



Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

I licenziamenti (individuali e collettivi) alla prova delle riforme

RICERCHE

Lavoro e nuove tecnologie

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

Qualifiche dei giornalisti nel contratto collettivo nazionale di lavoro

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Decadenza del membro di RSU per revoca dell'iscrizione al sindacato
Qualificazione dei rapporti di lavoro nel rito speciale sui licenziamenti
Somministrazione irregolare e applicabilità art. 32, comma 5, l. n. 183/2010*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*Orario di lavoro e riposi: incostituzionalità di alcune sanzioni
Il decreto Poletti secondo il Ministero del lavoro
Il sistema italiano di welfare nel rapporto Cnel 2014*

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

*La Corte di giustizia sull'accordo-quadro sui contratti a termine
La Corte di giustizia sul confine tra uso e abuso per gli avvocati stabiliti
Informazione e consultazione dei lavoratori*

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

*Francia - Sanità pubblica e salute sul lavoro: le malattie cardiovascolari
Germania - Il regime tedesco della somministrazione di lavoro*

N. 4/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 Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Loraino*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Csilla Kolonay Lehoczky (*Budapest*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez-Pinero 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 2015

Unione europea € 120,00
Paesi extra Unione europea € 180,00
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 € 31,00* non abbonato € 99,00*

*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 2015, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2015.

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>	€ 120,00	€ 180,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 150,00	€ 225,00

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. 4/2014

Ricerche: I licenziamenti (individuali e collettivi) alla prova delle riforme

ARMANDO TURSI <i>L'articolo 18 e il "contratto a tutele crescenti"</i>	923
GAETANO NATULLO <i>Tutele collettive versus tutele individuali nella riforma dei licenziamenti collettivi (legge n. 92/2012)</i>	933

Ricerche: Lavoro e nuove tecnologie

JUAN RASO DELGUE <i>I rapporti di lavoro nell'era digitale</i>	953
ORSOLA RAZZOLINI <i>La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie</i>	974
ILARIO ALVINO <i>L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori alla prova di internet e della posta elettronica</i>	999
FRANCESCA IAQUINTA, ALESSANDRA INGRAO <i>La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all'utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare</i>	1027

Relazioni industriali e Risorse umane

MATTEO MARIA MUTARELLI <i>Le qualifiche dei giornalisti nel contratto collettivo nazionale di lavoro</i>	1063
--	------

Osservatorio di giurisprudenza italiana

FABRIZIA SANTINI <i>Ancora sulla decadenza del membro di RSU per revoca dell'iscrizione al sindacato (nota a Trib. Brescia 5 maggio 2014, n. 3572)</i>	1111
FRANCESCA DE MICHIEL <i>L'accertamento del gruppo di imprese e la qualificazione dei rapporti di lavoro nel rito speciale sui licenziamenti (nota a Trib. Roma ord. 18 settembre 2014)</i>	1117
GIOVANNI BATTISTA PANIZZA <i>Somministrazione irregolare: la Cassazione conferma l'applicabilità dell'art. 32, comma 5, della l. n. 183/2010 (nota a Cass. 6 ottobre 2014, n. 21001, e altre)</i>	1127

Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva

PIERLUIGI RAUSEI <i>Effetti della recente pronuncia di incostituzionalità di alcune sanzioni per orario di lavoro e riposi</i>	1135
GIOVANNA CAROSIELLI, CARMINE SANTORO <i>Il decreto Poletti secondo il Ministero del lavoro</i>	1138
VALENTINA SORCI <i>L'evoluzione del sistema italiano di welfare alla luce del rapporto Cnel 2014</i>	1146

Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro

ALESSANDRA FILONI <i>La Corte di giustizia estende ulteriormente l'ambito di applicazione dell'accordo-quadro sui contratti a tempo determinato</i> (nota a C. giust. 13 marzo 2014, C-190/13 e C-38/13)	1158
ALESSANDRO GIULIANI <i>Prime osservazioni in merito alla direttiva 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori</i>	1164
ORSOLA RAZZOLINI <i>Il difficile confine fra uso e abuso del diritto di stabilimento: il caso degli avvocati stabiliti</i>	1169
MATTEO CORTI <i>L'informazione e consultazione dei lavoratori tra art. 27 della "Carta di Nizza" e direttiva 2002/14/CE: un diritto "condizionato"</i> (nota a C. giust. 15 gennaio 2014, causa C-176/12)	1178

Osservatorio internazionale e comparato

SARA AUTIERI, FABIOLA SILVAGGI <i>Francia – La relazione tra sanità pubblica e salute sul lavoro: un'analisi attraverso le malattie cardiovascolari</i>	1187
GOLO WEIDMANN <i>Germania – Il regime tedesco della somministrazione di lavoro</i>	1193

INDICE ANALITICO

Condotta antisindacale

- Associazioni sindacali - Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) - Membro di RSU - Revoca dell'iscrizione al sindacato della lista di elezione - Causa di incompatibilità al mantenimento della carica - Sussistenza [1111] (Trib. Brescia decreto 5 maggio 2014, n. 3572, con nota di F. SANTINI).

Francia

- INSPECTION GENERALE DES AFFAIRES SOCIALES, *Articulation entre santé au travail et santé publique: une illustration au travers des maladies cardiovasculaires*, 2014 [1187] (con nota di S. AUTIERI, F. SILVAGGI).

Germania

- *Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG)*, 7 agosto 1972 (testo aggiornato all'11 agosto 2014) [1193] (con nota di G. WEIDMANN).
- Bundesarbeitsgericht (BAG) 10 dicembre 2013, 9 AZR 51/13 [1193] – Bundesarbeitsgericht (BAG) 10 luglio 2013, 7 ABR 91/11 [1193] (con nota di G. WEIDMANN).

Lavoro a termine

- Accordo-quadro sul lavoro a tempo determinato - Direttiva 1999/70/CE - Rinnovo dei contratti a termine - Misure di prevenzione degli abusi - Ragioni obiettive per la giustificazione dei rinnovi [1157] (C. giust. 13 marzo 2014, causa C-190/13, *Antonio Márquez Samohano c. Universitat Pompeu Fabra*, con nota di A. FILONI).
- Clausola 4 accordo-quadro sul lavoro a tempo determinato - Direttiva 1999/70/CE - Preavviso per la risoluzione dei contratti a termine - Nozione di condizioni di impiego - Principio di non discriminazione [1157] (C. giust. 13 marzo 2014, causa C-38/13, *Małgorzata Nierodzik c. Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrownej im. Dr Stanisława Deresza w. Choroszezy*, con nota di A. FILONI).

Libera circolazione dei lavoratori

- Direttiva 2014/54/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014, relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori [1164] (con nota di A. GIULIANI).

Licenziamento

- Licenziamenti - Rito *ex art.* 1, commi 47 ss., l. n. 92/2012 - Accertamento del gruppo di imprese - Titorità del rapporto di lavoro - Non attiene alla qualificazione del rapporto di lavoro [1117] (Trib. Roma ord. 18 settembre 2014, con nota di F. DE MICHEL).

Mercato del lavoro

- Diritto di stabilimento - Avvocati stabiliti - Elusione dell'applicazione normativa nazionale meno favorevole - Abuso - Non sussiste [1169] (C. giust. 17 luglio 2014, cause riunite C-58/13 e C-59/13, *Angelo Alberto Torresi e Pierfrancesco Torresi c. Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Macerata*, con nota di O. RAZZOLINI).

Partecipazione dei lavoratori

- Politica sociale - Direttiva 2002/14/CE - Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea - Art. 27 - Subordinazione della creazione di organismi di rappresentanza del personale al raggiungimento di determinate soglie di lavoratori impiegati - Calcolo delle soglie - Normativa nazionale contraria al diritto dell'Unione - Ruolo del giudice nazionale [1178] (C. giust. 15 gennaio 2014, causa C-176/12, *Association de médiation sociale c. Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône, Confédération générale du travail (CGT)*, con nota di M. CORTI).

Servizi ispettivi e attività di vigilanza

- Lettera circolare 28 agosto 2014, prot. n. 14876 [1135] (con nota di P. RAUSEI) – Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali 30 luglio 2014, n. 18 [1138] (con nota di G. CAROSIELLI, C. SANTORO) – Lettera circolare 10 luglio 2014, prot. n. 12552 [1135] (con nota di P. RAUSEI).
- Corte costituzionale 21 maggio 2014, n. 153 [1135] (con nota di P. RAUSEI).

Somministrazione

- Somministrazione di lavoro - Apposizione del termine al rapporto di lavoro - Mancata dimostrazione dell'effettività della causale indicata nel contratto di somministrazione - Conseguenze - Costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore - Conversione in contratto a tempo indeterminato - Sussistenza - Indennità prevista dall'art. 32, comma 5, l. n. 183/2010 - Applicabilità [1125] (Cass. 6 ottobre 2014, n. 21001, con nota di G.B. PANIZZA).
- Somministrazione di lavoro - Apposizione del termine al rapporto di lavoro - Mancata dimostrazione dell'effettività della causale indicata nel contratto di somministrazione - Conseguenze - Costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore - Conversione in contratto a tempo indeterminato - Sussistenza - Indennità prevista dall'art. 32, comma 5, l. n. 183/2010 - Applicabilità [1125] (Cass. 8 settembre 2014, n. 18861, con nota di G.B. PANIZZA).
- Somministrazione di lavoro - Apposizione del termine al rapporto di lavoro - Mancata dimostrazione dell'effettività della causale indicata nel contratto di somministrazione - Conseguenze - Costituzione del rapporto in capo

- all'utilizzatore - Conversione in contratto a tempo indeterminato - Sussistenza - Indennità prevista dall'art. 32, comma 5, l. n. 183/2010 - Applicabilità [1125] (Cass. 20 agosto 2014, n. 18046, con nota di G.B. PANIZZA).
- Somministrazione di lavoro - Apposizione del termine al rapporto di lavoro - Mancata dimostrazione dell'effettività della causale indicata nel contratto di somministrazione - Conseguenze - Costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore - Conversione in contratto a tempo indeterminato - Sussistenza - Indennità prevista dall'art. 32, comma 5, l. n. 183/2010 - Applicabilità [1126] (Cass. 1° agosto 2014, n. 17540, con nota di G.B. PANIZZA).
 - Lavoro temporaneo - Apposizione del termine al rapporto di lavoro - Genericità della causale del contratto di fornitura - Conseguenze - Costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore - Conversione in contratto a tempo indeterminato - Sussistenza - Indennità prevista dall'art. 32, comma 5, l. n. 183/2010 - Applicabilità [1126] (Cass. 29 maggio 2013, n. 13404, con nota di G.B. PANIZZA).

Welfare

- CNEL, *Rapporto sul welfare 2012-2013* [1146] (con nota di V. SORCI).

Ricerche

I licenziamenti (individuali e collettivi) alla prova delle riforme

Armando Tursi *L'articolo 18 e il "contratto a tutele crescenti"*

Riassunto – *L'articolo 18 e il "contratto a tutele crescenti"* – L'A. analizza innanzitutto il punto di intersezione tra il Jobs Act e l'art. 18. Prosegue, quindi, con la trattazione delle ragioni del dibattito sulla sua ulteriore restrizione, o totale abrogazione, alla luce della concezione dello stesso come norma dal forte impatto sistematico sull'ordinamento giuslavoristico italiano. L'A. passa in rassegna, poi, i principali problemi applicativi derivanti dalla riforma Fornero, con il suo aver introdotto nel nostro ordinamento la regola secondo cui la sanzione a fronte del licenziamento illegittimo non è sempre la reintegra, ossia: che quest'ultima opera solo in caso di licenziamento discriminatorio, nullo, illecito; che il licenziamento ingiustificato e quello proceduralmente viziato sono sanzionati con una misura solo indennitaria; e infine, che anche taluni casi di licenziamento ingiustificato sono sanzionati con la reintegrazione. L'A. si concentra su quest'ultima distinzione, che ha determinato i maggiori problemi applicativi, mettendone in luce la non, a suo avviso, a-sistematicità. Infine, l'A. propone delle prospettive de iure condendo, analizzando in modo critico una riforma dell'art. 18 attraverso il contratto a tutele crescenti.

Summary – *Article 18 of the Workers' Statute and the Employment Contract with rising Protection (Article in Italian)* – This paper considers the links between the Jobs Act and Article 18 of the Workers' Statute. A reflection follows concerning the reasons for the repeal or modification of the latter, being Article 18 conceived as a provision that systematically impacts Italian labour law. The paper goes on to examine the issues at the time of implementing the Fornero Reform, which introduced a number of sanctions in the event of unfair dismissal for employers other than workers' reintegration. In this sense, workers must be reinstated only in the event of discriminatory dismissal, dismissal made null and void, wrongful termination and in some cases, unjustified dismissal. On the contrary, the employer is obliged to pay a fine for all the other cases of dismissals made without a reason and those characterized by procedural flaws. The paper intends to emphasize this last distinction, since it causes the most serious

problems when implementing regulation. Finally, the author puts forward some proposals and argues against the reform of Article 18 and the employment contract with rising protection.

Gaetano Natullo *Tutele collettive versus tutele individuali nella riforma dei licenziamenti collettivi (legge n. 92/2012)*

Riassunto – *Tutele collettive versus tutele individuali nella riforma dei licenziamenti collettivi (legge n. 92/2012)* – L’A. esamina le modifiche apportate dalla c.d. “riforma Fornero” alla disciplina dei licenziamenti collettivi, adottando due principali chiavi di lettura: da una parte l’impatto sul precedente assetto normativo e i suoi principali problemi applicativi; dall’altra il confronto sistematico con il parallelo nuovo assetto regolativo dei licenziamenti individuali. L’A. evidenzia, quindi, come il legislatore colga l’opportunità dell’intervento anche per sanare ortopedicamente alcune tra le principali patologie della disciplina del 1991. L’A. prosegue poi soffermandosi, in particolare, su quella che egli definisce la più importante ragione dell’intervento legislativo: l’armonizzazione del regime sanzionatorio per i licenziamenti collettivi alla mutata disciplina introdotta per quelli individuali. Secondo l’A., il legislatore, nell’applicare lo stesso “metro” logico di valutazione, ha ridotto anche per i recessi collettivi l’incidenza della tutela reale, ma lo ha fatto con modalità tali da lasciare adito a significative perplessità. In conclusione, l’A. manifesta una valutazione nel complesso negativa dell’intervento di riforma, facendo salva solo parte dei suoi contenuti “ortopedici”.

Summary – *Collective and Individual Safeguards in the Reform of Collective Dismissals (Act No. 92/2012) (Article in Italian)* – This paper discusses the amendments made to the regulation of collective dismissals following the enforcement of the Fornero Reform. The starting point of the analysis is the impact that the new provision had on the previous legislative framework and the main issues resulting from its implementation, which is followed by an examination of the new rules governing individual dismissals. In his investigation, the author also highlights that lawmakers took this opportunity to deal with a number of shortcomings in the 1991 regulations. Emphasis is given on the attempt to harmonise the sanctions for collective dismissals with those included in the new laws governing individual ones. In the author’s opinion, this is the most relevant aspect of the Fornero Reform. Nevertheless, while applying the same assessment criteria for both types of dismissals, the employment protection for collective dismissals has been reduced, casting doubts on the effectiveness of this measure. The paper concludes with a negative evaluation of the Fornero Reform on the part of the author, who however welcomes the amendments made to the 1991 provisions.

Ricerche

Lavoro e nuove tecnologie

Juan Raso Delgue *I rapporti di lavoro nell'era digitale*

Riassunto – *I rapporti di lavoro nell'era digitale* – Le nuove tecnologie della informazione e comunicazione hanno avuto un forte impatto nella cultura, negli usi e nelle prassi contemporanee. I loro effetti sui rapporti di lavoro hanno ampliato il terreno di confronto tra imprese e lavoratori, producendo un nuovo dibattito a partire dall'inserimento di strumenti di alta tecnologia nella prestazione subordinata di lavoro. Gli attuali spazi digitali (posta elettronica, chat, pagine web, social network, ecc.) e gli strumenti digitali (cellulari, videocamere, laptop, localizzatori GPS, ecc.) potenziano il potere di direzione in ambito lavorativo e riducono tutele consolidate del lavoratore. I sindacati guardano con apparente disinteresse all'uso delle nuove tecnologie da parte dei datori di lavoro, mentre lo Stato, attraverso l'Agenzia di governo elettronico e società dell'informazione (AGESIC), spesso privilegia i diritti della proprietà rispetto ai diritti di intimità e privacy del lavoratore.

Summary – *The Employment Relationship in the Digital Era (Article in Spanish)* – Information and Communication Technologies (ICTs) have had a major impact on individual habits and lifestyles, for instance by changing the way the employment relationship is conceived. ICTs give employers and employees more room for cooperation, concurrently fuelling the debate concerning the use of technology at work. The IT tools currently in place (e-mails, chats, webpages, and social networks) and other digital devices (mobiles, cameras, laptops and GPSs) increase the employer's control power, while undermining workers' long-established safeguards. Trade unions seem to agree with employers on the recourse to workplace technologies, while the Uruguayan government has established the E-Government and an Information Society and Knowledge (AGESIC). However, this general concern about the use of ITCs at work has led policy-makers to prioritise property rights, overlooking employees' right to privacy.

Orsola Razzolini *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*

Riassunto – *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie* – Il saggio parte dal quesito se la distribuzione sociale della professionalità e le innovazioni tecnologiche abbiano portato alla “riscoperta dell'individuo” e della libertà contrattuale nel diritto del lavoro. L'analisi della giurisprudenza più recente in materia di qualificazione del rapporto di lavoro e di alcune novità legislative in materia di lavoro a progetto consente all'A. di rispondere in senso negativo. L'indagine si sofferma quindi sull'incidenza delle innovazioni tecnologiche e dell'avvento della società della conoscenza sulle modalità di

esecuzione della prestazione di lavoro, sempre più caratterizzate da creatività e autonomia. Ciò conduce a discutere, una volta ancora, sull'idoneità del criterio dell'etero-direzione a svolgere la propria funzione selettiva.

Summary – *The Concept of Subordination in light of New Technologies (Article in Italian)* – The paper investigates whether knowledge redistribution and technological innovation have given new momentum to workers as individuals while reviving the notion of “freedom of contract” in employment law. The analysis of both the recent judgments concerning salaried employment and the rules on project work seems to refute this hypothesis. Emphasis is also given to the impact of technology innovation and the knowledge society on job performances, which are increasingly characterized by creativity and autonomy. Finally, the examination somehow questions the adequacy of the employer’s power of direction as a main criterion of subordination in employment.

Florio Alvino *L’articolo 4 dello Statuto dei lavoratori alla prova di internet e della posta elettronica*

Riassunto – *L’articolo 4 dello Statuto dei lavoratori alla prova di internet e della posta elettronica* – Il saggio esamina la disciplina dettata dall’art. 4 Stat. lav. per limitare il potere di controllo del datore di lavoro ponendo in luce le difficoltà interpretative ed applicative che si incontrano nel caso in cui si discuta della possibilità per il datore di lavoro di controllare le modalità con le quali il lavoratore utilizza internet e la posta elettronica messi a sua disposizione per l’esercizio della prestazione lavorativa. L’A. analizza gli orientamenti interpretativi emersi in dottrina ed in giurisprudenza ponendoli in relazione con le prescrizioni dettate in materia dal Garante della privacy, con lo scopo di appurare in che modo le diverse fonti concorrono a definire i limiti entro i quali il datore di lavoro può legittimamente esercitare il potere di controllo ed irrogare le conseguenti sanzioni disciplinari.

Summary – *Article 4 of the Workers’ Statute, the Internet and E-mails (Article in Italian)* – This paper examines the provisions contained in Article 4 of the Workers’ Statute that limit the employer’s monitoring powers. Emphasis is given to the difficulty to implement and interpret the law in relation to the scope for employers to control how employees use the Internet and emails at work. Legal opinion and case law are analysed also in consideration of the norms laid down by the Italian Data Protection Authority in order to define the sources establishing the extent to which employers can exert their monitoring powers and impose sanctions.

Francesca Iaquina, Alessandra Ingraio *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all’utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*

Riassunto – *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all’utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare* – Il saggio esamina l’impatto dell’avvento dei social networks sulla tutela della privacy del lavoratore

subordinato. Le AA. esaminano il contenuto del diritto alla riservatezza e la sua evoluzione alla luce della elaborazione giurisprudenziale e dottrinale. A tale analisi segue un esame delle caratteristiche dei social networks, funzionale a mettere in luce i possibili rischi insiti nell'impiego degli stessi da parte dei lavoratori subordinati. Ed infatti, mediante l'utilizzo dei social il datore di lavoro può reperire a costo zero innumerevoli informazioni e dati attinenti alla vita privata del prestatore. Tali dati sensibili potrebbero essere riutilizzati dal datore per incidere sul rapporto di lavoro, fino al punto di adottare sanzioni di tipo espulsivo, come testimoniano la casistica italiana ed internazionale esaminate. Le AA. esaminando l'interazione delle tutele della privacy fornite dalle normative in materia, Codice della privacy e Statuto dei lavoratori, osservano come tale acquisizione di dati personali sia, tuttavia, vietata dalle disposizioni rilevanti, che la sanzionano con la inutilizzabilità del dato e la conseguente nullità dell'atto datoriale adottato sulla base della stessa. Concludono inoltre per l'ammissibilità della tutela risarcitoria ex post dei danni patrimoniali, e non, subiti dal lavoratore. Nondimeno, il saggio evidenzia come tali rimedi si presentino sostanzialmente inefficienti ad apprestare una idonea tutela della riservatezza del prestatore di lavoro a fronte delle incursioni nella sua vita privata da parte del "datore ficcanaso", con la conseguenza per cui la miglior tutela ad oggi resta l'autotutela.

Summary – *Privacy, Sensitive Data and Social Networks: Some Preventive Measures (Article in Italian)* – This paper examines the impact of social networks on worker's privacy, paying attention to most recent case law and legal opinion. This is followed by an analysis of the main characteristics of social networks, which is useful to cast light on the possible risks stemming from their use by employees. Social networks allow employers to freely access information on workers' private life, with the former who might use this confidential information against the latter. In the worst scenario, the employment relationship might be even terminated, as most recent Italian and international case law has demonstrated. Analyzing the safeguards supplied by relevant legislation in terms of privacy (e.g. The Privacy Code and the Workers' Statute), the paper points out that collecting personal data from social networks is prohibited and can be sanctioned, making null and void the employer's decisions made on the basis of this information. The authors also argue in favour of compensation to be paid by the employer to workers for patrimonial and non-patrimonial damages resulting from their decision. However, they opine that these remedies are insufficient to protect workers against the invasion of their privacy from employers, and conclude that self-protection is the best way to safeguard one's private life.

Relazioni industriali e risorse umane

Matteo Maria Mutarelli *Le qualifiche dei giornalisti nel contratto collettivo nazionale di lavoro*

Riassunto – *Le qualifiche dei giornalisti nel contratto collettivo nazionale di lavoro* – L’A. analizza le disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro giornalistico che definiscono le qualifiche dei giornalisti dipendenti. L’esame è compiuto evidenziando le lacune e le aporie delle singole disposizioni contrattuali soffermandosi, altresì, sui punti di frizione con la normativa legale nonché sulle interpretazioni offerte in materia dalla dottrina e dalla giurisprudenza. Alla ricostruzione del complessivo sistema di inquadramento dei giornalisti subordinati segue, nella parte finale del saggio, l’analisi delle clausole contrattuali volte ad estendere lo ius variandi datoriale sul piano orizzontale (c.d. clausole di fungibilità).

Summary – *Job classification levels in the national collective agreement for journalists (Article in Italian)* – The author analyses the provisions of the national collective labour agreement for journalists that define the job levels of journalists employed. The exam is done by highlighting the gaps and the aporias of collective provisions also by focusing, on the one hand, on the points of friction with the legal regulations and, on the other hand, on the interpretations offered by doctrine and jurisprudence. After the reconstruction of the overall system for classifying subordinated journalists, the essay, in the final part, analyses the collective provisions aiming at extending the employer right to change job duties (so called clauses of fungibility).