

Diritto del lavoro. Parte generale

CAPITOLO PRIMO. IL TIPO LAVORO SUBORDINATO.

1. La questione della subordinazione. A parlare di subordinazione per delineare il tipo di lavoro del 2094 c.c. si compie molta fatica, in quanto il diritto al lavoro della nostra costituzione di solito significa diritto al lavoro subordinato, e poi perché non può essere l'eterodeterminazione a scindere il tipo di lavoro subordinato dal lavoro lato sensu, in quanto può esserci il lavoro da dipendente di persone con mansioni dirigenziali o altamente specializzate che senza dubbio hanno molto più discrezionalità del lavoro lato sensu di un lavoratore con contratto d'opera o del contratto d'appalto, dove l'alta ingerenza del committente arriva nel potergli fare scegliere un direttore dei lavori,
 2. La storia della nozione di subordinazione.
- [...]

CAPITOLO SECONDO. LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO.

A. CONTRATTO E RAPPORTO

1. la contrattualità del rapporto

Nel codice del 1865 lo schema del lavoro subordinato era pacifico in quanto veniva considerato alla stessa stregua di una locatio, ma man mano che veniva valorizzata la figura della persona nello schema lavorativo e non quello dell'opera, ci si avvia all'attuale considerazione del contratto di rapporto , come lo si denota pure dall'ubicazione nel nuovo codice di tale rapporto, infatti è ubicato nel libro quinto , del lavoro e non nel quarto che contiene i più importanti contratti di scambio.

2. Art. 2126 c.c., prestazione di fatto.

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione.

Questa norma pare senza dubbio di portata retrospettiva , essendo il rapporto tipico ed il rapporto di fatto non pienamente identificabili, visto che l'esecuzione di lavoro subordinato non produce tutti gli effetti del contratto tipico.

Dunque è evidente che le obbligazioni delle due parti, il lavorare, e l'obbligo di fare lavorare e retribuire, da sole e prese e fotografate nel tempo non rendono gli effetti del contratto tipico, ma per essere tali devono essere proiettate in avanti nel tempo, proprio questa è stata la motivazione della cassazione che dichiara la non equiparabilità del contratto valido con quello nullo.

Giocoforza i limitati effetti del 2196 sono validi solo alla presenza di un contratto invalido mai nel caso di lavoro senza contratto, ed in questo caso l'unico strumento a difesa del lavoratore è l'invocazione dell'arricchimento senza giusta causa da parte del proto – datore, ai sensi del 2041 c.c.

Per prestazione invito domini s'intende la prestazione di lavoro che difetta del consenso del datore di lavoro o nel caso limite questo non ne sia nemmeno a conoscenza.

La magistratura, in forza della libertà di forma del contratto di lavoro, viste il lavoro di un soggetto, la non diffida verso questo del datore di lavoro, presume che ci sia un rapporto di lavoro di fatto, stipulato per facta concludentia.

Occorre per la formazione del contratto che le parti s'accordino sul sinallagmatismo del contratto, invero questo al di fuori della libertà del contratto, infatti sono elementi che vengono trattati all'interno del contratto collettivo.

3. L'illiceità dell'oggetto e della causa.

L'unica giuntura tra il 2126 c.c. e la giurisprudenza viene dall'illiceità dell'oggetto e della causa di lavoro.

Il 2126 sancisce infatti che il prestatore di lavoro ha comunque diritto alla retribuzione per il lavoro prestato anche quando il contratto è nullo (disciplina speciale), salvo che la nullità sia dovuta per inottemperanza ai principi generali dell'ordinamento, e che comunque se ad essere evasi da parte del datore di lavoro sono le norme poste a tutela del lavoratore, quest'ultimo comunque deve essere retribuito.

Nel caso in cui ci siano violazioni riguardo la liceità dell'oggetto e della causa, il lavoratore potrà adire solo alla disciplina generale dell'arricchimento ingiustificato.

Esempio dell'inosservanza di norme a tutela della persona del prestatore di lavoro è la non osservanza della l.17/10/67 n.977 sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

Per affermazione giurisprudenziale, inoltre, l'illiceità che vizia il lavoro è quella propria del contratto di lavoro, e non quella generale del contesto lavorativo, per cui, dati giurisprudenziali alla mano, è lecito il lavoro (per cui si utilizza la disciplina speciale del 2126) in cui il datore difetti di abilitazioni, licenza amministrative, etc.

La dottrina, pure considera come la giurisprudenza i medesimi casi d'illiceità, ma pervenendovi in maniera diversa, infatti, rifacendosi al diritto comune dell'articolo 1346 dei requisiti del contratto, esclude che la norma dell'articolo 2231 che recita "quando l'esercizio di un'attività professionale è subordinato all'iscrizione in un ruolo, chi esercita la professione non essendone iscritto, non ha diritto alla retribuzione"

Ancora la dottrina esclude l'illiceità qualora l'assunzione di personale avvenga senza seguire l'iter normativo.

B. LA FORMAZIONE DEL CONTRATTO.

4. Capacità giuridica e capacità di agire. La capacità giuridica all'interno di un contratto di lavoro è sottoposta ad una disciplina speciale, disciplina che all'articolo 3 della l.17/10/67 n.977 stabilisce che l'età in cui si acquista la capacità giuridica a fare parte di un contratto di lavoro è 14 anni. Tale limite, può essere abbassato per lavori in agricoltura sempre che non contrastino cogli obblighi scolastici ed in altri tipi di lavoro elencati in DPR, ovvero innalzato a 16 o 18 anni qualora siano logoranti per il fanciullo e l'adolescente (lavori sotterranei, in torbiere, cave, etc.)

Il difetto della capacità giuridica di agire, viene in giurisprudenza interpretato come carenza di norme a tutela del prestatore di lavoro, giocoforza si applica dunque il c.2 art 2126 c.c.

Diversa dalla capacità giuridica si prospetta la capacità di agire, infatti pure acquisendo la ca-

pacità speciale giuridica al lavoro, il minore (al tempo della stesura del codice di 21 anni) non potrebbe agire nella stipula del contratto. Colla riforma del diritto della famiglia del 1975 è stata stabilità l'età maggiore a 18 anni, per cui è stato abilito l'art. 3 c.c. sulla capacità al lavoro, ed all'articolo 2, capacità di agire, è stato aggiunto che sono salve le leggi speciali che riducono l'età per l'esercizio del lavoro, in tale caso può il minore esercitare i diritti e le azioni che dipendono dal contratto di lavoro. Comunque le diverse interpretazioni dottrinali rimangono, infatti una parte della dottrina ritiene che il minore di 18 anni non possa stipulare il contratto di lavoro pure potendo esercitare diritti ed azioni, infatti l'articolo 2 menziona solo questi diritti e non la stipula, e che comunque la norma speciale della legge 977/67 deroga riguardo la capacità giuridica e non la capacità ad agire. D'altra parte, la dottrina ritiene invece ormai sorpassata la distinzione tra capacità di agire ed esercizio dei diritti e delle azioni derivanti da un contratto di lavoro, in virtù pure dello spostamento da un articolo, il 3 , denominato alla capacità di lavoro, al 2, intestato alla capacità di agire. Immutata nella nuova disciplina codicistica è la specialità del regime per l'arruolamento in mare e del personale di volo del codice della navigazione, che permette al minorenne maggiore di 14 anni di stipulare, previa autorizzazione di chi ne esercita la patria potestà, un contratto.

5. La forma. Vige di principio la libertà di forma per la stipulazione del contratto di lavoro. Anche quando, come accade in molti contratti collettivi, si prevede la forma scritta, mai si applicherebbe comunque l'articolo 1352, cioè qualora sia tra le parti pattuite una forma particolare per la stipulazione, si presume che tale forma sia essenziale ai fini della validità del contratto, questo visto pure che i contratti collettivi sono eteronomi, e cioè non sono stesi dai sindacati in virtù di poteri derivati dai singoli associati alle associazioni sindacali. Il principio della libertà di forma viene derogato dal codice della navigazione che prevede per l'arruolamento del personale marittimo la forma dell'atto pubblico, e per il contratto di lavoro a tempo indeterminato del personale della forma scritta, pena per il primo caso l'invalidità del contratto ed il rinvio alla disciplina speciale del 2126, ne secondo caso, pure rimanendo in piedi la struttura contrattuale, nel caso di controversie sull'esistenza di un rapporto subordinato di lavoro, non può eserci nessuna prova testimoniale, salvo la dimostrazione che nonostante lo normale diligenza, il contratto sia andato perso per cause fortuite, 2725.

In altri casi l'unica procedura testimoniale è quella del giuramento, con derivanti responsabilità anche penali , dove inoltre (nel proc.Penale), non esistono limiti agli strumenti probatori, e la controparte può muoversi in via risarcitoria per il danno quantizzato in sede civile. L'art 8 l.407/90 prevede che il contratto di lavoro e formazione deve essenzialmente essere in forma scritta, proprio in virtù della determinatezza temporale del contratto, qualora non ci fosse il rispetto di tale forma, il lavoratore s'intende assunto a tempo indeterminato. La forma sanzionatoria della conversione a lavoro a tempo indeterminato lo si trova nell'ordinamento giuridico anche all'articolo 1 l.196/97 riguardo il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, che all'articolo 3 per il contratto di prestazione di lavoro temporaneo.

Nel primo caso il meccanismo sanzionatorio opera verso l'impresa utilizzatrice, nel secondo caso verso quella fornitrice.

L'articolo 5 della legge 863/84, che prevede il contratto di lavoro part-time, richiede per iscritto mansione e distribuzione dell'orario lavorativo, dicitura che secondo la cassazione, l'inoservanza rende invalido il contratto.

6. Vizi del consenso.

L'errore grava sulle qualità della persona da assumersi solo in particolari casi, ovvero può essere annullato il contratto quando è viziato da errore riguardo le capacità lavorative del lavoratore solo all'interno dell'ambito, e cioè solo quando l'errore sia essenziale al tipo di lavoro specifico.

Ad esempio è annullabile il contratto di chi con precedenti penali ora svolge mansioni di fiducia, o chi opera in un'impresa di tendenza senza comunque aderire agli ideali che l'hanno ispirata.

La rilevanza dell'errore essenziale allo scioglimento, comunque deve possedere il requisito della riconoscibilità da parte del lavoratore.

Gli unici casi in cui non occorrono l'essenzialità e la riconoscibilità dell'errore per annullare il contratto di lavoro sono:

- dolo commissivo (con sua colpa ha dato affermazioni false senza le quali non sarebbe stato assunto)
- dolo omissivo (nascondendo elementi che avrebbero impedito l'assunzione)

7. La simulazione

Un vizio del contratto di lavoro che spesso è presente è quello della discrasia tra atto negoziale e realtà dei fatti.

La simulazione del contratto di lavoro è essenzialmente di due tipi, assoluta e relativa. È assoluta quando manca di fatto il rapporto lavorativo pure essendoci un atto plurilaterale che lo faccia presumere, è invece relativa la simulazione che in presenza di un atto negoziale si discosta invece la realtà, esempio di lavoratore autonomo in apparenza che in realtà è subordinato, e viceversa.

Il caso di simulazione assoluta è in tutto e per tutto assimilabile alla simulazione di negozi giuridici ex articolo 1414, con relative conseguenze (il negozio di diritto non esiste e non produce effetti), mentre la simulazione relativa va di volta in volta studiata per trovare una giusta susseguizione del reale rapporto lavorativo se c'è.

C. PROVA E TERMINE.

8. La prova.

L'articolo 2096 sancisce che un contratto di lavoro può prevedere un periodo di prova, e nel periodo di prova, finalizzato a testare se il lavoratore possiede le caratteristiche essenziali alle mansioni da compiersi e che sia compatibile coll'ambiente lavorativo, può avversi la recessione da ambo le parti senza l'obbligo del preavviso. Il termine del contratto di prova, se si forma un contratto lavorativo a tutti gli effetti, il periodo di test viene considerato come anzianità, inoltre si può accedere dopo il contratto di prova a contratto a termine e di formazione e lavoro.

Lo stesso 2096 prescrive la forma scritta ad substantiam, salvo diverse disposizioni derivanti da norme corporative, per le quali si deve intendere riferita la deroga a regolamenti corporativi ancora attivi. La l.604/66 all'articolo 10 in sostanza esclude dal proprio ambito la fattispecie del licenziamento, si direbbe ancora valida l'idea che attribuisce nel periodo di prova ampia

discrezionalità al datore di lavoro, invero questa tendenza è stata da tempo superata, e le prove contro il datore di lavoro si hanno ogni volta non c'è stato tempo materiale da parte di questo per testare le capacità del lavoratore, di conseguenza si applica il 1345 c.c., tesi avvalorata anche dalla corte costituzionale che con sentenza del 1980 ha ritenuto sindacabile la discrezionalità dell'an del datore di lavoro.

La giurisprudenza è concorde nel ridimensionare la discrezionalità dell'an del datore anche per quanto riguarda contratti di prova costituiti in adempimento di un obbligo legale, quale potrebbe essere l'adozione di lavoratore invalido, anzi le S.U. della Cassazione hanno stabilito che il giudice non è vincolato all'onere probatorio in caso di recesso dal contratto da parte del datore, in questi casi c'è infatti la presunzione d'illiceità del datore, nel senso che la prova d'esperimento deve essere fatta su mansioni compatibili allo stato fisico del lavoratore, e che il minore rendimento, è tollerato se dipendente dall'invalidità.

Diverse questioni sono sorte riguardo il recesso illegittimo da parte dal datore di lavoro dal contratto di prova, in linea di principio si delineano i seguenti tre casi :

- recesso invalido di un normale rapporto di prova si delineano i normali strumenti risarcitori, anche se una parte giurisprudenziale, soprattutto i tribunali ambrosiani, considerano a tal punto il contratto da considerarsi definitivo
- recesso in un contratto instaurato con un avviato obbligatoriamente, l. 482/68, si procede per reintegrazione giudiziale qualora l'esperimento non sia vertito con mansioni confacenti alla menomazione dell'invalido ed alla sua residua capacità lavorativa ;
- nel caso di recesso nullo per motivi discriminatori, per tramite dell'articolo 3 l. 108/90, si adopera lo strumento di reintegrazione dell'articolo 18 St. Lav, a prescindere dall'organico già occupato.

Fatta eccezione della possibilità di recedere dal contratto senza preavviso, la disciplina del contratto di prova è uguale a quella del contratto definitivo, in forza pure della sentenza 189/80 Corte costituzionale, che dichiara illegittimo il 3° comma art 2096 c.c.

La contrattazione collettiva stabilisce che in media il periodo di prova non può essere superiore ai sei mesi, con differenziazione a secondo delle mansioni lavorative, pure se può comunque applicarsi l'articolo 10 l.604/66, in virtù del quale, in previsione di periodo di prova più lungo, qualora lo permetta la contrattazione collettiva, trascorsi i sei mesi la parte passiva del contratto di prova conserva tutti i poteri a suo favore, ad esempio la possibilità di recesso senza preavviso, mentre in capo al datore di lavoro, si instaura un rapporto definitivo.

In dottrina è sempre stato difficile definire come si strutturasse in maniera analitica il patto di prova, a volte è stato additato come clausola appositive di termine, altre come condizione sospensiva, altre ancora come risolutiva, tutti i dubbi come sono stati spazzati via dalla 189/80 che considera il patto di prova come un patto di libera recedibilità.

9. Il termine.

Quando nella nostra società non era ancora sentito il problema della disoccupazione, pure nell'ordinamento, era vista come difformità il contratto di lavoro a termine, a tempo determinato, esempio è l'articolo 2097 c.c. che sanciva una predeterminazione del contratto a tempo indeterminato, salvo che non ci fosse un termine in forma scritta o per la specialità del rapporto di lavoro, e qualora ci fosse stata la clausola di termine, questa sarebbe stata inefficace se po-

sta per eludere la normalità del rapporto (indeterminato).

La legge 230/1962, nell'abrogare l'articolo 2097, ha irrigidito la norma della stipulazione del contratto a termine, non prevedendo più alternativamente la specialità del rapporto di lavoro e la clausola scritta del tempo determinato, ma considerandole efficaci solo se presenti cumulativamente.

L'atto scritto ad substantiam, deve riguardare solo la clausola del termine e non l'intero contratto di lavoro, inoltre il termine non deve essere inteso necessariamente come di tipo temporale, ma anche come determinato nell'an ed indeterminato nel quando, esempio maternità etc.

L'articolo 1 della 230/62 stabilisce in maniera dettagliata i casi di assunzione a tempo determinato, di preciso:

a) quando sia richiesto dalla specialità dell'impiego derivante dalla stagionalità dell'attività produttiva.

Al comma 6 art 1 230/62 c'è la previsione di elenco di lavori che hanno il requisito di stagionalità individuati da DPR

b) quando l'assunzione abbia luogo per la sostituzione di lavoratori assenti che godono del diritto della conservazione del posto di lavoro, sempreché nel contratto sia in maniera esauriente indicati il nome del lavoratore da sostituire e la causa della sostituzione,
riguardo la voce b, la giurisprudenza ha ormai consolidato la prassi della c.d. sostituzione per scorimento, ovvero si va a sostituire il lavoratore dipendente a tempo determinato che va a supplire la funzione del lavoratore vacante, e tutto questo senza che ci sia puntuale indicazione del dipendente di patto sostituito, inoltre è importante sottolineare che è lecito il contratto a termine in sostituzione di dipendente che è assente per motivi eccezionali, e non normali al rapporto di lavoro come ad esempio le ferie.

c) Quando l'assunzione abbia luogo per la esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale..

L'endiadi straordinario ed occasionale ha creato divergenze non solo tra dottrina e giurisprudenza, ma anche all'interno della Corte costituzionale, e segnatamente se per tale endiadi sono escluse le intensificazioni produttive dovute da caratteristiche normali ad un'attività d'impresa, e dunque valida solo per cause eccezionali, o la prima ipotesi deve rientrare nella specialità della disciplina.

Alcune sentenze delle S.U. della cassazione sembrano abbiano escluso il caso di specialità qualora si tratti di eventi intrinseci alla definizione imprenditoriale del codice civile, per è indispensabilità il requisito di occasionalità è di fatalità, ad esempio calamità naturali.

A questo punto, vista la lettura rigida della norma, che in casi di aumento fisiologico all'impresa di lavoro da eseguire, si è prevista una disciplina speciale che permette nei periodi cc.dd. di punte stagionali di assumere a termine lavoratori previa autorizzazione dell'ispettorato del lavoro a seguito di consultazione con i più rappresentativi sindacati del settore.

Vista la procedura di tale procedimento sembra che il giudice possa fare sindacati solo sulla forma dell'assunzione e non sul merito.

d) per lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse per specializzazioni, da

quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità d'impiego nell'ambito dell'azienda, è il caso di maestranze particolari che possono servire solo ad una fase dell'intero ciclo produttivo di lavori su commissione, come può essere la costruzione di un'auto fuori serie.

e) Nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici e televisivi.....l'articolo 4 230/62 inseriscono a queste ipotesi pure il contratto a termine per il lavoro dirigenziale, sempreché non sia il termine superiore a cinque anni, inoltre permette, a decorrere dal terzo anno, da parte del dirigente di recedere dal contratto con preavviso

f) Quando l'assunzione venga effettuata da aziende di trasporto aereo o aziende esercenti servizi aeroportuali , per un periodo massimo di sei mesi tra aprile ed ottobre, e di quattro mesi in altri periodi dell'anno, e per un numero massimo di assunzione a termine del 15% degli impiegati ai servizi risultanti al gennaio dell'anno in cui si richiedono. Negli aeroporti minori tale limite può essere innalzato previa autorizzazione dell'ispettorato del lavoro su istanza documentata delle aziende stesse, le oo.ss vengono solo avvise di tali assunzioni questa disciplina è stata introdotta nel 1984 e pare giovi di favor per le imprese aeroportuali, tanto che come detto le assunzioni a tempo determinato in questo caso non richiedono del requisito dell'impennata di lavoro e non devono essere autorizzate dalle oo.ss, (critiche sulla rigidità della 230/62)

La rigidità della 230/62 ed alla sua possibile flessibilizzazione, sono mirati i seguenti provvedimenti:

- art. 23 l. 56/87 ... norme sull'organizzazione del mercato del lavoro
- art. 8 l. 223/91... norme in materia di integrazione salariale ed eccedenza del personale
- art. 12 l. 196/97... pacchetto Treu.
- art. 23 l. 56/87
- norme sull'organizzazione del mercato del lavoro

l'articolo 23 l. 56/87 permette ai contratti collettivi stipulati coi sindacati nazionali o zonali rappresentativi delle realtà lavorative di adottare il contratto a termine per nuove tipologie di applicazione, inoltre gli stessi sindacati devono pure stabilisce l'indice massime in rapporto alla pianta stabile d'organico dei lavoratori a termine. Il comma secondo articolo 23 sancisce che i lavoratori assunti per punte stagionali con contratto a termine godono di un diritto di prelazione per la punta stagionale successiva, diritto che deve essere esercitato tramite comunicazione entro tre mesi dal decorso del termine. Il comma prima dell'articolo 23, non deve comunque essere inteso come stravolgimento del garantismo della 230/62, ma come opportunità di mediazione colle realtà lavorative.

art. 8 l. 223/91

norme in materia di integrazione salariale ed eccedenza del personale

il secondo comma articolo 8 l. 223/91 prevede che i lavoratori posti in mobilità possono essere parte di contratto di lavoro a termine per un periodo non superiore ai 12 mesi.

Da parte dell'impresa ci sono diversi vantaggi sia sotto il punto di vista formale – giuridico che economico, il primo perché non c'è mediazione sindacale come per l'articolo 23 l. 56/87 e

tantomeno occorrono autorizzazioni amministrative, dal lato economico invece il datore si accolla la quota parte di stipendio pari al rimunerazione dell'apprendista .Il termine può essere prorogato di una volta di pari tempo quando il primo termine pattuito, sempreché esistano esigenze contingenti e non prevedibili. Riguardo la proroga del termine è opportuno ricordare la Cassazione ha ritenuto legittime le proroghe di tempo stipulate in forma non scritta.

art. 12 l. 196/97
pacchetto Treu.

L'articolo 12 della 196/97 modifica la disciplina della conversione del contratto da tempo determinato ad indeterminato.

Predetto che il contratto si considera fin dalla genesi a tempo indeterminato se mancano requisiti essenziali di forma o di specialità per l'applicazione del termine , c'è da dire che se un contratto a termine continua di fatto a produrre effetti oltre il termine o l'eventuale proroga di questo, non avviene in sincrono di questi la conversione del contratto a tempo indeterminato ma a secondo che il contratto fosse di durata inferiore o superiore ai sei mesi, dopo venti o trenta giorno di continuazione del lavoro, ed il datore deve corrispondere la paga maggiorata del 20% fino al 10 giorno successivo alla scadenza del termine, del 40 % per eventuali altri giorni di lavoro.

Tale novellazione della 230/62 prevede che se il datore assume a termine un lavoratore uscente da questo tipo di contratto entro 10 o 20 giorni dalla scadenza di un contratto rispettivamente di durata inferiore o superiore ai sei mesi, il secondo contratto deve a tutti gli effetti essere considerato a tempo indeterminato, ed il rapporto si considera iniziato dalla stipula del primo contratto a tempo determinato.

Il lavoratore ha da parte sua l'articolo ter della 230/62 che prevede la presunzione iurus et de iuri (assoluta), della fraudolenza del datore, e spetta a questo dimostrare i casi di specialità che hanno adotto alla stipulazione del contratto a termine.

Il problema dell'impugnazione del contratto a termine, è notevolmente mutato nel tempo, ab origine la giurisprudenza assimilava all'apposizione illecita del termine un'intimidazione di licenziamento, per cui gli strumenti d'impugnazione erano quelli propri dell'istituto del licenziamento, con tempo di decorso non superiore ai sessanta giorni. Tale principio ha creato diverse problematiche, tanto che la giurisprudenza è ora orientata a nn assimilare le due fattispecie di prima e prevede l'azione diretta (col termine di sei mesi) da parte del lavoratore per fare valere la nullità del termine.

Il licenziamento del lavoratore a tempo determinato prima dello scadere del termine, è opinione diffusa, non comporta l'applicabilità della disciplina speciale, ma solo il risarcimento al lavoratore quantizzato dagli arretrati a lui spettante meno le retribuzioni che avrebbe potuto avere se diligentemente avesse cercato ed esercitato un altro lavoro.

Prima della 230/62 c'era il ricorso del lavoro a termine per i vantaggi imprenditoriali in questo tipo di assunzioni, in quanto tali lavoratori avevano molto meno diritti dei lavoratori in pianta stabile, questo quanto risultante da un'inchiesta parlamentare degli anni '50, madre della 230, che all'articolo 5 sancisce la parità delle due tipologie di lavoratori, salvo palesi incom-

patibilità, per cui dagli anni '60 ad oggi c'è convenienza a ricorrere al contratto a termine solo per il regime del licenziamento.

Le assunzioni a termine da parte delle PP.AA sono disciplinate dal decreto legislativo 29/93 molto rigoroso che permette l'assunzione solo per il periodo massimo di tre mesi, e fa responsabile personale e patrimoniale il responsabile che non segua detti termini, deroghe. sono previste solo per accertata perizia del lavoratore assunto a termine nelle mansioni assegnatogli o solo in particolari settori ben individuati dal decreto (scuole, forze dell'ordine, istituti di ricerca etc.)

CAPITOLO TERZO. L'INTERVENTO PUBBLICO SUL MERCATO DEL LAVORO:
COLLOCAMENTO E POLITICA ATTIVA DEL LAVORO, MOBILITÀ EXTRA AZIENDALE, OCCUPAZIONE GIOVANILE, INFORMAZIONE SUL MERCATO DEL LAVORO, ORIENTAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE.

1. L'evoluzione della normativa: il filone garantista – promozionale, il c.d. diritto dell'emergenza, il c.d. diritto della crisi e della flessibilità, il progressivo decentramento amministrativo.

Il contesto sociale del lavoro, e la legislazione dello stesso ha sempre avuto una notevole mutazione nel tempo, mutazione che tuttavia non segue un organico disegno prestabilito, essendo la legislazione sull'occupazione italiana, sempre figlia dell'urgenza.

Poi, a partire dagli anni '90, la nostra economia pure crescendo con tassi relativamente alti, non è capace di assorbire il personale in esubero della nuova informatizzazione ed industrializzazione, generando così disoccupati non qualificati, la stessa problematica che comunque si presenta pure per la cattiva scolarizzazione nostrana , poco affine alla professionalità.

A partire dalla fine degli anni '60 si sono avute almeno tre svolte caratterizzate da provvedimenti legislativi, le seguenti:

1- legislazione garantista promozionale, figlia della lotta sindacale '68,'69, che inizia colla riforma del 1970 della legge fondamentale del collocamento, termina all'incirca nel '75

2- la seconda fisa perdura fino ai primi anni '80, c.d. diritto dell'emergenza, ed inizia nel 1977 colle leggi 285 e 675, che nascono come rattroppi per aggirare i gravi problemi di esubero da ristrutturazioni aziendali e da chiusure di stabilimenti, queste leggi sin dall'inizio si mostrano inefficaci , tanto che la legislazione successiva si muove in senso antitetico, a volte con una liberalizzazione tout court intesa come snellimento, poi con una delegificazione debole con la conservazione della disciplina del '77 ma collo strumento di deroghe alla norma dato dalla commissione trilaterale (Stato, regione, organizzazioni sindacali), od ancora con una delegificazione forte, che si concretizza colla rinuncia alla disciplina di una particolare materia che viene delegata alla Trilatera o alla contrattazione collettiva.

3- Agli inizi anni ottanta e di nuovo agli inizi degli anni novanta, il problema del lavoro si fa sentire pesantemente , ed il problema si muove verso il c.d. diritto della crisi ed il c.d. diritto della flessibilità, esempi sono la "Marcora" del 1985 che incentiva le cooperative tra lavoratori di aziende in crisi e la 160/88 che tenta di fare emergere lavoro nero.

Tra la fine degli anni 80 ed inizio novanta, nascono due importanti leggi che modificano l'esenza della vecchia legislazione, la 56/87 e la 223/91.

La 56/87, norme sulla struttura organizzativa del mercato del lavoro, da un lato sembra consacrare il monopolio statale per la collocazione del lavoro, dall'altro anticipa l'interazione tra Stato e regione e l'istituzione dell'agenzia regionale per il lavoro.

La 223/91 è ancora più importante, modifica alcune patologie proprie del vecchio sistema, dapprima rimodificando cassa integrazione, modalità e trattamenti di disoccupazione, su spinta di direttiva CE, infatti ristabilisci l'originaria funzione della CIG, quella di strumento extra aziendale per l'assorbimento dei cassaintegrati, e poi abolisce il principio di assunzione numerica al collocamento permettendo l'assunzione nominativa, sempre nel rispetto delle fasce deboli, così sembra chiudersi il mercato della politica assistenziale che soffoca la produttività italiana.

La disoccupazione dei primi anni novanta è tuttavia diversa, è aggravata dal passaggio ciclico dell'economia da espansiva a regressiva, tale circostanza porta ad una serie di modificazioni della

223/91, rendendola molto meno innovativa di quanto lo era alla sua genesi, innumerevoli decreti d'urgenza, reiterati o profondamente convertiti, mai coerenti l'un l'altro comportano infine che la stessa legge ripristini la vecchia ideologia di CIG, quella altamente assistenziale che collassa le finanze imprenditoriali, questa legislazione, particolarmente concentrata tra il 92 ed il 96 a volte è mirata a risolvere problemi ben definiti e noti, come Maserati o Enichem di Crotone, altre volte sono solo pseudo tamponi che allontanano i problemi senza mai aggiustarli.

Si può comunque dire che i principi della riforma 223/91 sono sempre validi, anche se la stessa è stata mortificata dall'intervento di decreti d'urgenza, resta in essa la previsione di un aggiustamento degli ammortizzatori sociali e della diversificazione di trattamento tra lavoratori di imprese appartenenti a dimensioni diverse.

Imp. Liso .. "la galassia normativa dopo la 223/91"

Ultimo importante sussidio integrativo alla 223/91 avviene nel 97 colla 196, il c.d. pacchetto Treu, tuttavia lanciato in un diverso stadio dell'economia, quello della ripresa, pur se lenta, dell'economia.

Tale legge mette in discussione alcuni assiomi ormai logori, come il divieto d'intermediazione della mano d'opera, la riscrittura di alcuni contratti e di talune clausole per il recupero d'inoccupazione e disoccupazione, come ad esempio la riforma dell'apprendistato, dei lavori s.u., la rimodulazione dell'orario lavorativo, senza però troppo intaccare i pilastri della disciplina, la struttura statale e la mediazione esclusiva dello Stato.

Però anche questi pilastri, dopo la sentenza della corte di Giustizia europea riguardo il Job centre, sembrano intaccati, infatti secondo la corte, l'ufficio pubblico di collocamento è un'impresa che gode di un'apposizione dominante derivatagli dal diritto pubblico, che però diviene abusiva qualora non sia in grado di collocare il lavoro interno e lavoratori di altri stati membri all'interno del territorio italiano, di conseguenza sono illegittime anche le sanzioni che d'ufficio colpiscono intermediari diversi dallo Stato.

Nel 1997, comunque anche questo aspetto cambia grazie alla riforma Bassanini, che senza

toccare la costituzione (117 e 118), fa un'enucleazione analitica dei compiti statali, ovvero delle deleghe governative alle regioni riguardo alcuni compiti del ministero del lavoro, tra i compiti statali ci sono la previdenza sociale, gestione di eccedenze strutturali o temporanee, e vigilanza, come delega alle regioni in primis si trova il mercato del lavoro.

La delega del mercato del lavoro alle regioni trova prima attuazione in una normativa quadro, il D.lgs 469/97 che tratta le linee ed i principi del trasferimento, delegando alle leggi regionali un'attenta disciplina, da attuarsi entro sei mesi. Quest'evento, assieme alla sentenza corte giustizia europea, fanno presumere la fine del collocamento pubblico, trasferendo tale compito ad agenzie private comunque strettamente controllate, inoltre in attuazione del D. Lgs gli uffici periferici del ministero del lavoro verranno trasferiti alle regioni.

2. Il collocamento dalla disciplina vincolistica alla liberalizzazione.

Il collocamento da parte dello stato centrale del lavoro, ab origine istituzionalizzato, vede nella sua genesi la modificazione (per mezzo di decreti), e la sua inversione fino a divenire regionalizzato (Bassanini) e privatizzato.

LA fase precorporativa vedeva impegnato nella collocazione del lavoro più interessi, quello privato dell'intermediario, quello partecipato delle associazioni sindacali, e quello pubblico dello stato, mentre la fase successiva vedeva come unico appannaggio nella ricerca del lavoro, quello pubblicistico del collocamento centralizzato, la diaatriba tra l'intervento nella ricerca del lavoro solo pubblico o solo sindacale viene livellata colla 264/49, legge atta a contemperare gli interessi nelle competenze che si articola in questi capisaldi:

- a) natura pubblica dell'attività d'intermediazione del lavoro e monopolio statale
- b) natura pubblicistica nella gestione
- c) natura vincolistica, l'assunzione è valida solo per mezzo ufficio di collocamento, salvo l'assunzione di mano d'opera impiegata in diversa ditta che cambia direttamente, con continuità lavoro
- d) fungibilità della domanda/offerta lavorativa e relativo sistema numerico

Tale legge a pennello per una società statica, era comunque miope nei confronti del boom degli anni 60, e l'adeguamento legislativo di raffigurato non ha mai seguito principi generali, almeno fino alla 223/91 che modifica il principio anche in luce delle specializzazioni, che rendono il principio della fungibilità inadeguato alla realtà contemporanea, tanto che l'articolo 25 abolisce il principio numerico adoperando quello nominativo.

Altra modifica importante è l'istituzione di diversi collocamenti speciali, quelli ad esempio per categorie protette, per le fasce sociali deboli, per il lavoro a tempo parziale, per gli extracomunitaria, per gli eccedentari da crisi, ristrutturazioni, etc.

L'articolo 9 bis D.lgs 510/96 modifica ancora il principio dell'assunzione nominativa della 223/91 che prevedeva tale assunzione previa nulla osta dell'ufficio di collocamento, mentre ora è sufficiente una mera comunicazione posteriore all'assunzione.

Il D.lgs 469/97 permette inoltre su concessione triennale del ministero del lavoro a società con capitale versato o patrimonio di lit. 200.000.000 di intraprendere l'attività d'intermediazione nel mercato del lavoro, opera che deve essere del tutto gratuita per i lavoratori.

3. Il collocamento ordinario: struttura organizzativa, procedimento amministrativo di avviamento, contratto di lavoro.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA.

A seguito della disciplina novella, l'ufficio di collocamento avviandosi verso la regionalizzazione e la privatizzazione, deve ovviamente colmare le lacune del sistema centralistico che va a sostituire, in linea di principio dando professionalità al servizio e contemplando gli interessi del mercato della domanda e dell'offerta del lavoro , effetti questi invero non verificatesi fino al 1997.

In tale data il D.lgs 467, di delega conferito dalla Bassanini, in maniera organica e sistemica elenca la funzioni che vanno a decentrarsi dal ministero del lavoro alle province e regioni creando un sistema di "servizi regionali per l'impiego"

Il D.lgs 467 impone alle regioni che devono analizzare, strutturare ed agire sul mercato del lavoro di istituire Commissioni regionali permanenti e trilaterate per tale scopo entro 6 mesi, e contestualmente devono le province costituire "centri per l'impiego" con bacini di circa 100.000 abitanti per coordinare i servizi di base e fare da intermediari colle commissioni regionali, altresì entro 6 mesi dalla legge, anche le province devono istituire commissioni provinciali permanenti e trilaterate.

I centri per l'impiego andranno a sostituire gli uffici di collocamento, e man mano, comunque entro il primo gennaio 1999 si avrà la graduale soppressione degli uffici periferici del ministero del lavoro.

Con D.P.C.M., si provvederà al trasferimento del personale dagli organi periferici al ministero agli organi federali.

L'APPARATO STATALE

Tradizionalmente il ministero del lavoro era strutturato in istanza centrale dalla direzione generale per l'impiego, e da istanze periferiche, gli uffici regionali e provinciali per il lavoro.

Dopo la riforma del 1996 c'è stata l'istituzione della Direzione regionale e provinciale per il lavoro che svolgono le funzione dei vecchi uffici adattate al decentramento delle funzioni, in particolare, già a partire dalla 223/91, le direzioni provinciali per il lavoro si occupano della gestione delle eccedenze strutturali e cicliche .

GLI ORGANI COLLEGIALI.

Dopo la nuova regolamentazioni, i collegi non solo hanno perso la propria identità e le funzioni derivanti da questa, ma sono in via di ridefinizione.

Tali organi sono composti e costituiti ai vertici dei diversi livelli dell'apparato burocratico, e sono sempre costituiti su basi quadripartita (Stato, regioni, rappresentanze sindacali di mestiere e gialle), o tripartite (Stato, rappresentanze sindacali).

Al vertice dell'organigramma c'era la Commissione centrale per l'impiego, con compiti direttivi e di indirizzo per l'organica distribuzione del lavoro mirata alla massima occupazione, poi

colla Bassanini tale commissione è stata soppressa e sostituita dalla Conferenza Stato – regioni.

Le commissioni regionali per l'impiego costituiscono l'organo di programmazione, di direzione, e di controllo di politica attiva del lavoro, ex leggi 863/84 e 56/87, compiti invero questi non propri della discrezionalità delle CRI, ma che possono essere attuate da queste come intermediaria collo Stato, i compiti il linea di massima delle CRI sono :formulazioni di pareri ed effettuazioni di proposte in materia di formazione professionale, fare indagini sulla parità dell'occupazione uomo – donna, occuparsi dell'individuazione delle fasce deboli lavoratrici etc.

Le commissioni provinciali sono presiedute dai dirigenti della direzione e sono tripartite, hanno funzioni intermedie, in particolare decidono dei ricorsi proposti dalle sezioni e dalle commissioni circoscrizionali.

Le commissioni circoscrizionali hanno potere deliberativo e consultive rispetto le circoscrizioni, possono stipulare convenzioni con le imprese, aggiornano le graduatorie per l'assunzione nell'impiego pubblico.

Importante ricordare la 125/91 che in attuazione della parità uomo e donna istituisce il consigliere di parità, presente in ogni organo collegiale con pieni poteri di voto.

L'AGENZIA REGIONALE PER L'IMPIEGO.

Le ARI, concettualmente presenti già nella legislazione degli anni '70 vengono istituzionalizzate solo nel 1987 ed erano organi dello Stato oppure delle Regioni (come ora si sta organizzando), hanno il compito di :

- armonizzare domanda ed offerta del mercato
- individuare fasce deboli
- coadiuvare ed armonizzare disciplina statale e regionale.

3. Il procedimento amministrativo di avviamento.

Chi avendone l'età per iscriversi nelle liste di disoccupazione, ex 112/35 deve richiedere al sindaco del proprio paese il libretto di lavoro, dopo tale possedimento deve iscriversi nelle liste di collocamento della propria circoscrizione, e pure senza cambiare residenza può iscriversi in altre circoscrizioni conservando l'anzianità maturata.

Pure se al 1996, colla l.608 era ormai evidente dell'inutilità di tale iscrizione, il legislatore ha preferito conservare tale impostazione nel procedimento amministrativa d'iscrizione alle liste.

La 223/91 alle ordinarie liste di collocamento aggiunge una nuova detta di mobilità, l'iscrizione alle liste ordinarie ha effetti sull'avviamento, la lista d mobilità ha caratteristiche proprie.

Le liste di collocamento sono strutturate in :

- classi
- settori
- categorie
- qualifiche

Le graduatorie sono aggiornate dalle commissioni circoscrizionali secondo i principi ribaditi

dalla 56/87

L'ASSUNZIONE DIRETTA.

Chi vuole lavorare è comunque obbligato ad iscriversi nelle liste di collocamento, chi cerca lavoro invece, colla riforma, può pure fare domanda di lavoro nominativo, senza rispettare il principio numerico, ha comunque degli obblighi informativo.

La 608/96 prevede una serie di obblighi di chi cerca lavoro (datori di lavoro), devono, all'atto di assunzione, dare per iscritto al lavoratore tutti gli elementi che caratterizzano il rapporto di subordinazione , deve iscrivere il lavoratore nel libro matricola e se il contratto non è quello collettivo si deve in maniera analitica illustrare il rapporto.

Entro cinque giorni dall'assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento.

Tutte le comunicazioni, verso il datore e verso l'ufficio, possono pure essere fatte in nome del datore dal consulente del lavoro o dalle associazioni sindacali (il tutto è articolo 9 608/96).

LA C.D. RISERVA PER FASCE DEBOLI E LE PRECEDENZE PER ALCUNE CATEGORIE.

Le problematiche alzate dalla Corte Costituzionale per il mancato rispetto delle fasce deboli dei lavoratori per mezzo della chiamata nominativa da parte dei datori di lavoro, sono state assopite coll'articolo 25 223/91 che stabilisce una riserva di assunzioni per una quota, solitamente 12%, per i lavoratori appartenenti alle fasce deboli, istituto che svolge la funzione garantistica per le persone svantaggiate che veniva prima esercitata dalla chiamata numerica.

La norma comunque è di facile elusione e poco realistica per una buona garanzie delle fasce deboli, in primis, tale obbligo scatta solo dopo il decimo lavoratore impegnato, e con verifica di volta in volta delle condizioni numeriche, non si considerano impegnate le persone lavoranti con contratto di formazione e lavoro e di apprendistato, mentre i soggetti di contratto part time a tempo indeterminato vengono computati in ragione del loro impiego nel ciclo produttivo.

La riserva è destinata agli iscritti in tre fasce, fasce che non prestano nessuna precedenza l'un l'altra,:

- 1) lavoratori iscritti da più di due anni e nel contempo da meno di tre in particolari ruoli (professionali, imprenditoriali, dell'agricoltura)
- 2) lavoratori iscritti nelle liste di mobilità
- 3) lavoratori di altre categoria di volta in colta definite dalla CRI, in un'ottica d'elasticità alla norma.

Il CRI può inoltre con delibera a maggioranza innalzare la soglia del 12% fino al 20% in particolari distretti ad alata disoccupazione e destinare tale split incrementativo alle liste di mobilità.

Il differire può differire dell'obbligo della riserva solo qualora i lavoratori con la professionalità richiesta siano in numero inferiore di tre.

Un'analisi dell'articolo 25 223/91 ci mostra un istituto applicabile solo da imprese discrete-

mente grandi, capace normativamente solo per il lavoro dequalificato, ed inoltre in virtù di particolare convenzioni con commissioni per l'impiego il contratto può pure essere a tempo determinato ma di almeno un anno.

I datori che non rispettano le assunzioni in riserva, sono soggetti a sanzioni amministrative per ogni riservatario non assunto e sembra dunque fatto salvo del lavoratore assunto al suo posto.

Altri diritti di prelazione sono per i lavoratori impiegati nelle punte stagionali, per personale in mobilità nei confronti di imprese che svolgono domande di assunzioni entro un anno dal licenziamento.

3. IL contratto di lavoro

Il rapporto esistente tra procedimento amministrativo di avviamento e iter formativo del contratto di lavoro, era laborioso fino alla 608/96 che ha istituito l'assunzione diretta.

I problemi esistevano colla richiesta nominativa , ma colla richiesta nominativa 223/91 già tutto sembrava semplificato in quanto il datore richiedendo nome e cognome di un determinato lavoratore senza dubbio era già stato in contatto con questo, e pure se doveva essere il nulla osta dell'ufficio di collocamento preventivo all'assunzione, di fatto il contratto di lavoro già si perfezionava senza di questo.

4. La mobilità extra – aziendale.

La mobilità extra aziendale quale strumento per riassorbire il personale eccedentario da ristrutturazione del processo produttivo ha avuto risposte legislative, convenzionali, e di deroga alla legge.

La risposta legislativa è del 1997 e si strutturava in una prima fase garantistica che vietava i licenziamenti collettivi, ed un'altra attiva che prevedeva canali preferenziali per le riassunzioni, un fallimento dovuto pure alle esigenze di professionalità, e della struttura è rimasta in piedi solo la funzione garantistica – assistenziale

Convenzionalmente invece i sindacati accordandosi col maggiore numero di imprese riuscivano a rimpiazzare parte dei lavoratori in mobilità.

Per quanto riguarda le deroghe alla legge c'è ne sono diverse, per lo più mirate in uno specifico territorio o in una categoria lavorativa ad hoc.

La nota 223/91 disciplina pure l'istituto della mobilità dando ad essa lo scopo e la natura extra – aziendale, pure se le modificazioni alla legge hanno reso meno lineare l'intento del legislatore del 91.

L'articolo 4 223/91 permette al datore di lavoro durante il periodo d'integrazione salariale, qualora ritenga di non essere in grado di garantire il lavoro al termine della procedura straordinaria, di mettere in mobilità i lavoratori, indi licenziarli, pure senza passare per la Cig.

Evidentemente la mobilità ora non è concepita da posto a posto, bensì da posto a mercato lavorativo, ora il messo in mobilità non è più un pseudo lavoratore mantenuta da cassa integra-

zione, ma un lavoratore con alcune agevolazioni che sarà preferito ai nuovi impieghi.

Tali eccedentari entreranno nelle liste di mobilità, lista a cui originariamente potevano accedere solo alcune categorie di eccedentari, quelli che sarebbero stati assoggettati alla Cig, quelli di imprese edili e poche altre categorie in maniera analitica indicati dalla legge, elencati tutti negli art 4 e 24 l. 223/91.

Le deroghe successive alla legge hanno anche fatto rientrare imprenditori con dipendenti al di sotto delle sedici unità (limite minimo della Cig), e tanti altri lavoratori, inficiando così il principio della normativa, che era quello di selezionare ed organizzare il settore della mobilità, tuttavia tutte le deroghe fatte godono del solo incentivo della preferenza e non di quelli economici derivanti dall'iscrizione.

Tale lista per agevolare il ricollocamento permettere all'iscritto che gode anche di benefici economici di chiedere l'anticipazione all'attualità delle remunerazioni che dovrà avere e congiuntamente di godere dei benefici della 49/85 per la costituzione di cooperative di lavoro.

Per incentivare inoltre l'attività di lavoro subordinata sono previsti altri benefici, amministrativi e finanziari, per il lavoratore e per il datore.

Per il lavoratore che accetta lavoro fuori residenza è concesso un contributo di sistemazione, ed inoltre è permesso di accettare lavori a tempo determinato o part time senza perdere l'iscrizione nelle liste di mobilità presentando istanza all'INPS entro cinque giorni dall'assunzione.

Dall'ottica dell'imprenditore per permettere il riassorbimento delle eccedenze lavorative il legislatore ha previsto una serie di incentivi e vincoli, i vincoli sono quelli della riserva e della preferenza, gli incentivi sono di tipo economico, che però degenerando creano un intreccio di liste.

I maggiori vantaggi economici derivanti dall'assunzione di tipo flessibile sono lo sgravio contributivo quasi totale per non più di dodici mesi, termine che viene prorogate di altrettanto tempo per conversione del rapporto a tempo indeterminato.

Lo sgravio spetta invece per 18 mesi per l'assunzione a tempo indeterminato.

Per le assunzioni nelle liste di mobilità spetta al datore un contributo del 50% dell'indennità di mobilità residua al lavoratore, in modo da fare transitare per poco tempo i lavoratori in questa lista per appetire l'interesse imprenditoriale.

Il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità ha taluni obblighi da osservare, come quello di seguire corsi di formazione promossi dalla CRI la cui violazione comporta la cancellazione dalle liste, e dei corsi promossi dalle sezioni circoscrizionali ed inottemperanza la sospensione di 12 mesi dalle liste, svolgere LSU.

Oltre che per questi eventi patologici promossi dalla direzione provinciale per il lavoro, il cui

ricorso va mosso entro 30 giorni alla direzione regionale, il depennamento dalle liste può aver-si pure per l'essere venute meno le ragioni di tale istituto, come l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato, la corrispensione anticipata del contributo di mobilità, etc.

5. I collocamenti speciali : degli addetti all'agricoltura, di alcune categorie particolari, delle c.d. classi protette, dei lavoratori per attività all'estero, degli stranieri extra – comunitari.

COLLOCAMENTO AGRICOLO

Il collocamento agricolo, non toccato dalla riforma della 223/91 riguardante la chiamata nominativa dei lavoratori, viene invece compresa nella 608/96 permettendo l'assunzione diretta con successiva comunicazione alla sezione circoscrizionale.

Tuttavia resta in piedi come collocamento speciale per la diversa normativa anti frode da parte dei datori che potrebbero in confronto al collocamento ordinario usufruire più facilmente alle agevolazioni previdenziali.

COLLOCAMENTO DI ALCUNE CATEGORIE PARTICOLARI

Sono speciali i collocamenti dello spettacolo, degli addetti alle aziende alberghiere, delle aziende di panificazione, la specialità consiste nell'iscrizione di liste separate però sempre facenti capo al ministero del lavoro

Per gli addetti ai lavori domestici l'intermediazione è fatta da associazioni di categoria e dagli istituti di patronato con autorizzazione ministeriale.

Uffici particolari sono pure per gli apprendisti e per i lavoratori a domicilio, inoltre chi è già iscritto nelle liste ordinarie può iscriversi senza perdere nessun vantaggio acquisito alle liste dei lavoratori part time.

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DELLE C.D. CATEGORIE PROTETTE

Per talune categorie svantaggiate, quali gli invalidi a vario titolo, i ciechi, i sordomuti, orfani e vedove d guerra, tubercolotici, esiste l'istituto, impropriamente detto del collocamento obbligatorio.

Più correttamente, la 482/68 prevede per tali figure protette una riserva di posti lavorativi calcolata sulla base della forza lavoro occupata, precisamente l'obbligo a contrarre colle fasce si presenta oltre il 35 lavoratore impegnato, esclusi gli apprendisti e i lavoratori con CFL.

Le riserve sono proporzionate in base alle categorie protette, collo scorrimento, mancando il primo interessato possono entrare nel contratto di lavoro gli altri protetti di categoria più bassa, ad esempio 25% invalidi di guerra, 15% invalidi civile etc.

Il collocamento impropriamente obbligatoria della 482/68 è l'unica caso dove ancora vige il principio di assunzione numerica..

LA disciplina del collocamento obbligatoria è spinta dalle discussioni attorno ad essa ad un mutamento nella sua struttura, in particolare a fare passare i non invalidi (vedove, figli, profughi) nella riserva dell'articolo 25 223/91 ed estendere l'obbligo ad assumere lavoratori protetti an-

che alle piccole imprese alleggerendo quelle più grandi.

Il lavoratore invalido che vuole lavorare deve iscriversi in particolari albi del collocamento, il datore di lavoro che ha i requisiti è obbligato ad assumere per via numerica gli iscritti, e con relazioni annuali deve dichiarare il numero di dipendenti e di protetti che ha nel suo organico, se da tale documento risulta inadempiente riguardo la disciplina dei protetti, cosa strana non scatta l'assegnazione di ufficio, ma l'invito alla procedura di assunzione, più sanzioni penali.

Gli invalidi sono soggetti a particolari visite mediche, proposte da loro stessi o dal datore per verificare la compatibilità dello stato fisico sull'ambiente di lavoro per salvaguardare la sicurezza degli impianti e dei compagni, con esito sfavorevole all'invalido spetta al datore sospendere l'avviamento del lavoratore o qualora già assunto licenziarlo, oppure su richiesta del lavoratore verificare l'influenza della mansione sulla sua persone, se l'influenza è negativa spetta al datore trasferirlo a mansione più sicura, pure se non equivalente in deroga all'articolo 13 St. Lav.

L'accertamento degli handicaps è di competenze delle commissioni mediche dell'ASL.

Dagli anni '80 in poi per particolari casi si prevede la deroga all'obbligo di assumere i protetti, come nel caso di ristrutturazioni, conversioni e riorganizzazioni produttive.

Infine la 662/96 per combattere i falsi invalidi ordina a tutti questi di fare denuncia al pretore ed al datore di una dichiarazione di responsabilità sulla veridicità dei loro mali, la mancata denuncia comporta l'accertamento immediato, ed in esito negativo la risoluzione del contratto.

COLLOCAMENTO DEI LAVORATORI PER ATTIVITÀ ALL'ESTERO

Per i cittadini italiani che vogliono prestare servizio lavorativo nei paesi della UE non esiste nessun problema in virtù del principio della libera circolazione della manodopera, mentre per i paesi extracomunitari la legislazione è ovviamente variegata.

Chi è disponibile si iscrive nelle liste tenute dalle direzioni regionali con funzionamento nominativo.

L'assunzione o il trasferimento sono soggetti a particolari autorizzazioni concesse al datore di lavoro previa verifica delle condizioni generale offerte.

COLLOCAMENTO DEGLI STRANIERI EXTRACOMUNITARI

L'aspetto in tale contesto è duplice, infatti oltre il lavoro a da prestarsi ci sono i problemi sulla legislazione per l'immigrazione, aspetti diversi ma che intersecano in più punti.

Le leggi che principalmente regolano l'ingresso al lavoro dei lavoratori extracomunitari sono la 943/86 e 39/90, nessuna modifica proviene dalla riforma della 608/96.

Dunque l'extracomunitario come detto, che vuole entrare per lavoro, oltre autorizzazioni per la salvaguardia all'ordine pubblico, deve avere un'autorizzazione al lavoro richiesta dal datore alla direzione provinciale per il lavoro, in caso di controversie farà ricorso alla direzione regionale.

La 39/90 cancella le speciali liste istituite dalla prima legge ed anche le chiamate numeriche, sostituendole con quelle nominative, da eseguirsi quando si è accertati che mancano lavoratori italiani ed extracomunitari per svolgere quel determinato lavoro.

Importante ricordare la problematica riguardante gli aspetti umanitari e sociali di tale disciplina.

6. L'informazione sul mercato del lavoro, l'ordinamento e la formazione professionale.

Per l'aspetto della formazione ci si rifà alla 196/97 che ha appunto all'articolo 17 l'obiettivo di formare sia i disoccupati in mobilità che gli occupati mediante corsi di aggiornamento professionale.

Per i primi invece l'obiettivo è di tenerli al passo colle esigenze del mercato del lavoro, esigenze che vengono monitorate con un centro telematico denominato SIL Sistema informativo lavoro, istituito don D.lgs. 469/97, un sistema di raccolta informativa centralizzato in Lan con gli enti decentralizzati.

7. I contratti a finalità formativa: l'apprendistato, i contratti di formazione e lavoro.

La legge 196/97 va a modificare radicalmente, dando un'appetenza diversa il contratto di apprendistato, uno strumento che trova radici nelle corporazioni medievali, nato in Italia dalla legislazione 25/955, doveva dunque essere rinfrescato.

La novellazione era dovuta soprattutto per il boom dell'elettronica nel processo industriale, dove le competenze devono essere o quelle parcellizzate molto semplici così come definite nel processo produttivo di Smith, ovvero molto laboriose.

L'apprendistato come da 25/955 era un contratto a cui accedevano i giovani tra 15 e 20 anni dalla durata massima di 5 anni, comunque un reale uno strumento per i datori di reclutare manovalanza a buon mercato, visto che poi i corsi di apprendistato disegnati dalla legge non avvenivano e se avvenivano non erano capaci di istruire alla professionalità.

La novella 196/97 cambia i limiti di età che ora sono tra i 16 ed i 24 anni, che possono mutare in zone ad alto tasso di disoccupazione tra i 15 e 25 anni, termine che può essere innalzato di altri due anni per i portatori di handicaps.

L'articolo 16 della legge stabilisce solo i limiti minimi e massimi della legge, rispettivamente 18 e 48 mesi, limite entro cui i contratti collettivi stabiliranno la durata in funzione del tempo che occorre per apprendere la mansione impiegatizia od operaia a cui si è sottoposti.

Lo stesso articolo 16, sancisce che a decorrere dal luglio '98 i corsi di formazione per l'apprendista saranno svolti oltre che tra le mura aziendali, anche al di fuori, dovendo gli apprendisti partecipare alle iniziative di formazione promosse dal contratto nazionale, la percezione dei contributi sottoposta a tale clausola, la durata minima formativa di 120 ore annue.

In linea di arrivo si può appurare che tutte le modifiche dalla 196/97 sono mirate a fare dive-

nire il contratto di apprendistato strumento formativo e non di reclutamento di manovalanza a basso costo, infatti il minore costo lavorativo, il salario d'ingresso, e gli sgravi contributivi sono molto appetibili nel processo produttivo, inoltre gli sgravi permangono per un anno se il datore stipula un contratto a tempo indeterminato col lavoratore.

Per il settore artigianato, col record di apprendisti, circa i 2/3, fin dall'inizio ha subito deroghe di favor già dal 1955, aumentando il numero di apprendisti ed innalzando il limite di età a 29 anni.

CONTRATTO FORMAZIONE E LAVORO

Anche se antecedente il 1984, fino a tale data era frammentaria e regolamentata in via speciale per determinate regioni (Campania e Molise), solo colla 863 ('84 per l'appunto), si ha una generalizzazione del CFL, contratto che sotto promessa di sconti retributivi e previdenziali invoglia l'assunzione di giovani tra i 15 e 29 anni, (il contratto è a termine e i partecipanti non sono computati per il calcolo di particolari oneri).

Accanto alla 863/84 nascono leggi regionali che fanno sorgere un dubbio d'illegittimità sul contrasto Stato – regione, dubbio risolto con sentenza cort cost 190/87 che individua nei CFL un aspetto occupazionale più che formativo, dunque di competenza statale.

L'abuso dell'aspetto lavorativo e l'inflazione di quello formativo rendono più rigide le procedure per i CFL, prevedendo l'unica via amministrativa per i datori alla richiesta di tale istituto, poi colla generalizzazione della chiamata nominativa, e la recessione economica dei primi '90 hanno reso poco utilizzato questo istituto col derivante aggravarsi della disoccupazione giovanile.

La novella 451/94 all'articolo 16 permette a quasi tutti i datori di lavoro di assumere a termine giovani tra i 16 e 29 anni (15 a 32) in particolari zone depresse, e le CRI possono aumentare ulteriormente i limiti.

L'articolo 16 c.2 prevede due tipologie di CFL, forte e leggera.

Il contratto formazione e lavoro forte mira a formare qualifiche intermedie, oppure elevate, e si articola coll'obbligo formativo rispettivamente di 80 e 130 ore, ha durata di 24 mesi non rinnovabili, gli sconti retributivi e contributivi sono in funzione dei settori geografici e delle aree economiche, alla scadenza il datore di lavoro invia alla sezione circoscrizionale una certificazione dei risultati ottenuti.

Il contratto di formazione e lavoro leggero, art, 16 lett. b, ha durata di 12 mesi, l'obbligo di formazione di circa 20 ore dove si tratta prevalentemente di infortunistica e sicurezza sul lavoro, i benefici per il datore sono differiti al momento della potenziale stipulazione del contratto a tempo indeterminato, alla fine del periodo di CFL il datore deve fare una mera comunicazione di esperienza svolta.

L'identificazione del contratto di lavoro è mutevole ed incerta, alcuni lo vedono come contratto a causa mista con duplice obbligazione essenziale a carico del datore, retribuzione e formazione, altri vedono il CFL a causa unica, l'obbligazione del retribuire, la formazione è denotata quale accessorio al contratto, sembra consolidarsi la prima ipotesi, tuttavia più ampiamente

il CFL è una species del genus contratto a tempo determinato.

Tempi e modi del CFL sono stabiliti nei “progetti formativi” redatti dai datori , che devono essere approvati entro tanta giorni dal CRI, scaduto il termine dal dirigente della direzione generale del lavoro.

Al fine di far vivere in maniera fisiologica il CFL ci sono una serie di limiti quali la forma scritta, pena la presunzione di contratto a tempo indeterminato, e l’osservanza degli obblighi formativi, pena eguale.

Per il CFL è previsto il salario d’ingresso, cioè la corrispensione ad un livello più basso di quello occupato dal contrattista.

8. I contratti di solidarietà.

Sono contratti collettivi aziendali che hanno lo scopo solidaristico di far perdurare la manovalanza occupata in azienda, ovvero di creare nuovi posti di lavoro specialmente giovanili.

Questo contratto è introdotto nella legislazione della 863/84, più volte novellata fino alla 608/96.

L’articolo 1 della 863/84 prevede il contratto di solidarietà difensivo, caratterizzato dalla riduzione dell’orario di lavoro per una regione del 50-60% per non più di due anni, integrato colla retribuzione delle CIGS per la parte di salario non recepita.

L’articolo 2 tratta del contratto di solidarietà espansivo, contratto che prevede la definitiva perdita della corrispensione salariale da parte dei dipendenti, per permettere l’assunzione di mano d’opera giovanile con il sussidio pubblico.

Possono aderire ai contratti di solidarietà solo le imprese rientranti nella CIGS, con sindacati fortemente rappresentativi sul campo nazionale, e con procedura amministrativa condotta verso la Direzione regionale per il lavoro, ed autorizzata con decreto del ministero del lavoro.

Fino alle novellazioni tuttavia i contratti di solidarietà sono stati miseri di risultati per la variante difensiva, un vero fallimento per quella espansiva.

Alcuni risultati si sono avuti rendendo agevolazioni pure alle imprese con riduzioni contributive, e solo così gli imprenditori hanno perso le ostilità verso la riduzione degli orari di lavoro ed hanno preferito tale contratto alla CIGS.

La 608/96 inoltre espande i benefici dei contratti di solidarietà difensivi anche alle imprese non rientranti nel CIGS.

I contratti di solidarietà non possono applicarsi ai dirigenti, agli apprendisti ed ai contrattisti di lavoro e formazione.

9. Gli incentivi alle assunzioni. I lavori socialmente utili, gli interventi eccezionali a sostegno della occupazione giovanile e gli stages.

L’intervento pubblico sul mercato del lavoro, da mero momento statico di incontro tra domanda ed offerta, si è trasformato in motore che spinge mediante incentivi amministrativi ed economici alle nuove assunzioni, tra l’arcipelago normativo d’interventi va segnalato il premio d’assun-

zione della Tremonti, che attribuisce dei crediti d'imposta alle imprese che assumono lavoratori penalizzati in un qualche modo, poi ci sono le agevolazioni ed i finanziamenti per le attività produttive, ed in fine i diversi fondi, per l'occupazione, monetari, etc.

Tra gli interventi ci sono quelli che disciplinano i Lavori Socialmente Utili, LSU, la cui legiferazione parte nel 49 e viene di volta in volta radicalmente modificata, per ultimi dalla 608/96 e D.lgs. 468/97.

All'inizio i LSU erano riservati ai lavori fuori mercato, poi colla 608/96 anche ai lavoro degli enti pubblici che potrebbero essere svolti con contratti regolamentari di lavoro.
Dunque, se da un lato c'è il mantenimento della collettività per mezzo di lavoratori disoccupati, tali restano non configurandosi un contratto di lavoro subordinato, dall'altro si va a creare un precariato, come ora sta accadendo.

Nei LSU convivono un'anima tradizionale di assistenza tipica del Welfare, un'altra di tendenza verso il c.d. terzo settore. I LSD possono essere promossi solo da istituti di diritto pubblico, mentre la gestione può pure essere mista o esclusiva di soggetti privati.

Sullo stesso filone dei LSU ci sono le borse lavoro previste dalla 196/97 che per un periodo massimo di 12 mesi permettono nelle zone ad alta disoccupazione ai datori di assumere giovani tra i 21 ed i 30 anni disoccupati o inoccupati azzerando ogni onere retributivo e contributivo, salvando solo assicurazione per infortuni e malattie professionali.

Altra variante di occupazione giovanile sono i periodi di tirocinio e formazione professionale, cc.dd. stages.

Hanno durata non superiore ai dodici mesi, la disciplina è frammentaria fino alla 196/97 che all'articolo 18 delinea la riforma dell'istituto, in particolare dando la promozione agli stages con delle convenzioni a diversi soggetti pubblici o privati, si azzerano i costi si assicurazioni per malattie ed infortuni professionali e responsabilità verso i terzi.

CAPITOLO QUARTO: INTERMEDIAZIONE, INTERPOSIZIONE, APPALTI DI MANODOPERA E DI SERVIZI, LAVORO "TEMPORANEO"

1. Evoluzione della legislazione: dal divieto del cattivo collettivo autonomo all'articolato intervento repressivo disincentivante in tema di decentramento, all'introduzione del lavoro temporaneo.

Pure sembrando l'evolversi l'uno dell'altro la mediazione privata fra domanda ed offerta del lavoro ed il divieto di intermediazione e di interposizione ed appalto di manodopera, la sottile soglia che li separa è in grado di motivare o demotivare l'imprenditore verso particolari scelte, prima considerate patologiche e man mano più fisiologiche del sistema del lavoro.

Infatti volendo considerare l'imperativo divieto di mediazione privata nel mercato del lavoro, questa era da considerarsi l'attività di ricerca selezione ed incontro tra le parti ante contratto, mentre il divieto di intermediazione e di interposizione ed appalto di manodopera opera dal contratto fra le parti in poi.

Tale fenomenologia in francese detta "marchandise du travail" consiste principalmente di operare per mezzo di imprenditori interposti che falsamente sono tali, ma che servono ad imprenditori effettivi nei momenti in cui serve lavoro eccezionale senza farsi carico delle procedure assuntive.

Tra il 1958 ed il 1962 troviamo dapprima la disciplina sul lavoro a domicilio, poi la 1369/60 e la 230/62 sul lavoro a tempo determinato.

Ad accomunare queste tre discipline è il decentramento produttivo, sia effettuato con commissioni esterne all'azienda che interne all'azienda con personale di altra ditta.

La 1369/60 considerante patologica questa tipologia decentrativa della produzione rende se pure legale questi contratti molto scomodi da avvalersene.

Cogli anni 80 il fenomeno del decentramento assume accezione positiva, giusto per i nuovi processi di imprenditorialità leggera e minima che contraddistingue i processi lavorativo più vicini a noi.

I gravi e frequenti incidenti sul lavoro che si hanno cogli appalti e subappalti conducono poi alla 626/94 e nel 1997 finalmente anche in Italia troviamo il lavoro interinale.

2. La legge 1369/60: le fattispecie vietate.

L'articolo 1 della 1369/60 vieta ad un'impresa, ad un'azienda dello Stato, ad un Ente pubblico di affidare in appalto, in subappalto o qualsiasi altra forma lo svolgimento di mere prestazioni lavorative mediante l'impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, ed in particolare affidare ad intermediari, siano dipendenti, terzi o società, lavori da eseguire a cottimo da prestatori assunti e retribuiti da tali intermediari.

LA norma vuole evidentemente scongiurare l'uso del lavoro a cottimo, e mira nella sua riuscita ad identificare l'imprenditore genuino colui che gode di una certa discrezione nell'opera che va ad eseguire e che non sia solo un'appendice dell'imprenditore vero che vuole godere dell'elasticità della manodopera così assunta.

In tale fenomeno patologico vanno a configurarsi tre attori :il pseudo appaltante (intermediante/interponente) cioè colui che fruisce veramente di tutti i benefici di tale situazione, il pseudo appaltatore (intermediario/interposto), colui che riceve l'incarico e che assume e retribuisce i lavoratori; i lavoratori, prestatori non solo di manodopera ma anche di funzioni impiegatizie e dirigenziale.

E' importante sottolineare che la dottrina considera applicabile il divieto di cottimo anche ai datori di lavoro non imprenditori come precisa il Mantovani.

I fenomeni patologici di tali contratti non sempre sono evidenti, anzi a volte bene mascherati, e l'individuazione comporta un'analisi sia genetica che sincronica degli accadimenti delle due o più aziende coinvolte, e d una volta le prove, non è necessario provare l'esistenza fraudo-

lenta dell'accordo, in quanto il divieto opera oggettivamente.

La fattispecie sanzionatoria di tali episodi civilmente si configura con l'inquadramento a tutti gli effetti dei lavoratori da parte dell'interponente, cioè dell'imprenditore che ha realmente usufruito di tali lavoratori, e penalmente è prevista una contravvenzione, inoltre l'appalto tra interposto ed interponente è considerato nullo, e resta in capo al lavoratore l'opportunità di consolidare come contratto di lavoro a tempo indeterminato in capo dell'interponente, mentre d'ufficio e da chiunque abbia interesse può frasi valere la nullità del contratto fraudolento.

I rapporti dei lavoratori assunti dall'interposto per l'interponente sono da alcuni fatti considerare come *ex lege* in capo all'interponente, mentre altri lo considerano diversamente.

3. Le fattispecie regolate.

L'articolo 3 della 1369/60 prevede pure la disciplina dei casi in cui l'appalto è giusto ed indispensabile per una società lavorativa.

Dapprima c'era l'articolo 1676 c.c. dell'azione diretta che permetteva ai dipendenti dell'appaltatore di rifarsi verso il committente dell'inadempienza del loro datore, ma poi le cose vengono ulteriormente regolamentate dall'articolo tre che prevede un trattamento minimo insindacabile a carico solidale del committente e dell'appaltatore, altresì sono tenuti in saldo per gli adempimenti previdenziali ed assistenziali.

La particolare norma dell'articolo tre non è comunque assoluto infatti i lavoratori dell'appaltatore possono godere del pari trattamento e della solidarietà tra i due imprenditori solo per la durata dell'appalto più un anno, oltre questo termine si riapplica la disciplina dell'azione diretta del 1676.

Tutti i lavori per cui è possibile utilizzare l'articolo tre e dunque l'uso legittimo dell'appalto sono elencati nell'articolo 5, enucleazione che comunque non sembra seguire nessuna particolare ratio, alcuni esempi sono: trasporti esterni, facchinaggio, manutenzione ordinaria, montaggio macchinari. Costruzioni edilizie all'interno di uno stabilimento.

4. La legge 24 giugno 1997 n. 196: la disciplina del lavoro temporaneo.

La legge 196/97 istituisce anche nel nostro ordinamento il lavoro interinale, e come nel resto dell'Europa è strutturata la legislazione in maniera da non potere essere utilizzata contro il diritto dei lavoratori.

Contrattualmente l'istituto è intermedio all'avviamento e selezione del lavoro ed il contratto a termine.

Il contratto interinale è di tipo triangolare con il lavoratore, l'impresa utilizzatrice e l'impresa di fornitura c.d. agenzie.

Tale triangolarità si concretizza con due diversi contratti, uno tra l'impresa fornitrice e quella utilizzatrice che ne fa domanda per carenze o esigenze temporali di impiego, l'altro contratto tra l'impresa fornitrice ed il lavoratore di tipo lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, contratto che può essere a tempo determinato o tempo indeterminato, ed in tale caso nei periodi di inoperatività del lavoratore, questo dovrà percepire un'indennità di disponibilità, pare co-

munque logico che tale aspetto sarà poco utilizzato.

Le imprese fornitrice devono essere munite di particolari requisiti come la buona consistenza economica e la diffusione sparsa sul territorio nazionale.

L'articolo tre della 196/97 prescrive che il contratto di lavoro interinale sia per iscritto ad substantiam come per il contratto di fornitura ed abbia particolari requisiti detti elementi obbligatori come i motivi per cui l'impresa utilizzatrice utilizza tale contratto, date e tempi del lavoro da svolgersi etc.

La fornitura del lavoro temporaneo è possibile solo per i casi elencati dagli accordi sindacali o in mancanza da sostituzione temporanea di lavoratori anche se per ferie, mentre è espressamente vietato per le mansioni che richiedono esigua professionalità, per la sostituzione di lavoratori in sciopero per i lavoratori dell'organico vacante per licenziamento effettuato negli ultimi dodici mesi dalla richiesta del lavoro temporaneo.

L'articolo 4 della 196/97 prevede la parità di trattamento per i lavoratori interinali, mentre l'articolo 10 prevede diverse sanzioni tra le quali in caso di lavoro temporaneo con persone mancanti dei requisiti di legge si rinvia alle sanzioni civili e penali della 1369/60, mentre se le imprese fornitrice operino onerosamente per il lavoratore oltre ad elevate sanzioni penali vi è quella amministrativa della cancellazione dallo speciale albo tenuto presso il ministero del lavoro.

Le sanzioni per i vizi formali tra impresa fornitrice e lavoratore si concretizzano con l'assunzione a tempo indeterminato da parte dell'impresa, mentre per lavoro svolto presso l'impresa utilizzatrice per dieci giorni dopo la scadenza o la proroga si ha diritto per il lavoratore di una maggiorazione retributiva del 20%, se dopo il decimo giorno nulla cambia questo deve essere considerato assunto a tempo indeterminato dalla scadenza del termine, senza nessun effetto retroattivo.

5. Il distacco (o comando) ed il collegamento fra le imprese.

L'analisi seguente è incentrata su due casi particolari, il primo è quello del c.d. distacco o comando, cioè nello spostamento del luogo lavorativo di un dipendente.

In pratica tratta dell'ordine impartito da un datore di lavoro ad andare a lavorare presso un altro datore.

Ovviamente questa norma sembra rasentare il divieto di intermediazione, la dottrina in proposito divide in due casi l'ordine:

PRIMO CASO "COMANDO"

- il primo caso è dell'ordine in senso improprio, ed è il caso dell'appaltatore che manda suoi lavoratori svolgere la loro mansione presso l'appaltante, e qui il problema torna sulla genuinità o meno dell'imprenditore appaltatore.

- Il secondo caso tratta del comando o distacco proprio, che comporta una duplicità di datore da parte del lavoratore, infatti in capo al primo imprenditore resta l'onere contributivo e retributivo, mentre al secondo datore il diritto di dirigere il seduto, e tale distacco è rasente se non avallante il divieto di intermediazione nel rapporto di lavoro, la cui disciplina sembra a ragione avere anticipato la 196/97.

Per il diritto del lavoro privato riguardo i comandi non ci sono norme legislative ma solo giurisprudenziali che tollerano tale figura solo se di natura temporanea e se ci sono oggettivi vantaggi economici per l'imprenditore interposto al collocamento del lavoro.

La legislazione dei primi anni 90 sembra prendere in esame il distaccamento ma solo dalla parte dei lavoratori ed in funzione di una loro veloce assunzione sempre temporaneo presso altra impresa.

Nel gruppo di imprese internazionali è sempre più frequente il distaccamento all'estero, che viene studiato in giurisprudenza soprattutto riguardo la necessità o meno del consenso del lavoratore.

Inoltre per il trasferimento all'interno dei confini comunitari vige la c.d. opzione zero per cui il principio dell'assoggettazione al lavoratore della disciplina del paese ospite viene stemperata.

SECONDO CASO

Il secondo caso, a volte strettamente collegato a quello del comando tratta della mobilità di lavoratori all'interno di gruppi di imprese, che pure se diversamente interpretate sul campo economico e giuridico mai sono state regolamentate ad hoc.

Potrebbe infatti capitare che più imprese, di fatto collegate verticalmente (in maniera gerarchica) o orizzontalmente (in sinergie produttive), sia dominate da una sola entità e che utilizza tale strumento ed ogni volta utilizza un numero di dipendenti inferiore alle 16 unità per non intercorrere negli obblighi che altrimenti ne deriverebbero.

La Cassazione ritiene in linea di principio che non da vita a nessuna persona giuridica il collegamento esistente tra più imprese, mentre la giurisprudenza, e sporadicamente la Corte cost., sembrano dare una parvenza di unitarietà a tali imprese.

La 223/91 e la 608/96, la prima dal punto di vista della CIGS che permette alle imprese artigiane di accedere alla cassa in periodi di fluttuazione della domanda anche di una sola impresa (presupposta proprietaria), e la seconda in tema di anzianità dei dipendenti che abbiano svolto con più imprese dall'assetto proprietario pressoché coincidente, sono le uniche leggi che trattano dei gruppi di lavoro, ma tali supposti sono difficilmente esportabili al di fuori delle loro applicazioni.

CAPITOLO QUINTO.

IL LAVORO DEI MINORI E IL LAVORO FEMMINILE: DALLA TUTELA ALLA PARITA'.

1. La tutela del lavoro dei minori.

Fino agli anni 60 il lavoro minorile e quello delle donne era trattato alla stessa stregua, ma poi si è visto i principi costituzionali, ed in maniera incisiva la rivendicazione dei diritti femminile, ha portato la legislazione del lavoro ad usare come solo discriminante l'età, e non il sesso. L'articolo 36 cost, insieme al diritto al lavoro costituzionale (4), si articola in tre principi fondamentali:

-1° rende esclusiva competenza legislativa la disciplina sul lavoro minorile

-2° si distingue il lavoro femminile da quello minorile, dando a quest'ultimo una disciplina speciale

-3° allora di tipo innovativo, sancisce che a parità di lavoro il minore ha pari diritto retributivo.

Tali principi sono accolti nella 977/1967, che in alcuni punti tratta ancora alla pari il lavoro femminile e quello minorile, ed accanto ai principi costituzionali ha aggiunto due parametri agli articoli 7 e 8 e cioè la compatibilità del lavoro con uno sviluppo fisico, psichico, e morale del minore, e il riconoscimento dell'idoneità al lavoro preventivo e postumo all'assunzione da farsi a carico del datore, inoltre è importante la distinzione del fanciullo quale minore di 15 anni, e di adolescente con età compresa fra i 15 e 18 anni.

Per principio, inoltre, è vietato al minore qualsiasi lavoro notturno, meno che si tratti di lavoro nello spettacolo.

La 977/1967 è allineata a tutte le legislazioni internazionali, almeno in linea teorica, mentre pecca per l'applicazione e la superficialità ispettiva.

Questioni sono più volte state sollevate riguardo il principio costituzionale della parità retributiva di minori e donne a parità di lavoro, che solo negli anni 70 è stato interpretato come parità di mansioni e non parità di produttività.

2. Principio costituzionale di parità e legislazione protettiva delle lavoratrici.

La Costituzione si ricorda è protesa verso l'uguaglianza nei rapporti tra uomini e donna, e la salvaguardia della donna è frutto solo della sua funzione familiare, dall'altro canto invece la legislazione ha sempre protetto alla differenziazione dei due lavoratori, almeno fino alla legge 903/77 che rimuove tutti gli ostacoli alla parità nel trattamento del lavoro femminile meno il divieto di lavoro notturno dalle 24 alle 6, e pure rimuovendo il divieto di lavori pesanti alle donne, contestualmente stabilisce che la contrattazione collettiva possa adoperarlo a sua discrezione.

La corte costituzionale ha ritenuto legittimo il principio secondo cui le donne possono lavorare pesantemente in virtù degli accordi collettivi, mentre ha ritenuto incostituzionale il divieto del lavoro notturno per la parità di trattamento.

Anche l'articolo 4 della 903/77 che prevedeva l'anticipazione dell'età pensionistica per le donne ha rischiato l'incostituzionalità, facendo parlare di discriminazione al contrario, principio questo accolto pure dalla 335/95 che permette alle lavoratrici pubbliche di andare in pensione a 60 anni dando l'opzione di continuare però il lavoro fino ai 65.

3. La legislazione sulle lavoratrici madri.

La legge principale della tutela è la 1204/71 che viene però assorbita e modificata dalla 903/77, che prevede deroghe alla parità in visione del rapporto familiare, che più tardi verrà esteso anche all'uomo che per motivi obiettivi deve accudire la prole.

La S.C. prevede che l'astensione obbligatoria dal lavoro della donna madre deve comunque essere conteggiata per gli scatti di carriera.

4. La parità retributiva.

La parità retributiva può essere vista sotto due opzioni entrambe derivanti dall'articolo 37 Cost e dalla 903/77.

Le opzioni sono egual retribuzione per unità certa o assimilata prodotto dall'uomo o dalla donna, per cui si avrebbe in busta paga della donna un minor corrispettivo a causa della naturale minor valenza sui lavori fisici ed i maggiori costi (come per i minori), o per seconda opzione la parità retributiva a parità di mansione, dunque si avrebbero le stesse buste paghe.

La giurisprudenza ha sempre più avallato il principio di parità tout court, e l'articolo 2 della 903/77 stabilisce che i sistemi di classificazione del lavoro e le scale retributive devono basarsi su scale comuni a uomini e donne.

5. La parità di trattamento.

LA direttiva 37 Cost di parità del trattamento nel lavoro trova applicazione legislativa nella 903/77 ove all'articolo 1 c'è il divieto di ogni discriminazione fondata sul sesso in ogni aspetto e settore lavorativo.

L'articolo 2 afferma il principio di parità retributiva e l'articolo 3 vieta ogni discriminazione tra i sessi nell'assegnazione di mansioni, che pure se rientrante nella discrezione del datore di lavoro può essere sindacata per violazione ai sopra esposti principi.

L'articolo 13 s'atteggia a massima norma preventiva discriminando ogni atto o patto tra le parti che discriminò i lavoratori a causa del sesso, e s'intreccia coll'articolo 15 St. Lav, per gli atti discriminatori a causa delle ideologie, razza, religione, lingua etc.

L'applicazione di tale legge è soddisfacente solo nei casi di automatica attivazione degli istituti come i casi previdenziali e retributivi, ma nella prassi giornaliera è ancora una patologia di differenza dei sessi.

6. Discriminazioni dirette ed indirette.

La 903/77 non trattava in maniera esauriente le discriminazioni indirette, tanto che dopo molti anni si è arrivati alla 125/91 che all'articolo 4 da una definizione di tale discriminazione imputandola come quella serie di attività svolte dal datore di lavoro che pure sembrano neutro rispetto fra i soggetti, in realtà comportano una discriminazione su di un sesso, allo stesso articolo c'è anche la definizione di discriminazione diretta, quale ogni atto o comportamento nato per dare pregiudizi ad una categoria di lavoratori accomunati dal sesso, e la discriminazione non viene comunque misurata sugli atti che potrebbero essere leciti, ma sugli effetti.

7. Le azioni positive: dalla parità di trattamento alle pari opportunità.

L'esperienza di una legislazione come la 903/77 in un paese come quello italiano non poteva non rendere problemi in quanto l'uguaglianza formale predicata dalla legge, se pure verificata lungi è dal risolvere sostanzialmente la questione della parità tra i sessi.

Conseguenza è che la legislazione deve muoversi verso una rimozione degli assiomi storico culturali che rendono l'uguaglianza sostanziale a dire poco utopica, dunque la strada è quella delle azioni positive.

L'articolo 1 della 125/91 si propone proprio di utilizzare quale strumento per la rimozione degli ostacoli di diverso genere per la parità sostanziale fra i sessi le azioni positive, senza però darne un'analitica elencazione.

8. Gli strumenti attuativi della parità. Comitato nazionale della parità e Consiglieri di parità.

La riuscita della 903/77 è stata vanificata dalla mancanza di strumentazione giudiziale-sanzionatoria ed istituzionale ad avallarla.

La 125/91 introduce il CNP comitato nazionale delle parità e i Consiglieri di parità presenti nelle Commissioni regionali per l'impiego senza diritto di voto.

Invero tali figure erano già presenti prima della 125, ed il legislatore avrebbe dovuto seguire l'esempio USA dell'Equal opportunities commission (EOC), enti autonomi che davvero più della legislazione hanno inciso sulle pari opportunità, ma in realtà ha ridisegnato a volte meglio, a volte peggio i poteri del CNP e dei consiglieri di parità.

Sono confermati per i CNP le funzioni di proposta come quella legislativa, di verifica dello stato di legge, di elaborazione di codici di comportamento, mentre vengono tolti i poteri di fornire pareri tecnici.

LA legge sembra dare i pareri tolti alla CNP ai Consiglieri, in virtù del fatto che hanno una struttura ramificata e non centralizzata ed appesantita come al CNP che ha 24 membri fissi più 16 fra rappresentanti delle istituzioni dello stato ed esperti.

L'articolo 8 della 125/91 rafforza la loro presenza nelle commissioni per l'impiego dando loro pure il diritto di voto, inoltre possono indirizzare l'ispettore del lavoro sui luoghi dove hanno riscontrato pecche nell'applicazione della legge ed hanno funzione arbitrale nelle controversie, potere di due tipi, il primo è esercitato dai Consiglieri di parità regionali che previo parere non vincolante del collegio istruttorio del CNP può intervenire contro atti o fatti discriminatori di natura collettiva, secondo, il potere dei Consiglieri sia regionali che provinciali di agire in giudizio davanti al pretore del lavoro ed il TAR su delega della lavoratrice discriminata.

9. Gli strumenti attuativi della parità. Azionabilità, sanzioni, onere della prova.

L'articolo 13 della 903/77 prevede come sanzione per gli atti discriminatori la nullità delle procedure che hanno comportato a tale situazione, ed affida al singolo discriminato l'azione giurisdizionale. Altra soluzione è data dall'articolo 15 della stessa legge modellato su struttura simile all'articolo 28 St. Lav, pure se a differenza di questo non prevede l'azione collettiva di legittimazione, ed incarica il Pretore di rimuovere gli atti discriminanti dell'articolo 1 (discriminazione nell'accesso) e 5 (lavoro notturno), invero inspiegabilmente solo questi articoli, inoltre il ripristino delle situazioni patologiche presta molte incertezze, infatti se nessuna altra assunzione sia avvenuta in conseguenza dell'atto discriminatorio il pretore può ordinare l'assunzione, se invece è avvenuta c'è una duplice strada da percorrere, annullare l'assunzione, ordinare un'altra assunzione.

In entrambe le ipotesi i problemi esistono, in quanto si spingerebbe verso l'imposizione di assumere manovalanza, magari andando contro l'economia dell'impresa rea, in ultima istanza è più che evidente il fallimento di questo sistema sanzionatori, e sarebbe preferibile avvicinarsi

verso la regolamentazione USA, ove il giudice condanna l'impresa rea in un termine di tempo congruo ad organizzare la produzione in maniera che possano essere tolti gli elementi discriminanti il lavoro, dando origine dunque non ad una sanzione ma ad un intervento positivo di origine giudiziario.

LA 125/91 coglie le pecche della 903/77 riguardo l'azione istituzionale e collettiva delle discriminazioni, infatti non potendo il nostro paese contare su rappresentazioni femminili tanto significative, il legislatore ha deciso all'articolo 4 di investire di poteri ampiamente rappresentativi, o singolarmente rappresentativi, il Consigliere di parità.

L'azione di tale istituto può essere autonoma d'ufficio quando le discriminazioni abbiano natura collettiva, su istanza dell'interessato quando la discriminazione colpisce l'unico soggetto, ed il consigliere sostituisce l'azione di questo.

A secondo dell'attore (singolo o collettivo), il consigliere ripristinerà singolarmente o collettivamente le patologie , ed in caso di ripristino collettivo potrebbe la sentenza essere una imposizione di disegno di piano per l'assunzione delle persone discriminate, di tipo USA.(innovazione), anche se in USA si tratta di azioni positive poste in essere per scongiurare atti discriminatori, non mossi necessariamente su azioni illecite, mentre lo strumento dell'articolo 4 125/91 è di tipo sanzionatorio.

Latra innovazione della 125/91 è la c.d. inversione dell'onere della prova, secondo lo stesso articolo 4 c.5 spetta all'attore fornire atti certi per fondare la presunzione di discriminazione a causa del sesso, al convenuto spetta mostrare prove sull'insussistenza della discriminazione. Tale metodo dell'inversione della prova, detta pure della prova prima facie, pure essendo largamente utilizzate negli altri paesi della CE, ha comportato non pochi problemi nell'applicazione in Italia, comunque è un metodo del tutto studiato per l'individuazione delle discriminazioni indirette, in quanto lo stesso articolo permette al ricorrente di utilizzare come sua prova dati statistici riguardanti atti di discriminazione del gruppo protetto, come analisi diacroniche dei dati riguardanti assunzioni, promozioni, retribuzioni, trasferimenti etc.

Tale lista ha carattere prettamente indicativo per cui ogni altra presunzione di discriminazione indiretta, motivata da latri dati statistici può essere accolta e può essere utilizzato il metodo della prova prima facie.

CAPITOLO SESTO. LE PRESTAZIONI DI LAVORO: MANSIONI,QUALIFICHE E CATEGORIE.

1. L'obbligazione di lavoro.

Il rapporto di lavoro è di tipo complesso che si caratterizza da due obbligazioni principali, il lavorare ed il fare lavorare contro retribuzione, costellazioni costellate da molti altri obblighi. L'obbligazione di lavorare consiste nel fare ed assumere determinati comportamenti, ed il rapporto di lavoro subordinato viene identificato mediante diversi elementi come l'orario di lavoro, mentre diverse e marginale importanza ha il luogo lavorativo.

Per indicare il tipo di attività si fa ricorso al 2103 c.c. che utilizza il termine di mansione lavorativa, in relazione a questa poi ci sono qualifiche e categorie, in prima analisi possiamo

quindi concludere che le mansioni costituiscono l'oggetto della prestazione del lavoratore.

Il lavoratore viene di norma assunto per una serie di mansioni definite in maniere astratta, e che sarà poi concretizzate dal datore e dalla linea gerarchica.

La rilevanza e l'importanza dei raggruppamenti di mansioni da origine alla qualifica.

Le qualifiche sono poi divise in tre categorie (2095), operai, impiegati, dirigenti, classicamente intesi e dal 1985 anche dai quadri.

Però nella terminologia contrattuale più classica le cose cambiano in quanto si tratta di qualifica per individuare se operai, impiegati, dirigenti, e categoria interne alle stesse qualifiche per la classificazione, es. Qualifica operaio di categoria seconda.

Il 2095 non individua le singole categorie demandando alle leggi speciali, successivamente sono stati dettati dal legislatore solo i criteri per la determinazione di categorie impiegatizie e dei quadri.

2. Le categorie dei lavoratori: impiegati ed operai.

La prima distinzione tra operai ed impiegati a livelli legislativo risale al 1924, alla c.d. legge sull'impiego privato.

I criteri distintivi le due categorie sono elencati all'articolo 1 ove si definisce l'impiegato come colui che svolge attività professionale con funzioni di collaborazione tanto di concetto che di ordine, eccettuata ogni prestazione di sola manualità.

Già in genesi alcuni di questi metri erano inadeguati, infatti riguardo la professionalità, questa è tipica di ogni lavoratore che abitualmente svolge la stessa mansione.

Pure la manualità è ambigua come definizione in quanto già ai primi passi dell'industrializzazione tale distinzione non isolava le prestazioni degli impiegati da quelle degli operai.

Dunque come criterio più adatto deve utilizzarsi quello della collaborazione impiegatizie, che rispetto alla norma del 2094 del lavoro subordinato prende diversa posizione, infatti verrà chiamato impiegato colui che collabora all'impresa ed ha una certa discrezionalità, mentre sarà operaio colui che collabora nell'impresa in un piano prestabilito.

Pure questa distinzione, però ha delle lacune, come quella dell'inquadramento degli impiegati con funzioni monotone e non discrezionali, uscieri, portaborse, dattilografi.

Il superamento della classificazione tra operai e impiegati è frutto della terziarizzazione dell'industria, dove sempre meno la manualità è richiesta a fronte di una conoscenza generalizzata dell'intero circolo produttivo, es. Jit e Tqc nipponici.

La distinzione contrattuale si è avviata del 1973 equiparando gli operai con disciplina meno agevole agli impiegati, con residue diversificazioni rispetto al periodo di prova e del periodo di preavviso, che per gli operai sono più brevi, e riguardo aspetti previdenziali ed infortunistici.

La corte Cost, in una sentenza invero isolata, ha applicato il principio dell'equivalenza professionale dell'articolo 13 Cost, pure tra categorie diverse, affermando che in particolari situazioni è possibile il passaggio da lavoratore a mansioni impiegatizie a mansioni operaie.

3. Le categorie di lavoratori: I dirigenti.

I dirigenti sono in linea di principio quei lavoratori, non sempre dipendenti, non sempre dipendenti che assolvono le funzioni colla massima discrezionalità, essendo in tutto e per tutto l'alter ego dell'imprenditore.

La disciplina speciale di questa categoria è di tipo negativa, infatti i dirigenti sono sottratti dalle norme protettive riguardanti l'orario di lavoro, i riposi settimanali, limiti al lavoro straordinario.

Le positività della norma appare nella contrattazione collettiva, che attribuisce ora condizioni generalmente più favorevoli di quelle di operai e impiegati, come per le retribuzioni, al preavviso di licenziamento, ai fringe benefits, e per ultimi i trattamenti previdenziali appetibilissimi.

Tuttavia la definizione di dirigente tout court, quella tradizionale di alter ego dell'imprenditore, ultimamente non basta ad individuare tutta la compagine direzionale, in quanto vengono assoggettati allo status dei dirigenti anche gli impiegati fortemente specializzati che non hanno però la discrezionalità vera e propria dei primi.

Un poco alla volta si è tentati nel distinguere dirigenti tout court e dirigenti generali o medio bassi.

4. Le categorie dei lavoratori: i quadri intermedi.

Le stesse trasformazioni che hanno portato a fare confusione tra impiegati e operai, tra dirigenti tout court e dirigenti generali, ha portato alla creazione di una figura intermedia tra gli impiegati e la dirigenza, o meglio tra gli impiegati ed i funzionari.

Tale figura è quella dei quadri intermedi, disciplinata dalla 190/85, che appunto aggiunge al 2095 c.c. questa categoria di lavoratori e rimanda alle leggi speciali la delinearazione dei profili per la sussunzione delle categorie.

La prassi aziendale, le leggi speciali e la contrattazione sia collettiva che privata non hanno comunque aggiunto niente di più di quanto non ci sia nella lettera del 2095, l'unico elemento che meglio permette di inquadrare questa categoria di lavoratori è una sentenza della corte costituzionale affermante che pure se in lato sensu, i quadri sono degli impiegati.

5. Le mansioni e le qualifiche.

L'individuazione delle mansioni del lavoratore sono fatte in funzione delle mansioni che esso dovrà svolgere, e deve essere nel processo produttivo essere chiamato a compiere solo quanto a lui comunicato nell'informativa del contratto di lavoro, c.d. principio di contrattualità delle mansioni dell'articolo 2013, inoltre ex articolo 96 disp. Att. L'imprenditore deve comunicare al momento dell'assunzione categoria e qualifica relative alla mansioni per cui è stato assunto il lavoratore.

Qualora mancassero informazioni sulle mansioni al momento dell'assunzione perché ad esempio le parti abbiano fatto riferimento solo al profilo retributivo, la determinazione delle mansioni sarà di tipo pratico, verrà sussunto in funzioni delle mansioni che di fatto vanno a svolgersi, in altri casi le parti potrebbero fare riferimento a mansioni diverse da quelle indicate nelle tipologie contrattuali, come di sovente a causa della mancanza di inquadramenti per le nuove professioni altamente specialistiche.

Per l'individuazione delle categorie l'articolo 2095 rimanda prima alla contrattazione collettiva ed in ultima istanza alle leggi speciali, creando non poche difficoltà.

Comunque il ultima analisi la base della valutazione del lavoratore è sempre la mansione oggettiva a cui il contratto si riferisce, dunque la c.d. qualifica soggettiva, cioè la sommatoria delle capacità professionali acquistate del lavoratore, sono prive di rilevanza nel nostro ordinamento, tanto che sovente ci sono problematiche riguardo il titolo di studio in materia di lavoro, come il caso di lavoratori che dichiarano di avere un titolo di studio in maniera fallace, oppure che nascondono un titolo di studio per essere assunti.

La giurisprudenza in entrambi i casi ritiene nulli i contratti.

Le mansioni di assunzione inoltre possono essere polivalenti o promiscue, nel primo caso sono da preferirsi sia per la flessibilità del lavoro che per l'eterogeneità della prestazione che il lavoratore andrà a svolgere.

Nel caso di mansioni promiscue, cioè a cavallo tra più qualifiche, l'inquadramento andrà fatto in funzione della mansione oggettivamente prevalente.

Mansioni e qualifica individuano l'oggetto della prestazione dovuta dal lavoratore, mentre le categorie si determinano sulla basi di mansioni e qualifiche.

6. LA disciplina contrattuale delle qualifiche: l'inquadramento unico.

Le qualifiche con le categorie costituiscono il fulcro centrale della contrattazione.

La classificazione, prima ricca di livelli e diversi tra operai e impiegati, negli anni '60, prima colle contrattazioni aziendali, poi su più vasta scala, sono andati a ridursi ed a perequare la condizione di operai ed impiegati.

Il superamento è ad oggi solo parziale, infatti ancora ci sono differenze sul campo previdenziale ed infortunistico, comunque col c.d. inquadramento unico molte cose sono state fatte.

Dalle 13 categorie prima esistenti si è passati ad 7/8 che ora vengono chiamate livelli.

Le qualifiche operai vanno dal 1° al 5° livello, il primo è di accesso per i primi mesi lavorativi, dal 2° al 3° il passaggio è automatico in forza dell'anzianità.

Le qualifiche impiegatizie vanno dal 2° al 7°, a volte l'8°.

L'inquadramento unico però aveva come scopo pure quello di dare maggiore professionalità al lavoratore mediante produzioni circolari, cosa in realtà non è accaduta, incentrando l'obiettivo proposto solo in parte.

Tale incompletezza ha portato diverse modifiche che non hanno comunque mai dato un modello di riferimento alternativo, salvo il contratto dei chimici del 1994 che ridotto le qualifiche da 11 a 6 , più ampie di contenuti e all'interno di ognuna 3 posizioni organizzative, così da riequilibrare la situazione e non appiattire la retribuzione.

Inoltre riguardo il controllo giudiziale bisogna dire che è possibile quando si tratta di accertare se le mansioni aderiscono alla classificazione del singolo, ma mancano elementi per valutare la stessa classificazione, in quanto potere insindacabile dell'autonomia collettiva.

7. Lo jus variandi: dal codice civile all'articolo 13 dello Statuto dei lavoratori.

Pure se il prestatore viene assunto per la conduzione e lo svolgimento in maniera astratta di una pluralità di mansioni, queste sono più o meno identificate nel contratto, però poteva capitare che l'imprenditore aveva l'esigenza di spostare il prestatore da una mansione all'altra, magari molto diversa e con una retribuzione più bassa.

Tale potere, detto jus variandi è sempre stato ritenuto legittimo in quanto sintomo di una flessibilità indispensabile per la conduzione d'impresa.

L'articolo 13 dello statuto dei lavoratori sembra andare incontro ai lavoratori per una difesa dello jus variandi, cosa comunque inaccettabile perché annienterebbe la discrezione direttiva, può essere plausibile solo la limitazione di variazioni delle mansioni definitive e non temporanee, che possono avversi solo col consenso del lavoratore ed a patto che la retribuzione non vada in pejus .

La lettera invece, delle mansioni ultime effettive deve essere interpretata nel senso di ultime mansioni non occasionali.

8. L'equivalenza delle mansioni.

Tratto da <http://utenti.tripod.it/studentiinragnatela/page2.html>

Vincenzo de Prisco

Questi appunti sono stati inviati da utenti alla redazione del portale www.universinet.it.
Se questi appunti sono tuoi e non vuoi più che siano pubblicati, oppure se hai riscontrato degli errori nei contenuti,
contattaci all'indirizzo email: problem@universinet.it.
Se anche tu vuoi condividere i tuoi appunti con la community del portale, inviaceli all'indirizzo: appunti@universinet.it