

# Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da  
**MARCO BIAGI**

## *In questo numero*

*Ricordo di Mario Napoli*

### **RICERCHE**

*Le riforme del mercato del lavoro: dalla legge Fornero al Jobs Act*

### **INTERVENTI**

*Apprendistato: il nuovo quadro normativo*

### **RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE**

*Sindacato e contrattazione aziendale concessiva*

### **GIURISPRUDENZA ITALIANA**

*Condotta antisindacale accertata:*

*l'inottemperanza alla sentenza è punibile?*

*Conversione dei contratti a termine nel lavoro pubblico e risarcimento*

*La Cassazione si pronuncia sull'art. 18 dello Statuto riformato*

*Cessione di ramo d'azienda: contrasti e equivoci giurisprudenziali*

### **LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE**

*Responsabilità solidale nel contratto di autotrasporto per conto terzi*

*Il Ministero del lavoro su contratto di prossimità e contratto a termine*

*Agevolazioni ex legge n. 407/1990 e sostituzione di lavoratori*

*Servizi pubblici per il lavoro*

### **GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO**

*Collegato lavoro e part-time:*

*ripensamento della PA e consenso del lavoratore*

*Diritto alla pensione per l'educazione dei figli della legislazione tedesca*

### **OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO**

*Le differenze di genere nel rapporto EU-OSHA*

**N. 1/XXV - 2015**

## SOMMARIO - n. 1/2015

TIZIANO TREU <i>Ricordo di Mario Napoli</i> .....	1
---	---

### **Ricerche: *Le riforme del mercato del lavoro: dalla legge Fornero al Jobs Act***

FRANCO CARINCI <i>Jobs Act, atto I: la legge n. 78/2014 fra passato e futuro</i> .....	5
GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI <i>Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo</i> .....	58
LORENZO ZOPPOLI <i>Il “riordino” dei modelli di rapporto di lavoro tra articolazione tipologica e flessibilizzazione funzionale</i> .....	76
ADALBERTO PERULLI <i>Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?</i> .....	109
PAOLA POTESTIO <i>Employment Protection e assicurazione contro la disoccupazione: dal modello di Blanchard e Tirole al Jobs Act</i> .....	140

### **Interventi**

SCILLA FAGNONI, PIER ANTONIO VARESI <i>Apprendistato: il nuovo quadro normativo dopo il Testo Unico ed i più recenti interventi legislativi</i> .....	155
---	-----

### **Relazioni industriali e Risorse umane**

PAOLO TOMASSETTI <i>Sindacato e contrattazione aziendale concessiva: una ricerca empirica</i> .....	183
---	-----

### **Osservatorio di giurisprudenza italiana**

MARCO FERRARESI, FRANCESCA DE MICHIEL <i>Condotta antisindacale accertata a seguito di ricorso ex art. 414 c.p.c.: l'inottemperanza alla sentenza è punibile ai sensi dell'art. 650 c.p.? (nota a Trib. Nola ord. 23 giugno 2014)</i> .....	205
---	-----

STEFANO MARIA CORSO <i>L'impossibile conversione dei contratti a termine nel lavoro pubblico e il risarcimento: diritto nazionale e comunitario</i> (nota a Cass., sez. un., 10 settembre 2014, n. 19112) .....	219
VINCENZO FERRANTE <i>La Cassazione si pronunzia per la prima volta sull'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori riformato: trovato il bandolo della matassa?</i> (nota a Cass. 6 novembre 2014, n. 23669).....	229
ARMANDO TURSI <i>Cessione di ramo d'azienda: apparenti contrasti e persistenti equivoci alla luce della giurisprudenza nazionale e comunitaria</i> (nota a Cass. 27 maggio 2014, n. 11832).....	233
<b>Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione</b>	
GIOVANNA CAROSIELLI <i>La responsabilità solidale nell'autotrasporto merci per conto terzi</i> .....	251
CARMINE SANTORO <i>Il Ministero del lavoro si pronuncia su contratto di prossimità e contratto a termine</i> .....	258
ANDREA ASNAGHI <i>Interpello n. 29/2014: agevolazioni ex legge n. 407/1990 e sostituzione di lavoratori</i> .....	262
LUIGI OLIVERI <i>I servizi pubblici per l'impiego tra inadeguatezza strutturale e scarsità di risorse in attesa dell'Agenzia nazionale per l'occupazione</i> .....	268
<b>Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro</b>	
CRISTINA GALBIATI <i>Collegato lavoro e part-time: il ripensamento della PA non richiede(va) il consenso del lavoratore</i> (nota a C. giust. 15 ottobre 2014, causa C-221/13).....	275
GIUSEPPE GIGLIO <i>Il diritto alla pensione per l'educazione dei figli della legislazione tedesca alla luce della normativa comunitaria sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale</i> (nota a C. giust. 27 febbraio 2014, C-32/13).....	281
<b>Osservatorio internazionale e comparato</b>	
SARA FERRUA <i>Rapporto EU-OSHA: la prospettiva di genere nelle politiche per la salute e la sicurezza sul lavoro</i> .....	289

## INDICE ANALITICO

### *Appalto e subappalto*

- Legge 23 dicembre 2014, n. 190, articolo 1, commi 247 e 248 [251] (con nota di G. CAROSIELLI).

### *Condotta antisindacale*

- Accertamento con rito ordinario *ex artt.* 409 ss. c.p.c. - Inottemperanza alla sentenza di condanna - È procedibile *ex artt.* 28, comma 4, Stat. lav. e 650 c.p. - Accordi sindacali successivi alla inottemperanza - Eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato - Oblazione *ex art.* 162-*bis* c.p. - Ammissibilità [205] (Trib. Nola ordinanza 23 giugno 2014, con nota di M. FERRARESI, F. DE MICHEL).

### *Contrattazione collettiva*

- Interpello Ministero del lavoro e delle politiche sociali 2 dicembre 2014, n. 30 [258] (con nota di C. SANTORO).

### *Lavoro pubblico*

- Rinvio pregiudiziale - Politica sociale - Direttiva 97/81/CE - Accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES - Trasformazione di un contratto di lavoro a tempo parziale in uno a tempo pieno senza il consenso del lavoratore [275] (C. giust. 15 ottobre 2014, *Teresa Mascellani v. Ministero della giustizia*, causa C-221/13, con nota di C. GALBIATI).

### *Lavoro a termine*

- Enti pubblici economici - Reiterazione dei contratti di lavoro - Violazione del principio del pubblico concorso - Divieto di conversione - Adeguatezza alla direttiva 1999/70/CE - Insufficienza dell'indennità prevista dall'art. 32, comma 5, l. n. 183/2010 [219] (Cass. 28 maggio 2014-10 settembre 2014, n. 19112, con nota di S.M. CORSO).

### *Licenziamento*

- Licenziamento disciplinare - Illegittimità del licenziamento - Insussistenza del fatto - Reintegrazione *ex art.* 18, Stat. lav. - Tutela risarcitoria - Tempestività del licenziamento [229] (Cass. 6 novembre 2014, n. 23669, con nota di V. FERRANTE).

### *Mercato del lavoro*

- Interpello 2 dicembre 2014, n. 29 [262] (con nota di A. ASNAGHI).

- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Indagine sui servizi per l'impiego – 2013*, rapporto di monitoraggio, 18 dicembre 2014 [268] (con nota di L. OLIVERI).

#### *Previdenza*

- Previdenza sociale - Regolamento (CEE) n. 1408/71 - Art. 77, § 1 - Diritto alla pensione per l'educazione dei figli - Art. 47, § 1, *Sozialgesetzbuch, Sechstes Buch* - Applicabilità della normativa comunitaria - Esclusione [281] (C. giust. 27 febbraio 2014, *Petra Wurker c. Familienkasse Nurnberg*, causa C-32/13, con nota di G. GIGLIO).
- Previdenza sociale - Regolamento (CEE) n. 883/04 - Art. 67 - Diritto alla pensione per l'educazione dei figli - Art. 47, § 1, *Sozialgesetzbuch, Sechstes Buch* - Applicabilità della normativa comunitaria [281] (C. giust. 27 febbraio 2014, *Petra Wurker c. Familienkasse Nurnberg*, causa C-32/13, con nota di G. GIGLIO).

#### *Quadro internazionale e comparato*

- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice*, novembre 2014 [289] (con nota di S. FERRUA).

#### *Trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda*

- Preesistenza e autonomia del ramo ceduto - Necessità - Interpretazione [232] (Cass. 27 maggio 2014, n. 11832, con nota di A. TURSI).
- Cessione del contratto di lavoro - Necessità del consenso del lavoratore [232] (Cass. 27 maggio 2014, n. 11832, con nota di A. TURSI).

## **Ricerche**

### ***Le riforme del mercato del lavoro: dalla legge Fornero al Jobs Act***

---

#### **Franco Carinci** *Jobs Act, atto I: la legge n. 78/2014 fra passato e futuro*

**Riassunto** – *Jobs Act, atto I: la legge n. 78/2014 fra passato e futuro* – Il d.l. n. 34/2014, convertito in l. n. 78/2014, rappresenta una tappa di quella lunga marcia legislativa costretta a conciliare con la normativa comunitaria la crescente fiducia nella resa occupazionale della flessibilità in entrata. Privilegiando la prospettiva storica evolutiva, si analizza la nuova disciplina del contratto a termine, la cui difficoltà ermeneutica è dovuta in parte all’aver ereditato la tecnica di novellare “a spizzichi e bocconi” testi legislativi concepiti e nati con un loro equilibrio interno, se pur compromissorio, senza farsi carico del necessario coordinamento fra vecchio e nuovo; ed in parte all’aver voluto dare l’impressione di una, sia pur relativa, continuità all’insegna di quel comma 01 dell’art. 1, d.lgs. n. 368/2001, debitamente conservato, che consacra il contratto di lavoro subordinato come «forma comune di rapporto di lavoro». Si accenna, infine, alle modifiche introdotte alla disciplina della somministrazione di lavoro a termine e dell’apprendistato, atteso che, secondo un modulo ormai scontato, un intervento sul d.lgs. n. 368/2001 si porta quasi sempre dietro un qualche innesto al d.lgs. n. 276/2003 e al d.lgs. n. 167/2011, a conferma del carattere fungibile sul mercato del lavoro tra queste tipologie contrattuali e il contratto a termine.

**Summary** – *The First Stages of the Jobs Act: Act No. 78/2014 between Past and Future Issues (Article in Italian)* – The conversion of Decree Law No. 34/2014 into Act no. 78/2014 is a step in the legal process that has to create a point of equilibrium between the harmonization with Community law and the initiatives at a national level concerning flexibility in dismissal that are thought to promote employment. Taking these considerations as a starting point, this paper examines the new regulation of fixed-term employment contracts through an historical and evolutionary perspective. Two main reasons are given to explain the struggle to govern this form of employment. On the one hand, lawmaking occurred through a piecemeal approach, without ensuring coordination between new and old legislation. On the other hand, lawmakers were mainly preoccupied with providing some form of continuity with par. 1, Article 1 of Legislative Decree

No. 368/2001, which regards salaried employment as the “most widespread form of employment”. The concluding part of the paper examines the amendments made to the regulation of temporary agency work and apprenticeships. In this sense, it is usually the case that any intervention made to Legislative Decree No. 368/2011 always contains elements of Legislative Decree No. 276/2003, an aspect that emphasizes the interchangeable nature of the foregoing contractual arrangements and fixed-term employment contracts in the labour market.

**Giuseppe Santoro-Passarelli** *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*

**Riassunto** – *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo* – I licenziamenti sono stati oggetto di interventi, caratterizzati da un moto pendolare, il quale è stato invertito dalla l. n. 92/2012, che si è posta l’obiettivo di flessibilizzarne la disciplina, limitando l’applicazione della reintegra. Risultato non raggiunto, perché tale sanzione viene spesso applicata non soltanto al licenziamento discriminatorio, ma anche a quello per giustificato motivo oggettivo. L’A. si concentra, così, su quest’ultimo trattando, soprattutto, argomenti a suffragio della tesi che, in caso di violazione dell’obbligo di *repêchage*, la tutela deve essere risarcitoria. Proceede, quindi, inquadrandone l’ambito di applicazione; esaminando il suo attenersi o meno al fatto posto alla base del recesso e tracciando un’analisi critica della rilevanza dell’aggettivo “manifesta”. Fornisce, poi, un’interpretazione sistematica della previsione «può altresì applicare la medesima disciplina» e trae un ulteriore argomento dalla novella procedura conciliativa dinanzi alla DTL. In conclusione, evidenzia quello che deve essere il confine per evitare che la disciplina del licenziamento per giustificato motivo oggettivo possa essere assorbita da quella per licenziamento nullo.

**Summary** – *Dismissal for a Justified Objective Reason (Article in Italian)* – The regulation of dismissals has been subject to many amendments, with this trend that has been inverted by means of Act No. 92/2012, which intends to make the regulation of dismissals more flexible while narrowing down the scope for reinstatement. However, this attempt has been unsuccessful, since reinstatement applies not only in the event of discriminatory dismissal, but also in case of dismissals for a justified objective reason. Follow on from this consideration, this paper examines the cases in which the dismissal for justified objective reasons takes place, arguing that monetary compensation should be paid to the worker if the rehiring principle is violated. After analyzing the scope of application of this regulation, the paper goes on to examine its compliance with the justifying reason to terminate the employment contract, before providing a critical analysis of the adjective “manifest” and its relevance. A systemic interpretation is then afforded of the wording “the same regulation can be applied” appearing in Act No. 92/2012, and further observations are made on the new conciliation procedures before the Provincial Labour Office. The paper concludes by highlighting that the regulation of this form of dismissal should be stated more clearly, otherwise dismissing a worker for a justified objective reason can be made null and void.

**Lorenzo Zoppoli** *Il “riordino” dei modelli di rapporto di lavoro tra articolazione tipologica e flessibilizzazione funzionale*

**Riassunto** – *Il “riordino” dei modelli di rapporto di lavoro tra articolazione tipologica e flessibilizzazione funzionale* – Il contributo muove dalla delega *ex lege* n. 183/2014 per il “riordino” dei contratti di lavoro e un testo organico semplificato della disciplina delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro. Dopo una contestualizzazione storica e unieuropea della delega, l’A. si sofferma sui possibili riflessi del riordino sulla fattispecie centrale tipica del diritto del lavoro. Ne esamina poi i rapporti con la nuova disciplina del contratto a termine acausale e con le proposte di introduzione del c.d. contratto unico. Da ultimo, formula proposte *de iure condendo* incentrate sulle possibilità di adattamento della fattispecie tipica del lavoro subordinato.

**Summary** – *Reviewing the Patterns of Employment Relationships: Typology and Functional Flexibility (Article in Italian)* – The present paper considers the delegation provided by Act No. 183/2014 concerning the review of the employment contracts and the provision of a simplified and comprehensive provision governing working schemes and employment relationships. After supplying some historical facts that are useful to contextualize the delegation at a European level, the paper focuses on the possible implications that the review process might have on the main forms of employment contracts included in labour legislation. An examination is also provided concerning the way the new provisions will impact the new fixed-term employment contract – the conclusion of which does not require the provision of a justifying reasons – and the proposals to introduce the so-called single employment contract. The paper concludes by putting forward some legal initiatives to widen the scope of the new rules so as to adapt to salaried employment.

**Adalberto Perulli** *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*

**Riassunto** – *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?* – Attraverso il presente studio l’A. fornisce un contributo *de jure condendo* per la razionalizzazione e la semplificazione delle tipologie contrattuali, proponendo l’introduzione della fattispecie del lavoro autonomo economicamente dipendente, da non ricondurre all’alveo della subordinazione, né al falso lavoro autonomo. Vengono descritte le soluzioni adottate in Spagna, Francia e Germania per disciplinare il lavoro di chi opera in dipendenza economica, ma non in posizione di subordinazione, con un approccio basato sulla nozione di relazioni personali di lavoro in cui viene considerata la persona a prescindere dalla qualificazione in termini di subordinazione o autonomia. In ottemperanza alle esigenze produttive di un sistema economico che esige prestazioni di lavoro autonomo fortemente integrate con l’impresa, viene quindi proposto – attraverso gli strumenti della comparazione – un metodo per individuare la dipendenza economica. Definita la fattispecie, vengono poi delineate una serie di tutele a favore di chi presta lavoro autonomo



economicamente dipendente, tra cui una strategia di flexicurity per i lavoratori autonomi economicamente dipendenti che dovessero rimanere inoccupati.

**Summary** – *Jobs Act and Self-employment: Towards A New Regulation of Economic Dependence (Article in Italian)* – Following an examination of current legislation, the present paper argues in favour of the reduction and the simplification of the employment contracts already in force in Italy. To this end, a proposal is put forward concerning the introduction of “economically dependent self-employment”, a new working arrangement that does not fall under the rubric of dependent work strictly speaking nor under that of bogus self-employment. In this connection, an overview is provided of the initiatives concerning economically dependent self-employment in Spain, France, and Germany to compare and contrast the regulation of the economically dependent workers who are not engaged in self-employment. The approach adopted in these countries focuses on the notion of “personal labour relations”, where emphasis is given on individuals irrespective of their employment status (salaried employees or self-employed). By means of comparative analysis and because of the pressure on production on the part of the current economic system, a proposal is made to assess the economic dependence of the self-employed, in order to meet the need to better integrate their activity into the company. The definition of this new form of employment is followed by a description of a set of safeguards for the economically dependent self-employed, which include the provision of flexicurity for those who are unemployed.

**Paola Potestio** *Employment Protection e assicurazione contro la disoccupazione: dal modello di Blanchard e Tirole al Jobs Act*

**Riassunto** – *Employment Protection e assicurazione contro la disoccupazione: dal modello di Blanchard e Tirole al Jobs Act* – La trattazione congiunta di protezione dell’impiego (*Employment protection*) e assicurazione contro la disoccupazione del modello di Olivier Blanchard e Jean Tirole è l’oggetto dell’articolo. Dopo una sintetica descrizione delle linee generali del modello, l’articolo si concentra in particolare sulle relazioni tra lo schema di riforma dei sistemi di Employment Protection di Blanchard e Tirole, il Codice semplificato del lavoro, nella versione del marzo 2014 curata da Michele Tiraboschi e Pietro Ichino, e il *Jobs Act*. A una forte ispirazione e a un rapporto molto stretto tra il progetto di riforma Blanchard-Tirole e il Codice semplificato del lavoro fa riscontro, si argomenterà, un rapporto alquanto più complesso tra il progetto Blanchard-Tirole e le norme del primo decreto attuativo della legge delega n. 183/2014.

**Summary** – *Employment Protection and Unemployment Insurance: Indications and Issues from the Blanchard and Tirole’s Model and the Relation with the Jobs Act (Article in Italian)* – The present paper is concerned with the model devised by Olivier Blanchard and Jean Tirol regarding employment protection and unemployment insurance. An overview of the foregoing model is followed by an investigation of the relation between Blanchard and Tirole’s employment protection reform, the March 2014 version of the Simplified Labour Code put

forward by Michele Tiraboschi and Pietro Ichino and the Jobs Act. It is argued that a close link exists between the Blanchard and Tirole's model and the Simplified Labour Code, with the complex relation between such model and the Decree implementing Enabling Decree No. 183/2014 that is also examined.

## Interventi

---

**Scilla Fagnoni, Pier Antonio Varesi** *Apprendistato: il nuovo quadro normativo dopo il Testo Unico ed i più recenti interventi legislativi*

**Riassunto** – *Apprendistato: il nuovo quadro normativo dopo il Testo Unico ed i più recenti interventi legislativi* – La disciplina vigente del contratto di apprendistato è il risultato di un quadro normativo complesso e stratificato. Negli ultimi anni in particolare il legislatore è intervenuto reiteratamente per semplificare la normativa e per rendere ancor più appetibile il ricorso a questo contratto. Gli AA. ricostruiscono tale disciplina mettendo in luce le principali novità introdotte dal d.l. n. 34/2014, convertito con modificazioni in l. n. 78/2014, tenendo conto anche della recente interpretazione del Ministero del lavoro (si veda circ. n. 18/2014) e con il supporto di rilevazioni statistiche sull'utilizzo del contratto.

**Summary** – *The New Regulatory Framework and Other Recent Amendments on Apprenticeships following the Consolidated Act (Article in Italian)* – Current legislation on apprenticeships is the result of a complex regulatory framework. For this reason, over the last years lawmakers have attempted to simplify apprenticeship rules to promote the use of this contractual scheme. Accordingly, this paper investigates the provisions regulating apprenticeships, focusing on the major innovations introduced by Legislative Decree No. 34/2014, later on converted into Act No. 78/2014 by subsequent amendments. The present analysis also considers Circular No. 18/2014 that was recently issued by the Ministry of Labour, which contains some statistics about the use of apprenticeship contracts.

## Relazioni industriali e risorse umane

---

**Paolo Tomassetti** *Sindacato e contrattazione aziendale concessiva: una ricerca empirica*

**Riassunto** – *Sindacato e contrattazione aziendale concessiva: una ricerca empirica* – Questo saggio analizza le diverse logiche di azione collettiva e i comportamenti dei sindacati in un contesto di contrattazione aziendale finalizzata all'incremento della efficienza produttiva e della competitività degli impianti. La

ricerca è centrata, in particolare, sulle risposte delle due principali federazioni sindacali del settore metalmeccanico (Fiom-Cgil e Fim-Cisl) alla richiesta di concessioni organizzative e salariali da parte della direzione d'azienda. I risultati della ricerca mostrano una maggiore inclinazione della Fim-Cisl rispetto alla Fiom-Cgil all'accettazione di concessioni sindacali, coerentemente con le rispettive logiche di azione collettiva dei due sindacati. L'A. osserva inoltre che, in un contesto di pluralismo sindacale, è possibile che vengano attuate strategie di tipo opportunistico (c.d. free riding) per intercettare il malcontento dei lavoratori conseguente all'accettazione delle concessioni.

**Summary** – *Trade Unions and Concession Bargaining: An Empirical Study (Article in Italian)* – This paper analyses how a union and its members respond to demands for concessions aimed at increasing plant productivity and competitiveness. The research is focused on two trade unions organizations in the metalworking industry (Fiom-Cgil and Fim-Cisl). The analysis shows that Fim-Cisl is more concession prone in comparison to Fiom-Cgil, and that business pragmatism is the prevalent driver of collective action, even when Fiom-Cgil accepts concessions. This is coherent with Fim-Cisl ideology, but less with that of Fiom-Cgil, traditionally not inclined to trade-off rights with investments and job guarantees. In some cases, union decision to engage in concessions is determined by the choices of other unions, and freeriding is the main rationale to not accept concessions.