

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

Smart working e digitalizzazione del lavoro

INTERVENTI

*Il Jobs Act alla prova di costituzionalità
Il lavoro a tempo determinato del dirigente privato e pubblico
Licenziamento disciplinare:
violazione del principio di immediatezza*

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

*Diritto di sciopero e rappresentatività sindacale:
il paradosso dei servizi essenziali*

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Incostituzionalità della legge regionale per il personale sanitario
in materia di orario e limiti all'assunzione a termine
Jobs Act e licenziamento per giustificato motivo oggettivo:
questioni di legittimità costituzionale
Casse previdenziali e accertamento della regolare iscrizione all'Albo
La titolarità del diritto ad indire l'assemblea sindacale retribuita
Natura del rapporto tra società di capitali ed amministratore*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE

Lavoro carcerario e lavoro a domicilio

OSSERVATORIO DI GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

*Forme di lavoro flessibili per i lavoratori più giovani
e principio di non discriminazione in base all'età nel caso Abercrombie*

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

*Quadro internazionale e comparato - I pilastri previdenziali "a
capitalizzazione" nelle diverse esperienze del Canada, del Brasile e dell'Italia*

N. 4/XXVII - 2017



GIUFFRÈ EDITORE

4

2017

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



21100658



Diritto delle Relazioni Industriali fa parte della
International Association of Labour Law Journals

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, Andrea Bollani, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Carlo Dell'Aringa, 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, Giuseppe Pellacani, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Antonio Baylos Grau (*Castilla la Mancha*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Jesús Cruz Villalón (*Siviglia*), Simon Deakin (*Cambridge*), Anthony Forsyth (*Melbourne*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Thomas Haipeter (*Duisburg*), Patrice Jalette (*Montreal*), José João Abrantes (*Lisbona*), Maarten Keune (*Amsterdam*), Csilla Kolonnay Lehoczy (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), 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

Paolo Tomassetti (*redattore capo*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Lilli Viviana Casano, Matteo Corti, Emanuele Dagnino, Francesca De Michiel, Maria Del Frate, Michele Faioli, Marco Ferraresi (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana, coordinatore Pavia*), Cristina Inversi, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Michele Murgo, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Flavia Pasquini, Pierluigi Rausei, Raffaello Santagata, Silvia Spattini.

COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Stefano Bellomo, Mario Biagioli, Marina Brolo, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Carlo Dell'Aringa, Vincenzo Ferrante, Luigi Fiorillo, Donata Gottardi, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Antonella Occhino, Angelo Pandolfo, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Giuseppe Santoro-Passarelli, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, 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@unipv.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 2017

Unione europea	€ 130,00
Paesi extra Unione europea	€ 195,00
Prezzo di un singolo numero	€ 33,00
(Extra U.E. € 49,00)	

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP

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

U.E.	abbonato € 34,00*	non abbonato € 103,00*
------	-------------------	------------------------

*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 2017, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2017.

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>	€ 130,00	€ 195,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 160,00	€ 240,00

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);
- acquisto on-line tramite sito "shop.giuffre.it";
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè** a ciò autorizzati (cfr. pagine gialle).

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

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo.

Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

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

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

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

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

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

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana

Pubblicità inferiore al 45%

Tipografia «MORI & C. S.r.l.» - 21100 VARESE - VIA F. GUICCIARDINI 66

SOMMARIO - n. 4/2017

Ricerche: Smart working e digitalizzazione del lavoro (I)

MICHELE TIRABOSCHI <i>Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro</i>	921
MARIANO CORSO <i>Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working</i>	978
MARCO LAI <i>Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working</i>	985
FEDERICO D'ADDIO <i>Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile</i>	1006
EMANUELE DAGNINO <i>Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata</i>	1024
LORENZO MARIA PELUSI <i>La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile</i>	1041

Interventi

ADALBERTO PERULLI <i>Una questione di "valore": il Jobs Act alla prova di costituzionalità</i>	1059
PASQUALE MONDA <i>Il lavoro a tempo determinato del dirigente privato e pubblico</i>	1081
BARBARA DE MOZZI <i>Le conseguenze sanzionatorie della violazione del principio di immediatezza nel licenziamento disciplinare</i>	1108

Relazioni industriali e Risorse umane

ANTONELLO ZOPPOLI <i>Diritto di sciopero e rappresentatività sindacale: il paradosso dei servizi essenziali tra sistema "di fatto", istanze di moderna democrazia e bilanciamento dei diritti</i>	1145
---	------

Osservatorio di giurisprudenza italiana

- MICHELE TECCHIA, SILVIA TOZZOLI *Il “nodo gordiano” della natura contrattuale ovvero organica del rapporto tra società di capitali ed amministratore: un dilemma (apparentemente) risolto dalle Sezioni Unite* (nota a Cass., sez. un., 20 gennaio 2017, n. 1545)..... 1167
- ALESSANDRO BOSCATI *È incostituzionale la legge regionale che per il personale sanitario deroga alle disposizioni statali in materia di orario di lavoro e di limiti all’assunzione a tempo determinato* (nota a C. cost. 12 aprile 2017, n. 72)..... 1175
- VINCENZO FERRANTE *È costituzionalmente legittima la disciplina del licenziamento per giustificato motivo oggettivo contenuta nel Jobs Act?* (nota a Trib. Roma ordinanza 26 luglio 2017)..... 1184
- ENRICO GRAGNOLI *La questione di legittimità costituzionale del decreto legislativo n. 23/2015 e il licenziamento per giustificato motivo oggettivo* (nota a Trib. Roma ordinanza 26 luglio 2017)..... 1195
- LUISA SURDI *Il potere delle Casse previdenziali di accertare autonomamente il requisito della regolare iscrizione all’Albo: le Sezioni unite pongono fine al conflitto* (nota a Cass., sez. un., 1° febbraio 2017, n. 2612 e n. 2613)..... 1210
- PAOLO TOMASSETTI *La titolarità del diritto ad indire l’assemblea sindacale retribuita ex articolo 20, legge n. 300/1970* (nota a Cass., sez. un., 6 giugno 2017, n. 13978, e a Cass. 26 ottobre 2017, n. 25478)..... 1217

Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione

- MICHELE TIRABOSCHI *Lavoro carcerario e lavoro a domicilio*..... 1231

Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro

- CRISTINA INVERSI *Forme di lavoro flessibili per i lavoratori più giovani e principio di non discriminazione in base all’età nel caso Abercrombie & Fitch Italia Srl c. Antonino Bordonaro*..... 1241

Osservatorio internazionale e comparato

- GIUSEPPE LUDOVICO, ARTHUR BRAGANÇA DE VASCONCELLOS WEINTRAUB, MICHELE SQUEGLIA *I pilastri previdenziali “a capitalizzazione” nelle diverse esperienze del Canada, del Brasile e dell’Italia: il sistema dei controlli, i profili attuariali e le prospettive evolutive*..... 1251

INDICE ANALITICO

Carcere e lavoro

- COMITATO DI ESPERTI PER PREDISPORRE LE LINEE DI AZIONE DEGLI “STATI GENERALI SULL’ESECUZIONE PENALE”, *Documento finale*, 2016 [1231] (con nota di M. TIRABOSCHI).

Collaborazioni coordinate e continuative

- Lavoro (rapporto) - Amministratore S.p.A. - Natura del rapporto tra amministratore e società - Pignorabilità compensi - Limiti e regolamentazione [1167] (Cass., sez. un., 20 gennaio 2017, n. 1545, con nota di M. TECCHIA, S. TOZZOLI).

Discriminazione

- Direttiva 2000/78/CE - Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro - Discriminazione fondata sull’età - Contratto di lavoro intermittente - Cessazione automatica al compimento dei 25 anni [1241] (C. giust. 19 luglio 2017, *Abercrombie & Fitch Italia Srl c. Antonino Bordonaro*, causa C-143/16, con nota di C. INVERSI).

Lavoro pubblico

- Lavoro pubblico - Personale del servizio sanitario nazionale - Legge regionale - Orario di lavoro - Determinazione dei criteri per il calcolo della durata massima dell’orario di lavoro e dei riposi conseguenti - Questione di legittimità costituzionale - Violazione della competenza statale in materia di ordinamento civile - Sussiste [1174] (C. cost. 12 aprile 2017, n. 72, con nota di A. BOSCATI).
- Lavoro pubblico - Personale del servizio sanitario nazionale - Legge regionale - Orario di lavoro - Determinazione dei criteri per il calcolo della durata massima dell’orario di lavoro e dei riposi conseguenti - Questione di legittimità costituzionale - Violazione della competenza statale in materia di ordinamento civile - Sussiste [1174] (C. cost. 12 aprile 2017, n. 72, con nota di A. BOSCATI).
- Lavoro pubblico - Personale del servizio sanitario nazionale - Legge regionale - Assunzione a tempo determinato - Non computabilità delle assunzioni agli effetti del rispetto dei vincoli di spesa complessiva del personale - Questione di legittimità costituzionale - Violazione della competenza statale concorrente in materia di ordinamento della finanza pubblica - Sussiste [1174] (C. cost. 12 aprile 2017, n. 72, con nota di A. BOSCATI).

Licenziamento

- Questione di legittimità costituzionale - D.lgs. n. 23/2015 - Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Tutela indennitaria [1184] (Trib. Roma ordinanza 26 luglio 2017, con nota di V. FERRANTE).
- D.lgs. n. 23/2015 - Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Regime sanzionatorio - Tutela indennitaria - Questione di legittimità costituzionale [1195] (Trib. Roma ordinanza 26 luglio 2017, con nota di E. GRAGNOLI).

Previdenza

- Professionisti - Disciplina delle professioni - Previdenza [1209] (Cass. 1° febbraio 2017, n. 2612, con nota di L. SURDI).
- Professionisti - Disciplina delle professioni - Previdenza [1209] (Cass. 1° febbraio 2017, n. 2613, con nota di L. SURDI).

Quadro internazionale e comparato

- Decreto 2 settembre 2014, n. 166 [1251] (con nota di G. LUDOVICO, A. BRAGANÇA DE VASCONCELLOS WEINTRAUB, M. SQUEGLIA).
- Bill 186, Ontario Retirement Pension Plan Act (Strengthening Retirement Security for Ontarians), 2016 [1251] (con nota di G. LUDOVICO, A. BRAGANÇA DE VASCONCELLOS WEINTRAUB, M. SQUEGLIA).
- Proposta de Emenda Constitucional n. 287/2016, 8 dicembre 2016 [1251] (con nota di G. LUDOVICO, A. BRAGANÇA DE VASCONCELLOS WEINTRAUB, M. SQUEGLIA).

Rappresentanza e rappresentatività

- Rappresentanza - Rappresentatività - Titolarità dei diritti sindacali - Diritto di assemblea - Contrattazione collettiva [1216] (Cass., sez. un., 6 giugno 2017, n. 13978, con nota di P. TOMASSETTI).
- Rappresentanza - Rappresentatività - Titolarità dei diritti sindacali - Diritto di assemblea - Contrattazione collettiva [1216] (Cass. 26 ottobre 2017, n. 25478, con nota di P. TOMASSETTI).

Ricerche

Smart working e digitalizzazione del lavoro (I)

Michele Tiraboschi *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*

Riassunto – *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro* – Attraverso l’esame della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale rilevante, il contributo è diretto ad offrire un’approfondita analisi degli aspetti legali e strutturali del c.d. “lavoro agile” come recentemente implementato in Italia. A questi fini, si analizzeranno i confini definatori di questa modalità di lavoro, così come le sue differenze rispetto al telelavoro che sembrano essere più proclamate che effettive. In attesa di una maggiore diffusione dell’analisi giuslavoristica della tematica in termini sistematici nonché delle prime casistiche giurisprudenziali, la prospettiva di “relazioni industriali” utilizzata nel contributo consente una valutazione dell’effettività della l. n. 81/2017 nel fornire una regolamentazione a questa modalità di lavoro che sia dotata di un elevato grado di affidabilità. Inoltre, lo studio enuclea una serie di difetti e lacune dell’attuale quadro normativo che – a partire dalla fase progettuale della proposta legislativa – ha influenzato le prime sperimentazioni da parte degli attori collettivi, spingendoli su terreni scivolosi che potrebbero portare ad un futuro contenzioso lavoristico dovuto al sovrapporsi delle discipline del lavoro agile e del telelavoro. Piuttosto che fornire una risposta alle presupposte rigidità di aspetti legali e sindacali, il nuovo quadro legale introdotto per il lavoro agile sembra destinato ad aggirare alcune disposizioni inderogabili che trovano le proprie origini all’interno della disciplina europea, soprattutto quelle relative alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e all’orario di lavoro. In conclusione, tenendo in considerazione le sfide poste dalla c.d. Quarta Rivoluzione Industriale, il contributo sottolinea che la nuova normativa in materia di lavoro agile rappresenta un’occasione persa nell’ambito della modernizzazione del diritto del lavoro italiano, ove la perdurante centralità attribuita alla nozione di subordinazione all’interno dei processi di cambiamento del mondo del lavoro si configura come punto controverso.

Summary – *“Agile work” in the law and the collective agreements: the winding road towards the modernisation of Italian labour law (Article in Italian)* – By examining relevant collective agreements concluded at a national and company level, this paper intends to afford an in-depth analysis of the legal and structural aspects of “agile working” recently implemented in Italy. To this end, the definitional contours of this form of employment are looked into, as are its differences from teleworking, which seem to be more claimed than actual. While awaiting systematic research carried out by other scholars and consequent case law, the “industrial relations law” perspective taken by this paper provides the evaluation of the actual effectiveness of Act no. 81 of 22 May 2017 governing this working scheme with higher levels of reliability. In addition, the paper points out a number of shortcomings and inconsistencies in the current legal framework which – since the planning stage of the legislative proposals – have affected early action from collective actors, pushing them down a slippery slope which might lead to a number of employment disputes resulting from the overlapping between this working scheme and teleworking. Rather than providing a response to the alleged rigidities of legal and trade union aspects characterising teleworking, the regulatory framework governing agile working seems to circumvent a number of binding legislative provisions that have their origins in EU law, especially those concerning occupational health and safety and working time. In considering the challenges posed by the Fourth Industrial Revolution, the paper concludes by stressing that the new set of legislative rules governing agile working are a missed opportunity to modernise Italy’s labour law, and whether the persistent relevance attributed to legal subordination plays a role in the changing world of work is still a moot point.

Mariano Corso *Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working*

Riassunto – *Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working* – Il presente intervento mira ad evidenziare le sfide e le opportunità nel dibattito sul tema dello smart working all’interno della c.d. rivoluzione digitale. In particolare, viene sottolineato come lo smart working non sia solamente un’innovazione contrattuale strumentale ad un nuovo modo di organizzare il lavoro, bensì costituisca una nuova filosofia manageriale che tenta di restituire al lavoratore autonomia e flessibilità, in contropartita di una crescente responsabilizzazione sui risultati del lavoro. In quest’ottica, vengono suggerite linee di sviluppo di questa nuova filosofia che possano guidare l’intervento di attori pubblici e privati nella comprensione delle nuove trasformazioni del lavoro e delle necessarie risposte regolatorie.

Summary – *Challenges and perspectives of the digital revolution: smart working (Article in Italian)* – The following contribution seeks to highlight the challenges and the opportunities within the debate around smart working in the

context of the digital revolution. In particular, it is argued that smart working is not only a legal contractual innovation, which is instrumental to a new approach to work organisation. Fundamentally, it is a managerial philosophy that aims to give autonomy and flexibility back to the worker, balanced by an increased responsibility in terms of work output. In this perspective, some development guidelines are suggested to embrace this new philosophy and to help private and public policy actors in understanding the new transformation of work and the necessary regulatory response.

Marco Lai *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*

Riassunto – *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working* – Il contributo prende in esame le trasformazioni del lavoro legate all’evoluzione tecnologica ed alla digitalizzazione. Oltre allo smart working, modalità che ha trovato di recente un riferimento legislativo, l’attenzione è posta sul crowd working, lavoro su piattaforma digitale, in rapida espansione. Ad esso sono difficilmente applicabili le categorie tradizionali del diritto del lavoro (imprenditore/lavoratore; lavoro autonomo/lavoro subordinato), con conseguenze sulle regole della prestazione lavorativa. Si tratta di elaborare un nuovo diritto del lavoro, a partire dalle tutele fondamentali, nell’ambito del quale anche la rappresentanza collettiva delle nuove forme di lavoro possa trovare specifico riconoscimento.

Summary – *Technological Transformation and labour protection: smart working and crowd working (Article in Italian)* – The paper deepens the changes in the world of work due to technological transformation and digitalization. The paper focuses on “smart working”, a form of work which has been recently regulated by law, as well as on “crowd working” which is a rapidly expanding form of work provided through digital platforms. The latter form of work hardly fits the traditional categories of labour law (employer/employee; self-employment/subordinate work), circumstance which produces consequences on the regulation of the work performance. In order to address this new phenomenon a new labour law is required, starting from fundamental protections, including collective representations for the new forms of work.

Federico D’Addio *Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell’entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile*

Riassunto – *Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell’entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile (Article in Italian)* – Il contributo analizza la complessa natura e l’efficacia giuridica, in particolare la normatività e la

cogenza, della disciplina del telelavoro nel settore privato. Disciplina che risulta essere nel nostro ordinamento giuridico del tutto peculiare poiché, da un lato, trae origine da un accordo-quadro europeo del 2002, recepito in Italia dall'accordo interconfederale del 2004, a sua volta attuato, integrato ed adattato, a livello settoriale ed aziendale, dai contratti collettivi nazionali di lavoro e da specifiche intese collettive e finanche individuali, dall'altro lato, si compone anche di diverse disposizioni di legge che incentivano il ricorso a tale modalità lavorativa o ne disciplinano determinati aspetti. Siffatta analisi si rende necessaria in ragione dell'entrata in vigore della l. n. 81/2017 che ha disciplinato ed introdotto nel nostro ordinamento una nuova modalità di esecuzione del lavoro subordinato "in parte" da remoto che presenta tratti simili al telelavoro, il cd. lavoro agile.

Summary – *Considerations on the Problematic Regulation on Telework in the Private Sector in the Light of the Entry into Force of the Italian Law n. 81/2017 and the Possible Overlap with the Agile Working* – The article examines the problematic nature and legal effect, namely the normative and binding character, of the regulation on telework in the private sector in Italy. Such a regulation is unique under the Italian legal system because, on one hand, stems from the "autonomous" Framework Agreement on Telework concluded by social partners at the EU level in 2002, implemented in Italy by the cross-industry agreement of 2004, in turn, implemented and adjusted, at sector and/or enterprise level, by collective agreements or even individual agreements, on the other hand, consists of several legal provisions which incentivise this form of organising and/or performing work or regulate certain aspects. This investigation is required even by the entry into force of the Italian law n. 81/2017, which has regulated and introduced in the Italian legal system a new form of performing work, at least in part remotely, that appeared to be similar to telework, i.e. agile/smart working.

Emanuele Dagnino *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*

Riassunto – *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata* – Il contributo offre una riflessione sulla natura e sulle prospettive del diritto alla disconnessione dinnanzi alle nuove sfide poste dalla digitalizzazione del lavoro. La riflessione sulla tematica viene approntata attraverso l'applicazione del metodo comparato, operando un confronto tra le discipline introdotte in Francia (all'interno della cd. Loi Travail del 2016) ed in Italia (limitatamente al cd. lavoro agile, disciplinato dalla l. n. 81/2017). A seguito della disamina l'A. cerca di ricondurre l'introduzione di questo dibattito diritto all'interno di una più ampia riflessione sui tempi di lavoro all'interno del contratto di lavoro subordinato.

Summary – *The Right to Disconnect in Act No. 81/2017 from a Comparative Perspective (Article in Italian)* – This paper provides some insights into the right to disconnect, especially considering the new challenges posed by the digitalisation of work. The analysis is carried out through a comparison between the new legislation regulating this right introduced in France (Loi Travail of 2016) and in Italy (so-called “agile work”, as governed by Act No. 81/2017). The paper concludes with some more general reflections on working hours in salaried employment.

Lorenzo Maria Pelusi *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*

Riassunto – *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile* – In questo contributo si vuol dare un inquadramento sistematico al lavoro agile sul piano della salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alla parte di prestazione resa all'esterno dei locali aziendali. Viene in primo luogo presa in esame la possibilità di ritenere autosufficiente la minimalista disciplina prevenzionistica contenuta nella l. n. 81/2017, che ha introdotto nel nostro ordinamento detta modalità organizzativa della prestazione lavorativa. Esclusa questa possibilità, la disposizione applicabile alla fattispecie viene individuata – a prescindere dalla riconducibilità del lavoro agile al telelavoro – nell'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008, di cui si analizza il contenuto e la compatibilità con il nuovo istituto. Vengono infine affrontate le problematiche applicative e i limiti della responsabilità datoriale rispetto alla sicurezza della prestazione resa all'esterno dei locali aziendali.

Summary – *The health and safety regulations applicable to agile work (Article in Italian)* – This article analyses the occupational health and safety regulations which apply to “agile work”, with a focus on the work performed outside the employer’s premises. The minimalistic health and safety norms provided by the law n. 81/2017, which introduced agile work, do not suffice to rule this form of mobile working. A brief analysis of how this new form of work is organised shows that agile work falls within the scope of Article 3, par. 10, of legislative decree n. 81/2008, regardless of the applicability to agile work of the Italian telework regulations. The analysis therefore focuses on the provisions of Article 3, par. 10 and their compatibility with the features of agile work. It finally deals with the boundaries of the employer’s responsibility for the health and safety of workers, which can hardly be identified due to the absence of a fixed work station during those times when work is performed outside the employer’s premises.

Interventi

Adalberto Perulli *Una questione di “valore”: il Jobs Act alla prova di costituzionalità*

Riassunto – *Una questione di “valore”: il Jobs Act alla prova di costituzionalità* – Il saggio analizza alcuni aspetti dell’ordinanza del Tribunale di Roma che ha sollevato la questione di costituzionalità dell’art. 1, comma 7, lett. c, della l. n. 183/2014 e degli artt. 2, 3 e 4 del d.lgs. n. 23/2015. Vengono in particolare indicati i principali profili di possibile contrasto della disciplina del licenziamento illegittimo generati dalla previsione di un indennizzo che il Tribunale reputa insufficiente per garantire una tutela effettiva del lavoro, causando una ingiustificata disparità di trattamento tra i lavoratori assunti prima del Jobs Act e quelli assunti con contratto a tutele crescenti.

Summary – *A question of value: the Jobs Act to the test of constitutionality (Article in Italian)* – The essay analyzes some aspects of the Order of the Court of Rome which raised the question of constitutionality of the Jobs Act (article 1, § 7, letter c, Law No. 183/2014, and articles 2, 3 and 4, Legislative Decree No. 23/2015). Specifically, the main features of the possible disagreement with the illegitimate dismissal scheme arising from the provision of compensation that the Court considers insufficient to ensure effective protection of work results in unjustified disparities in treatment between workers employed before the Jobs Act and those with the “increasing protection contract”.

Pasquale Monda *Il lavoro a tempo determinato del dirigente privato e pubblico*

Riassunto – *Il lavoro a tempo determinato del dirigente privato e pubblico* – Il contributo ricostruisce la disciplina del contratto a termine del dirigente pubblico e del dirigente privato, valorizzandone la connessione funzionale con il regime del licenziamento individuale. Scopo principale dell’analisi è evidenziare la ragionevolezza di un quadro normativo che, se nel caso del dirigente privato liberalizza il contratto a termine, nel caso del dirigente pubblico segue una strada molto diversa.

Summary – *Fixed-term work of public and private managers (Article in Italian)* – The article reconstructs the discipline of fixed-term work both of public and private managers by stressing its functional connection with the individual dismissals’ regime. The main purpose of the analysis is to highlight the reasonableness of a regulatory framework, which, on the one hand, liberalizes fixed-term work of private managers and, on the other hand, follows a very different route for public managers.

Barbara de Mozzi *Le conseguenze sanzionatorie della violazione del principio di immediatezza nel licenziamento disciplinare*

Riassunto – *Le conseguenze sanzionatorie della violazione del principio di immediatezza nel licenziamento disciplinare* – Nel saggio si critica l’opinione che individua il fondamento del principio di immediatezza nel licenziamento disciplinare nel principio di tutela dell’affidamento e si prende posizione sulle conseguenze sanzionatorie della sua violazione. Il difetto di immediatezza nella contestazione d’addebito o nell’intimazione del recesso attesta, di regola, il difetto di un elemento intrinseco alla fattispecie di cui all’art. 2119 c.c., con conseguente applicazione – nell’ex area di tutela reale – dell’art. 18, comma 5, Stat. lav. Non così, ove ricorrano circostanze che giustifichino l’attesa (ad esempio una sospensione cautelare). In tal caso, il difetto di immediatezza nella contestazione d’addebito potrà rilevare unicamente come vizio procedimentale, con applicazione dell’art. 18, comma 6, Stat. lav. (nell’ex area di tutela reale) ed il lavoratore non avrà diritto all’indennità di mancato preavviso. L’inerzia nella contestazione d’addebito, o nell’intimazione del licenziamento, solo se accompagnata da comportamenti concludenti, univocamente incompatibili con la volontà di recedere, potrà essere sanzionata, nell’ex area di tutela reale, con l’applicazione dell’art. 18, comma 4, Stat. lav. Analoga conseguenza sanzionatoria ricorre ove l’abnorme lasso di tempo tra scoperta del fatto e la reazione del datore di lavoro denoti la mancanza del nesso causale. L’immediatezza è requisito – desumibile dall’art. 2119 c.c. – intrinseco anche al giustificato motivo soggettivo. Si analizzano anche le conseguenze sanzionatorie nell’ex area di tutela debole e con riferimento ai lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti.

Summary – *The sanctions consequences of the breach of the principle of immediacy in the event of disciplinary dismissal (Article in Italian)* – Generally speaking, want of immediacy in notifying a violation or giving notice of termination attests that an intrinsic element is missing with respect to the hypothetical fact situation stated under article 2119 of the civil code, thus entailing the application of article 18, subsection 5 of the Workers’ Statute to medium-sized and large company employers (18, subsections 8 and 9 of the Workers’ Statute). However, where circumstances exist such as to justify delay (e.g. a precautionary suspension) such consequences will not apply. In such cases, want of immediacy in notifying a violation will be merely viewed as a procedural deficiency pursuant to article 18, subsection 6 of the Workers’ Statute (with regard to employers having the characteristics indicated under article 18, subsections 8 and 9 of the Workers’ Statute) and the employee will have no entitlement to indemnity in lieu of notice. Delays in notifying a violation or giving notice of termination will only be sanctioned under article 18, subsection 4 of the Workers’ Statute if accompanied by conduct whose tenor is wholly incompatible with the intent of dismissal (if the employer is a medium-sized or

large company). A similar sanction would apply when an abnormal lapse of time between the discovery of cause of dismissal and the employer's reaction denotes that the two events are not causally linked. Immediacy is also an intrinsic requisite – as can be inferred from article 2119 of the civil code – for justified subjective grounds. The sanction applicable to small-company employers (without the characteristics stated under article 18, subsections 8 and 9 of the Workers' Statute) are also discussed, especially with regard to employees hired with an open-ended contract with progressively higher levels of protection.

Relazioni industriali e risorse umane

Antonello Zoppoli *Diritto di sciopero e rappresentatività sindacale: il paradosso dei servizi essenziali tra sistema “di fatto”, istanze di moderna democrazia e bilanciamento dei diritti*

Riassunto – *Diritto di sciopero e rappresentatività sindacale: il paradosso dei servizi essenziali tra sistema “di fatto”, istanze di moderna democrazia e bilanciamento dei diritti* – Il nostro ordinamento è dotato di una disciplina specifica (la l. n.146/1990) per la regolazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali che ha certamente contribuito progressivamente a ridurre e civilizzare il conflitto in settori tanto delicati, sebbene non abbia ancora portato ad una considerevole riduzione del livello di conflitto tale da allineare il nostro Paese ai più generali standard europei. Per raggiungere tale obiettivo pare necessaria una revisione della disciplina di riferimento. Nel saggio vengono ripercorse le linee evolutive dello sciopero nell'industria quale diritto individuale ad esercizio collettivo, nonché strumento di legittimazione del soggetto collettivo, divenuto invece strumento del potere sociale disorganizzato, ovvero motivo di complicazione dei circuiti di legittimazione sociale. Risulta così legittimata l'impostazione di chi tende ad invertire il rapporto tra rappresentatività e sciopero: non più “lo sciopero per la rappresentatività”, ma “la rappresentatività per lo sciopero”.

Summary – *Right to strike and representativeness of trade unions: the paradox of essential public services between “de facto” system, requests for modern democracy and balance of rights (Article in Italian)* – The Italian legal order has a specific regulation (Law No. 146/1990) of the right to strike in essential public services. The law has certainly contributed to civilizing industrial relations in such delicate sectors over time, but has not yet sufficiently reduced industrial conflict to align Italy with the general European standards. To this purpose, there would be a need for a revision of the regulation. The essay traces the evolution of strike in the industry: formerly established as an individual right to be exercised

collectively as well as an instrument of legitimization of the collective subject, it has become an instrument of the organized social power and subsequently an obstacle to social legitimization. Therefore, the stance of those tending to invert the relationship between representativeness and strike, would appear to be legitimate: no longer “the exercise of the right to strike as a means to get the representativeness”, but “the assessment of the representativeness of trade unions as a precondition for the right to strike”.