4
2007

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista di
ADAPT - FONDAZIONE
"MARCO BIAGI"

ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

EDITORIALE
In ricordo di Giuseppe Pera

RICERCHE
Il Libro Verde e la modernizzazione del diritto del lavoro
Il lavoro a termine in Europa: sviluppo, modelli regolativi e tendenze

INTERVENTI
Contratti di lavoro e recesso: la contaminazione dei modelli regolativi
Lavoro penitenziario e diritti del detenuto

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE
Le relazioni industriali internazionali: attori e regole

GIURISPRUDENZA ITALIANA
Contratti collettivi di diverso livello e clausole di rinvio
Proroga del contratto di formazione e del contratto di inserimento
Qualificazione del danno da demansionamento
Annullamento d'ufficio del concorso pubblico
Scioperi spontanei e sanzioni ai lavoratori

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
La tutela del lavoratore in caso di dimissioni
Il Ccnl del settore chimico-farmaceutico
Il regolamento della Regione Lazio in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro
Modelli di partecipazione finanziaria dei lavoratori in azienda

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO
Libro Verde: le posizioni dei governi nazionali e delle parti sociali europee
Le politiche comunitarie in materia di flexicurity

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO
Belgio – L'esperienza dei buoni lavoro
Francia – La Cour d'Appel *si pronuncia sul* contrat nouvelles embauches
Spagna – Nuovi strumenti nella lotta contro gli infortuni sul lavoro

Giuffrè Editore N. 4/XVII - 2007

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)

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

Aris Accornero, Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Roberta Bortone, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetri, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Enrico Gragnoli, Clara Enrico, Rosario Flammia, Pietro Ichino, Stefano Liebman, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Mattia Persiani, Adalberto Perulli, Mario Ricciardi, Massimo Roccella, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

Comitato Editoriale Internazionale

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Csilla Kolonnay Lehoczky (*Budapest*), Alan C. Neal (*Warwick*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez Pinêro (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Ulrich Runggaldier (*Vienna*), Marlene Schmidt (*Francoforte*), Michal Sewerynski (*Lodz*), Yasuo Suwa (*Tokyo*), Luis Aparicio Valdez (*Lima*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

Comitato di Redazione

Chiara Bizzarro (*redattore capo*), Andrea Bollani, Alessandro Boscati, William Bromwich (*revisore linguistico*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Michele Colucci, Luisa Corazza, Alessandro Corvino, Maurizio Del Conte, Marco Ferraresi, Maria Rita Iorio, Michele Lepore, Giuseppe Ludovico, Stefano Malandrini, Giuseppe Mautone, Marina Mobiglia, Flavia Pasquini, Paolo Pennesi, Salvatore Pirrone, Pierluigi Rausei, Paolo Reboani, Alberto Russo, Fabrizia Santini, Iacopo Senatori, Lucia Silvagna, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

Segreteria di Redazione

Laura Magni (*responsabile*), Carlotta Serra

c/o Adapt - Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"
Università di Modena e Reggio Emilia – Facoltà di Economia Marco Biagi
Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056032; Fax +39 059 2056068
Indirizzo e-mail: *dri@unimore.it* – Indirizzo internet: *www.csmb.unimo.it*

Referees

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 Scientifico. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato Editoriale Internazionale.

SOMMARIO - n. 4/2007

Editoriale

LAURA CASTELVETRI *In ricordo di Giuseppe Pera*. 945

Ricerche: ***Il Libro Verde e il dibattito sulla modernizzazione del diritto del lavoro***

MICHELE TIRABOSCHI *Presentazione del tema* 951

LUISA ROSTI *Libro Verde e modernizzazione del diritto del lavoro: un quadro di riferimento teorico e concettuale*. 954

LUIGI MARIUCCI *La modernità del diritto del lavoro* 979

RICHARD HYMAN *Il futuro del principio «il lavoro non è una merce» tra mercato e stato sociale*. 988

EDOARDO GHERA *Alcune osservazioni sul Libro Verde* 1006

GIUSEPPE FERRARO *Prospettive di attuazione del Libro Verde della Commissione Europea: il caso italiano*. 1013

MARIO GRANDI *Il diritto del lavoro europeo. Le sfide del XXI Secolo*. 1022

IACOPO SENATORI, MICHELE TIRABOSCHI (a cura di), *Il* position paper *del Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi sul Libro Verde*. 1033

Ricerche: ***Il lavoro a termine in Europa: sviluppo, modelli regolativi e tendenze***

ROGER BLANPAIN *I contratti di lavoro a termine sono ancora una eccezione?*. 1045

GAETANO ZILIO GRANDI *La normativa comunitaria sul lavoro a termine* 1052

CARMEN GALIZIA *Contrattazione collettiva e lavoro a termine in Italia e Spagna*. 1065

SAMUEL ENGBLOM *La nuova regolamentazione del lavoro a termine in Svezia: una ipotesi di liberalizzazione?*. 1088

Il contratto a termine in Europa: schede a cura del Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi 1101

Interventi

FRANCESCO BASENGHI *Contratti di lavoro e recesso: considerazioni sulla contaminazione dei modelli regolativi* 1109

GIULIANA VANACORE *Lavoro penitenziario e diritti del detenuto* 1130

Relazioni industriali e Risorse umane

REBECCA GUMBRELL-MCCORMICK *Le relazioni industriali internazionali: attori e regole* 1157

Osservatorio di giurisprudenza italiana

FABRIZIA SANTINI *Contratti collettivi di diverso livello e clausole di rinvio* (nota a Cass. 14 maggio 2007 n. 11019). 1189

MARIO EMANUELE *Proroga del contratto di formazione e lavoro (e del contratto di inserimento) in caso di esercizio di funzioni elettive* (nota a Cass. 5 ottobre 2006 n. 21396) 1192

MARCELLA ARIOTI BRANCIFORTI *Gli effetti sostanziali della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione* (nota a Cass. 15 maggio 2006 n. 11116 e a Cass. 19 giugno 2006 n. 14087). 1200

FEDERICA GIAZZI *Note in tema di quantificazione del danno da demansionamento* (nota a Trib. Parma ordinanza 2 febbraio 2007) 1203

MARCO LOVO *Annullamento d'ufficio di concorso pubblico: quali limiti per la pubblica amministrazione?* (nota a C. Stato 27 giugno 2006 n. 4132) 1207

MARIA LUISA DE' MARGHERITI *Sciopero spontaneo ed esercizio del potere disciplinare tra obbligatorietà e contestazioni di antisindacalità* (nota a Trib. Torino 16 gennaio 2007) 1211

Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva

MICHELE TIRABOSCHI *Brevi considerazioni a proposito del difficile iter parlamentare del protocollo sul welfare del 23 luglio 2007*. 1219

ISABELLA SPANÒ *La tutela del lavoratore in caso di dimissioni fra tradizione e recenti riforme*. 1220

BARBARA GRANDI *I contratti aziendali in deroga: il caso del settore chimico-farmaceutico* 1227

MANUEL MAROCCO *Il regolamento della Regione Lazio in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro* 1236

ROBERTA CARAGNANO *Modelli di partecipazione finanziaria dei lavoratori in azienda*. 1242

Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro

MARIA RITA GENTILE *Le posizioni dei governi nazionali sul Libro Verde* (nota a COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni. Risultati della consultazione pubblica sul Libro Verde della Commissione «Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo»*, COM(2007) 627 def., 24 ottobre 2007, e altri). . . . 1254

FRANCESCO LUCREZIO MONTICELLI *Le posizioni delle parti sociali europee sul Libro Verde* (nota a BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, ETUC (a cura di), *Key challenges facing European labour markets: a joint analysis of European Social Partners*, 18 ottobre 2007, e altri). 1259

ANNA MARIA SANSONI *Le politiche comunitarie in tema di* flexicurity (nota a COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni – Verso principi comuni di flessicurezza: Posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*, COM(2007)359 def., 27 giugno 2007). 1263

Osservatorio internazionale e comparato

ANNELEEN PEETERS *Belgio – L'esperienza dei buoni-lavoro*. 1271

CLARA ENRICO *Francia – La* Cour d'Appel *si pronuncia sul* contrat nouvelles embauches. *Quale impatto sulle recenti politiche francesi del lavoro?*. . . . 1278

MARIA LUISA MARTIN HERNANDEZ *Spagna – Nuovi strumenti di contrasto agli infortuni sul lavoro* 1281

INDICE ANALITICO

Belgio

- A. PEETERS, AN VAN PELT, D. SANDERS, *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2006*, studio commissionato da Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale, Direction générale Emploi et marché du travail, Bruxelles, 11 maggio 2007 [**1271**] (con nota di A. PEETERS).

Concertazione

- Legge 24 giugno 1997, n. 196 [**1219**] (con nota di M. TIRABOSCHI).
- Accordo per il lavoro, 24 settembre 2006 [**1219**] – Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione, 22 dicembre 1998 (c.d. Patto di Natale) [**1219**] – Patto per l'Italia. Contratto per il Lavoro, 5 luglio 2002 [**1219**] – Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili, 23 luglio 2007 (c.d. Protocollo Welfare) [**1219**] (con nota di M. TIRABOSCHI).
- C. Cost. 6-7 febbraio 1985, n. 34 [**1220**] (con nota di M. TIRABOSCHI).
- N. GUERZONI, *Il ruolo del Parlamento nella concertazione fra Governo e parti sociali*, in CAMERA DEI DEPUTATI (a cura di), *Il Parlamento della Repubblica: organi, procedure, apparati*, Roma, Ufficio pubblicazioni e relazioni con il pubblico della Camera dei Deputati, 2001, 1, 413-430 [**1219**] – AA.VV., *Concertazione e Parlamento: opinioni a confronto*, in *Bollettino Adapt*, 10 dicembre 2007, n. 46 [**1219**] (con nota di M. TIRABOSCHI).

Contrattazione collettiva

- Successione di contratti collettivi di diverso livello – Intervento della contrattazione aziendale su materie rinviate dalla contrattazione nazionale – Modificazione *in peius* del trattamento retributivo – Nullità – Esclusione (Cass. 14 maggio 2007 n. 11019, con nota di F. SANTINI) [**1189**].

Contratto di formazione e lavoro

- Aspettativa per mandato elettorale – Sospensione del rapporto di lavoro – Configurabilità – Proroga del rapporto di lavoro ai fini del completamento della formazione – Sussistenza (Cass. 5 ottobre 2006 n. 21396, con nota di M. EMANUELE) [**1192**].

Dimissioni

- Legge 17 ottobre 2007, n. 188 [**1225**] – D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (c.d. Testo Unico sulla maternità) [**1221**] (con nota di I. SPANÒ).
- Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 8 luglio 1995, n. 83 [**1221**] – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 23 dicembre

1997, n. 164 [**1222**] – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 26 marzo 2001, n. 31 [**1223**] – Lettera circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, 4 giugno 2007, prot. 26/1/0007001 [**1221**] (con nota di I. SPANÒ).

Farmaceutico

- FEDERCHIMICA, FARMINDUSTRIA, FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL, *Accordo di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL del 12 febbraio 2002*, 10 maggio 2006 [**1227**] – FEDERCHIMICA, FARMINDUSTRIA, FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL, *Accordo nazionale in materia di Linee Guida su accordi aziendali in deroga alla normativa prevista dal ccnl (art. 18, lettera B, punto 3, CCNL 10 maggio 2006)*, 29 giugno 2007 [**1227**] (con nota di B. GRANDI).

Flexicurity e Libro Verde

- COMMISSIONE EUROPEA, *Libro Verde «Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo»*, COM(2006)708 def., 22 novembre 2006 [**1253**] (con nota di M.R. GENTILE).
- COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni – Verso principi comuni di flessicurezza: Posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*, COM(2007)359 def., 27 giugno 2007 [**1263**] (con nota di A.M. SANSONI).
- PARLAMENTO EUROPEO, *Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 luglio 2007 su «Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo»*, 11 luglio 2007 [**1253**] (con nota di M.R. GENTILE).
- COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni. Risultati della consultazione pubblica sul Libro verde della Commissione «Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo»*, COM(2007) 627 def., 24 ottobre 2007 [**1253**] (con nota di M.R. GENTILE).
- CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, *Towards Common Principles of Flexicurity – Council Conclusions*, 16201/07 SOC 523 ECOFIN 503, 6 dicembre 2007 [**1263**] (con nota di A.M. SANSONI).
- BUSINESSEUROPE (a cura di), *Green Paper modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, 6 marzo 2007 [**1259**] (con nota di F. LUCREZIO MONTICELLI).
- ETUC (a cura di), *Consultation of the European Social Partners on the European Commission's Green Paper, COM (2006) 708 final, Modernising and strengthening labour law to meet the challenges of the 21st century*, Roma, 20-21 marzo 2007 [**1259**] (con nota di F. LUCREZIO MONTICELLI).
- BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, ETUC (a cura di), *Key challenges facing European labour markets: a joint analysis of European Social Partners*, 18 ottobre 2007 [**1259**] (con nota di F. LUCREZIO MONTICELLI).

– M. TIRABOSCHI (con la collaborazione di F. PASQUINI), *Nota bibliografica comparata sul futuro del diritto del lavoro*, 2007 [**1253**] (con nota di M.R. GENTILE).

Francia

– *Cour d'Appel* Parigi 6 luglio 2007 [**1278**] (con nota di C. ENRICO).

Licenziamento

– Natura recettizia dell'atto – Idoneità dell'istanza alla Commissione di Conciliazione UPLMO a sospendere la decorrenza del termine per l'impugnazione – Esclusione – Convocazione da parte della Direzione provinciale decorso il termine di 60 giorni – Rilevanza (Cass. 15 maggio 2006 n. 11116, con nota di M. ARIOTI BRANCIFORTI) [**1199**].

– Impugnazione – Natura recettizia dell'atto – Idoneità dell'istanza alla Commissione di Conciliazione UPLMO a sospendere la decorrenza del termine per l'impugnazione – Sussistenza – Convocazione da parte della Direzione provinciale decorso il termine di 60 giorni – Irrilevanza (Cass. 19 giugno 2006 n. 14087, con nota di M. ARIOTI BRANCIFORTI) [**1199**].

Mansioni

– Demansionamento – Procedimento cautelare – *Periculum in mora* – Danno da demansionamento normalmente risarcibile per equivalente – Onere della prova circa l'irreparabilità dei un imminente pregiudizio ai fini della valutazione del *periculum* in capo al lavoratore – Sussistenza (Trib. Parma ordinanza 2 febbraio 2007, con nota di F. GIAZZI) [**1203**].

Mercato del lavoro

– Decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 [**1237**] – Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 [**1237**] – Decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 [**1237**] – Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria per il 2007) [**1241**] (con nota di M. MAROCCO).

– Decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442 [**1237**] (con nota di M. MAROCCO).

– CONFERENZA UNIFICATA STATO-REGIONI, *Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le Regioni, le Province autonome di Trento e di Bolzano, le Province, i Comuni e le Comunità montane su alcuni indirizzi interpretativi relativi al decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, contenente disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181*, 10 dicembre 2003 [**1237**] (con nota di M. MAROCCO).

– Legge Regione Puglia 9 febbraio 2006, n. 4 [**1237**] – Legge Regione Liguria 13 agosto 2007, n. 30 [**1236**] – Legge Regione Lazio 18 settembre 2007, n. 16 [**1236**] (con nota di M. MAROCCO).

– Deliberazione del Consiglio Regionale 8 marzo 2007, n. 36 (con allegato il Piano pluriennale per le politiche attive del lavoro 2007-2009) [**1238**] – Deliberazione della Giunta Regione Lazio 31 ottobre 2006, n. 778 [**1236**] (con nota di M. MAROCCO).

– Regolamento CE della Commissione 12 dicembre 2002, n. 2204 [**1242**] (con nota di M. MAROCCO).

Partecipazione

– Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 [**1248**] – Decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 299 [**1246**] – Legge 24 dicembre 2003, n. 350 (Legge Finanziaria 2004) [**1248**] (con nota di R. CARAGNANO).

– MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Libro bianco sul mercato del lavoro in italia. proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità* (c.d. *Libro Bianco sul mercato del lavoro*), Roma, ottobre 2001 [**1247**] (con nota di R. CARAGNANO).

– Direttiva del Consiglio concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti, 14 febbraio 1977, n. 77 [**1243**] – Direttiva del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, 12 giugno 1989, n. 391 [**1243**] – Direttiva del Consiglio riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, 22 settembre 1994 , n. 45 [**1244**] – Direttiva del Consiglio che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, 8 ottobre 2001, n. 86 [**1243**] – Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, 11 marzo 2002, n. 14 [**1243**] – Direttiva Consiglio che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, 22 luglio 2003, n. 72 [**1243**] (con nota di R. CARAGNANO).

– Raccomandazione del Consiglio concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale dell'impresa), 27 luglio 1992, n. 443 [**1243**] (con nota di R. CARAGNANO).

– C. Cost. 8-16 giugno 2005, n. 231 [**1249**] (con nota di R. CARAGNANO).

– COMMISSIONE EUROPEA (a cura di), *Report from the Commission. Pepper II. Promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States*, 8 gennaio 1997, COM(1996)697 [**1246**] (con nota di R. CARAGNANO).

Pubblico impiego

– Concorso pubblico riservato al personale interno – Ritenuta illegittimità del concorso da parte della Amministrazione – Annullamento d'ufficio del bando di concorso e della relativa procedura concorsuale prima della approvazione della graduatoria – Insussistenza dei motivi per l'annullamento – Conseguente illegittimità dell'atto di annullamento – Sussistenza (C. Stato 27 giugno 2006 n. 4132, con nota di M. LOVO) [**1207**].

Sciopero

– Sciopero spontaneo – Accordo sindacale di «raffreddamento» della vertenza – Antisindacalità della condotta del datore di lavoro che ha irrogato sanzioni disciplina-

ri ai lavoratori in ottemperanza alle prescrizioni della Commissione di Garanzia – Sussistenza (Trib. Torino 16 gennaio 2007, con nota di M.L. DE' MARGHERITI) [**1211**].

Spagna

– CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, MINISTERIO DEL INTERIOR, MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO, *Protocolo marco de colaboración para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias*, Madrid, 19 settembre 2007 [**1279**] (con nota di M.L. MARTIN HERNANDEZ).

ABSTRACTS n. 4/2007

Ricerche

Il Libro Verde e il dibattito sulla modernizzazione del diritto del lavoro

Luisa Rosti *Libro Verde e modernizzazione del diritto del lavoro: un quadro di riferimento teorico e concettuale*

Riassunto – *Libro Verde e modernizzazione del diritto del lavoro: un quadro di riferimento teorico e concettuale* – Il saggio analizza la funzione informativa dei contratti di lavoro nelle economie moderne; assume l'ipotesi di razionalità degli agenti e adotta un approccio metodologico neo-utilitarista; descrive il problema dell'allocazione ottimale di individui eterogenei in un contesto di informazione incompleta ed asimmetrica; presenta la letteratura sulla teoria economica del contratto, sul disegno dei contratti ottimali e sulla relazione di agenzia; argomenta che forme contrattuali complesse, implicite ed esplicite, possono ridurre l'inefficienza nell'abbinamento tra individui e posizioni lavorative; rappresenta il conflitto tra obiettivi di incentivazione dei dipendenti e di ripartizione dei rischi nel rapporto di lavoro; conclude che i contratti di lavoro non standard possono svolgere un ruolo informativo che agevola la transizione ad un contratto standard, operando come segnale oneroso, e perciò credibile, dell'impegno lavorativo delle persone in cerca di occupazione.

Summary – *The Green Paper and the modernisation of labour law: a theoretical and conceptual framework (Article in Italian)* – This paper examines the informative function of employment contracts in modern economies, starting from the assumption that the parties are rational actors, and adopting a neo-utilitarian methodology. It considers the optimal allocation of heterogeneous individuals in a context characterised by incomplete and asymmetrical information, and provides a survey of the literature on the economic theory of contracts, the optimal design of contracts, and agency relations. It is argued that complex contractual forms, both implicit and explicit, can reduce inefficiency in matching individuals and vacancies. In addition it describes the conflict between the objectives of providing incentives for employees and risk allocation in employment relations. In conclusion, it is argued that non-standard contracts can play an informative role, facilitating the transition towards standard contracts, by showing the commitment on the part of individuals in search of employment towards the needs of the employer, thus increasing their credibility.

Luigi Mariucci *La modernità del diritto del lavoro*

Riassunto – *La modernità del diritto del lavoro* – L'A., premessa una considerazione generale circa la necessità di effettività del diritto del lavoro come condizione imprescindibile per ogni valutazione dello stesso, descrive il diritto «classico» del lavoro come una matrice essenziale di diritti di rango costituzionale che si articola in un complesso di leggi ordinarie relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro (assunzione, retribuzione, mansioni, trattamenti di malattia, infortunio, gravidanza, licenziamento) con norme di carattere inderogabile modificabili in senso favorevole al lavoratore e integrabili dalla contrattazione collettiva. Anche nel contesto delle trasformazioni in atto, la vera modernità dei diritti del lavoro consiste nel porsi come vincolo forte per uno sviluppo compatibile fondato sulla difesa dei diritti della persona che lavora, nucleo profondo e autentico dei diritti umani. L'A. ribadisce quindi che ogni evoluzione del diritto del lavoro deve riaffermare i diritti costituzionali fondamentali, mantenere l'ossatura del diritto del lavoro fondato su norme tendenzialmente inderogabili, adottare interventi di politica attiva relativi alla nozione di subordinazione quale presupposto per l'applicazione del diritto del lavoro, introduzione di misure di Welfare per il lavoro autonomo «debole», misure di emersione del lavoro irregolare in una dimensione tuttavia necessariamente almeno europea. Nella scena globale, dominata da una competizione senza vincoli sociali effettivi, l'A. critica le politiche orientate alla indiscriminata estensione della flessibilità che deve invece essere regolata attraverso un diritto soggettivo alla formazione e all'impiego e interventi sociali che assicurino i diritti fondamentali nelle diverse fasi della vita professionale.

Summary – *What is modern labour law? (Article in Italian)* – This paper begins with a general observation about the need for labour law to be effective as an essential condition for any assessment, and describes «traditional» labour law as an essential framework of rights at a constitutional level, giving rise to a complex of ordinary laws relating to various aspects of the employment relation (hiring, remuneration, duties, conditions relating to sickness, work-related accident and injury, maternity, dismissals) with norms of a compulsory character that can be modified in a way that is favourable to the employee and supplemented by collective bargaining. Also in the context of the transformations currently taking place, labour law can be

said to be modern to the extent that it serves as a force for development that is compatible with the defence of the rights of people at work, as a profoundly significant and authentic nucleus of human rights. The author therefore argues that any evolution of labour law must uphold these fundamental constitutional rights, maintain the overall structure of labour law based on compulsory norms, adopt active policy measures relating to the concept of salaried employment as the condition for the application of labour law, introduce social protection measures for self-employed workers in a weak position, and devise measures to bring labour out of the hidden economy into the official labour market, in an international or at the very least a European dimension. In the global panorama, dominated by competition without effective social protection measures, the author criticises policies aimed at an indiscriminate extension of flexibility, which needs to be regulated by promoting the rights of workers to training, and by adopting social measures to safeguard the fundamental rights of workers in the various phases of their career.

Richard Hyman *Il futuro del principio «il lavoro non è una merce» tra mercato e stato sociale*

Riassunto – *Il futuro del principio «il lavoro non è una merce» tra mercato e stato sociale* – L'A. si propone di fare luce su alcune categorie concettuali che permeano il dibattito relativamente alle politiche del lavoro e alla modernizzazione dello Stato sociale ponendo al centro dell'attenzione il futuro del principio che il lavoro non è una merce. Per preservare tale principio, sostiene l'A., è fondamentale comprendere che la modernizzazione delle politiche del lavoro quale soluzione ai problemi posti dalla globalizzazione non passa necessariamente per la de-regolamentazione. L'evoluzione dello Stato, delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro non può negare gli assetti istituzionali e sociali esistenti ed è quindi tendenzioso suggerire che la soluzione liberista sia l'unica opzione possibile. Tali dinamiche, ad avviso dell'A., risultano di particolare importanza per i rappresentanti della confederazione dei sindacati europei tenuto conto che gli stessi, nello sforzo di rendersi partecipi rispetto al processo di integrazione, corrono, tuttavia, il rischio di perdere in termini di capacità di coinvolgimento e di rappresentanza.

Summary – *Labour, Markets and the Future of «Decommodification» (Article in English)* – This paper aims to cast light on certain conceptual categories in the debate on labour market policy and the modernisation of the welfare state, focusing on the future prospects of the principle that labour is not a commodity. In the defence of this principle, it is argued that there is a fundamental need to grasp the fact that the modernisation of labour policy as a response to the problems arising from globalisation does not necessarily imply deregulation. The evolution of the State, industrial relations and employment relations needs to take account of existing institutional and social structures and it is therefore questionable that the liberal solution is the only possible option. These processes are of particular importance for the representatives of the European Trade Union Confederation, taking account of the fact that in their efforts to participate in the process of integration, these representatives run the risk of a decline in involvement and representation.

Edoardo Ghera *Alcune osservazioni sul Libro Verde*

Riassunto – *Alcune osservazioni sul Libro Verde* – L'A. osserva come dalla lettura del Libro Verde della Commissione Europea emerga un modello di liberismo socialmente temperato attraverso una legislazione finalizzata non più alla protezione del posto di lavoro ma alla protezione della occupabilità. In questo quadro, il termine lavoratore assume un significato più ampio tale da ricomprendere colui che è alla ricerca di una occupazione ma anche la persona che si colloca volontariamente in una posizione di attività intesa qui come attitudine al lavoro quale valore e non solo come mezzo di sussistenza. Il Libro Verde, ad avviso dell'A., ha il merito di indicare come il focus di un nuovo diritto (del mercato) del lavoro il tema delle transizioni da uno stato occupazionale all'altro e delle sue possibili forme di giuridificazione attraverso, in primo luogo, la liberalizzazione del potere di licenziamento. Una più razionale ed equa distribuzione delle tutele può costituire sicuramente un fattore positivo per l'espansione di una occupazione che sia soddisfacente anche per il lavoratore. All'esito della analisi, l'A. non manca di sottolineare i limiti del Libro Verde rappresentati dall'ambiziosità dell'obiettivo e da un eccesso di semplificazione che sottovaluta il necessario impegno di governi e parti sociali per garantirne l'implementazione. L'A. rileva infine, criticamente, il silenzio del Libro Verde sul versante del diritto collettivo del lavoro, riconducibile, tuttavia, alla estraneità di tale materia rispetto alle competenze della Comunità e dei suoi organi.

Summary – *Observations on the Green Paper (Article in Italian)* – This paper argues that the European Commission Green Paper advocates a model of liberalism conditioned by social values by means of legislation no longer aimed at the protection of existing jobs but at promoting employability. In this framework, the term «worker» takes on a wider meaning, to include those in search of employment, but also those who engage in work on a voluntary basis, with the result that work is seen as something of value in itself and not simply a means of subsistence. The author argues that the Green Paper is worthy of attention as it sees as the focus of a new (market-oriented) labour law the process of transition from one employment status to another, and considers the possible legal consequences, above all the liberalisation of dismissal procedures. A more rational and fairer distribution of employment protection should be seen as a positive

factor for the expansion of employment that is a source of satisfaction for the worker. In concluding the analysis, the author highlights the limits of the Green Paper, in particular the ambitious nature of its objectives, and the degree of oversimplification that fails to fully underline the commitment required of governments and the social partners that is necessary for its implementation. Finally, in critical vein, the author notes the lack of attention in the Green Paper to collective labour law, that in all probability is due to the fact that this matter does not fall within the remit of the EU and its institutions.

Giuseppe Ferraro *Prospettive di attuazione del Libro Verde della Commissione Europea: il caso italiano*

Riassunto – *Prospettive di attuazione del Libro Verde della Commissione Europea: il caso italiano* – L'A. muove da una panoramica sulla dottrina italiana di fronte al Libro Verde, rilevando come a fronte dell'opportuno realismo della Commissione europea rispetto al processo di flessibilizzazione crescente, i giuslavoristi continuino a replicare con il sentimentalismo dei valori perduti. Tale atteggiamento, infatti, condizionato dall'immagine del lavoro come elemento strutturale della vita delle persone tendenzialmente stabile e continuativo non appare, se non nel solo settore pubblico, rispondente alla realtà là dove appaiono sempre più frequenti esperienze lavorative poliedriche, variabili e modulari, con una frequente trasmigrazione da periodi di impegno lavorativo a periodi di inattività lavorativa. L'obiettivo preminente del Libro Verde è favorire una riaggregazione delle forme di impiego del lavoro ed una semplificazione delle stesse verso un migliore equilibrio nel rapporto *insiders-outsiders* e contro prassi elusive che determinano forti sperequazioni nel mercato del lavoro, favorendo in particolare le transizioni professionali. A fronte di una valutazione complessiva della politica individuata dalla Commissione con riferimento ai forti meccanismi compensativi presupposti, l'A. ricorda le *obiezioni di principio*, di natura istituzionale, economica, politico-sindacale, che vengono costantemente riproposte nel dibattito sulla materia. L'A. si sofferma quindi, in particolare, sulla prospettiva di fondo adottata dalla Commissione verso una definizione di lavoro dipendente depurata da elementi contingenti o di contesto, semplificata nella sua struttura interna, tale da comprendere tutte le forme di messa a disposizione delle energie lavorative a favore di terzi in via più o meno coordinata e continuativa. All'esito dell'analisi, l'A. si interroga sui possibili riflessi di una tale impostazione rispetto agli orientamenti possibili della legislazione italiana e se quest'ultima si stia muovendo lungo linee coerenti ovvero contraddittorie rispetto alle tendenze precedentemente individuate.

Summary – *Prospects for implementation of the Green Paper of the European Commission: the Italian case (Article in Italian)* – This paper begins with an overview of the response to the Green Paper by legal scholars in Italy, highlighting the fact that in contrast with the realism of the European Commission concerning the dissemination of flexible working arrangements, labour law scholars continue to support a sentimental view based on outdated values. Only in the public sector does this approach (conditioned by a conception of work as the structural element of the life of the individual that tends to be stable and characterised by continuity) appear to reflect a society in which working life tends increasingly to be characterised by a wide variety of experiences, subject to change over time, with an alternation between periods of employment and periods away from employment. The key objective of the Green Paper is to favour the combination of various forms of employment, with a simplification of employment procedures, in order to move beyond the disparity between insiders and outsiders, to combat fraudulent practices associated with profound inequality in the labour market, and to favour the transition between occupations. In attempting an overall assessment of the policies advocated by the Commission, with reference to the compensatory mechanisms proposed, the author examines the objectives based on principle, of an institutional, economic, political and trade-union nature, that are constantly put forward in the debate on these issues. The author focuses in particular on the long-term objective of the Commission, to move towards a definition of salaried employment that is freed from contingent factors, with a simplified structure, so that it encompasses all the forms in which labour is made available to others in a more or less coordinated and continuous manner. In concluding the analysis, the author examines the possible repercussions of this approach on legislative provisions in Italy, and considers whether the Italian legal framework is developing in a consistent or a contradictory manner in relation to the trends outlined.

Mario Grandi *Il diritto del lavoro europeo. Le sfide del XXI Secolo*

Riassunto – *Il diritto del lavoro europeo. Le sfide del XXI Secolo* – L'A., dopo aver richiamato il duplice significato che la formula «diritto del lavoro europeo» assume, critica l'impostazione positivistica secondo la quale sia sufficiente un *floor of rights* a livello di costituzione europea per assicurare una base solida ad un diritto del lavoro sovranazionale, argomentando che l'effettività di tali diritti e la loro concretizzazione non sono sostenute da adeguate politiche e risorse istituzionali. In questo quadro, l'A. evidenzia il ruolo chiave della contrattazione collettiva in una pluralità di sedi: nell'attuazione del diritto sociale comunitario, nelle procedure di elaborazione e di decisione della politica sociale e al livello negoziale transnazionale. Fra le materie che rientrano nelle competenze concorrenti della Comunità e degli Stati membri è stata inclusa anche quella del mercato del lavoro e la promozione dell'impiego; in tale campo però, obietta l'A., la preminente

responsabilità di legiferare sui mercati del lavoro e sui rapporti di lavoro incombe solo sugli Stati membri poiché, a livello comunitario, l'*acquis* sociale consente soltanto un'azione di sostegno e di integrazione delle legislazioni nazionali. All'esito della sua analisi, l'A. esprime le proprie perplessità sulla possibilità che gli Stati membri accolgano nel loro diritto interno, nel breve periodo, le sollecitazioni dell'Unione Europea e sottolinea che le legislazioni europee, laddove non siano state costrette ad armonizzarsi secondo le direttive comunitarie, procedono con una certa lentezza nel cambiamento e, soprattutto, risentono dei condizionamenti politici e culturali delle rispettive tradizioni nazionali.

Summary – *European labour law. The challenges of the twenty-first century (Article in Italian)* – This paper begins by examining the distinction between the two possible meanings of the term «European labour law», and then takes a critical view of the positivist position according to which a floor of rights at a European constitutional level is sufficient to provide a solid foundation for supranational labour law, arguing that the effectiveness of these rights and their enforcement is not supported by adequate policies and institutional resources. In this framework the author highlights the key role of collective bargaining at various levels: in the transposition of EU social law, in social policy design and decision-making, and at a transnational bargaining level. The matters covered by the competences shared by the EU and the Member States include the labour market and the promotion of employment. However, the author argues that the main responsibility for the enactment of legislation on labour markets and employment relations is that of the Member States, since at EU level the social *acquis communautaire* only allows for a support function and the integration of national legislation. In concluding his analysis, the author expresses doubts as to whether the Member States will be willing in the short term to transpose into national legislation the policies advocated by the European Union, and underlines the fact that European legislation, with regard to matters not covered by EU directives imposing harmonisation, is proceeding rather slowly in terms of change, and above all that legislation is heavily influenced by the respective political and cultural traditions of the various Member States.

Ricerche

Il lavoro a termine in Europa: sviluppo, modelli regolativi e tendenze

Roger Blanpain *I contratti di lavoro a termine sono ancora una eccezione?*

Riassunto – *I contratti di lavoro a termine sono ancora una eccezione?* – L'A., a fronte di una ravvisata diffusione del ricorso al lavoro a termine tanto negli stati membri quanto da parte delle Istituzioni e organismi comunitari, partendo essenzialmente dalla analisi dei considerando che precedono l'accordo quadro sul lavoro a termine del 1999, argomenta la propria tesi nel senso che il contratto a tempo indeterminato è la regola generale e, conseguentemente, afferma che il contratto a termine costituisce rispetto ad essa un'eccezione. In quanto eccezione, il ricorso al lavoro a termine deve essere interpretato in senso restrittivo e deve essere giustificato da motivazioni oggettive, che si ricollegano direttamente alle mansioni e alle funzioni per cui il lavoratore è stato assunto su base temporanea. Tali motivazioni oggettive sono richieste tanto con riferimento al primo contratto a termine, quanto per i contratti successivi e questo anche se la clausola 5b dell'accordo del 1999 sembra deviare da questa interpretazione al punto da essere necessaria, ad avviso dell'autore, una modifica esplicativa sul punto ad opera delle parti sociali europee.

Summary – *Fixed-term contracts: still the exception? (Article in English)* – This paper begins with an overview of the widespread use of fixed-term contracts not only in the EU Member States but also for the employment of staff in the EU institutions and bodies, providing an analysis of the preamble to the framework agreement on fixed-term employment concluded in 1999. It is argued that open-ended contracts are the general rule for permanent positions, and as a result fixed-term employment is to be seen as an exception to the rule. As an exception, fixed-term work should be interpreted in a strict sense and justified by objective reasons, directly relating to the duties of the employee and the function the fixed-term worker was hired to perform. These objective reasons are required not just in connection with the first fixed-term contract, but also for successive contracts, even though Article 5(b) of the 1999 agreement seems to deviate from this interpretation, leading the author to point to the need for the social partners to make explicit provision on this matter.

Gaetano Zilio Grandi *La normativa comunitaria sul lavoro a termine*

Riassunto – *La normativa comunitaria sul lavoro a termine* – L'A., dopo aver ripercorso le tappe dell'evoluzione della disciplina sul lavoro a termine, e aver evidenziato le difficoltà incontrate dal sistema italiano nella trasposizione della direttiva n. 99/1970/CE, opera una comparazione fra il contratto de première embauche in Francia e le proposte di alcuni economisti italiani, ravvisando una comunanza nel

perseguimento di fini meramente occupazionali. A questo proposito, l'A. offre una lettura differente di quegli stessi dati statistici utilizzati da alcuni per valutare in termini di precarietà le previsioni della normativa sul lavoro a termine. All'esito dell'analisi, l'A. svolge alcune considerazioni critiche circa l'opportunità di un nuovo intervento legislativo, posto che il d.lgs. 368/2001 ha trasposto correttamente la direttiva comunitaria ed esprime alcune perplessità circa le modalità del prospettato utilizzo del metodo di concertazione e sui contenuti delle linee guida adottate dal Governo, giudicando inconciliabile la lettura restrittiva della possibilità di assunzione a termine e l'intenzione di allargarne l'ambito di applicazione tramite causali «soggettive». L'A. si interroga infine se ciò non significhi riconoscere al contratto a termine una funzione occupazionale o più propriamente «rioccupazionale», riconoscimento che viene tuttavia e da ultimo rimesso in dubbio dal d.d.l. sul Welfare in approvazione.

Summary – *EU provisions on fixed-term contracts (Article in Italian)* – This paper begins with an overview of the development of the regulation of fixed-term employment, highlighting the difficulties in transposing the provisions of Directive no. 99/1970/CE into the Italian system. The paper then continues with a comparison between *le contrat de première embauche* in France and the proposals put forward by certain Italian economists, arguing that there is an overlapping of objectives in terms of boosting employment. In this connection, the author puts forward a different interpretation of the statistical data used by certain authors who see a close connection between provisions on fixed-term contracts and precarious employment. In concluding his argument, the author makes some critical observations about the need for new legislative measures, considering that Legislative Decree no. 368/2001 correctly transposed the EU directive, and expresses doubts about the proposed use of tripartite bargaining or concertation, and the contents of the Guidelines adopted by the Government, arguing that a narrow interpretation of the options for fixed-term contracts is incompatible with the idea of extending their use for «subjective» reasons. The author asks whether this means recognising the role of fixed-term contracts in extending employment, or re-employment, although the proposed welfare legislation currently under discussion casts doubt on this function.

Carmen Galizia *Contrattazione collettiva e lavoro a termine in Italia e Spagna*

Riassunto – *Contrattazione collettiva e lavoro a termine in Italia e Spagna* – Anche attraverso un'analisi storico-ricostruttiva, l'A. coglie le più significative divergenze e convergenze in relazione al ruolo affidato all'autonomia collettiva e al suo concreto operare in materia di lavoro a tempo determinato nell'ordinamento italiano e spagnolo. Nel nostro Paese la contrattazione collettiva sconta il superamento della nota tecnica del c.d. garantismo flessibile ad opera del d.lgs. n. 368/2001. In Spagna le più recenti innovazioni legislative non ne intaccano le funzioni e gli spazi di intervento: il favor nei confronti della sede negoziale non soltanto resta saldo, ma da ultimo si traduce nell'attribuzione di un importante mandato al fine di prevenire gli abusi derivanti da una sequenza di contratti stipulati con distinti lavoratori per occupare uno stesso posto di lavoro. Alla diversità dei modelli regolativi adottati si accompagna, sul versante applicativo, quella concernente le scelte di fondo cui è orientato il panorama contrattuale. Malgrado la comune, asserita propensione per le assunzioni senza limiti di durata, che non pare concretizzarsi in pregnanti percorsi di stabilizzazione, i soggetti sociali d'oltralpe rivelano una chiara tendenza a dilatare le possibilità di accesso ai rapporti di lavoro a termine, là dove le parti collettive italiane sembrano muoversi lungo una direttrice di segno opposto.

Summary – *Collective bargaining and fixed-term employment in Italy and Spain (Article in Italian)* – This paper provides an analysis with a historical reconstruction of the most significant divergences and convergences in the role assigned to collective autonomy and its impact on fixed-term employment in the Italian and Spanish systems. In Italy collective bargaining moved beyond a system of flexible safeguards with the enactment of Legislative Decree no. 368/2001. In Spain the most recent legislative innovations safeguard the functions and the areas of intervention of collective bargaining: collective agreements continue to play a key role, and in recent negotiations measures have been adopted to prevent abuses in which a series of contracts are concluded with a number of different workers occupying the same position. The diversity of regulatory models is reflected in fundamental choices adopted around the bargaining table. In spite of the common propensity for hiring to take place on open-ended contracts, not necessarily giving rise to stable employment, collective bargaining in Spain increasingly tends to widen the field of application of fixed-term contracts, whereas the Italian social partners appear to be moving in the opposite direction.

Samuel Engblom *La nuova regolamentazione del lavoro a termine in Svezia: una ipotesi di liberalizzazione?*

Riassunto – *La nuova regolamentazione del lavoro a termine in Svezia: una ipotesi di liberalizzazione?* – Dal 1° luglio 2007 per i datori di lavoro in Svezia non è più necessario specificare la ragione oggettiva del ricorso al lavoro a termine piuttosto che al lavoro indeterminato, come lo svolgimento di mansioni particolari o l'incremento temporaneo della produzione. È stata in effetti ridotta la lunga lista dei diversi contratti tipici specificata nella legge sulla protezione dell'occupazione, i quali verranno sostituiti da una fattispecie contrattuale radicalmente nuova: il contratto a termine volontario. Ciò comporta la rinuncia alla vecchia

impostazione secondo la quale il lavoro a termine è ammesso solo di fronte alla specifica natura del lavoro. Attualmente un eventuale abuso della successione dei contratti a termine può essere prevenuto attraverso l'imposizione di un limite temporale. Il lavoratore assunto in base al contratto di lavoro a termine volontario può lavorare per lo stesso datore di lavoro per due anni nell'arco di cinque. Nonostante le possibilità di combinare il contratto a termine volontario con le altre tipologie contrattuali come lavoro in sostituzione e lavoro stagionale, la Svezia non avrà una protezione eteronoma contro gli abusi della successione dei contratti. Alla luce della sentenza *Adeneler* della Corte di Giustizia Europea, ci si pone il problema della conformità della regolamentazione svedese con la direttiva europea n. 1999/70/CE.

Summary – *Fixed-Term-at-Will. The New Regulation of Fixed-Term Work in Sweden (Article in English)* – From July 1, 2007, Swedish employers are no longer required to provide an objective reason, such as the special nature of the work or a temporary peak in their business, when they hire someone on a fixed-term contract rather than on a contract for an indefinite term. The long list of different types of fixed-term contracts in the Employment Protection Act has been shortened, and a radical new type – fixed-term-at-will – has been introduced. Fixed-term-at-will marks a departure from earlier attempts to reign in fixed-term work through only allowing it when justified by some inherent characteristic of the work itself. Instead, the abuse of consecutive fixed-term contracts is to be prevented by time limits. An employee can work on fixed-term-at-will contracts for the same employer for up to two years during a five-year period. Through generous possibilities to combine fixed-term-at-will with the other remaining types of temporary contracts, substitute work and seasonal work, Sweden will have virtually no statutory protection against the abuse of successive temporary contracts. In the light of the ECJ's *Adeneler* judgment, it must therefore be questioned whether the Swedish regulation is in conformity with directive 1999/70/EC.

Interventi

Francesco Basenghi *Contratti di lavoro e recesso: considerazioni sulla contaminazione dei modelli regolativi*

Riassunto – *Contratti di lavoro e recesso: considerazioni sulla contaminazione dei modelli regolativi* – L'A. propone una analisi della disciplina del recesso in riferimento ai vari tipi di contratto di lavoro, assumendo l'istituto come chiave di volta dei sistemi di tutela del lavoratore. Tali sistemi infatti possono considerarsi effettivi solo in quanto l'uscita del datore di lavoro dal rapporto sia condizionata alla ricorrenza sostanziale di ragioni meritevoli di tutela. L'indagine riguarda, in prima istanza, il tipo contrattuale autonomo dell'agenzia, che si pone come fattispecie interstiziale, pertanto utile a leggere in vitro lo sviluppo e la consistenza dei fenomeni di ibridazione delle tutele. Con riguardo al lavoro a progetto, l'analisi dell'A. si concentra sulla regolamentazione collettiva che tende ad introdurre strumenti di segno limitativo della recedibilità del committente, nonché obblighi relativi alla formalizzazione del recesso. Opposte invece le spinte nell'ambito della subordinazione, che esprimono un abbassamento rispetto ai livelli di tutela ordinari. Quanto al lavoro intermittente, infatti, la disciplina ordinaria in tema di licenziamento sembra sterilizzata in conseguenza della previsione che esclude la titolarità dei diritti riconosciuti ai lavoratori subordinati durante il periodo di disponibilità. Previsioni di simile tenore sono contenute anche nella disciplina del lavoro ripartito. All'esito della sua analisi, l'A. conclude sottolineando la necessità di decifrare all'interno del diritto vivente i segnali della creazione di una sorta di continuum nel quale il gradiente della tutela viene dislocato al di là della stretta qualificazione ontologica del rapporto.

Summary – *Employment contracts and dismissals: reflections on the reciprocal influence of regulatory models (Article in Italian)* – The author proposes an analysis of the regulation of dismissals with regard to the various types of employment contract, identifying this as a critical aspect of employment protection. This protection can be considered to be effective only in so far as the termination of the employment contract on the part of the employer is offset by justifiable employment protection measures. The paper focuses first of all on employment contracts concluded by employment agencies, acting as labour intermediaries, as a useful way of examining the hybrid nature of certain forms of employment protection. With regard to project work, the analysis focuses on collective regulation which tends to introduce measures to limit the freedom to terminate the contract on the part of the enterprise, as well as formal obligations relating to termination. It is argued that there is an opposite trend in the area of salaried employment, with a general lowering of the level of employment protection. With regard to on-call or zero-hours contracts, the standard provisions on dismissals would appear not to apply since the workers is not entitled to employment protection during periods when no work is carried out. Similar provisions also apply in the case of job sharing or lavoro ripartito. In concluding the analysis the author underlines the need to identify in the application of the legal provisions the emergence of a kind of continuum, in which the various levels of employment protection may be placed on a cline, regardless of the specific type of employment contract.

Giuliana Vanacore *Lavoro penitenziario e diritti del detenuto*

Riassunto – *Lavoro penitenziario e diritti del detenuto* – Dopo una breve premessa, dove rammenta che la dottrina giuslavorista ha affrontato il tema oggetto di analisi solo a partire dagli anni Settanta, l'A. delinea il quadro storico, politico ed economico che condusse alla moderna affermazione del lavoro penitenziario in forma sistematica. Esaminato l'evolversi della concezione del lavoro penitenziario in Italia dal primo provvedimento del 1862 fino alla c.d. Legge Smuraglia del 2000, l'A. prosegue presentando una tassonomia del lavoro carcerario, inframurario e extramurario con particolare riferimento alla ammissione al lavoro all'esterno del carcere. Altra questione affrontata dall'A. riguarda l'alternativa se il lavoro in carcere, come disciplinato, debba essere considerato «diritto» oppure «obbligo» del detenuto per soffermarsi poi, sulle differenze tra condannati ed imputati in rapporto all'incidenza, nelle rispettive sfere personali, degli elementi del trattamento rieducativo. In merito all'attività da svolgere, l'A. verifica quali profili dello statuto giuridico del lavoro possano essere riconosciuti al lavoratore detenuto, nel lavoro inframurario e in quello extramurario, con un approfondimento sui diritti sindacali applicabili ai lavoratori ristretti (in particolare diritto di associazione e di sciopero), sui profili legati al trattamento retributivo e al diritto alle ferie per il detenuto che lavori alle dipendenze dell'amministrazione carceraria (con particolare riguardo alle indicazioni provenienti dalla Corte costituzionale), per affrontare, in conclusione, il tema della cessazione del rapporto di lavoro.

Summary – *Work in prisons and the rights of detainees (Article in Italian)* – Following a brief introduction, in which the author notes that labour law scholars first turned their attention to this research topic in the 1970s, this paper provides a survey of the historical, political and economic framework leading to the introduction of systematic work regimes in the prison system. Having examined the development of the concept of prison labour in Italy from the first provisions in 1862 to the Smuraglia Act of 2000, the author presents a taxonomy of prison work, both in the prison and in the community, with particular reference to granting detainees the right to work in the community. The author also discusses whether work in the prison system should be considered an entitlement or an obligation on the part of the detainee. The author then analyses the difference between those who have been sentenced to a period of imprisonment and prisoners on remand, examining the significance of rehabilitation programmes for the two groups. With regard to the work to be carried out, the author then considers which the rights and duties laid down by labour law should apply to detainees, concerning work in the prison and in the community, with a focus on trade union rights applicable to workers in prison (in particular, the right of association and the right to strike). The author also discusses remuneration and the right to annual leave for prisoners employed by the prison administration (with particular reference to case law rulings handed down by the Constitutional Court), and finally examines issues relating to termination of employment.

Relazioni industriali e risorse umane

Rebecca Gumbrell-McCormick *Le relazioni industriali internazionali: attori e regole*

Riassunto – *Le relazioni industriali internazionali: attori e regole* – L'A. critica l'applicazione, al sistema internazionale di relazioni industriali, dei concetti ed approcci teorici originariamente sviluppati a livello nazionale e ne offre un'istantanea, individuando le sue caratteristiche peculiari, gli attori e le loro relazioni reciproche, la struttura ed il suo ambito regolatorio. Quanto agli attori sono analizzati gli interessi – economici, politici, istituzionali – che possono portare allo sviluppo di un sindacalismo internazionale e i possibili fattori di effettività: la coesione interna delle organizzazioni sulla base di ideologia ed obiettivi condivisi, l'autolegittimazione e la legittimazione dall'esterno del movimento sindacale internazione, l'accesso a strumenti appropriati di azione. Quanto invece alle regole, l'A. descrive i tre meccanismi che insieme danno forma, o almeno influenzano, le operazioni dell'economia internazionale con riferimento alle relazioni industriali. Con riguardo al primo, il diritto internazionale, l'A. circoscrive la sua analisi ad alcune Convenzioni OIL, considerate le più significative e sottolinea il ruolo preminente della UE nella produzione di norme di lavoro sovranazionale. Inoltre, le Convenzioni OIL hanno spesso costituito la base anche per lo sviluppo degli altri due meccanismi di rilievo: le forme volontarie di regolazione, come i codici di condotta aziendale, e i diversi accordi-quadro stipulati a livello internazionale. All'esito della sua analisi, l'A. conclude sostenendo che il futuro delle relazioni industriali internazionali richiede ulteriori sviluppi della ricerca e delle analisi interdisciplinari in questo campo, un'accresciuta familiarità con la diversità linguistica della letteratura esistente, un'indagine più sofisticata dei modi di governance della globalizzazione.

Summary – *International Actors and International Regulation (Article in English)* – This paper takes a critical view of the application of concepts and approaches originally developed at national level to the

international industrial relations system, providing an overview of this system, identifying its characteristics, the actors and their relations, and the structure and scope of application of the rules. With regard to the actors, the paper analyses the economic, political and institutional interests that can lead to the development of international trade unionism and the factors that may increase its effectiveness: the internal cohesion of rank-and-file organisations on the basis of shared objectives, the internal and external legitimation of the international trade union movement, and access to appropriate forms of action. With regard to regulation, the author outlines the three mechanisms that together influence the workings of the international economy, with regard to industrial relations. Concerning the first of these, international law, the author examines certain ILO Conventions, considered to be the most significant, and underlines the key role of the EU in the production of supranational labour norms. Moreover, the ILO Conventions are seen as providing the basis for the development of two further types of measures: voluntary regulatory mechanisms, such as company codes of conduct, and various framework agreements concluded at international level. In concluding the analysis, the author argues that the future of international industrial relations requires further research and interdisciplinary analysis, greater familiarity with the linguistic diversity of the existing literature, and a more sophisticated enquiry into the modes of governance of globalisation.