.

Summary – *The Consolidated Act on Representation: Some Scattered Notes (Article in Italian)* – The paper highlights the expediency of amending legislation on union representation – although this might give rise to some issues concerning par. 2 and 4 of Article 39 of the Italian Constitution – and examines the most delicate aspects of the Consolidated Act on Representation concluded by Confindustria, Cgil, Cisl, and Uil on 10 January 2014. The paper focuses on one of the pillars of the Consolidated Act, that is the implementation of an evaluation and certification system for union representation as a tool to thoroughly review the provisions contained in the national collective agreement. Current legislation on representation is founded on the majority principle, which proves successful in relation to the enforceability of the collective agreement. Special attention is paid to the innovative aspects of employee representation at the company level,

and to the attempt of the Consolidated Act to enforce ruling No. 231/2013 of the Constitutional Court in a way which is welcome by trade unions. Some reflections are also made on company-level bargaining which is regulated by the Confederation Agreement of 28 June 2011 and is not affected by the Consolidated Act. The paper concludes with an overview of the practices to govern conflict laid down in the foregoing provision.

Franco Scarpelli *Il Testo Unico sulla rappresentanza tra relazioni industriali e diritto*

Riassunto – *Il Testo Unico sulla rappresentanza tra relazioni industriali e diritto*
 – Le regole in materia di rappresentanza e contrattazione scaturite dalla firma degli accordi interconfederali unitari dell'ultimo triennio e, come noto, recentemente racchiuse nel c.d. Testo Unico datato 10 gennaio 2014 si prestano ad essere analizzate in due diverse ottiche: quella propria delle relazioni industriali e quella propria dell'ordinamento giuridico. L'A. avverte quindi la necessità, non sempre colta nelle valutazioni degli interpreti, di tenere presente questa diversità di piani, onde poter assegnare un corretto significato agli stessi termini utilizzati dalle parti firmatarie delle intese. Fatte queste premesse, l'A. esamina alcuni aspetti del Testo Unico del 10 gennaio 2014, muovendo dalla questione relativa alla misurazione e certificazione della rappresentanza. A questo riguardo l'A. affronta, anzitutto, il tema della definizione dell'ambito della misurazione della rappresentanza affermando come, nell'ottica delle relazioni industriali e, quindi, diversamente che dalle logiche del giurista positivo, la determinazione delle "categorie" di riferimento non rappresenti un vero problema, essendo infatti tale ambito coincidente con l'area di applicazione dei contratti collettivi sinora stipulati. Per l'A. è semmai discutibile se nell'ambito di misurazione della rappresentanza debbano rientrare i soli lavoratori addetti alle imprese associate alla federazione datoriale di categoria, come probabilmente voluto da Confindustria, ovvero anche i lavoratori addetti alle imprese non associate, come per l'A. sembrerebbe più coerente con lo spirito dell'accordo. L'A. svolge poi alcune osservazioni sul tema della contrattazione collettiva, analizzando, in primo luogo, la disciplina delle clausole di apertura ai soggetti sindacali non firmatari del TU. Secondo l'A. non può condividersi la tesi per cui ai sindacati terzi che aderiscano al sistema delineato dall'intesa sia comunque precluso di partecipare alla contrattazione collettiva nazionale, come potrebbe desumersi dalle ambigue clausole dell'intesa unitaria. In secondo luogo l'A. affronta la questione dell'efficacia dei contratti stipulati in conformità alle disposizioni dell'accordo, avvertendo che simile questione, risolta dal TU ricorrendo a regole ispirate al principio maggioritario, non possa essere correttamente vagliata sulla scorta delle regole dell'ordinamento giuridico e, in particolare, dell'art. 39 Cost. E ciò perché trattasi di regole di fonte convenzionale, inidonee in quanto tali ad attribuire efficacia erga omnes a dei contratti collettivi. Infine l'A. esamina la clausola del TU intervenuta a fornire un criterio di interpretativo dell'art. 19 Stat. lav., sottolineando come, anche su tale questione, l'analisi dell'interprete debba distinguere tra il piano dell'autonomia sindacale e le valutazioni di diritto positivo. Mentre infatti sul piano

dell'ordinamento intersindacale la clausola ha il merito, a giudizio dell'A., di interpretare il criterio selettivo dell'art. 19 Stat. lav. secondo una logica promozionale, sul piano dell'ordinamento giuridico statale la clausola non può impedire l'accesso ai diritti sindacali sulla base di criteri diversi da quello concordato dalle parti e fondati direttamente sull'art. 19.

Summary – *Industrial Relations and the Law: The Consolidated Act on Union Representation (Article in Italian)* – This paper investigates some aspects of the Consolidated Act of 10 January 2014, starting by the evaluation mechanisms of representation. At the time of measuring union representation, the paper questions whether workers performing their services for employers who are not affiliated with employers' associations should be included in such an evaluation. Collective bargaining is also examined, particularly the provisions which apply to trade unions which are not signatories to the Consolidated Act. In the author's words, the thesis according to which signatory trade unions cannot take part in national-level collective bargaining is untenable. The effectiveness of the collective agreements concluded pursuant to the Consolidated Act is also challenged, as this provision is based on the majority principle and might conflict with Article 39 of the Italian Constitution. Finally, some observations are made on the clause of the Consolidated Act laid down to interpret Article 19 of the Workers' Statute. In this respect, a clear distinction should be drawn between trade union autonomy and positive law.

Interventi

Carlo Zoli *Il controllo giudiziario e gli atti di esercizio del potere direttivo: il trasferimento del lavoratore e il mutamento delle mansioni*

Riassunto – *Il controllo giudiziario e gli atti di esercizio del potere direttivo: il trasferimento del lavoratore e il mutamento delle mansioni* – Il saggio ricostruisce il fondamento e l'estensione del potere direttivo del datore di lavoro, con riguardo al trasferimento ed al mutamento delle mansioni del lavoratore. Dopo aver posto in luce la natura dei limiti introdotti dal legislatore, che sono posti a tutela degli interessi configgenti dei lavoratori, l'A. ne delinea significato e portata. Emerge un quadro ricco di soluzioni dottrinali e giurisprudenziali assai diversificate e non ancora del tutto assestate in ordine sia al giustificato motivo oggettivo di trasferimento, sia alla nozione di equivalenza professionale relativamente alla modifica delle mansioni. In particolare, quanto al primo, restano controversi anche gli ambiti del sindacato giudiziale, che, di solito formalmente contenuto all'interno di un controllo di legittimità o di liceità, non manca talora di fare concessioni a valutazioni sull'opportunità, ovvero sulla ragionevolezza, delle scelte imprenditoriali. Quanto alla seconda, si sono venuti ad affermare, da un lato, una lettura rigida e garantista, poco adeguata ai mutamenti organizzativi e sovente poco rispettosa della fondamentale funzione

qualificatoria che va attribuita alla contrattazione collettiva; dall'altro, un orientamento eccessivamente flessibile, ma non univoco, in tema di patti in deroga al divieto di adibizione a mansioni inferiori.

Summary – *Judicial Control and Power of Direction: Workers' Transfer and Change of Working Tasks (Article in Italian)* – This paper describes the establishment and the extension of the employers' power of direction in relation to the transfer and change of workers' duties. After depicting the restrictions laid down in legislation, which are intended to safeguard workers' competing interests, an overview is given of the meaning and scope of such power. What emerges is diverse and not yet fully implemented case law concerning the objective reason for one's transfer and the notion of equivalence of tasks. As for case law, judicial rulings on this subject are often controversial and usually include a formal review of the lawfulness of the employer's power of direction, along with an assessment of the entrepreneurial choices. As far as the principle of 'equivalence of tasks' is concerned, a more stringent interpretation is applied which is not suited to face organizational changes and fails to consider the fundamental role of collective bargaining in defining workers' employment grade. In some cases, a wider interpretation of this concept has been employed, particularly when it comes to the derogation from the prohibition to perform lower-level tasks.

Alessandro Bellavista *Il salario minimo legale*

Riassunto – *Il salario minimo legale* – L'introduzione del salario minimo legale nell'ordinamento italiano costituirebbe un'importante innovazione, in grado di svincolare il nostro sistema dalla necessità delle operazioni giurisprudenziali volte ad estendere l'efficacia soggettiva delle clausole retributive dei contratti collettivi. Tale novità, tuttavia, non sarebbe da porre in termini antitetici rispetto al ruolo della contrattazione collettiva, che dovrebbe svolgere, invece, un'azione di integrazione e supporto del dettato normativo. Un esempio di tale virtuosa complementarità si ritrova, ad esempio, già operante nel settore della cooperazione, ove il legislatore ha introdotto una forma di salario minimo che, in un'ottica di repressione del fenomeno dei c.d. contratti pirata, consiste nell'estensione dei trattamenti economici previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nella categoria. A tal proposito, qualche perplessità è destata dal contenuto del *Jobs Act* del Governo Renzi, che, nel presentare una delega volta, tra le altre cose, anche all'introduzione di un compenso orario minimo, si caratterizza per l'evanescenza del ruolo, meramente consultivo, affidato alle grandi organizzazioni sindacali. Concertazione, sussidiarietà, adattabilità alle variazioni del costo della vita: queste le cautele da adottare per una proficua introduzione dell'istituto.

Summary – *The Statutory Minimum Wage (Article in Italian)* – The introduction of the statutory minimum wage in Italian legislation might constitute a major innovation, as this move will make unnecessary the intervention on the part of lawmakers to extend the applicability of the remuneration clauses laid down in

collective agreements. This amendment would not conflict with collective bargaining, which should be regarded as a tool which supplements and supports relevant legislation. The complementary role of collective bargaining can be seen in the cooperative sector. Here collective bargaining is used to tackle certain illicit practices related to the conclusion of collective agreements with less representative trade unions, which are unable to protect workers. By introducing special minimum wage provisions in this sector, the legislator has extended the minimum wage rights laid down by collective agreements concluded by the most representative trade unions at the national level. In this connection, some doubts arise in relation to the Jobs Act promoted by the Renzi Government, particularly in relation to the minimum wage and to the advisory function assigned to largest trade unions. Concertation, subsidiarity and adaptability to changes in the cost of living are the measures to be taken to effectively implement this provision.