

GUIDA AL LAVORO



Concorrenza, lavoro, diritti: fare sintesi è un'impresa

Convegno nazionale Avvocati giuslavoristi italiani - Torino, 14-16 settembre 2017

Corrado Guarnieri
 Presidente sezione Piemonte
 e Valle d'Aosta di Agi

A Torino, laboratorio di diritto del lavoro e banco di prova delle relazioni industriali

Nel giugno 2016, a chiusura del Convegno nazionale di Perugia, il Comitato esecutivo nazionale di Agi - Avvocati giuslavoristi italiani ha individuato Torino quale sede del Convegno 2017.

Ritengo che la scelta non abbia solo voluto premiare una delle sezioni regionali della nostra associazione che per prime si costituirono, aderendo al progetto, dell'ormai lontano 2002, di riunire gli avvocati italiani specializzati in Diritto del Lavoro. Penso certamente che il contributo dato alla vita associativa dalla sezione piemontese e valdostana che ho l'onore di presiedere abbia avuto un ruolo per l'assegnazione del convegno alla nostra città. Ma, ancora una volta, non decisivo.

Sono invece risultati determinanti per la scelta di Torino, da un lato il suo storico ruolo di laboratorio del diritto del lavoro e banco di prova delle relazioni industriali; dall'altro la circostanza che qui, nell'ormai lontano 1964, è stato fondato dall'Organizzazione internazionale del lavoro il Centro internazionale di formazione, tuttora operante.

Il comune interesse per i temi del diritto del lavoro ha fatto consolidare un'apprezzata collaborazione fra la nostra associazione e Giuseppe Casale, il direttore della *Turin School of Development* che presso il centro ha sede, al cui interessamento dobbiamo l'opportunità di utilizzare il Campus quale sede del convegno. Al prestigioso Comitato scientifico di Agi, che con

Prendendo le mosse dalla riflessione sulla situazione attuale si andrà alla ricerca del futuro del lavoro (e dei correlati diritti) e della possibilità di definire un pilastro europeo dei diritti sociali, tema al quale non sono estranee le problematiche connesse con la mobilità dei lavoratori

impegno ha operato in perfetta sintonia con il Comitato organizzatore, si deve la stimolante scelta dei temi, tanto del convegno quanto delle relazioni e dei workshop.

Dopo la prima giornata dedicata a guardare dentro le mura domestiche, concentrati sui temi della concorrenza, non solo fra imprese ma anche fra lavoratori, e dei fenomeni ad essa connessi, lo sguardo si rivolgerà all'Europa, con il contributo di relatori di assoluto prestigio internazionale.

Prendendo le mosse dalla riflessione sulla situazione attuale si andrà alla ricerca del futuro del lavoro (e dei correlati diritti) e della possibilità di definire un pilastro europeo dei diritti sociali, tema al quale non sono estranee le problematiche connesse con la mobilità dei lavoratori.

L'obiettivo è che il Convegno 2017 non sia solo l'annuale momento di confronto fra gli specialisti della materia, ma riesca anche ad attirare l'attenzione di coloro che, con professionalità diverse, devono comunque misurarsi con le problematiche e le prospettive oggetto di esame.

L'augurio è di vedere una partecipazione numerosa al convegno; la certezza è di poter offrire un'assise di assoluta qualità. ►

Aldo BottiniPresidente di Agi - Avvocati
giuslavoristi italiani

Il diritto del lavoro è sempre più vasto e torna in cima all'agenda politica Ue

Il diritto del lavoro come mediatore della concorrenza tra quanti operano sul mercato dell'occupazione. Il tema del convegno nazionale 2017 degli Avvocati giuslavoristi italiani si è tradotto in un titolo-slogan per suscitare attenzione e curiosità: «Concorrenza, lavoro, diritti: fare sintesi è un'impresa», che sul filo dell'ironia cerca anche di cogliere la fatica di un settore del diritto sul quale si scaricano sempre più numerose (e spesso improprie) aspettative e ambizioni. Dalla formazione al collegamento con il sistema scolastico; dalla costruzione di un nuovo *welfare* al sostegno all'occupazione, e al raccordo con il sistema previdenziale e la crescente platea dei pensionati.

Già lo scorso anno, a Perugia, ci eravamo cimentati con «Le nuove frontiere del lavoro», alludendo non solo al superamento della dimensione nazionale del mercato dell'occupazione, ma anche alla rivoluzione che investe il nostro stesso "mestiere" di avvocati, e di avvocati giuslavoristi, sempre meno orientato al contenzioso giudiziale e chiamato alla consulenza, alla prevenzione e alla conciliazione, attraverso la formazione continua e la specializzazione. Scelta, quella della specializzazione, che 15 anni fa rappresentò la ragione costitutiva di Agi - Avvocati giuslavoristi italiani (nella contrarietà delle istituzioni forensi e tra il diffuso scetticismo della categoria) e oggi è un risultato conseguito anche sul piano normativo, benché tuttora inattuato.

Come sempre il piatto forte del convegno nazionale dei giuslavoristi è rappresentato dalle relazioni scientifiche di due soci autorevoli nella professione ed eccellenti nell'accademia, quest'anno affidate a Paolo Tosi per i profili collettivi del rapporto fra diritto del lavoro e concorrenza; e a Patrizia Tullini per i profili individuali. Grazie alle sintesi anticipate in questo inserto - per il quale sono grato al Gruppo 24

Un settore che suscita sempre più numerose aspettative e ambizioni, e nel quale la sensibilità per i diritti dei lavoratori coesiste con la preoccupazione che un'impresa non competitiva pregiudichi anche le prospettive occupazionali

Ore e alla redazione di *Guida al lavoro* - è possibile cogliere l'ampiezza e la complementarità dei due interventi; e anche alcuni punti di contrapposizione nell'analisi e nel giudizio sul lavoro e i diritti, sui comportamenti e le funzioni del sindacato. Complementarità e divisioni che caratterizzano il giuslavorismo e convivono anche in Agi - il cui comune denominatore è la competenza, non la visione - nella quale la sensibilità per i diritti dei lavoratori (e il timore che la recente legislazione contribuisca al loro smantellamento, anziché al loro puntellamento) coesiste con la preoccupazione che un'impresa non competitiva sui mercati, anche su quello del lavoro, pregiudichi non solo la propria libertà economica ma anche le prospettive occupazionali.

Le attese di tutti guardano al nuovo modello di contrattazione che, prendendo spunto dal recente rinnovo del contratto dei metalmeccanici, sarà discusso ad altissimo livello con esponenti sindacali e delle imprese. Una serie di workshop affronterà poi uno per uno i temi più caldi del diritto del lavoro oggi. E infine si guarderà al futuro, sporgendosi oltre i confini dell'Italia per capire meglio quanto il nascente "pilastro europeo dei diritti sociali" sia tanto ambizioso quanto inarrivabile; o sia invece la prima tappa per riprendere il cammino interrotto delle politiche europee di convergenza: tema attualissimo, riportato in cima all'agenda politica europea dal presidente francese Macron, in missione a fine agosto nelle capitali dell'Europa centrale e orientale proprio per discutere di "distacchi transnazionali" e dumping sociale, in vista del Consiglio europeo di ottobre sulla riforma delle regole in materia di lavoro nell'Unione. ●

Paolo Tosi*Professore emerito di Diritto del lavoro
all'Università di Torino*

La fatica del sindacato e del legislatore a muoversi sul terreno della competitività

Il titolo del convegno nazionale dei giuslavoristi italiani, “Concorrenza, lavoro, diritti. Fare sintesi è un’impresa”, rappresenta efficacemente il bivio cui si trova di fronte il sindacato, per tradizione paladino dei diritti dei lavoratori contro le leggi del libero mercato, costretto a trasformarsi in demiurgo della competitività intesa come capacità dell’impresa (e del sistema produttivo nel suo complesso) di concorrere nel mercato aperto europeo e mondiale.

È la globalizzazione a disegnare l’ultimo tratto della parabola evolutiva delle nostre relazioni collettive.

Il mutamento è drastico, specie se confrontato con il ritmo lento dei processi autoregolamentativi dell’ordinamento intersindacale.

Valga a riprova la reazione entropica suscitata dal noto caso Fiat, quando l’imposizione delle ragioni dell’economia ha determinato non il fallimento delle trattative contrattuali aziendali e nazionali, ma la spaccatura del fronte sindacale stesso.

Il nuovo modello contrattuale

A valle della ricomposizione, avviatasi più di un quinquennio fa con l’Accordo interconfederale 28 giugno 2011, poi completata con l’Accordo interconfederale 10 gennaio 2014 (cd. Testo unico sulla rappresentanza sindacale), il sistema contrattuale resta di difficile decifrazione, specie per chi non vuole cedere alle tentazioni di più facili letture ideologiche.

Confermando la sua resistenza all’intervento legislativo, quel sistema ha già in qualche modo risposto alla domanda di competitività proveniente dal mondo imprenditoriale, accedendo all’idea della riforma del modello contrattuale, accettando la misurazione della rappresentatività delle associazioni sindacali nazionali, riconoscendo il criterio maggioritario (og-

Confermando la sua resistenza all’intervento legislativo, il sistema contrattuale ha già in qualche modo risposto alla domanda di competitività proveniente dal mondo imprenditoriale riconoscendo il criterio maggioritario e l’inevitabile decentramento contrattuale

getto di antichi ostracismi) e l’inevitabilità del decentramento contrattuale (contratti aziendali in deroga).

«Non sono più immaginabili schemi rigidi e immutabili nel tempo», ribadisce il Documento sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil il 14 gennaio 2016 (punto 1) «fermo restando un modello contrattuale articolato su due livelli. L’esperienza di questi anni suggerisce piuttosto un plafond generale di regole basilari, sulle quali poter innestare in modo flessibile gli adeguamenti/aggiornamenti necessari. Non esiste un modello figlio della crisi, ma la definizione di regole figlie di un’attenta lettura delle diverse necessità dell’attuale sistema di impresa e della diversa composizione professionale del lavoro».

Settore pubblico a parte (indubbiamente più coeso grazie alle ripetute iniezioni di “rilegificazione”, di cui l’ultima reca la data del 25 maggio 2017), quello stesso sistema continua però a scontare la debolezza degli strumenti utilizzati, in particolare l’intrasmissibilità dei vincoli stabiliti dagli accordi interconfederali ai soggetti della contrattazione collettiva nazionale (e decentrata), ciò che significa, per le “regole” di novella introduzione, la necessità di trascorrere un più o meno lungo periodo di decantazione in attesa di una coerente (ma sempre futura) applicazione.

Periodo, tra l’altro, durante il quale molte cose possono cambiare, come è successo ad esempio con il Cnel, investito dal Testo unico del compito di quantificazione dei dati sulla rappresentatività e oggi, seppur sopravvissuto alla bufera referendaria, ritenuto inidoneo alla collaborazione con l’Inps.

L'Inps «pesa» la rappresentanza ma ...

Il 4 luglio scorso, tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, è stato stipulato un «Accordo di modifiche al Tu rappresentanza 10 gennaio 2014», che ha trasferito all'Inps «le funzioni attribuite al Cnel in ordine alla raccolta del dato elettorale e alla sua ponderazione con il dato associativo» nonché istituito un «Comitato di gestione», le cui funzioni dovranno essere disciplinate con regolamento predisposto dalle parti firmatarie del menzionato Testo unico.

Spetta a tale Comitato, di peculiare composizione triangolare (un rappresentante del ministero del Lavoro che è anche presidente, due di Confindustria, e poi «tutte le ooss che raggiungano la soglia del 5% di rappresentanza sulla base dell'ultimo dato della rappresentanza certificato»), proclamare il risultato annuale della misurazione e certificazione della rappresentanza «per ogni singolo contratto nazionale censito».

Ottimisticamente, si potrebbe essere indotti a pensare che lo scioglimento del nodo della «misurazione» della rappresentatività dei sindacati nazionali sia in grado di innescare un processo spontaneo di coordinamento, se non altro, tra i molteplici criteri selettivi utilizzati con differenti finalità: l'accesso ai diritti sindacali di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori (ai sensi dell'art. 19, come modificato dalla Corte Costituzionale sentenza n. 231/2013); l'accesso alle trattative nazionali (come regolato dal Testo unico, parte III) e lo svolgimento (per devoluzione) di funzioni integrative/derogatorie delle disposizioni legali (ai sensi dell'articolo 51 del d. lgs. n. 81/2015, che ne investe in esclusiva il sindacato comparativamente più rappresentativo, per di più parificando la contrattazione nazionale e quella decentrata).

Anche sul versante della regolamentazione del diritto di sciopero nel settore dei trasporti, la misurazione della rappresentatività sindacale (seppur sulla base del solo criterio associativo, come per ora previsto dal ddl 1286/S, a firma Sacconi) appare funzionale alla limitazione del diritto di proclamazione ai soli sindacati che superino una determinata soglia (il 50% della categoria di riferimento nei ddl Sacconi e Ichino, quest'ultimo 2006/S, in esame congiunto al Senato da parte delle commissioni riunite Affari costituzionali e Lavoro) o, in mancanza, che abbiano attivato un referendum preventivo, con esito positivo, tra i lavoratori interessati.

... il conflitto intersindacale «pesa» di più

La sensazione diffusa è tuttavia quella che la riforma non riesca a partire, che il problema di fondo resti il conflitto intersindacale e soprattutto l'incapacità del sindacato di comunicare con le aziende trovando i giusti interlocutori, complice la frammentazione dello stesso versante datoriale, assai poco contrastata e per qualcuno anzi favorita dal fenomeno dell'impresa di rete (nonostante si tratti di un fenomeno comunemente ritenuto aggregativo).

Alle difficoltà interne si sommano poi quelle del rapporto tra ordinamento intersindacale e ordinamento generale, una «cerniera» di cui continuano a restare sfuggenti gli addentellati: basti pensare alle incertezze generate dall'applicazione a dir poco disuguale dell'art. 2070 cod. civ. sul piano dell'individuazione del minimo a fini contributivi, pur a seguito del (pacifico) affrancamento dal concetto ontologico di «categoria», oltre che alle ricorrenti questioni di efficacia soggettiva generalizzata dei contratti collettivi che, nei momenti di rottura dell'unità sindacale, si ripropongono a prescindere dal livello (nazionale o aziendale) coinvolto, per trovare infine soluzioni le più diversificate sulla scrivania dei giudici.

Altrettanto controverso resta l'istituto della consultazione referendaria prevista dallo stesso Testo unico (a livello sia nazionale sia aziendale, se il soggetto stipulante è la Rsa) quale strumento (spurio) di validazione degli accordi collettivi raggiunti con l'appoggio della maggioranza (50%+1 della rappresentanza per il nazionale o maggioranza delle deleghe conferite dai lavoratori per l'aziendale) ma nel dissenso di alcune sigle sindacali. Tale istituto, per quanto essenzialmente caratterizzato da una ratio compensatoria del criterio maggioritario appena introdotto, indebolisce tuttavia la capacità negoziale del sindacato, esponendolo a ripercussioni negative sul piano del rapporto tra l'autonomia collettiva e le manifestazioni individuali delle volontà dei lavoratori (come recentemente testimoniato dalla vicenda Alitalia).

Il legislatore si astiene...

Un'autentica razionalizzazione del sistema pare insomma ancora lontana e in ogni caso tecnicamente così delicata, da non essere facilmente attuabile con un intervento legislativo (anche se solo di «supporto» alle soluzioni già elaborate sul terreno dell'autonomia). Ne sono prova la sterilità e la contraddittorietà

delle opzioni ricostruttive prospettate dai disegni di legge finora circolanti.

Contrastanti sono altresì i segnali che provengono dal fronte legislativo: dopo l'incursione operata nell'ormai lontano agosto 2011 con l'art. 8 del d.l. n. 138 (convertito con legge n. 148/2011) a favore della contrattazione collettiva aziendale, il legislatore (si ripete: settore pubblico a parte) pare essersi richiuso nel suo tradizionale astensionismo, limitandosi da un lato ad unificare il criterio selettivo dei soggetti destinatari delle disposizioni legali di rinvio (cfr. il già richiamato art. 51 del d. lgs. n. 81/2015, che ha generalizzato il riferimento al sindacato comparativamente più rappresentativo) e occupandosi dall'altro quasi esclusivamente della disciplina del rapporto di lavoro (subordinato, parasubordinato, autonomo e, da giugno 2017, anche occasionale, in sostituzione delle abrogate fattispecie vuoi dei *voucher* vuoi del lavoro autonomo occasionale in senso stretto).

Il silenzio del legislatore, interrotto di quando in quando dai provvedimenti di defiscalizzazione/decontribuzione della retribuzione di produttività (cfr. da ultimo la legge n. 208/2015, art. 1, commi da 182 a 191, attuati con Dm 25 marzo 2016), è altresì nuovamente calato sulla contrastata ma già dimenticata previsione del "salario minimo" contenuta nella legge delega n. 183/2014 che, tra l'altro, riguarda «i settori non regolati da contratti collettivi», pur se richiede la «previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» (art. 1, comma 7, lett. g). Difficile invero valutare se si tratta di fiducia verso la spontanea ri-

composizione degli equilibri interni del sistema contrattuale o di disinteresse verso dinamiche che finora hanno sempre trovato sbocchi, anche soddisfacenti, sul piano della Costituzione "materiale".

... e la giurisprudenza continua a creare

La giurisprudenza, dal canto suo, continua a dare dimostrazione di volersi muovere in autonomia, talora senza preoccuparsi della coerenza del sistema. Quella vis creativa che le ha consentito di elaborare parti fondamentali del diritto sindacale italiano trascende oggi, sempre più spesso, in operazioni ermeneutiche decontestualizzate e/o applicazioni forzate delle clausole degli accordi sindacali. Basti menzionare la recente sentenza delle Sezioni Unite della Cassazione (n. 13978/2017) la quale, pur a fronte di una disposizione che «fa salvo» il diritto di indire l'assemblea per tre delle dieci ore annue retribuite «alle associazioni sindacali stipulanti il ccnl applicato nell'unità produttiva» - dunque le associazioni esterne all'azienda - legge la clausola come se quelle tre ore fossero attribuite «alle componenti delle Rsu» espresse dalle organizzazioni sindacali dotate di rappresentatività ai sensi dell'art. 19 St. lav.

Viene così negato ai sindacati territoriali il potere di consultare direttamente i lavoratori; potere che il Testo unico ha voluto conservare, tanto più a fronte del superamento del "terzo riservato" ai sindacati stipulanti il contratto collettivo applicato in azienda. Ne risultano favorite le spinte centrifughe già sollecitate da un sistema che vede in difficoltà la regia su base nazionale. ●

Patrizia Tullini

Ordinario di Diritto del lavoro
all'Università di Bologna

In nome delle libertà d'impresa, concorrenza e dumping sociale cancellano i diritti

Si è sempre riflettuto poco sulla funzione di regolatore della concorrenza svolta dal diritto del lavoro, intesa come capacità di contrastare la competizione al ribasso tra i lavoratori

nell'accesso al mercato del lavoro; e quella tra imprese fondata sulle condizioni e sul costo del lavoro. Il contrasto dei fenomeni distorsivi della concorrenza e del dumping sociale è stato evidente alle origini della disciplina, ma poi s'è perso di vista e la cultura giuslavorista s'è concentrata soprattutto sulla funzione protettiva e di riequilibrio di potere nell'ambito della relazione individuale e collettiva di lavoro.

In questo modo sono sfuggite, o forse sono state sottovalutate, alcune fasi essenziali della storia recente. Durante gli anni che hanno segnato il passaggio di secolo, caratterizzati dai processi di de-regolamentazione e flessibilizzazione della disciplina, è rimasto in ombra l'allentamento della capacità anti-concorrenziale del diritto del lavoro. Ciò che veniva rimesso in causa non era solo il quantum della protezione (cioè, la quantità di tutela inderogabile che veniva sottratta ai lavoratori) ma, più a fondo, entrava in crisi l'emancipazione dell'intera disciplina lavoristica dalle regole generali del mercato, e dunque la sua vocazione anti-concorrenziale.

Politiche europee senza convergenza

L'allentamento del paradigma anti-dumping è andato di pari passo con la globalizzazione economica e con le politiche liberiste dell'Unione europea, che hanno incentivato l'integrazione nel mercato unico attraverso l'affermazione delle libertà economiche e della concorrenza tra individui, tra imprese e tra ordinamenti giuridici. Non si tratta di esibire un anti-europeismo astratto o di maniera, ma convince la tesi (diffusa tra gli stessi europeisti) secondo cui le re-

Al fine di contrastare il dumping sociale e le strategie competitive al ribasso, tuttora utilizzate da alcuni Paesi membri con effetti depressivi generalizzati della protezione dei lavoratori, nel mercato interno e nei mercati nazionali, è necessario puntare su un "diritto del lavoro europeo"

gole europee - che dovevano essere strumenti di convergenza - sono diventate invece un veicolo della de-costruzione dei diritti nazionali, senza offrire come alternativa un autentico "diritto del lavoro europeo".

Il ruolo giocato dall'Unione è innegabile: la concorrenza sociale è resa possibile (e, qualcuno dice, incoraggiata) da un'armonizzazione imperfetta che lascia sopravvivere differenze rilevanti tra le discipline nazionali del lavoro.

Al contempo, nel dirimere i conflitti economici con elementi sovranazionali, è aumentata l'ingerenza negli ordinamenti dei singoli Paesi membri, con l'obiettivo di assicurare l'intangibilità delle libertà d'impresa. Le maggiori critiche si appuntano sull'attività interpretativa, sempre più rilevante, svolta dalla Corte di giustizia e, in particolare, sull'indirizzo che ha attribuito alle libertà economiche del Trattato - di stabilimento (art. 49 Tfeue) e di prestazione dei servizi (art. 56 Tfeue) - una tendenziale efficacia orizzontale nei rapporti inter-privati, con una serie di ricadute fortemente impegnative per i sistemi nazionali del lavoro.

Un terreno di conflitto molto acceso tra la disciplina lavoristica e il diritto europeo riguarda la compatibilità delle clausole sociali negli appalti pubblici e la tutela dei lavoratori nel distacco transnazionale, in base alla dir. 2014/24/UE recepita dal d. lgs. n. 50/2016 (nuovo Codice dei contratti pubblici) e alla dir. 2014/67/UE (cd. direttiva di *enforcement* della precedente dir. 96/71/CE) attuata dal D.lgs. n. 136/2016.

Lo strabismo della Corte di giustizia

I Trattati dell'Unione vietano agli Stati membri di adottare «restrizioni» che ostacolano la libera prestazione di servizi nel loro territorio e, tra queste, rientrano - secondo l'interpretazione della Corte di giustizia - anche le condizioni di lavoro più favorevoli rispetto a quelle applicate ai lavoratori nei loro Paesi d'origine. Occorre allora stabilire quale sia lo standard di tutela necessaria, oltre il quale le clausole sociali introdotte a livello nazionale si trasformano in "restrizioni" e in dispositivi protezionistici verso le imprese straniere. Al riguardo il dibattito domestico registra con la precisione d'un sismografo le minime oscillazioni della Corte di giustizia, complessivamente poco propensa ad ammettere la compatibilità con il diritto europeo: tanto delle clausole sociali cd. di prima generazione, relative alla garanzia retributiva; quanto di quelle di seconda generazione, finalizzate alla continuità occupazionale nel cambio appalto.

Esiste tuttavia un ampio consenso sul fatto che il settore pubblico debba farsi carico di finalità di carattere sociale e non si può negare che anche le direttive europee pongano in primo piano una serie di obiettivi che vanno oltre la matrice della concorrenza. Ma il ruolo delle clausole sociali diventa ancora più significativo nell'arena economica privata, dove non è direttamente invocabile un pubblico interesse: negli appalti privati nazionali o eseguiti in Italia da imprese straniere.

Un altro ambito di potenziale concorrenza tra i lavoratori riguarda l'utilizzo dei criteri di scelta nelle procedure di crisi, nei licenziamenti collettivi e nei licenziamenti individuali per motivi oggettivi (cd. economici). Si tratta d'un ambito sempre più esposto alla competizione individuale, nella misura in cui arretra il controllo del giudice sui presupposti sostanziali delle decisioni imprenditoriali e si attenuano le garanzie legislative in materia di licenziamento illegittimo (cfr. spec. art. 10 d. lgs. 23/2015). Nella giurisprudenza nazionale si registrano opzioni interpretative divergenti, che possono condurre a risultati processuali anche molto differenti.

Carta di Nizza, ultima chance

Una mappatura, sebbene sommaria e incompleta, dei fenomeni distorsivi della concorrenza induce ad interrogarsi sulle contromisure che il diritto del lavoro può approntare. La principale difficoltà rimane quella di stabilire il livello minimo di tutela dei lavoratori

che dev'essere assolutamente garantito, oltre il quale - dal punto di vista del diritto europeo - la competizione tra gli individui e tra le imprese si considera un fatto fisiologico e accettabile.

È un livello di civiltà del lavoro, che assume un valore politico piuttosto che tecnico-giuridico. Ed essenzialmente politica, appunto, è la risposta che chiama in causa i diritti sociali fondamentali della Carta di Nizza che, secondo un'ampia condivisione di idee, dovrebbero costituire il nucleo intangibile della disciplina lavoristica. Infatti il consenso è amplissimo in linea di principio, mentre esiste un notevole contrasto sulla composizione del catalogo dei diritti sociali fondamentali e sul loro contenuto giuridico. La questione s'è manifestata emblematicamente con le recenti riforme della normativa sui licenziamenti: ci si è chiesti se il rimedio di tipo economico-indennitario stabilito dal legislatore per i licenziamenti ingiustificati soddisfi o meno lo standard di protezione sancito dalla Carta di Nizza. Le risposte sono state tutt'altro che univoche.

Il Pilastro dei diritti sociali

Un tentativo di definire il livello di tutela inviolabile del lavoro è stato compiuto dal "Pilastro dei diritti sociali" sollecitato dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2017 e adottato dalla Raccomandazione della Commissione europea del 26 aprile scorso: il documento definisce un nucleo di diritti fondamentali azionabili dai lavoratori a prescindere dal tipo di rapporto contrattuale stipulato con l'impresa (è un'idea che richiama alla mente il nostro progetto dello "Statuto dei lavori" e il dibattito di fine secolo sul riordino della disciplina secondo criteri progressivi di tutela).

Forse possiamo prendere sul serio il rilancio della politica sociale europea annunciato dall'adozione del "Pilastro", ma occorre fare chiarezza sulle competenze legislative dell'Unione: attualmente l'art. 153, par. 2, Tfeue stabilisce in modo troppo fumoso i confini dell'intervento regolativo in campo sociale e del lavoro. Solo evitando di confondere l'obiettivo del mercato comune con le politiche del mercato in senso stretto, si può puntare su un "diritto del lavoro europeo" capace di contrastare il dumping sociale e le strategie competitive al ribasso, tuttora utilizzate da alcuni Paesi membri con effetti depressivi generalizzati della protezione dei lavoratori, nel mercato interno e nei mercati nazionali. ●

Giuseppe Casale

Direttore aggiunto Itc Ilo
Segretario generale Isssl

Ilo verso il centenario, con l'Unione elabora la nuova Agenda sociale per l'Europa

Durante il primo secolo dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Ilo), il mondo è stato caratterizzato da importanti trasformazioni sociali e politiche. Le forme di lavoro non standard e i radicali cambiamenti tecnologici hanno ridisegnato il modo di lavorare e posto nuove sfide per i lavoratori e i datori di lavoro. Per meglio comprendere e per rispondere efficacemente a queste nuove sfide, l'Ilo ha lanciato l'iniziativa dedicata al «futuro del lavoro», che propone un piano di riflessione articolato in quattro «conversazioni sul centenario», ognuna delle quali dedicata a un tema rilevante: Lavoro e società; Lavoro dignitoso per tutti; L'organizzazione del lavoro e della produzione; La *governance* del lavoro. Il culmine dell'iniziativa sarà la Conferenza internazionale del lavoro del giugno 2019, con la adozione di una Dichiarazione Centenaria.

Quattro "riflessioni" e venti principi

Nello stesso spirito, seppure delimitata al solo ambito dell'Unione europea, è la raccomandazione denominata "Pilastro europeo per i diritti sociali", adottata dalla Commissione il 26 aprile 2017. Questo "pacchetto" definisce venti principi e diritti fondamentali articolati in tre categorie: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; condizioni di lavoro equo; protezione e inclusione sociali. Il nuovo Pilastro sociale europeo mira a rendere più visibili, e comprensibili, principi e diritti che già figurano in disposizioni vincolanti del diritto dell'Unione ovvero: Istruzione, formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita; Parità di genere; Pari opportunità; Sostegno attivo all'occupazione; Occupazione sicura e adattabile; Stipendi; Informazioni sulle condizioni di lavoro e protezione in caso di licenziamenti; Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori; Equilibrio tra

L'anno 2019 segnerà il centenario della fondazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Ilo). Al fine di rispondere alle nuove sfide del mondo del lavoro l'Ilo propone quattro conversazioni sul centenario e la Conferenza internazionale del lavoro

lavoro e vita; Ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato; Assistenza ai bambini; Protezione sociale; Benefici per la disoccupazione; Reddito minimo; Redditi da vecchiaia e pensioni; Assistenza sanitaria; Inclusione di persone con disabilità; Cure a lungo termine; Alloggi e assistenza per i senzatetto; Accesso ai servizi essenziali. Ovviamente, saranno necessarie iniziative legislative affinché alcuni principi e diritti compresi nel Pilastro divengano effettivi. Ove necessario, la legislazione vigente dell'Ue sarà aggiornata, integrata e applicata più efficacemente. Sin da ora la Commissione affianca al Pilastro europeo dei diritti sociali una serie d'iniziative, legislative e non, concernenti ad esempio: l'equilibrio tra attività professionale e vita privata di genitori e prestatori di assistenza; l'informazione dei lavoratori; l'accesso alla protezione sociale e l'orario di lavoro. Oltre che una parte legislativa, il Pacchetto lancia anche due consultazioni delle parti sociali: una sull'ammodernamento delle regole dei contratti di lavoro; un'altra sull'accesso alla protezione sociale per la definizione di nuove regole in materia. L'Ilo e la Ue sono strettamente legate nel mettere in pratica l'agenda sociale del futuro. Alle trasformazioni in corso nel mondo del lavoro devono, allo stesso modo, fare seguito le risposte politiche. Comprendere le fonti e le implicazioni di questo cambiamento, così come riflettere e adattare le leggi, le politiche e le istituzioni che in questo momento governano i mercati del lavoro nazionali e internazionali, è essenziale per garantire che i risultati di questo cambiamento siano positivi. ●

Vecchi e nuovi mestieri, contratti e politiche attive sotto la lente d'ingrandimento

Il pomeriggio di venerdì 15 settembre 2017 i 600 partecipanti al convegno Agi si suddivideranno in dieci workshop dedicati ai temi più attuali del diritto del lavoro e della contrattazione.

I lavori si svolgeranno in due sessioni, ciascuna con cinque workshop in contemporanea.

Ciascuno potrà scegliere di partecipare a due tra i

Dall'impiego digitale al divieto di concorrenza e degli aiuti di Stato, dai criteri di scelta nei licenziamenti collettivi e nella cassa integrazione alle regole di utilizzo e retribuzione dei lavoratori transnazionali, le risposte di trenta esperti illumineranno la galassia del lavoro

dieci workshop proposti iscrivendosi on line all'indirizzo <http://www.convegnoagi2017.it/iscrizione-workshop/> ►

LA SCELTA DEI LAVORATORI NEI LICENZIAMENTI E NELLA CASSA INTEGRAZIONE

coordina **Federica Paternò**

discussants **Luigi Fiorillo, Rita Sanlorenzo**

La "scelta" rappresenta un punto di tensione di particolare intensità, nel quale si manifesta il tema della concorrenza tra lavoratori in relazione al diritto all'occupazione. Il workshop analizza le regole normative e giurisprudenziali che si occupano di governare la scelta, orientando l'individuazione dei lavoratori coinvolti in fenomeni espulsivi e, comunque, di sospensione dell'attività, in termini socialmente sostenibili e che tengano conto delle esigenze organizzative e tecniche dell'impresa.

L'attenzione dei relatori sarà focalizzata sui criteri di scelta nei licenziamenti collettivi, in quelli individuali per giustificato motivo oggettivo e nella cassa integrazione guadagni. I due *discussant* (un avvocato professore universitario e un magistrato della Suprema corte) esamineranno le norme che, con particolare riferimento ai licenziamenti collettivi, regolano la fattispecie; nonché le letture che ne hanno dato la dottrina e la giurisprudenza. Inoltre saranno individuati i percorsi interpretativi che, nel rispetto dei consolidati principi generali di correttezza, buona fede, non discriminazione - che fanno da sempre sfondo alle dinamiche del diritto del lavoro -, hanno permesso di fornire strumenti di guida nella scelta anche in ambiti, come quello dei licenziamenti per gmo, privi di indicazioni normative specifiche e che, pertanto, si collocano nella vasta zona grigia della discrezionalità datoriale. Senza dimenticare l'apporto "creativo" della contrattazione collettiva, su delega - esplicita e non - del legislatore, nel governo della scelta nelle situazioni di crisi aziendale, con l'individuazione di criteri condivisi e alternativi a quelli legali, primo fra tutti quello della prossimità alla pensione.

Una rapida carrellata verrà riservata alle conseguenze sanzionatorie delle violazioni dei criteri di origine legale, contrattuale o derivanti dall'elaborazione giurisprudenziale che, soprattutto per i licenziamenti individuali, ancora si muovono su un terreno incerto che alimenta non poche contraddizioni e problematiche applicative.

DIVIETO DI CONCORRENZA ALLA AZIENDA DATRICE DI LAVORO (ART. 2105 C.C.)

coordina **Gianpiero Belligoli**

discussants **Silvia D'Amario, Bruno Laudi**

Il workshop intende offrire una *discovery* il più possibile completa dell'obbligo di fedeltà cui è assoggettato il lavoratore durante il rapporto di lavoro, sia durante l'orario lavorativo che oltre; nonché a rapporto cessato, sia in presenza di un patto di non concorrenza che in linea generale.

Inoltre si cercherà di approfondire fino a che punto l'obbligo di fedeltà si compenetri con il vincolo di correttezza e buona fede, che deve caratterizzare anche il comportamento del datore durante la *locatio operarum*.

I due interventi, ciascuno introdotto dal coordinatore, approfondiranno rispettivamente, con l'ausilio di *slides*, l'obbligo di fedeltà verso e del datore di lavoro (Laudi); e il patto di non concorrenza nel rapporto di lavoro subordinato (D'Amario). In particolare, il primo tratterà i seguenti aspetti: ampiezza del contenuto dell'obbligo di fedeltà in ragione dell'autonomia contrattuale; rapporto di lavoro subordinato e ruolo della qualifica rivestita; la diversa declinazione dell'obbligo di fedeltà in ragione della tipologia del rapporto di lavoro (collaborazioni, nuovo lavoro autonomo etc.); l'obbligo di fedeltà al di fuori del rapporto di lavoro; i comportamenti penalmente rilevanti del lavoratore fuori dal rapporto di lavoro; l'obbligo di fedeltà nell'utilizzo dei social media e in relazione allo svolgimento dell'attività sindacale; il problema dell'utilizzo nel processo di informazioni aziendali e documenti, in relazione all'obbligo di fedeltà e all'esercizio del diritto di difesa; infine, l'obbligo di fedeltà del datore di lavoro. Il secondo intervento muoverà dall'inquadramento sistematico dell'art. 2125 c.c. sul patto di non concorrenza, rispetto alle previsioni costituzionali degli artt. 41 (libertà di iniziativa economica), 4 (diritto al lavoro) e 35 (tutela del lavoro); si occuperà poi della natura del patto di non concorrenza, con i limiti di oggetto, luogo e tempo; del requisito del corrispettivo e delle modalità di pagamento; del recesso unilaterale e del patto d'opzione; infine, dell'inadempimento del patto e delle relative conseguenze.

Il coordinatore tirerà le conclusioni di ciascun intervento e stimolerà i relatori e la platea su specifiche questioni, cercando di evidenziare le diverse prospettive di lettura.

INCENTIVI ASSUNZIONALI E AIUTI DI STATO

coordina **Antonella Negri**

discussants **Riccardo Diamanti, Michel Martone**

L'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea fissa quale principio generale il divieto di aiuti di Stato (o con risorse statali) sotto qualunque forma, che incidano sulla concorrenza favorendo talune imprese.

La nozione di aiuto di Stato è ampia, potendo consistere non solo in un vero e proprio finanziamento ma anche, come spesso accade in ambito lavoristico, in agevolazioni che implicino un minor costo e, dunque, un risparmio per i beneficiari (si pensi alle riduzioni contributive).

Tuttavia non tutte le agevolazioni costituiscono aiuti di Stato incompatibili con il Trattato. Non lo sono innanzitutto i cosiddetti aiuti *de minimis* (Regolamento Ue 1407/2013) ovvero quegli aiuti che non eccedano la soglia di 200mila euro (per singolo beneficiario) nell'arco di un triennio (su base mobile). L'esiguità dell'importo, in questo caso, consente di escludere che lo stesso possa incidere, falsare o anche solo minacciare di falsare la concorrenza. Possono, inoltre, non essere incompatibili gli aiuti volti a favorire l'occupazione e la formazione, e in particolare quelli che incentivano l'aumento della occupazione e la collocazione di lavoratori svantaggiati (giovani, disoccupati, disabili) come prevede il Regolamento Ue 651/2014.

In questo quadro normativo europeo si inseriscono gli incentivi alle assunzioni previsti dalla normativa italiana: l'obiettivo è quello, soprattutto nei momenti di crisi o di stagnazione, di dare una spinta all'occupazione alleggerendo, innanzitutto, il costo del lavoro. L'obiettivo è lodevole ma il rispetto delle norme comunitarie è essenziale. Perciò sia il legislatore italiano che gli enti pubblici prestano particolare attenzione al tema, perché la fruizione di una agevolazione poi ritenuta incompatibile con il Trattato comporta l'obbligo per lo Stato (o per gli enti pubblici che hanno riconosciuto il beneficio) di agire per ottenere la restituzione degli importi erogati, con notevole impatto sull'impresa che ne aveva fatto affidamento.

IL LAVORO DIGITALE

coordina **Alessandro Limatola**

discussants **Pietro Ichino, Stefano Chiusolo, Valerio De Stefano**

Il lavoro al tempo della robotica, dei big data, dell'*Industry 4.0* ha suggerito di dedicare un workshop al "lavoro digitale". Non solo un'occasione per declinare o criticare la norma, pur meritando più di una critica il testo approvato dal Parlamento (legge 22 maggio 2017, n. 81). L'esegesi della norma è attività relativamente semplice, che ciascun giuslavorista può fare autonomamente.

Ciò che si intende essenzialmente realizzare è un momento di riflessione sull'evoluzione del lavoro anche alla luce dello scenario di cambiamento tratteggiato dal *World Economic Forum* 2016 sui nuovi modelli di organizzazione dell'impresa (l'altra faccia della medaglia) che nasceranno grazie alla grande trasformazione del lavoro.

Il minimo comune denominatore è l'avvento della tecnologia, la quarta rivoluzione industriale dopo quelle del '700, '800 e '900, che comporterà di fatto la prossima ma inesorabile scomparsa della carta.

La legge 81/2017 tenta - sia pur con tanti limiti - di raccogliere la sfida tecnologica per dare una (prima?) regolamentazione al lavoro digitale, con il non dichiarato obiettivo di superare il tentativo sperimentale del telelavoro. Sarà interessante approfondire lo stravolgimento delle variabili di "tempo" e "spazio" del rapporto di lavoro, nonché capire il perimetro del lavoro "asincrono" e "remoto" che gli strumenti di comunicazione e la tecnologia oramai permettono. L'obiettivo dichiarato del legislatore è di ottenere incrementi di produttività, grazie alla regolamentazione delle nuove modalità di esecuzione del lavoro (rimasto) subordinato, e senza la creazione di un nuovo modello; nonché di favorire nuovi modelli organizzativi per conciliare tempi di vita e di lavoro.

Sarà interessante capire se l'obiettivo del legislatore sia o meno ambizioso e se sia perseguibile. Così come, sul piano sistematico, capire quale sia o potrà essere il ruolo della contrattazione collettiva sul tema, verificando la possibilità di introdurre, e in che limiti, specifiche previsioni per agevolare l'utilizzo dello strumento. Sarà altresì interessante comparare ciò che avviene negli altri Paesi, specie i più vicini a noi, per rispondere ai dubbi e agli interrogativi, e soprattutto per colmare i "buchi" e i "silenzi" della legge 81.

PARITÀ DI TRATTAMENTO E DISCRIMINAZIONI

coordina **Renato Scorcelli**

discussants **Clotilde Fierro, Francesca Fiore, Andrea Del Re**

L'intervento di Clotilde Fierro, magistrato, si aprirà con un breve *excursus* sulla normativa in materia di parità di genere, nei suoi aspetti di tutela sostanziale e processuale, per concludersi con una disamina della giurisprudenza più significativa sul carattere oggettivo della discriminazione e sull'irrelevanza dell'elemento psicologico, sull'utilizzo della prova statistica e sugli oneri incombenti sul datore di lavoro nei casi di molestie sessuali.

La relazione dell'avvocata Francesca Fiore prenderà le mosse dalla legislazione antidiscriminatoria, evidenziando il ruolo propulsore del diritto comunitario, per poi soffermarsi sulle nozioni di discriminazione diretta e indiretta, di molestie, di deroghe e cause di giustificazione, così come elaborate dalla giurisprudenza anche della Corte di giustizia dell'Unione europea. Successivamente si focalizzerà sulla lotta alle discriminazioni fondate su uno specifico fattore, l'handicap, quale ambito esemplificativo della tendenza a rafforzare la dimensione individuale della tutela e del tentativo di bilanciare i bisogni della persona a rischio di discriminazione con le ragioni economiche imprenditoriali.

L'intervento dell'avvocato Andrea Del Re si concentrerà sulla discriminazione per età e sulla legittimità del cd. *dress code*, attraverso un'analisi delle principali pronunzie della Corte di giustizia e della giurisprudenza italiana, con particolare riferimento a quelle in tema di età e licenziamento collettivo.

Quanto al secondo tema, sarà analizzata soprattutto la questione dell'uso da parte del lavoratore di indumenti religiosi durante il lavoro, con un accenno anche alla situazione degli altri paesi comunitari.

CONCORRENZA TRA ORDINAMENTI E DUMPING SOCIALE: I DISTACCHI TRANSAZIONALI

coordina **Leonello Azzarini**

discussants **Michele Bignami, Lorenzo Maria Dentici**

Quando si parla di “dumping sociale” si fa riferimento, come è noto, sia all’importazione di prodotti provenienti da stati in cui esistono condizioni lavorative non appropriate, secondo i parametri in uso nelle maggiori democrazie; sia alle prestazioni di servizi transfrontalieri, in cui le imprese utilizzano manodopera meno costosa di quella locale; ovvero, ancora, alla delocalizzazione della produzione in paesi caratterizzati da livelli remunerativi e regimi normativi più favorevoli.

In ultima analisi il fenomeno pare rappresentato dalla differenza di regolamentazione sociale propria dei singoli ordinamenti, tale da determinare, in modo diretto o indiretto, diversità di costo del lavoro. La dottrina identifica la matrice del dumping sociale proprio nello sfruttamento da parte delle imprese di tali diversità, per localizzare in modo più favorevole le aziende e distribuire le relative attività produttive e commerciali.

Tale utilizzo potrebbe orientare i legislatori nazionali verso il progressivo abbassamento dei livelli delle garanzie sociali, per mantenere un adeguato livello di competitività dei singoli paesi. In tale ambito si inserisce la questione della concorrenza tra ordinamenti, e della possibilità di porre limiti alla libertà di scelta dell’ordinamento più favorevole, oltre i quali si possa configurare un abuso.

La scelta dell’ordinamento più favorevole nell’ambito del diritto del lavoro si manifesta apparentemente in modo circoscritto, poiché proprio nell’area dei rapporti di lavoro opera la Convenzione di Roma del 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, che pone barriere alla facoltà di scelta della legge nazionale applicabile. Soprattutto, nel caso del distacco transnazionale di lavoratori, agisce la disciplina speciale della direttiva n. 1996/71/CE, che garantisce l’operatività di gran parte della legislazione lavoristica del Paese ospitante nei confronti dei lavoratori distaccati. Oltre a ciò intervengono le direttive europee, come la 2014/67/UE recepita in Italia dal d. lgs. 17 luglio 2016 n. 136, sul distacco di lavoratori nell’ambito di una prestazione di servizi.

Come è noto il distacco transnazionale di manodopera costituisce uno strumento sempre più utilizzato, ma è anche uno strumento potenzialmente aperto ad un uso elusivo, che può sfociare in pratiche di dumping sociale e di sfruttamento dei lavoratori. Si parla infatti di “distacco” quando un datore di lavoro mette temporaneamente a disposizione di un altro soggetto uno o più lavoratori, per lo svolgimento di una determinata attività lavorativa.

In pratica avviene che agenzie di somministrazione di altri stati membri dell’Unione europea propongano il ricorso a manodopera straniera, evidenziando forti vantaggi di natura economica e contributiva. Ma l’avvenuto recepimento della direttiva 2014/67 dovrebbe ora comportare l’obbligo di applicare le norme dello Stato membro ospitante, e in particolare del Ccnl nazionale del settore per il quale si eseguono le prestazioni di servizi transazionali. Ciò vale anche nei casi di subappalto, ai quali si applica la procedura di responsabilità solidale delle imprese coinvolte.

LA CONCORRENZA TRA LE FONTI: LEGGE, CCNL E CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

coordina **Mariella Magnani**

discussants **Giorgio Fontana, Franco Focareta**

Il rapporto tra legge e contratto collettivo, da un lato, e tra i diversi tipi di contratto collettivo (in particolare tra contratto nazionale e contratto aziendale), dall’altro, riveste da sempre un’importanza fondamentale per lo studio e la pratica del diritto del lavoro.

Esso sarà analizzato alla luce dei più recenti provvedimenti legislativi (in particolare, il cd. Jobs Act) attraverso cui il legislatore attua una riscrittura in senso flessibilizzante della disciplina dei rapporti di lavoro e incoraggia la contrattazione collettiva di secondo livello.

Naturalmente, specie in ordine ai rapporti tra contratto nazionale e contratti decentrati, sarà prestata attenzione anche ai più recenti sviluppi della contrattazione collettiva e, in particolare, a quanto contenuto nel cd. Testo unico sulla

rappresentanza sindacale e nei più recenti rinnovi contrattuali.

Le regole pattizie in materia, sebbene orientate a valorizzare il ruolo della contrattazione di secondo livello, delineano un sistema improntato al decentramento organizzato, basato su un doppio livello negoziale in cui il ruolo di regia continua ad essere svolto dal contratto collettivo nazionale.

Resta peraltro sempre sullo sfondo l'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, sul "Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità" - nel testo modificato dalla legge di conversione n. 148 del 2011 - del quale deve essere valutata la perdurante attualità.

I RAPPORTI DI LAVORO NELLE SOCIETÀ PARTECIPATE DA SOGGETTI PUBBLICI

coordina **Franco Scarpelli**

discussants **Arturo Maresca, Francesca Chietera**

Il Testo unico "Madia" sulle società partecipate, approvato nel 2016 e modificato nel 2017, affida i rapporti con i dipendenti al diritto del lavoro privato, salve alcune materie soggette a regole speciali dettate dallo stesso decreto legislativo.

Il fenomeno è di grande rilevanza economica e sociale: collocate in ambito privatistico, alla ricerca dell'efficienza nella gestione di servizi di interesse generale, le società a partecipazione pubblica affrontano da anni la faticosa ricerca di regole certe, tra liberi rapporti mercato da una parte, ed esigenze di controllo della spesa e di regolazione della concorrenza, dall'altra.

Il dibattito tra gli studiosi e gli operatori sta evidenziando una serie di dubbi e incertezze applicative anche con riguardo ai rapporti di lavoro. La discussione del workshop intende dunque provare a chiarire snodi come:

- › il quadro delle fonti (anche con riguardo alle relazioni sindacali e ai contratti collettivi applicabili);
- › il rapporto con gli enti controllanti e i regimi di limite alla spesa per il personale;
- › il regime speciale del reclutamento del personale (in questi mesi, e fino al giugno 2018, affidato a un complesso regime transitorio), sul quale incombe la forte sanzione della nullità dei rapporti di lavoro costituiti in violazione delle regole;
- › il rapporto con la dirigenza e gli amministratori (compensi, patti di non concorrenza, *golden parachute*, ecc.);
- › le regole di affidamento degli incarichi di lavoro autonomo (compresi i servizi legali), di incerta collocazione tra diritto privato e codice degli appalti.

All'estrema attualità e apertura del tema, il workshop proverà a rispondere organizzando la discussione in forma di "botta e risposta" sui diversi argomenti, tra i relatori e il pubblico degli operatori.

LE CLAUSOLE SOCIALI NEGLI APPALTI E NEI TRASFERIMENTI DI AZIENDA

coordina **Tommaso Targa**

discussants **Ernesto Maria Cirillo, Andrea Uberti**

Le clausole sociali sono disposizioni di legge o di contratto collettivo che impongono, a carico di soggetti appaltatori o concessionari di servizi, il rispetto di determinati standard di tutela del personale coinvolto nell'appalto. Tali standard riguardano principalmente la stabilità occupazionale, gli aspetti retributivi e le complessive condizioni di lavoro. In dottrina si distinguono, quindi, clausole sociali "di prima generazione", che obbligano l'impresa ad applicare determinati contratti collettivi e/o garantire trattamenti minimi retributivi e normativi; e clausole "di seconda (o nuova) generazione", che hanno come obiettivo il riassorbimento del personale in caso di subentro.

Nel settore degli appalti pubblici, il d. lgs. 50/2016 (Codice dei contratti pubblici) definisce (art. 3, comma 1, lett. qq) le clausole sociali come «disposizioni che impongono a un datore di lavoro il rispetto di determinati standard di protezione

sociale e del lavoro come condizione per svolgere attività economiche in appalto o in concessione o per accedere a benefici di legge e agevolazioni finanziarie». Prevede poi (art. 50, da ultimo modificato dal d. lgs. 56/2017) che nei bandi di gara «per gli affidamenti dei contratti di concessione e di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, con particolare riguardo a quelli relativi a contratti ad alta intensità di manodopera», le stazioni appaltanti «inseriscono» [la versione originaria della norma, prima della recente modifica, utilizzava la locuzione meno imperativa «possono inserire»] clausole sociali «nel rispetto dei principi dell'Unione europea (...) volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, prevedendo l'applicazione, da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi di settore» di cui all'articolo 51 del d. lgs. 81/2015. In precedenza la materia era disciplinata dagli articoli 36 St. lav. e 118, comma 6, del "vecchio" codice degli appalti (d. lgs. 163/2006).

Nel settore privato, taluni Ccnl prevedono, in ipotesi di subentro nell'appalto, il riassorbimento del personale impiegato dal precedente appaltatore, ovvero procedure di consultazione sindacale miranti a favorire, in caso di nuove assunzioni legate all'appalto, l'utilizzo dei lavoratori già ivi impiegati.

L'applicazione delle clausole sociali pone questioni di compatibilità con la Costituzione e il diritto comunitario, avendo come effetto quello di limitare la logica concorrenziale e/o di estendere di fatto la portata precettiva dei Ccnl, pur in assenza di attuazione dell'articolo 39 Cost. Di qui la ricerca, nella giurisprudenza nazionale e comunitaria, di un punto di equilibrio nella tutela di valori potenzialmente in contrasto.

POLITICHE ATTIVE DI INCLUSIONE E DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

coordina **Aldo Palumbo**

discussants **Mariapaola Aimo, Igor Suran**

Da tempo un vasto numero di società (soprattutto di matrice multinazionale) ha implementato linee guida e *policy* per combattere le discriminazioni sul posto di lavoro, relative al tema delle diversità (legate al genere, alle disabilità, all'orientamento sessuale, alla razza). Tuttavia, spesso, questi contenuti non vanno oltre la stretta osservanza della normativa vigente.

Ciò può essere considerato sufficiente? Il concetto di inclusione, che va oltre la precedente tendenza di limitarsi ad una apparente accettazione delle diversità, sta crescendo in popolarità. Misure meramente protettive sono considerate oramai come non più soddisfacenti; è sempre più sentito il bisogno di un approccio proattivo.

Le normative spesso sono incapaci di cogliere prontamente le aspettative di parte della popolazione lavorativa, che per una ragione o l'altra non si sente perfettamente integrata nel luogo di lavoro. Le stesse imprese che avevano implementato misure atte a garantire *benefit* e opportunità che a quel tempo la legge negava o comunque non favoriva, stanno ora pianificando politiche che diano una risposta concreta al bisogno di inclusione dell'intera popolazione lavorativa.

Questo non comporta solamente il favorire le capacità di ciascun lavoratore (verso una carriera che permetta a ciascuno di valorizzare il proprio talento) ma altresì la partecipazione ai processi decisionali sulle azioni positive da intraprendere (per esempio attraverso un sempre maggiore coinvolgimento da parte dei datori di lavoro e delle associazioni più rappresentative).

Obiettivo del workshop è quello di esaminare le misure di promozione delle pari opportunità tra uomini e donne, le buone *policy* atte a favorire l'inclusione delle e dei dipendenti Lgbt sul luogo di lavoro, le soluzioni ragionevoli per una proficua collocazione dei disabili.

Ne parleranno Mariapaola Aimo, professoressa associata presso il dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli studi di Torino, e Igor Suran, direttore esecutivo e componente del consiglio di amministrazione di Parks - Liberi e Uguali, associazione senza scopo di lucro i cui soci sono esclusivamente datori di lavoro (e intitolata a Rosa Parks, figura simbolo del movimento per i diritti civili negli Stati Uniti d'America, dalla metà del secolo scorso).

CONCORRENZA, LAVORO, DIRITTI: fare sintesi è un'impresa
 Convegno nazionale - Torino, Campus ITC Ilo, 14-16 Settembre 2017

Giovedì 14 Settembre

15,00 - Assemblea Generale degli Associati
 16,30 - Dalla carta ai social: l'avvocato tra informazione, comunicazione e pubblicità

Seminario accreditato dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Torino e dall'Ordine dei Giornalisti del Piemonte

Coordina Avv. Aldo Bottini, *Presidente Agi*

Discutono

Dott. Luca Ubaldeschi, *Vicedirettore vicario de "La Stampa"*

Avv. Nunzio Luciano, *Presidente Cassa Forense*

Dott. Luca Barabino, *Presidente e Ad Barabino & Partners*

Avv. Michela Malerba, *Consigliere segretario Ordine avvocati di Torino*

Avv. Andrea Stanchi, *Consigliere Organismo congressuale forense*

Venerdì 15 Settembre

9,00 - Introduzione di Aldo Bottini, *Presidente Agi*
Saluti e interventi delle autorità invitate

Avv. Corrado Guarnieri, *Presidente Agi Piemonte e Valle D'Aosta*

Avv. Mario Napoli, *Presidente dell'Ordine degli Avvocati di Torino*

Dott. ssa Chiara Appendino, *Sindaco di Torino*

Dott. Sergio Chiamparino, *Presidente Regione Piemonte*

Nel corso dei lavori è previsto l'intervento del ministro della Giustizia, Andrea Orlando; è stato invitato il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti

10,00 - **Concorrenza, lavoro, diritti**

- Aspetti collettivo-sindacali, Prof. Avv. Paolo Tosi
 - Problematiche del rapporto individuale di lavoro, Prof. Avv. Patrizia Tullini

11,30 - Il rinnovo del Ccnl Metalmeccanici come nuovo modello di contrattazione

Coordina Bruno Manghi, *Cisl*

Partecipano

Maurizio Landini, *Segretario confederale Cgil*

Marco Bentivogli, *Segretario generale Fim Cisl*

Giuseppe Gherzi, *Direttore Unione Industriale Torino*

Stefano Franchi, *Direttore generale Federmeccanica*

Pietro De Biasi, *Responsabile relazioni industriali FCA*

14.30 - Prima sessione Workshops

16.30 - Seconda sessione Workshops

Sabato 16 Settembre

9,30 - Il futuro del lavoro e il pilastro europeo dei diritti sociali

Coordina Giuseppe Casale, *Vicedirettore ITCIlo, direttore Scuola di sviluppo di Torino*

Partecipano

Deborah Greenfield, *Vicedirettore generale Ilo, Ginevra*

Antoine Lyon-Caen, *Università di Parigi Nanterre*

Luca Visentini, *Segr. gen. Confederazione europea dei sindacati (Etuc), Bruxelles*

Stefania Rossi, *Vicepresidente Comitato Affari sociali Businessseurope, Bruxelles*

11,30 - Mobilità dei lavoratori in Europa e migrazioni: sfide e problemi

Coordina Tiziano Treu, *Presidente Cnel e Islssl,*

International Society for Labour and Social Security Law

Partecipano

Anna Ludwinek, *Eurofound - Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro,*

Dublino

Stephane Jaquemet, *Delegato per il Sud Europa Unhcr, Roma*

12,30 - Conclusione dei lavori - Aldo Bottini, *Presidente Agi*