

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

Istituzioni e regole del mercato del lavoro

INTERVENTI

Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

Il bancario "ibrido" nell'economia liquida

GIURISPRUDENZA ITALIANA

Contratto collettivo corporativo

e regime previdenziale dei produttori assicurativi

Diritto al ripristino dell'incarico per il dirigente pubblico "demansionato"

Mutamento del datore di lavoro tra decadenze e requisiti di anzianità

Impugnazione dei licenziamenti collettivi

La prescrizione dei crediti retributivi del lavoratore subordinato

Condotta imprevedibilmente colposa del lavoratore infortunato e

responsabilità penale del datore

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE

Clausola sociale per gli appalti del settore sanificazione

CCRL delle imprese alimentari artigiane e non della Regione Veneto

Part-time senza vincolo di orario minimo e sindacato comparativamente più

rappresentativo

Le linee guida di Confindustria Bergamo per il welfare aziendale

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

Brasile - La riforma nella Consolidação da Lei do Trabalho

Quadro internazionale e comparato - Report di sintesi dell'Employment

Outlook dell'OECD

N. 3/XXVII - 2017



GIUFFRÈ EDITORE

3

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



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 Lehoczký (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinero 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 Murgio, 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. 3/2017

Ricerche: Istituzioni e regole del mercato del lavoro

TIZIANO TREU <i>Una seconda fase della flexicurity per l'occupabilità.....</i>	597
LILLI CASANO <i>La riforma del mercato del lavoro nel contesto della "nuova geografia del lavoro".....</i>	634
GINA ROSAMARÌ SIMONCINI <i>Occupabilità e produttività del lavoro: il nodo della certificazione delle competenze.....</i>	687
GAETANO SATERIALE <i>Ripensare la contrattazione.....</i>	710
LUCIA VALENTE <i>I ruoli del sindacato e delle istituzioni per la soluzione delle crisi occupazionali.....</i>	729

Interventi

GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI <i>Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione.....</i>	771
--	-----

Relazioni industriali e Risorse umane

MARCO MARAZZA <i>Il bancario "ibrido" nell'economia liquida (nuove proposte dall'autonomia collettiva).....</i>	791
---	-----

Osservatorio di giurisprudenza italiana

ENRICO GRAGNOLI <i>L'interpretazione di un contratto collettivo corporativo e il regime previdenziale dei produttori assicurativi (nota a App. Trento 24 marzo 2016, n. 30, e App. Trieste 10 ottobre 2016, n. 175).....</i>	814
SARA MERLO <i>Svuotamento della prestazione lavorativa ed equivalenza delle mansioni: il diritto al ripristino dell'incarico per il dirigente pubblico "demansionato" (nota a Cass. 9 gennaio 2017, n. 217).....</i>	826

GIANLUCA BONANOMI <i>Affidamento del servizio idrico integrato e salvaguardia dell'occupazione. Il mutamento del datore di lavoro tra decadenze e requisiti di anzianità</i> (nota a Trib. Roma 9 gennaio 2017, n. 34).....	834
MARTINO MATARESE <i>L'impugnazione dei licenziamenti collettivi, tra Collegato lavoro e riforma Fornero</i> (nota a App. Palermo 13 gennaio 2017, n. 21).....	842
FRANCESCO GADALETA <i>La prescrizione dei crediti retributivi del lavoratore subordinato e gli "equivoci" della giurisprudenza</i> (nota a Trib. Milano 7 ottobre 2016, n. 2576 e altre).....	851
LORENZO MARIA PELUSI <i>La condotta imprevedibilmente colposa del lavoratore infortunato esclude la responsabilità penale del datore: un superamento del criterio dell'abnormità?</i> (nota a Cass. pen. 10 febbraio 2016, n. 8883).....	857
Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione	
MATTEO DI GREGORIO <i>Una clausola sociale per gli appalti del settore sanificazione e sterilizzazione dei dispositivi tessili e medici</i>	871
GIOVANNI PIGLIALARMÌ <i>Rinnovo del CCRL per i dipendenti delle imprese alimentari artigiane e non della Regione Veneto</i>	877
FEDERICO D'ADDIO, MICHELE TIRABOSCHI <i>Part-time senza vincolo di orario minimo e sindacato comparativamente più rappresentativo</i>	882
STEFANO MALANDRINI <i>Le linee guida di Confindustria Bergamo per il welfare aziendale</i>	891
Osservatorio internazionale e comparato	
DIOGO SILVA <i>Brasile: la riforma della Consolidação da Lei do Trabalho</i>	909
ILARIA ARMAROLI <i>La contrattazione collettiva in un mondo che cambia. Report di sintesi dell'Employment Outlook dell'OECD</i>	913

INDICE ANALITICO

Appalto e subappalto

- Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL per le imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi medici e tessili affini, 11 maggio 2017 [871] (con nota di M. DI GREGORIO).

Brasile

- Legge n. 13.467, del 13 luglio 2017, che riforma la *Consolidação da Lei do Trabalho* [909] (con nota di D. SILVA).

Contrattazione collettiva

- Contratto regionale di lavoro per i dipendenti delle imprese della Regione Veneto, settore alimentare artigiano, settore alimentare non artigiano, fino a 15 dipendenti, settore panificazione, 14 aprile 2017 [877] (con nota di G. PIGLIALARMI).
- Classificazione dei produttori assicurativi ai fini dell'iscrizione alla c.d. gestione per i commercianti - Contratto collettivo corporativo dei produttori assicurativi - Limiti soggettivi di efficacia del contratto collettivo di diritto corporativo [813] (App. Trento 24 marzo 2016, n. 30, con nota di E. GRAGNOLI).
- Classificazione dei produttori assicurativi ai fini dell'iscrizione alla c.d. gestione per i commercianti - Contratto collettivo corporativo dei produttori assicurativi - Limiti soggettivi di efficacia del contratto collettivo di diritto corporativo [813] (App. Trieste 10 ottobre 2016, n. 175, con nota di E. GRAGNOLI).

Lavoro a tempo parziale

- CCNL intersettoriale – Commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo Cifa-Confsal 19 dicembre 2016 [882] (con nota di F. D'ADDIO, M. TIRABOSCHI).

Lavoro pubblico

- Lavoro pubblico - Dirigente - Mansioni - sottrazione delle funzioni maggiormente qualificanti - Demansionamento - Riorganizzazione aziendale - Risarcimento danni - Reintegra [825] (Cass. 9 gennaio 2017, n. 217, con nota di S. MERLO).

Lavoro subordinato

- Servizio idrico integrato - Affidamento del servizio ad un nuovo gestore - Diritto alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato con il nuovo affidatario -

Obbligo di impugnazione - Decadenza *ex art.* 32, l. n. 183/2010 - Inapplicabilità [834] (Trib. Roma 9 gennaio 2017, n. 34, con nota di G. BONANOMI).

- Servizio idrico integrato - Affidamento del servizio ad un nuovo gestore - Diritto alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato con il nuovo affidatario *ex art.* 173, d.lgs. n. 152/2006 - *Dies a quo* per l'accertamento dell'esistenza dei requisiti - Data dell'effettivo affidamento del servizio - Irrilevanza - Data della stipulazione della convenzione di affidamento del servizio [834] (Trib. Roma 9 gennaio 2017, n. 34, con nota di G. BONANOMI).

Licenziamento

- Licenziamento collettivo - Impugnazione - Termine di decadenza [842] (App. Palermo 13 gennaio 2017, n. 21, con nota di M. MATARESE).
- Licenziamento ritorsivo - Onere della prova - Prescrizione - Decorrenza - Recesso [850] (Trib. Torino 25 maggio 2016, n. 1021, con nota di F. GADALETA).
- Prescrizione - Decorrenza - Recesso [850] (Trib. Milano 29 settembre 2016, con nota di F. GADALETA).
- Prescrizione - Decorrenza - Recesso [850] (Trib. Milano 7 ottobre 2016, n. 2576, con nota di F. GADALETA).

Quadro internazionale e comparato

- OECD, *OECD Employment Outlook 2017*, 2017 [913] (con nota di I. ARMAROLI).

Sicurezza sul lavoro

- Infortunio - Responsabilità penale del datore - Esclusione - Condizioni - Adempimento degli obblighi prevenzionistici datoriali - Imprevedibilità della condotta colposa del lavoratore [857] (Cass. pen. 10 febbraio 2016, n. 8883, con nota di L.M. PELUSI).

Welfare

- CONFINDUSTRIA BERGAMO, *Una proposta di linee guida aziendali per le imprese bergamasche*, 2017 [891] (con nota di S. MALANDRINI).

Ricerche

Istituzioni e regole del mercato del lavoro

Tiziano Treu *Una seconda fase della flexicurity per l'occupabilità*

Riassunto – *Una seconda fase della flexicurity per l'occupabilità* – Il saggio analizza le diverse esperienze nazionali di flexicurity e i loro punti critici che sono stati enfatizzati dalla crisi economica; in particolare si rileva la difficoltà di garantire l'equilibrio tra l'aumentata flessibilità dei rapporti di lavoro e la sicurezza dell'occupazione promessa dalla formula flexicurity. Secondo le indicazioni del Consiglio europeo del 2009 nuove forme di flessibilità interna sono state introdotte in alcuni Paesi con l'obiettivo di rafforzare la stabilità dell'occupazione e di promuovere la job retention nelle aziende. Una analisi di Eurofound indica varie misure: orari flessibili, salari variabili, mobilità professionale, periodi di sospensione del lavoro finalizzati a permettere la riqualificazione professionale dei dipendenti e il riposizionamento delle aziende. L'obiettivo comune di questo nuovo paradigma di flexicurity è di promuovere la transizione tra diversi lavori senza passare per periodi di disoccupazione. Le aziende spesso ricevono per questo aiuti dallo Stato, ma sono richieste di contribuire alla sicurezza dell'occupazione dei loro dipendenti anche dopo la fine del contratto di lavoro, sostenendo forme di ricollocazione e finanziando piani sociali. Il saggio suggerisce l'adozione in Italia di alcune buone pratiche sperimentate in Europa volte a migliorare il funzionamento della versione italiana di flexicurity e a finalizzarla meglio alla promozione di un impiego dignitoso secondo le indicazioni dell'ILO.

Summary – *The second phase of flexicurity (Article in Italian)* – The paper analyses the various national experiences of flexicurity and their weak points emphasized by the economic crisis, in particular the difficulty to guarantee the balance between the increased flexibility of employment relations and the promised security of employment. Following the indications of the European Council (2009) new forms of internal flexibility, explored by a Eurofound survey, have been introduced in some countries with the aim of reinforcing employment stability and promoting job retention by the firms: flexible work

time regimes, variable salaries, internal mobility, periods of leave finalized to allow professional retraining of employees and firm reorganization. A common purpose of this new paradigm of flexicurity is to promote transitions between jobs without passing through unemployment. The firms are often sustained by State aids but are asked to contribute to the employment security of their employees also after the end of the employment contract by supporting forms of outplacement and by financing social plans. The paper finally suggests the adoption in Italy of some good practices experimented in Europe in order to improve the functioning of the Italian version of flexicurity and to better finalize it to the promotion of decent work.

Lilli Casano *La riforma del mercato del lavoro nel contesto della “nuova geografia del lavoro”*

Riassunto – *La riforma del mercato del lavoro nel contesto della “nuova geografia del lavoro”*– L’articolo analizza, alla luce della teoria dei mercati transizionali del lavoro, il modello di organizzazione e disciplina del mercato del lavoro italiano disegnato dal d.lgs. n. 150/2015, al fine di verificare se esso sia in linea con le trasformazioni che interessano i territori, le imprese e i percorsi di carriera in quella che è stata definita la “nuova geografia del lavoro”. L’A. ricostruisce i frammenti dell’attuale sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro, concentrandosi su alcuni strumenti specifici, e propone alcune riflessioni in merito a possibili sviluppi che tengano maggiormente conto di dimensioni finora trascurate, sia sul fronte del ruolo e delle modalità di coinvolgimento di diversi attori, sia su quello degli strumenti e delle misure da privilegiare per rispondere alle sfide in atto.

Summary – *The Italian labour market reform in the light of “the new geography of jobs” (Article in Italian)* – The article analyses, in light of the transitional labour market theory, labour market organisation and regulation in Italy after the Legislative Decree No. 150/2015, in order to verify whether it is in line with the transformations affecting territories, businesses and career paths in the frame of the so called “new geography of work”. The A. retraces the fragments of the current demand and supply regulatory system, by focusing on some specific tools, and suggests possible developments that take more into account issues which have been insufficiently scrutinized until now, both with respect to the role of actors involved, as well as to the tools and measures to be privileged in order to meet the challenges in place.

Gina Rosamari Simoncini *Occupabilità e produttività del lavoro: il nodo della certificazione delle competenze*

Riassunto – *Occupabilità e produttività del lavoro: il nodo della certificazione delle competenze* – L’A. affronta il delicato tema della certificazione delle

competenze, quale nuova “Istituzione” del mercato del lavoro e strumento di raccordo tra i mercati interni e i mercati esterni del lavoro. Trattasi di un sistema che intende dare realmente valore alla persona del lavoratore, rendendo tracciabili e dimostrabili le conoscenze maturate nei diversi ambiti di apprendimento. L’assenza di un efficace dialogo tra il legislatore e i protagonisti del sistema di relazioni industriali purtroppo ne sta rallentando notevolmente l’operatività. La certificazione delle competenze potrebbe realmente costituire un quadro regolatorio innovativo del mercato del lavoro perché ufficializza la valorizzazione degli apprendimenti e delle relative competenze che caratterizzano la persona del lavoratore quale forma di supporto alla ricerca di un lavoro (occupabilità). Diviene necessario, anche in un’ottica europeista, progettare un’operatività tra le competenze certificabili e la contrattazione collettiva al fine di creare delle declaratorie metodologiche, utili a riconoscere la professionalità del lavoratore quale moneta di scambio nel contratto individuale di lavoro.

Summary – *Employability and productivity: the skills certification problem (Article in Italian)* – This paper considers the delicate issue of skills certification, which is regarded as a new element and a tool to link internal and external labour markets. A skills certification system would help to promote the actual value of workers, as it would enable to keep track of the skills developed in different learning environments. However, the lack of cooperation between lawmakers and industrial relations actors is affecting its effectiveness. This is a shame, because this system could contribute to creating an innovative regulatory framework governing the labour market, because it promotes the use of workers’ learning experiences and skills when looking for a job (employability). Drawing on the skills certification systems already in place in Europe, it seems therefore necessary to strengthen the link between those skills that can be certified and collective bargaining. This would allow to determine a process through which professionalism can be defined and can be used at the time of negotiating the terms of the employment contract.

Gaetano Sateriale *Ripensare la contrattazione*

Riassunto – *Ripensare la contrattazione* – Con la polarizzazione del mercato del lavoro e la diffusione di forme di lavoro precarie, la tradizionale capacità del sindacato di produrre benefici generali a partire dalla rappresentanza dei lavoratori intermedi è venuta meno. Queste tendenze mettono in discussione le categorie più classiche della contrattazione. Il sindacato, che è ancora capillare e radicato, ha oggi bisogno di allargare la propria rappresentanza dai lavoratori ai cittadini, in un’ottica di rappresentanza generale, perché sfuma il confine tra lavoro e non lavoro e tra diverse forme di lavoro. La contrattazione sociale territoriale, per il momento svolta soprattutto dal sindacato dei pensionati,

contiene interessanti sperimentazioni - dal “delegato sociale”, ai servizi di assistenza individuale, alla contrattazione programmatica regionale. Essa, coordinandosi con la contrattazione sul lavoro, potrebbe costituire un nuovo perno della contrattazione di respiro confederale, capace di dare tutela alle persone nei percorsi lavorativi e in particolare nelle fasi di transizione tra diversi lavori. Per realizzare “inclusione” è necessario estendere l’ombrello delle tutele dal contesto del lavoro a quello urbano del welfare di cittadinanza. Il sindacato dovrà quindi essere più confederale e meno categoriale, più contrattuale e meno politico, più sociale e meno industriale, più decentrato e meno centralista, più inclusivo e meno autosufficiente, più necessariamente unitario.

Summary – *Rethinking Collective Bargaining (Article in Italian)* – Due to job polarisation and precarisation, the ability of Italian trade unions to generate better conditions for all starting from the representation of the middle-income workers has gone. These phenomena are challenging the traditional structure of collective bargaining and its tools. Italian trade union, which is still deep-rooted in society, nowadays needs to extend its range of action from labour to citizen, because boundaries between work and non-work, and among different kinds of work, are less and less clear. Social bargaining at the local level, nowadays performed mainly by retired people’s union, could be a new pillar of trade union’s action, built around a general goal and with the confederation being at the core of representing labour (and non-labour) today: it could be the right organisational form in order to help people in times of transition among different jobs and to address general issues such as youth unemployment. In order to achieve a real inclusion, it’s necessary to extend protection from labour only to the local welfare for all citizens. The trade union must be more confederal and less sectorial, more bargaining and less political, more social and less industrial, more decentralised, more inclusive and more allied with other actors, indeed more united.

Lucia Valente *I ruoli del sindacato e delle istituzioni per la soluzione delle crisi occupazionali*

Riassunto – *I ruoli del sindacato e delle istituzioni per la soluzione delle crisi occupazionali* – Il contributo mette in evidenza come la competizione nel mercato globale, la recente riforma del mercato del lavoro, le nuove norme in materia di ammortizzatori sociali sia in costanza di rapporto di lavoro sia conseguenti alla cessazione dello stesso, l’introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti nonché il riordino delle tipologie contrattuali, abbiano messo in crisi il modello conflittuale di relazioni sindacali. Non si può fare a meno del sindacato nella gestione di importanti vertenze: ma per difendere il posto di lavoro non basta difendere l’esistente. Bisogna aver il coraggio di osare anche negoziando accordi in deroga e accettare la sfida del cambiamento. Il

case study della vicenda Almaviva suggerisce che per superare crisi aziendali assai pesanti è necessario un modello cooperativo di relazioni sindacali: questo significa capacità di negoziare il contratto decentrato anche in sostituzione del contratto nazionale, significa condividere con il management il raggiungimento di specifici risultati economici e significa anche saper negoziare politiche attive come soluzione alternativa ai licenziamenti.

Summary – *The roles of the union and the institutions for solving the employment crisis (Article in Italian)* – This article shows how the confrontation model which in the last decades used to be typical of industrial relations has been outdone by global competition, recent labour market reforms, new rules governing temporary lay-off and unemployment benefit schemes, the new standard employment contract with protection raising with job tenure, and the reorganization of contract types. Trade unions are essential when important occupational crises and disputes arise; however, job preservation no more coincides merely with a shield to existing jobs. It's necessary to dare plant-level agreements derogating to national collective agreements; and to take up the challenge of change in the productive fabric as well as in the industrial relations system. From Almaviva case study we have learnt that a cooperative model of industrial relations is required to overcome serious occupational crises: this involves the ability to negotiate a local contract which may even replace the national collective contract; moreover, this involves the willingness to negotiate with the management determined performance goals, as well as the capability to negotiate active labour policies schemes as an alternative to redundancy dismissals.

Interventi

Giuseppe Santoro-Passarelli *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*

Riassunto – *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione* – L'indagine svolta dall'A. individua la linea di confine tra collaborazioni organizzate dal committente e collaborazioni coordinate, organizzate dal collaboratore, di cui l'art. 15 della l. n. 81/2017 fornisce l'interpretazione autentica. E dopo un esame del lavoro agile l'A. mette in evidenza il possibile impatto di questa nuova forma di lavoro subordinato con le collaborazioni coordinate perché sia nell'una che nell'altra forma di lavoro le parti di comune accordo determinano le modalità di esecuzione della prestazione. Non sarà quindi agevole distinguere le une dalle

altre. D'altra parte le modifiche normative che riguardano le collaborazioni organizzate dal committente, le collaborazioni coordinate, il lavoro agile e il telelavoro mettono in evidenza che si sta profilando una configurazione dell'impresa diversa da quella fordista e gerarchica, accolta dal codice del 1942. E tuttavia di fronte a questo diverso assetto organizzativo dell'impresa sarebbe auspicabile e preferibile, rispetto agli interventi legislativi di dettaglio, come quelli esaminati fino ad ora, una modifica dell'art. 2094 c.c.

Summary – *Challenges Posed by Employer-organized Work, Agile Working and Telework-ing in Today's Changing Companies (Article in Italian)* – The investigation developed by the A. identifies the boundary between collaborations organized by client and coordinated collaborations, organized by the independent contractor, of which the Article 15 of the Law No. 81/2017 provides authentic interpretation. And after an examination of smart working the A. highlights the potential impact of this new form of subordinate work with coordinated collaborations because in both forms of work, parties determine by mutual agreement performance terms. It will not be easy to distinguish between them. On the other hand legislative amendments, concerning work organized by customer, coordinated work, smart working and teleworking, underline that it is outlining an enterprise configuration different from the fordist and hierarchical one, adopted by the Code of 1942. And however, in the face of this different organizational set-up of the enterprise, it would be desirable and preferable, in comparison to the detailed legislative measures, such as those examined until now, to amend Article 2094 c.c.

Relazioni industriali e risorse umane

Marco Marazza *Il bancario “ibrido” nell'economia liquida (nuove proposte dall'autonomia collettiva)*

Riassunto – *Il bancario “ibrido” nell'economia liquida (nuove proposte dall'autonomia collettiva)* – Il saggio approfondisce gli aspetti tecnici del protocollo per lo sviluppo sostenibile del gruppo Intesa San Paolo 1° febbraio 2017 nella parte in cui introduce, per la prima volta in Italia, una innovativa modalità di collaborazione professionale che prende vita grazie alla parallela coesistenza, tra la banca ed il suo lavoratore, di un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale (per lo svolgimento dell'attività di gestore in filiale) e di un rapporto di lavoro autonomo (precisamente, un contratto di mandato o di agenzia per lo svolgimento, fuori sede, dell'attività di consulente finanziario). Uno schema contrattuale complesso nato per tentare di soddisfare molteplici aspettative. Uno schema contrattuale che si propone all'attenzione del mercato

quale possibile strumento per l'organizzazione del lavoro nell'attuale, difficile, contesto economico del settore bancario. Un settore che manifesta un forte bisogno di innovazione e di soluzioni in grado di assecondare, in modo sostenibile, l'inarrestabile mutazione delle imprese che lo animano.

Summary – *The “hybrid” bank employee in the liquid economy (new proposals from collective autonomy) (Article in Italian)* – The essay explores the technical aspects of the Intesa San Paolo Group’s Sustainable Development Protocol 1st February 2017, in which it introduces, for the first time in Italy, an innovative way of professional collaboration that comes alive thanks to the parallel coexistence, between the bank and its employee, a part-time employment relationship and an independent employment relationship. A complex contractual framework created to try to meet multiple expectations. A contractual schema that proposes itself to the attention of the market as a possible tool for organizing work in the current, difficult, economic environment of the banking sector. An industry that demonstrates a strong need for innovation and solutions that can sustainably support the unstoppable change of businesses that animate it.