

DIRITTO DEL LAVORO

Introduzione:

Capitolo 1: Due sono i grandi eventi significativi dell'era contemporanea, la presa di potere della classe borghese e la rivoluzione industriale. La prima porterà all'affermazione dei diritti dell'uomo e del cittadino, prima tra tutti uguaglianza e libertà, con essi si andranno anche ad affermare tutte le problematiche proprie di tali concetti, in particolare per quanto riguarda la condizione di inferiorità propria di talune classi, e quindi l'impossibilità di garantire l'effettivo utilizzo di tali "diritti".

Par. 1.1: Con lo sviluppo industriale si assisteranno poi a tutti quei fenomeni che daranno vita alla questione sociale, le prime risposte a tale mutamento si avranno in Inghilterra, storico paese di *comon law*, più lento sarà l'adattamento dell'Europa continentale, che ancora nell'ottocento si riferirà al lavoro come locazione di opere. Una prima risposta a tali esigenze si avrà con le società di mutuo soccorso, basate sul concetto liberista di tutela, provvederanno a garantire agli associati, contro versamento di una quota associativa, una forma di prestazione assistenziale, qualora in condizioni di non lavoro, nonostante alcune siano ancora attive, le sistematiche crisi a cui si rivelarono essere soggette portarono all'abbandono di tale modello.

Par. 1.2: In Italia non si avrà una uniforme legislazione del lavoro, ma un rilascio saltuario e occasionale di diritti in condizioni di "disagio", alternati a periodi di forte repressione, un primo rilascio di diritti si avrà verso la fine ottocento, assicurazione sul lavoro, lavoro notturno, istruzione elementare obbligatoria e riforma del sistema elettorale, ad inizio novecento a tali politiche faranno da contrappeso le pesanti repressioni effettuate contro i moti di piazza e il bando del P.S.I. e delle camere di lavoro. Poco dopo, come risposta ad eventuali moti rivoluzionari, si avrà il lento sviluppo della legislazione sociale, Giolitti. In tale periodo inizierà a svilupparsi il diritto del lavoro come risposta al disagio sociale, e come prezzo che lo stato borghese deve pagare per evitare una rivoluzione socialista. Dopo un periodo dal colore incerto, vissuto sotto il dominio fascista, la legislazione del lavoro raggiungerà il suo apice dopo il periodo del biennio rosso, con l'attuazione dei principi costituzionali, riforma del sistema sanitario, licenziamenti individuali ecc.. Il segno di tale sviluppo si invertirà verso la fine del decennio, con allineamento delle rivendicazioni sindacali con la condizione economica oramai non più favorevole, inizialmente con abbattimento della scala mobile, poi con altre riforme, non più velate per la destrutturazione del diritto del lavoro. Tale processo continuerà con la nascita di contratti di formazione, la riforma del sistema pensionistico, la disciplina sul lavoro a termine, e l'introduzione di nuovi contratti precari. Nonostante gli incipienti comunitari di riforma, mai completamente attuati, e qualora attuati travisati e distorti, si è mantenuto tale assetto sino ad oggi.

Capitolo 2: Lo sviluppo nazionale del sistema di sindacati, seguirà un percorso inverso rispetto ad altri paesi europei, a causa anche del ritardo nello sviluppo industriale, si

affermeranno prima i partiti dei lavoratori, e solo successivamente i sindacati, che vivranno quindi come forma di specchio degli stessi, così come sarà per la politica sindacale e per la correlazione tra sindacati e partiti del lavoratori e partiti politici. I sindacati verranno ostracizzati sino a inizio novecento, poi tollerati da Giolitti, poi esaltati, purché di fede fascista, durante la dittatura, ed infine costituzionalizzati dopo il 1948. Allo stesso modo lo scioperò sarà prima un reato penale, poi tollerato, poi nuovamente vietato ed infine costituzionalizzato come diritto soggettivo. Successivamente avrà il suo periodo di massima espressione, negli anni settanta, per poi essere soggetto a limitazioni anche pesanti. Sostanzialmente immutata sarà la posizione sul contratto collettivo, anche se analisi di importanti giuristi ne hanno sottolineato le peculiarità, la necessaria efficacia generale e la non derogabilità, data la specifica natura degli interessi tutelati., nonostante le difficoltà applicative.

Paragrafo 3: Peculiare, è stato e, sarà, il sistema delle fonti del diritto del lavoro, basato su un'apposita gerarchia, che nonostante la continua espansione non ne ha garantito l'effettività, data anche la possibilità di delocalizzazioni produttive verso paesi ove tale sistema non risulti sviluppato o applicato. Quanto detto nonostante la costituzione di organismi internazionali per la tutela e lo sviluppo uniforme del diritto del lavoro, O.I.L., dato anche il necessario recepimento volontario. Par. 3.1: Complicazione del sistema delle fonti si avrà poi con la sovrapposizione tra fonti nazionali, comunitarie e transnazionali, con gradi di importanza differente. Per le comunitarie abbiamo regolamenti, immediatamente esecutivi, e direttive, con obbligo di recepimento, oltre che pareri e raccomandazioni senza obblighi in merito, generalmente le prime, nonostante la non ricezione risultano richiamabili in giudizio. Quanto detto con lo scopo di creare una base normativa comunitaria non derogabile in peius da quella nazionale. Quanto detto sta portando ad una quanto detto sta portando alla creazione attività di diritto da parte della comunità europea, con un ruolo di ricettore passivo del legislatore nazionale. Par 3.2: Importante per il diritto del lavoro sarà la costituzione, dato la connotazione lavoristica, e non liberistica propria di molti testi costituzionali, con il riconoscimento di diritti specificatamente definiti, e la creazioni di riferimenti generali in gradi di ampliarne la portata, tale modello risulterà per molto tempo congelato sino alla legge 300/1970, o statuto dei lavoratori, che attuerà i diritti dei lavoratori, ed i diritti sindacali, di stampo costituzionale. Par 3.3: in primis è necessario definire il sistema di competenza propria del diritto del lavoro, art. 117, che si diparte tra competenze esclusive statali, concorrenti ed esclusive regionali, quanto detto in particolare con la riforma 3/2001, e l'inversione del sistema delle competenze, ora residualmente spettante alle regioni, con definizione di una massima capacità espansiva di queste ultime. La corte costituzionale ha poi sancito come la disciplina del rapporto di lavoro, in quanto ordinamento civile, è di competenza esclusiva dello stato. Par. 3.4: oltre alle fonti legislative e pattizie si aggiunto gli usi normativi, art. 2078, e gli usi negoziali o prassi aziendali, i primi riferiti ad un

comportamento che le parti ritengono obbligatori, come da legge, le seconde riferibili a miglioramenti del contratto lavorativo, che i lavoratori ritengono come una sorta di diritto acquisito, hanno come base quindi la spontaneità datoriale, sono da considerarsi obbligazioni, e automaticamente inseriti nel contratto individuale, lo stesso si mantiene perpetuo nonostante la contrattazione collettiva, come da sentenza della corte di cassazione, si parla quindi di fonti collettive endoaziendali, quanto detto in particolare con riferimento all'inserimento in fonti collettive può, effettivamente, minarne l'efficacia. Par. 3.5: Articolo 39 della costituzione sancisce la possibilità di creare un contratto collettivo con efficacia generalizzata, contro registrazione dei sindacati partecipanti, prospettiva non confacente agli stessi, con necessaria applicazione del contratto collettivo di diritto comune, e dei relativi limiti applicativi, con efficacia limitata ai soli aderenti al sindacato stesso, si è cercato poi di ampliare tale potere con la legge "Vigorelli", poi dichiarata, in seconda battuta incostituzionale, come da articolo 39. Par. 3.5.1: Estensioni dell'efficacia del contratto collettivo, per la parte economica, si avranno con l'articolo 36, e con la definizione del di livello di reddito in grado di garantire una vita dignitosa; quanto anche in funzione della possibilità di determinare il livello della retribuzione per equivalente dal giudice, con riferimento necessario ai minimi del contratto collettivo. Altra estensione si avrà con l'articolo 36 legge 30071970, ove si legano i benefici pubblici al rispetto dei minimi dettati dal contratto collettivo. Altra ipotesi di natura giurisprudenziale fa riferimento all'applicazione anche solo parziale dello stesso da parte dei non iscritti, che va quindi a configurarsi come obbligo per le successive contrattazioni, come accettazione per fatti concludenti delle successive contrattazioni. Par. 3.5.2: Come deroga alla natura pattizia al contratto collettivo si è andata affermando in periodi successivi la possibilità di porvi modifiche come da dato normativo, si fa quindi riferimento a: modifiche derogabili dalla contrattazione, modifiche integrabili dalla stessa e modifiche che integrano la contrattazione. Par. 3.5.2: Altra norma integrativa alla contrattazione nazionale risulta essere la controparte aziendale, 138/2011, cioè alla possibilità per i sindacati operanti in azienda di sottoscrivere specifiche intese, con riferimento ai lavoratori interessati, e secondo il criterio della rappresentatività, le specifiche possono fa riferimento: alle nuove tecnologie, alle mansioni del lavoratore, ai contratti a termine, all'orario lavorativo e alle assunzioni e alla disciplina del rapporto, quanto detto anche in deroga della contrattazione collettiva o di norme nazionali, sempre nel rispetto di norme di rango sovra ordinato. Par. 3.5.4: Particolare sarà l'evoluzione del diritto del lavoro nel settore pubblico, con passaggio da regolamentazione particolare, a regolamentazione mista, 93/1983, sino a giungere a quella di stampo privatistico, 165/2001, quanto nell'ottica di unificazione del mercato del mercato del lavoro, salvo poi un ritorno indietro con la legge 150/2009. Nel settore pubblico la contrattazione si svolge con i sindacati secondo indici di rappresentatività, con selezione dei soggetti partecipanti, data la soglia di

sbarramento al 5%, e con estensione, come da articolo 39 della costituzione, a tutti i soggetti interessati. Par. 3.6: Va infine sottolineato come, l'inerzia del legislatore porterà la giurisprudenza, nonostante il sistema di civil law, ad essere creatrice di diritto del lavoro nel nostro ordinamento. Un primo esempio in tal senso sia ha nel 1865 con il collegio dei probiviri. Tale esempio non risulterà essere l'unico ed altri riferimenti possono essere effettuati in linea continua sino al periodo contemporaneo.

Parte prima: il diritto del lavoro

Sezione I: I diritti della persona ad un lavoro stabile, dignitoso, sicuro.

Capitolo 1: Il lavoro subordinato e gli altri rapporti di lavoro.

Paragrafo 1: Si fa riferimento con il termine lavoro nell'impresa, al rapporto di lavoro subordinato, e a quello svolto dall'imprenditore, come da articolo 2094, non si considera il lavoro autonomo, altra fattispecie con trattazione propria, e il lavoro di terzo genere o parasubordinato, quanto detto era corretto nell'ottica del legislatore del 1942, e rimarrà tale per molti decenni successivi. L'ordinamento giuridico ha quindi recepito quello sociale, determinando la nascita dell'idealtipo, basato sulla produzione fordista, rapporto a tempo indeterminato di subordinazione dei fattori produttivi come dominus dell'imprenditore. Elementi fondamentali sono la collaborazione e il vincolo di subordinazione, con prestazione continuata e sistematica, sotto vigilanza, del lavoratore, soggetta a continui tentativi di evasione del datore di lavoro, quanto detto porterà la giurisprudenza a determinare indici presuntivi per la qualificazione della natura del rapporto di lavoro. Par. 1.1: Oggetto del contratto di lavoro risulta quindi l'essere umano e non solo la sua prestazione, condizione contrattuale atipica, e meritevole di inusuale protezione, data la natura particolarmente sensibile del soggetto. Ivi nasce la disciplina protezionistica a favore del soggetto debole, lavoratore, limitando i poteri datoriali, esempio di soggetti esclusi sono i professionisti intellettuali, data anche la forza corporativa della categoria. Par. 1.2: Particolari differenziazioni si hanno per profili non riferibili al modello generale: lavoro a domicilio, 877/1973, lavoro svolto a domicilio da un soggetto, e relativa famiglia, con utilizzo di mezzi propri dell'imprenditore, con esclusione di apprendisti salariati, si ha un vincolo di controllo datoriale limitato, oltre l'obbligo di retribuzione a cottimo, è vietato l'impiego di sostanze o materiali nocivi e pericolosi. In caso di contratto invalido si ha l'applicazione dell'idealtipo. Altra fattispecie è quella del telelavoro, svolta a domicilio, con connessione telematica con l'istituto aziendale, vi sono problemi di qualificazione, tra lavoro a domicilio, autonomo o subordinato, a favore dell'ultimo opera la connessione diretta e la capacità di controllo datoriale, e data l'assenza di un'organizzazione di mezzi, per quanto non preponderante, propria, che risulta assente. Altra fattispecie specifica è il lavoro nautico, categoria speciale, con non applicazione integrale dello statuto dei lavoratori. Altra categoria particolare è il lavoro sportivo, 91/1981, con la qualifica di sportivo professionista, come contratto di lavoro subordinato, salvo peculiari distinte, 586/1966. Lavoro domestico, attività prestata a favore di un dato nucleo familiare, articoli 2240-2246, legge 339/1958, licenziabili una tantum. Lavoro intermittente, 276/2003, lavoro che alterna fasi di prestazione effettiva a fasi di non attività con disponibilità o non. Necessariamente in forma scritta, può fare riferimento a giovani o anziani, deve indicare la durata, il luogo e le modalità di disponibilità, il trattamento economico e

normativo, le forme delle richieste esecutive, i tempi di pagamento e le misure di sicurezza specifiche. Può essere prevista un'indennità di disponibilità, che si perde in presenza di mancata comunicazione di condizioni che limitino la stessa, qualora quindi il lavoratore chiamato non adempia, in caso di rifiuto ingiustificato si ha la risoluzione del contratto, con possibilità di risarcimento, ciò non succede in mancanza dell'obbligo.

Capitolo 2: Obbligo di prestazione di opera o servizio con lavoro proprio e senza vincolo di subordinazione, art. 2222. Tale schema di ordine residuale, prevede la tipizzazione dell'esatta esecuzione, della ripartizione del rischio e dell'inadempimento per impossibilità sopravvenuta non imputabile. Non esistono però limiti definiti per distinguere tale fattispecie da quella da articolo 2094, in particolare data la possibilità di qualificare qualsiasi prestazione come subordinata ovvero come autonoma. Per ottemperare a ciò esistono indici presuntivi: definizione dell'orario, definizione del luogo, esercizio del potere di controllo e carico del rischio, in indifferente è il nomen iuris dell'istituto considerato, data la prevalenza dell'interpretazione della volontà delle parti. Altro elemento significativo risulta essere la proprietà di mezzi di produzione e del risultato economico, anche se non uniformemente accettato. Altre circostanze rilevanti in senso positivo: inquadramento nella struttura organizzativa, presenza di una struttura propria e assicurazione del risultato, sono altresì considerati in senso negativo: lo svolgimento in maniera autonoma, la flessibilità d'orario, la non continua presenza fisica e il nomen iuris. Per le prestazioni intellettuali è particolarmente rilevante il rischio, non fondamentale risulta essere l'esecuzione del potere direttivo datoriale. Il carattere subordinato permane anche per i lavori saltuari, dubbi particolari sussistono per gli impieghi amministrativi.

Paragrafo 3: figure intermedie risultano essere quelle dei soggetti prap subordinati, 409/1973, a cui per altro si applicano le normative sul rito del lavoro. Par. 3.1: Prototipo di tale contratto è il contratto di agenzia, con una forma di autonomia attenuata, e prevede che l'agente promuova l'attività del preponente su base territoriale, non v'è obbligo di sottoscrizione, punto fondamentale è la definizione della condizione di promozione, l'attività deve essere sistematica e continua. Il compenso consiste in una provvigione percentuale per ogni affare concluso, ivi la differenza con il lavoro subordinato è la presenza di un'attività organizzata da parte dell'agente. Par. 3.2: co.co.co. e co.co.pro., collaborazioni continue e a progetto, estremamente flessibili, vicine al lavoro subordinato, e permettono una diminuzione dei costi dello stesso, si sono sviluppate negli anni novanta come elusione della disciplina in ambito lavorativo, sono stati fortemente limitati oltre che soggetti ad un ampliamento delle tutele pensionistiche ed infortunistiche. Par. 3.2: i contratti sopra citati fanno riferimento a specifici progetti o programmi autonomamente gestiti dal collaboratore, in assenza del quale si ha una presunzione assoluta a favore dell'ideal tipo, i co.co.co. non possono essere sottoscritti a livello privato. Secondo parte della

giurisprudenza la presunzione di subordinazione è relativa, il programma non deve essere generico ma funzionale ad un dato risultato o obiettivo. La differenza con il lavoro subordinato è l'obbligazione che risulta essere di risultati e non di mezzi, si distingue dal lavoro autonomo per la coordinazione con il datore di lavoro. Par. 3.3.1: La forma è scritta con scopi probatori e deve contenere: il progetto o programma, le forme di coordinamento, la durata, data o determinabile, il corrispettivo, o criteri di determinazione e le misure per la tutela della sicurezza. Par. 3.3.2: con la norma 276/2003, si confermano e istituiscono le tutele minime, vengono confermate: le norme sul processo, sull'indennità di maternità, su sicurezza e igiene, sugli infortuni e sulla malattia. Quanto detto interrompe il rapporto, la cui durata non si protrae, il committente non può recedere, salvo durata del periodo superiore ad un sesto del contratto stesso, al contrario ciò non è possibile in caso di maternità. L'attività può essere svolta per più committenti, purché non in concorrenza, per il compenso si fa riferimento alla normativa generale quindi: a quanto stabilito dalle parti, alla contrattazione nazionale o ad equità. Par. 3.3.3: altri limiti sussistono, oltre quelli già visti per determinate categorie professionali, iscritti agli albi, per agenti, amministratori o sindaci. Par. 3.4: E' lavoro occasionale quello con durata inferiore a trenta giorni in un anno e con un compenso inferiore ai cinquemila euro, non fanno riferimento alla disciplina delle collaborazioni, ma ad una propria, come da articolo 276/2003. Si distinguono poi dalle prestazioni accessorie agricole e da quelle accessorie temporanee professionali, data la natura subordinata propria della prestazione, si distingue dalle collaborazioni coordinate e continuate per l'oggetto della stessa.

Paragrafo 4: articolo 2247, prestazioni accessorie alla partecipazione societaria, con configurazione di socio d'opera, senza natura di lavoratore subordinato e con una retribuzione legata agli utili societari. L'impossibilità sopravvenuta può portare all'esclusione, la quota verrà risarcita in via postergata. Par. 4.1: condizione particolare è prevista per il socio di una cooperativa di lavoro, art. 45 cost., dotata di tutele non elusive dell'ideal tipo, art. 142/2001, viene quindi a prevalere la condizione effettiva sul nomen iuris del rapporto, esteso a tutti i rapporti lavorativi di cooperazione societaria. Par. 4.1.1: si estenderanno, a prescindere dal rapporto, i diritti sindacali e lo statuto dei lavoratori, le condizioni generali sono rimandati alla contrattazione collettiva nazionale. Par. 4.1.2: come da articolo 36 sono imposti minimi di trattamento complessivo di categoria, o per interpretazione analogica, non vi possono essere deroghe in pejus. L'interpretazione amplierà tali diritti ai subordinati non soci della cooperativa, per parasubordinati e autonomia si fa riferimento alle specifiche di settore. Par. 4.1.3: Per il licenziamento non si fa riferimento all'articolo 18 ma alla condizione di esclusione dal rapporto sociale. L'esclusione è legittimata per: non pagamento della quota, fallimento, interdizione dai pubblici uffici, inidoneità al lavoro, gravi inadempienze e violazione dello statuto o atto costitutivo, art. 2526-2527. Par.

4.1.4: il rapporto sociale è sia lavorativo che associativo, e quindi oggetto della giurisdizione del lavoro. Eccezioni si hanno per le controversie relative al rapporto mutualistico, oggetto di giurisdizione ordinaria in senso restrittivo, con conferma giurisprudenziale.

Paragrafo 5: 2549, associazione in partecipazione contratto con cui un soggetto attribuisce ad un associato utili di un'impresa, contro conferimento. Viene definito come un contratto di scambio, quindi distinto dalla partecipazione in società, l'associato ha poteri di controllo e rendiconto, il rischio si limita all'apporto. Lo stesso può essere di qualsiasi natura, quindi anche lavorativo, a prescindere dalla partecipazione alle perdite. Onde evitare fini elusivi della norma sul lavoro tale reddito si configura come da lavoro autonomo, 269/2003, con i relativi obblighi contributivi. Par. 5.1: va sottolineato l'aspetto frodatario che connota spesso tale fattispecie, come da d.lgs 275/2003, qualora ciò accada l'associato ha diritto al trattamento minimo proprio del lavoratore subordinato, come da interpretazione analogica, secondo parte della giurisprudenza non necessaria in funzione dell'obbligo di rendiconto periodico, come forma di partecipazione effettiva, si è quindi definita una presunzione di subordinazione sino a prova contraria, con obbligo di riconoscimento giudiziale.

Paragrafo 6: Come da articolo 2094 elemento essenziale del contratto di lavoro è l'onerosità, tale elemento è soggetto a forme di presunzione per correlazione, sono possibili per finalità ideali, che debbono essere provate, la gratuità della prestazione. Presunzione semplice in tal senso è presente per il lavoro familiare, atteggiamento non mutato dopo la norma 230-bis sull'impresa familiare, che ne regola sostanzialmente i rapporti patrimoniali, salvo configurazione di differente rapporto. Altra attività gratuita può essere svolta presso le associazioni di volontariato, contro rimborso spese e assicurazione per infortuni, anche se con dovuti problemi di qualificazione. La gratuità del rapporto di lavoro si qualifica in funzione della meritevolezza dei fini perseguiti, art. 1322. Altri rapporti gratuiti si hanno per le cooperative sociali a mutualità prevalente, i rapporti di formazione, tirocinio e stage, e i lavori agricoli svolti da membri del nucleo familiare, contro obbligo di mantenimento.

Paragrafo 7: Onde limitare la portata delle controversie di lavoro, con il d.lgs. 276/2003, si è prevista la possibilità di ricorrere a forme di certificazione dei contratti, come da procedimento, confermandone i requisiti essenziali. Il potere spetta ad apposite commissioni istituite presso: D.P.L., province, università, consulenti, enti bilaterali. L'accertamento ha piena forza legale salvo: erronea qualifica, vizi di consenso e difformità tra certificazione e esecuzione. L'atto deve essere motivato a pena di annullabilità, oltre che contenere menzione degli effetti propri del tipo contrattuale, con lo scopo di creare la consapevolezza in merito delle parti. Par. 7.1: non sono da considerarsi enti interessati che possono intervenire, salvo specifico accertamento, quelli previdenziali, questo in particolare con riferimento alla natura

non vincolante del provvedimento, data anche l'impugnabilità, con effetto retroattivo, con libertà di procedimento autonoma dalla qualificazione certificata. Par. 7.2: Il giudice ordinario può qualificare l'erroneità della certificazione, altre difformità vi possono essere in fase applicativa. La certificazione di erronea qualificazione ha efficacia retroattiva, quella di riqualificazione dal momento dell'emanazione. L'annullamento per vizi della volontà ha efficacia retroattiva. Salvo i vizi sin qui tipizzati risulta limitato il campo di azione giudiziario che non si può discostare da quanto sancito dalle parti in fase di certificazione. Il giudice amministrativo può poi riscontrare i vizi procedurali della certificazione, o l'eccesso di potere, la sentenza travolge la certificazione ma non il rapporto di lavoro, con possibilità di ricorrere al giudice ordinario.

Capitolo II: La costituzione e il termine nel rapporto di lavoro.

Paragrafo 1: La gestione del mercato de lavoro come funzione pubblica si affermerà con la legge 264/1949, con obiettivo principale di tutela della parte debole, contraente, il lavoratore. Si accoglierà con la legge 300/1970, la richiesta di controllo sindacale sul processo, con la modalità delle assunzioni numeriche. Vi sarà poi un'inversione di tendenza con la legge 276/2003, e l'ingresso in tali settori di soggetti privati, agenzie per il lavoro, dotate di speciali requisiti. I centri di collocamento saranno sostituiti con i centri per l'impiego, cono lo scopo di diffondere informazioni sulle condizioni del mercato del lavoro, tramite una borsa informazioni, alimentata dagli interessati. Sono poi previsti colloqui di orientamento e proposte di inserimento, va nel complesso constatata una perdita di valore di tale servizio, mero recettore delle scelte datoriali in merito al lavoro.

Paragrafo 2: La maggiore età si ha a 18 anni, una minore età è prevista per compiere determinati atti come prestare l'attività lavorativa. Non è chiaro se il minore possa liberamente stipulare il contratto, secondo alcuni si, secondo altri sarebbe necessaria la presenza di un genitore con scopi di assistenza. È necessario quindi per tale attività l'espletamento dell'obbligo di istruzione, 10 anni, e di aver compiuto 15 o 16 anni, a seconda dei casi, come da adempimento e completamento dell'obbligo scolastico con percorsi formativi di vario genere. Vi è l'obbligo di svolgere attività nocive per la salute, o di impiegare bambini, se non per scopi culturali, pubblicitari ecc.. I rapporti con extracomunitari possono essere liberamente costituiti unicamente qualora regolarmente soggiornanti sul territorio nazionale. Vi è per il contratto di lavoro la libertà di forma senza eccezioni, salvo obblighi informativi degli elementi basilari del contratto del lavoratore, eccezioni alla forma sussistono per specifiche con fini valicanti o probatori. Per contrastare l'impiego di manodopera in nero vi è l'obbligo di comunicare l'inizio di un contratto di lavoro nelle 24 ore precedenti alla costituzione dello stesso. Vi è obbligo di comunicazione poi delle modifiche del rapporto, cessazion, proroga del termine ovvero la trasformazione ecc.. Il lavoratore non regolarmente

denunciato a comunque diritto a quanto nascente dal rapporto di fatto instaurato, rivendicabile anche successivamente alla cessazione.

Capitolo 3: Lo smantellamento del sistema pubblico di collocamento a chiamata numerica ha sottoposta il mercato del lavoro a dinamiche libere e alle volte discriminatorie. Nonostante la sanzione penale delle indagini preventive del datore su considerazioni personali del lavoratore, secondo la legge 276/2003, sono escluse quei caratteri che costituiscono elemento fondamentale del rapporto stesso. Si sancisce quindi la nullità non del contratto di lavoro ma della parte o pratica discriminante.

Capitolo 4: Il mutuo consenso non è sufficiente a definire la condizione di dipendente pubblico, nonostante la privatizzazione tale status è soggetto a particolari tutele data l'ipotetica rilevanza di interessi privati in merito. Come da articoli, 51, 97 cost., la pubblica amministrazione deve avere un buon andamento imparziale e essere assunta per pubblico concorso, con procedure selettive da collocamento e assunzione obbligatoria degli svantaggiati. Vi è poi un obbligo a contrarre con il vincitore del concorso, data la conclusione per fatti concludenti.

Capitolo 5: come da art. 2 cost. per il datore di lavoro sussiste l'obbligo di assumere lavoratori svantaggiati, in numero crescente in funzione delle dimensioni dell'istituto, sono disabili: i minorati superiori al 45% nella loro capacità lavorativa, gli invalidi superiori al 33%, i non vedenti e i sordomuti e gli invalidi di guerra. Tali soggetti sono oggetto di collocamento mirato, volto a garantire le residue capacità lavorative degli stessi, con obblighi di promozione e relativo inserimento nel mondo del lavoro. Le assunzioni avvengono mediante richiesta dagli obbligati o interessati all'apposito ufficio, con cui si possono istituire apposite convenzioni di inserimento temporaneo, anche se con obbligo di assunzione, specifiche convenzioni di assunzioni possono sussistere per disabili con particolari difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo. Tali obblighi devono essere espletati per poter partecipare a bandi di concorso pubblico, altre categorie di soggetti invalidi, con specifico obbligo di collocamento sono: figli di coniugi deceduti per lavoro o guerra, coniugi di invalidi per servizio o guerra, profughi, familiari di vittime del terrorismo e criminalità organizzata.

Capitolo 6: Il patto di prova risulta avere un'importanza decrescente, in funzione della presenza di altri contratti precari, che ne pendono il posto, e che rispetto a tale patto hanno meno costi e meno garanzie, fungendo da maxi prova iniziale. Art. 2096, il patto di prova deve avere forma scritta a pena di nullità, la durata massima è sei mesi, derogabili da contrattazione, mira a tutelare l'interesse di entrambe le parti onde a comprendere l'effettivo interesse nel proseguire il rapporto, non può essere svolto due volte per le stesse mansioni. Le parti durante il periodo di prova possono eccedere liberamente senza preavviso, il recesso può essere contestato, e comunque deve essere correlato con l'esito negativo della prova, la prova sancisce le qualifiche dell'assunzione, è illegittimo il recesso effettuato qualora il lavoratore sia adibito a

mansioni differenti, con eventuale trasformazione a tempo indeterminato o indennizzo.

Capitolo 7: Il contratto di lavoro ha vissuto storicamente più fasi, si è iniziati con il rigetto della possibilità di contratti indeterminati, lesivi della libertà del soggetto, sino ad una sostanziale equiparazione, 2118, con libero recesso, per poi giungere con la legge 230/1962, a sancire l'eccezionalità del contratto a tempo determinato e i relativi limiti. Si è quindi a partire dagli anni settanta con più interventi erosi l'ambito di applicazione di tale disciplina, legalizzando il contratto a termine come fattispecie generica. Par. 7.1: La legge 368/2001 sancisce che il contratto di lavoro è di norma a tempo indeterminato, il termine può essere imposto per ragione: tecniche, produttive organizzative o sostitutive. Specifiche invece non sono richieste per: i dirigenti, i contratti di formazione, di somministrazione ecc.. Non è ammissibile l'apposizione di un termine per: sostituire scioperanti, ove vi siano stati licenziamenti collettivi, ove vi siano state riduzioni d'orario e ove non vi sia stata valutazione della sicurezza. La durata del contratto è rimessa alle parti, è rinnovabile, per non più di tre anni. Limiti ulteriori possono essere dati dalla contrattazione, per favorire determinate categorie non sono previsti. La forma deve essere scritta a sostanza, contro trasformazione in contratto a tempo indeterminato, devono essere specificati i motivi dell'apposizione. Par. 7.1.1: Il termine può essere prorogato per: consenso del lavoratore, qualora il contratto sia inferiore ai tre anni, per una sola volta, qualora vi siano motivazioni oggettive. In caso di sfioramento del termine vi sono delle zone franche di non conversione, venti o trenta giorni, con pagamento di retribuzione maggiorata. Il contratto può essere stipulato dopo dieci o venti giorni, senza i quali si ha la conversione in ideal tipo, che opera anche superati i tre anni. È possibile sfiorare tale limite una volta con comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, la definizione della durata spetta alla contrattazione collettiva. Deroghe a tali principi sussistono per tutti i settori stagionali in particolare legati al turismo, per tale categoria sussiste poi un diritto di precedenza sulle assunzioni, qualora previamente segnalato, o per lavoratori che abbiano lavorato almeno sei mesi nello stesso istituto aziendale, ove si liberi un posto a tempo indeterminato. La norma è stata modificata sostituendo la trasformazione in ideal tipo con sanzioni pecuniarie, anche se poi dichiarata illegittima per incostituzionalità. Ulteriori modifiche si sono poi avute per il ricorso da presentare entro 330 giorni, come da legge 183/2010, per estensione. Par. 7.2: contratto di inserimento, contratto volto ad inserire sul posto di lavoro soggetti con scopo formativo, con durata dai nove ai diciotto mesi, la formazione è opzionale, rimessa alle parti e può far riferimento alle competenze professionali. Ridimensionata è l'importanza del progetto individuale di inserimento. La forma è scritta a sostanza e deve necessariamente contenere il progetto, pena di invalidità e conversione in ideal tipo, del progetto vanno definite condizioni e qualifiche che permette di conseguire. In caso di inadempienze datoriali in seno al progetto è prevista una sanzione

pecuniaria. Par. 7.2.1: Il contratto può essere sviluppato da qualsiasi soggetto, a condizione che almeno il 60% dei precedenti inserimenti sia andato a buon fine, salvo la franchigia assoluta dei quattro contratti non trasformati, si considerano trasformati quelli con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. I destinatari sono i soggetti a rischio di esclusione lavorativa, il contratto si può rinnovare sino a raggiungere il tetto massimo. Par. 7.2.2: Tale contratto presenta dei vantaggi, come il diritto di sottoinquadramento rispetto alle mansioni svolte, con conseguente sottoretribuzione e rischio di violazione dei principi costituzionali. Tali soggetti non sono poi conteggiati per il tetto massimo delle tutele di cui all'articolo 18 legge 300/1970, tale contratto ha poi le stesse agevolazioni del contratto di formazione lavoro, sono poi stati espressi obblighi di allineamento alla normativa comunitaria.

Capitolo 8: La nullità inficia il contratto anche in via retroattiva, come se non fosse mai esistito, correttivi sussistono per il contratto di lavoro, Art. 2126, sono fatti quindi salvi i diritti acquisiti dal lavoratore sino a tale momento. Ciò fa riferimento alla specifica tutela economica del prestatore di lavoro, e quindi del lavoro già prestato, sono salvi i contratti nulli per illiceità della causa, data l'illiceità del lavoro stesso, e quindi del relativo contratto, non meritevole di protezione. Oltre alle prestazioni illecite per oggetto rientrano in tale categoria quelle illecite per mancanza di requisiti minimi necessari, o in violazione di speciali divieti, si fa sempre e comunque riferimento alla prestazione lavorativa eseguita come oggetto centrale, l'attività può poi essere illecita per il risultato ottenuto o per l'obbiettivo della prestazione. Specifiche forme di tutela sono poi previste per la persona del prestatore, e l'integrità fisica e morale. Particolare forme di sanzioni sono poi previste per quegli elementi, estensioni dell'orario e lavoro domenicale o feriale, che risultino particolarmente penosi per il lavoratore. Nessuna specifica distinzione, se non rafforzamenti di tutela come da vincolo del concorso, sussistono come differenza tra settore pubblico e settore privato.

Capitolo III: La separazione del lavoro dall'impresa.

Capitolo 1: 1369/1960, datore di lavoro è colui che effettivamente usufruisce della forza lavorativa, tale norma è alla base della tutela dei lavoratori, è vietata quindi la somministrazione di lavoro altrui, oltre che l'appalto di mera manodopera, per essere valida tale fattispecie doveva difatti comprendere anche un impiego di mezzi dell'appaltatore organizzati con lo scopo di impresa, vi era poi una tutela del lavoratore tramite la responsabilità solidale delle parti per l'adempimento, e per il trattamento economico uniforme, ivi la sanzione era la costituzione di un rapporto di lavoro "ideal tipo" tra utilizzatore e prestatore. Si introdurrà con la legge 196/1997, la possibilità di somministrare manodopera in via temporanea, si fa riferimento al lavoro interinale, somministrato in maniera non organizzata. Con la legge 276/2003 si avrà invece l'abolizione di tale divieto e quindi la liberalizzazione della fornitura di manodopera.

Capitolo 2: La somministrazione di lavoro è quel contratto in cui un soggetto si impegna ad inviare uno o più lavoratori per svolgere la propria attività nell'interesse del contraente e sotto il relativo controllo, si tratta di un rapporto trilaterale, formato da due contratti: uno di somministrazione di lavoro in senso stretto, utilizzatore-agenzia, uno di lavoro subordinato, lavoratore-agenzia. Si divide quindi il potere datoriale, quello direttivo spetta all'utilizzatore, quello disciplinare all'agenzia. Il novero di soggetto autorizzati è limitato e tassativamente registrato al dicastero e prevede: agenzie di somministrazione a tempo determinato, intermediazione, ricerca e selezione, di ricollocamento professionale e somministrazione a tempo indeterminato, oltre all'iscrizione sono richieste specifiche caratteristiche. Par. 2.1: Il contratto di somministrazione ha natura commerciale, vi sono onde evitare strumentalizzazioni, obblighi di forma e contenuto. La forma deve essere scritta a sostanza, salvo trasformazione in contratto a tempo indeterminato, somministrazione fraudolenta, e contenere particolari specifiche, a pena di qualificazione come somministrazione irregolare. Vi sono poi obblighi informativi in capo al lavoratore e alle rappresentanze sindacali dell'utilizzatore, per violazione sono previste sanzioni amministrative. Il datore si impegna al pagamento, l'utilizzatore al relativo rimborso, nonché alla responsabilità di regresso. Par. 2.2: il contratto è sottoposto al modello di quello a tempo determinato, 368/2001, tali dipendenti hanno diritto ad un trattamento non inferiore alle maestranze dell'utilizzatore. Par. 2.3: all'impresa utilizzatrice è riconosciuto l'utilizzo dello iuis variandi, con comunicazione scritta. Vi sono poi obblighi di sicurezza per l'utilizzatore, in via specifica, oltre l'informazione generica dell'agenzia. Sono garantiti i diritti sindacali, l'utilizzatore risponde per i danni arrecati ai terzi durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. Salvo le specifiche su igiene e sicurezza tali lavoratori non sono computati nel novero dei dipendenti dell'utilizzatore. Par. 2.4: la somministrazione è irregolare qualora oltre i limiti legali, legge 276/2003, contro costituzione di un rapporto di lavoro subordinato in capo all'utilizzatore, a tale sanzioni se ne possono aggiungere di penali e amministrative. Va poi sottolineato come il controllo giudiziario risulti un controllo di forma e non di merito, quindi difficilmente applicabile. Si parla di somministrazione fraudolenta qualora la si effettui con il fine di frodare la legge o il contratto collettivo, con duplice sanzione.

Capitolo 3: Distato, come da legge 276/2003, è un istituto con un datore di lavoro pone un lavoratore alle dipendenze di un altro soggetto nel proprio interesse. L'interesse deve reggere il distacco a pena della qualificazione come somministrazione non autorizzata. Ipotesi tipizzata è quella dell'impresa collegata e della lingersia produttive con cooperazione delle stesse. Altra ipotesi tipizzata è la joint venture. È auspicata in tal senso una tipizzazione in contrattazione collettiva, il datore di lavoro rimane responsabile per il trattamento economico e normativo del lavoratore, il

mutamento di mansioni deve essere autorizzato dal lavoratore, gli spostamenti di più di cinquanta chilometri devono avvenire per comprovate ragioni.

Capitolo 4: Specifica come da legge 276/2003, va effettuata tra il lavoro a progetto quello occasionale, data la natura diversificata della prestazione. Il lavoro occasionale è un istituto ancora più precario della somministrazione, ove il somministratore è l'IMPS, si fa riferimento a buoni lavoro acquistabili nell'ordine di cinque o multipli, comprendenti oltre, oltre la retribuzioni, varie trattenute previdenziali e assicurative. I soggetti specificatamente interessati sono: pensionati, studenti, cittadini stranieri, casalinghe e lavoratori in cassa integrazione. Vi è un limite di cinquemila euro per committente, e di tremila in caso di percezione di altri redditi.

Capitolo 5: L'appalto di opere o servizi può realizzare la scissione tra lavoro e impresa. Si ha un appalto lecito con: organizzazione di mezzi dell'appaltatore e assunzione del rischio in capo allo stesso. Si vuole quindi evitare di confondere l'appalto con la somministrazione, con difetto quindi di autorizzazione e tutele, anche se per esigenze dell'opera sono ammessi, risulta quindi un controsenso con l'obbligo di organizzazione di mezzi, risulta teoricamente sufficiente l'utilizzo del potere datoriale di organizzazione dell'attività. Esistono in tal senso indici presunti, appaltatore, sub appaltatore e committenti sono quindi obbligati in solido verso i lavoratori, unica eccezione si ha per le persone fisiche, la responsabilità si estende anche a quella del danno biologico differenziale.

Paragrafo 6: diritti di rivendicazione dei lavoratori, per il nuovo datore, sono poi presenti in caso di cessione di azienda, lo stesso non è causa di licenziamento, e garantisce il mantenimento dei diritti acquisiti., art. 2112. Si ha cessione di azienda con qualsiasi operazione che ne muti la titolarità, nel diritto di disposizione, la disciplina si estende al trasferimento parziale. È assimilabili al trasferimento l'incorporazione, il trasferimento è giusta causa per le dimissioni del lavoratore. Si ha responsabilità solidale tra cedente e cessionario, per i diritti conosciuti o conoscibili a quest'ultimo. Par. 6.1: Per le imprese con più di 15 dipendenti vi sono obblighi informativi delle rappresentanze sindacali, R.S.A. o R.S.U., entro 25 giorni, gli stessi hanno diritto di chiedere entro 7 un esame congiunto, esaurito dopo 10 giorni da richiesta, la violazione di quanto è condotta antisindacale. Par. 6.2: La tutela ivi prevista fa riferimento all'ipotetico intento frodatorio, esternalizzazione a soggetto dipendente, con minori tutele, di parte dell'attività d'impresa, con conseguente mantenimento dell'impresa committente e formalmente del dominus. Il meccanismo di tutela in questi casi viene a rivoltarsi quindi contro i lavoratori, dato il trasferimento automatico di tutti i rapporti lavorativi pendenti. È da considerarsi nulla invece qualsivoglia scissione o cessione di azienda con il solo scopo di aggirare le tutele di cui all'articolo 18 legge 300/1970.

Capitolo 7: Come da articolo 2359, la fattispecie sopra tipizzata di cessazione va a tutelare anche quelle operazioni di natura contrattuale, che comportano una cessione di impresa. In particolare ci è tipizzato per i gruppi di imprese onde evitare che un trasferimento interno vada a depauperare i diritti e le tutele godute dal lavoratore. Si va quindi a configurare un datore di lavoro "figurato", in capo al gruppo o alla società controllante. Indici presuntivi di tale comportamento sono: unica struttura organizzativa e produttiva, integrazione tra le attività esercitate, coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario e contemporaneo utilizzo da parte delle varie imprese distinte.

Capitolo IV: Contenuto professionale, luogo e tempo della prestazione.

Capitolo 1: La prestazione è l'oggetto principale dell'obbligazione lavorativa. Può essere organizzata in: mansione, compiti effettivi dati al lavoratore, qualifica, contenitore di un dato omogeneo di mansioni, categoria, insieme di qualifiche omogenee, oltre alle originali, operai, impiegati, quadri e dirigenti, ne esistono altri da contrattazione collettiva, gli intermedi. La distinzione tra operaio e impiegato è tradizionale, anche se oramai di poca importanza, l'operaio collabora nell'impresa l'impiegato all'impresa. Legge 190/1985, riconosce nella norma 2095, la qualifica di quadri, definiti negativamente, come non dirigenti, ma che svolgono mansioni particolarmente qualificanti. Si fa riferimento a una cerniera tra impiegati e dirigenti, generalmente non specificatamente trattati nei contratti collettivi, si fa riferimento alla disciplina di impiegati e operai. I dirigenti sono quei soggetti dotati di particolare autonomia nel decidere l'opera aziendale, si esclude per gli stessi l'applicazione della normativa sull'orario di lavoro e sul licenziamento. Si fa riferimento ad una figura sub alterna all'imprenditore, sono depositari di fiducia dello stesso e in linea di massima posseggono una forza negoziale maggiore di operai ed impiegati. Gli stessi hanno standard di retribuzione elevati e similari indennità per ingiustificato licenziamento. Similari logiche sono state sviluppate per il settore pubblico, anche se con differenze tra il settore amministrativo e quello politico. Par. 1.1: Art. 2103, impone come il lavoratore debba svolgere le mansioni per le quali è stato assunto, equivalenti o superiori, in caso di mansioni inferiori vi è diritto al rimborso danni, in caso di svolgimento di mansioni superiori vi è diritto all'inquadramento, decorso un dato periodo di tempo. Vi è diritto unilaterale del datore di lavoro di inquadramento superiore, secondo alcuni è necessario il consenso del lavoratore. È invece inderogabilmente sancito il divieto di sottoinquadramento, anche in via temporanea, sotto il profilo del demansionamento, con diritto di risarcimento danni per equità, è ammessa prova contraria, è necessario nel calcolo del risarcimento considerare l'entità del demansionamento, oltre ai danni effettivamente determinati: fisici, esigici, biologici e esistenziali, in tale fattispecie non rientra l'inattività che viene comunque considerata lesiva del basilare diritto del soggetto al lavoro, in particolare per quanto riguarda le capacità acquisite o acquisibili da quest'ultimo. Il diritto

all'inquadramento è un diritto soggettivo e costituisce fattispecie di giusta causa per l'astensione dal lavoro, senza rischio di licenziamento per inadempimento. I diritti appena considerati si estendono anche al lavoratore parasubordinato, quanto detto in funzione della continuazione del rapporto e del coordinamento con il datore di lavoro, che fanno sorgere il diritto stesso all'inquadramento, data anche la natura particolarmente qualificante della prestazione svolta. Integrazione della normativa è il concetto di mansione equivalente, in particolare si fa riferimento al concetto di categoria, con libertà di movimento orizzontale, salvo il diritto al mantenimento della retribuzione raggiunta. Il diritto all'inquadramento tutela tra gli altri l'effettività di tutti i diritti del lavoratore, altresì non rivendicabili, la tutela diventa più blanda qualora occorra tutelare il posto di lavoro stesso. Vi sono deroghe a tale obbligo qualora: si voglia tutelare la lavoratrice madre da lavori nocivi, pericolosi o insalubri, si voglia tutelare la salute del lavoratore in generale, per inidoneità alla mansione, oltre che come risposta al licenziamento collettivo. Par. 1.2: Per i lavoratori pubblici la tutela di cui all'articolo 2103, è attenuata, dato il generale obbligo di assegnazione di posti di lavoro, e di riflesso, di mansioni superiori, tramite concorso pubblico, e non tramite la professionalità mostrata sul posto di lavoro. Una mobilità minima è comunque consentita all'interno di quelle che si definiscono aree professionali, onde flessibilizzare l'organizzazione dei dipendenti e la distribuzione delle mansioni. Esenzione generale all'obbligo di inquadramento sussiste per gli incarichi di direzione, nonostante il diritto alla maggiore retribuzione e l'esonero dalle relative responsabilità, che sono in capo del soggetto che ha determinato l'inquadramento, qualora con dolo o colpa grave, ivi rientra quanto pagato, in eccesso, in funzione dell'inquadramento, oltre che dei danni pagati a favore del lavoratore per stipulazione di contratto illegittimo, data la violazione di norme imperative. Limitazione di responsabilità si ha qualora ciò derivi dalla necessaria continuazione del servizio prestato, in particolare qualora il danno evitato sia quantificato in misura superiore a quello subito in funzione dell'inquadramento.

Capitolo 2: tutelato è poi il luogo ove il lavoratore svolge la mansione, come tutela da ritorsione, e poiché generalmente corrispondente al luogo ove vive. Specifiche vigono: per i limiti alla modifica del luogo, nullità del trasferimento discriminatorio, specifica autorizzazione al trasferimento di rappresentanze sindacali, divieto di utilizzo come sanzione disciplinare e per la decadenza, in 60 giorni del ricorso. Sono esclusi da tale tutela gli spostamenti interni, o in aree limitrofe, si fa in generale riferimento alla necessità di provare la ragione organizzativa produttiva di tale spostamento. In generale il controllo giudiziale in tal senso non si estende al merito, verifica unicamente l'avvenuto trasferimento a la presenza di giustificazioni valide, senza sindacare la necessità del trasferimento. Non è prevista per tale disposizione una specifica di forma, salvo la scritta a scopo probatorio. Tale le motivazioni tecnico organizzativa è annoverabile anche l'incompatibilità ambientale del lavoratore, ma non

come sanzione disciplinare. Il rifiuto di trasferimento non è sanzionabile con il licenziamento. Le stesse norme valgono per il pubblico impiego, salvo il diritto di trasferimento per una più razionale distribuzione delle risorse. Deroghe alla non trasferibilità vi sono per la possibilità di eseguire trasferte, trasferimenti temporanei fuorisede, dicasi trasferta, soggetta a specifiche aggiunte retributive per indennizzo e retribuzione ulteriore. Figura particolare è quella del trasfertista, soggetto chiamato, per contratto, a svolgere la propria mansione in luoghi sempre differenti, specifiche esistono come forma di retribuzione ulteriore, rimborso spese e rimborso per la peculiare prestazione svolta a favore dell'istituto.

Capitolo 3: La disciplina dell'orario di lavoro, omogenea tra settore pubblico e privato, fa riferimento alla norma 66/2003, che regola la prestazione dovuta dal lavoratore come da orario lavorativo, salvo talune eccezioni. Par. 3.1: il lavoro normale è quantificato in 40 ore settimanali, su un arco temporale di 6 mesi, salvo particolari limiti dettate per figure dotate di peculiare professionalità. Altro limite è quello massimo, fissato in 48 ore alla settimana, con una media per un periodo di 4 mesi, estendibile a 6. La durata massima settimanale effettiva, non media, è data dal contratto collettivo. Si considerano come lavorativi, e quindi soggetti a retribuzione, tutti i periodi di disponibilità del lavoratore a prestare la propria mansione a favore del datore di lavoro, i periodi di sospensione e esonero, salvo condizioni negoziali più favorevoli. Par. 3.2: ogni lavoratore, non minore, ha l'obbligo di lavoro notturno, lavoro svolto per almeno tre ore nel periodo 24-5, si considera lavoratore notturno colui che svolge tale attività per almeno ottanta giorni l'anno. Salvo diversa disposizione, di calcolo, o tutela, tali lavoratori non possono lavorare per più di otto ore al giorno. Per lo svolgimento di lavoro notturno sono necessari specifici accertamenti sanitari, in caso di inidoneità si opera il ricollocamento a mansioni diurne equivalenti, ove non disponibili si opta per il demansionamento, con consenso del lavoratore e mantenimento della retribuzione. Altri limiti vi sono per: donne in gravidanza, lavoratrice o lavoratore con figlio di tre anni, genitore unico con figlio di meno di dodici, soggetti con a carico un disabile. Altra prestazione lavorativa può essere richiesta al lavoratore in via straordinaria, salvo risarcimento del danno e rispetto di dati limiti: 250 ore annue, obbligo di comunicazione ai sindacati, pagamento di una maggiorazione retributiva, la retribuzione può essere regolare in presenza di riposi adeguati, non si computano per il limite di lavoro di 48 ore settimanali. Par. 3.3: Al lavoratore è riconosciuta una pausa ogni sei ore di lavoro, ed in più un'altra tra la fine e l'inizio di ogni turno. Le violazioni di suddetti limiti sono nulle per violazione di norma imperativa, il riposo minimo giornaliero è di 11 ore su 24, da fruirsi in maniera consecutiva, salve attività per propria natura frazionate o periodi di reperibilità. Vi è poi il diritto a 24 ore di riposo ogni 7 giorni di attività, da calcolarsi per media di un periodo di 14, art. 370/1934. Fanno eccezione a tale normativa: il lavoro a turni, le attività con tempi frazionati, il personale dei trasporti e altri casi da contratto

collettivo. Limiti in tal senso vigono a livello costituzionale per il riposo settimanale obbligatorio, come tutela della salute, non derogabile, oltre che per l'obbligo di preavviso del turno come forma di tutela del tempo libero. È diritto del lavoratore un periodo di ferie retribuito, di almeno quattro settimane, da godersi due entro l'anno di maturazione, e altre due entro i 18 mesi successivi. Tale periodo è retribuito viene sostituito dall'indennità per ferie non godute alla fine del rapporto. Par. 3.4: altri periodi di riposo spettano per le festività infrasettimanale, or ora 4 civili e 7 religiose, prima ridotte e poi ripristinate, ivi si ha un diritto soggettivo all'astensione dal lavoro, con mantenimento del complessiva retribuzione fissa, anche se è consentita la rinuncia, con trasformazione in giornata lavorativa. Par. 3.5: Limiti alla tutela dell'orario lavorativi si sono sanciti con la norma 81/2008, che limita l'applicazione dello strumento della sospensione dell'attività per i soli casi di impiego di manodopera in nero, e non di violazione delle norme sui riposi periodici, quanto sostituito con un sistema graduato di sanzioni pecuniarie, con abbassamento delle relative tutele.

Capitolo 4: Limite del lavoro a tempo parziale è stato sino agli anni ottanta la presenza di un minimo imponibile per il calcolo contributivo, con costo sproporzionato per il datore di lavoro, quanto in funzione della specifica tutela accordata all'ideal tipo. Tali ostacoli sono stati rimossi. È lavoro a tempo parziale quello che prevede un tempo lavorativo inferiore alle canoniche 40 ore, purché effettivamente applicate. Tre sono le fattispecie tipizzate: orizzontale, con base giornaliera, verticale, con base periodi più ampia, mista, che le considera entrambe. È necessaria la forma scritta come prova. La prova può essere fornita da testimoni qualora il documento si stato perso senza colpa del datore di lavoro, in caso contrario si ha la trasformazione in ideal tipo. Non è mai prevista la nullità per mancanza di informazioni del contratto, con possibilità di integrazione giudiziaria orizzontale, e trasformazione in ideal tipo per mancanze di natura verticale. In entrambi i casi sopravvive la retroattività e l'obbligo di risarcimento per equivalente stabilito dal giudice. Par. 4.1: In caso di lavoro part-time, art. 61/2000, entro dati limiti il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lavoro supplementare. È necessario il consenso del lavoratore, qualora ciò non sia previsto da contratto collettivo, e comunque non è giustificato motivo per il licenziamento. Sono poi stiliti contrattualmente: limiti di orario, cause che giustificano la scelta e sanzioni di sfioramento. Non sono previste maggiorazioni retributive se non da contratto collettivo. Par. 4.2: è sempre possibile la trasformazione del rapporto lavorativo, è necessaria la convalida del lavoratore, il rifiuto non giustifica il licenziamento. La trasformazione del contratto da tempo pieno a parziale non è un diritto del lavoratore salvo speciali tutele procedurali: informazione tempestiva degli aventi diritto, per poter presentare le richieste, non è presente obbligo di motivazione della scelta, legge 276/2003. Un diritto soggettivo invece sussiste invece i senso inverso, diritto soggetti perfetto, in entrambi i sensi, è garantito ai soggetti con malattie oncologiche, una priorità spetta al/la lavoratore/ice, con figlio convivente

di età non superiore ai tredici anni. Vi sono poi molti istituti a favore della reversibilità, in particolare si fa riferimento al diritto di precedenza della trasformazione qualora vi siano delle assunzioni a tempo pieno, o delle necessità di trasformazioni. Par. 4.3: Il lavoratore a tempo parziale non è discriminabile per tale condizione, al legislatore sta la definizione dei casi ove il trattamento debba essere proporzionale alle e lavorate, e ove debba essere necessariamente uniforme. Identità di regime spetta per: retribuzione oraria, ferie annuali, durata della prova, dei periodi di astensione, in generale per la sicurezza e la salute, l'accesso all'istruzione, servizi sociali, diritti sindacali. Limiti possono sussistere per la retribuzione, anche feriale e i trattamenti economici in generale. Par 4.4: Per la consistenza dell'organico effettuato i lavoratori par-time vanno computati in proporzione all'orario effettuato su quello regolare.

Capitolo 5: La norma 276/2003, ha dato forma alla fattispecie del lavoro ripartito, job-sharing, tale forma non opera per le pubbliche amministrazioni e il relativo personale, la tutela è generalmente demandata al contratto collettivo. Si fa riferimento ad un contratto par-time con obbligazione solidale dei due lavoratori, che pongono in essere un'unica prestazione lavorativa, ogni lavoratore è personalmente obbligato verso il datore di lavoro per inadempimento, la ripartizione interna è libera l'inadempimento di uno dei coobbligati è a carico dell'altro. Problematiche interpretative vi sono qualora si determini un inadempimento di entrambi i coobbligati, per i motivi normalmente tutelati dal contratto collettivo, dato anche il non interesse datoriale ad un adempimento tardivo. Anche se specifiche sussistono in casi tipizzati di sospensione, il rapporto si estingue in seguito a recesso, in caso di impossibilità totale e definitiva di entrambe le parti. Nel caso quanto detto fosse riferibile solamente ad una di esse comporta l'estinzione dell'intero vincolo, ciò non avviene qualora il datore di lavoro si avvalga della facoltà di trasformare il contratto a favore della parte superstite, il contratto deve avere forma scritta a provazione, vi è un divieto generale di non discriminazione per l'inquadramento e la retribuzione, a parità di mansioni svolte, per quanto riguarda la restante normativa fa riferimento al generale modello del lavoratore a tempo parziale.

Capitolo V: La sospensione del rapporto.

Capitolo 1: La disciplina codicistica del sinallagma prevede il recesso per inadempimento, impossibilità sopravvenuta ed eccessiva onerosità, particolare rilevanza hanno per il contratto di lavoro in funzione della continuità della prestazione. Non v'è diritto di risoluzioni difatti per impossibilità temporanea delle parti, si vuole mantenere costante il diritto del lavoratore allo stipendio e quello dell'azienda al mantenimento di manovalanza specializzata. Eccezioni vi sono poi per: Gravidanza, motivi sindacali, cassa integrazione. I principi di conservazione variano a seconda del caso e si dividono in due aree, prestatore e datore di lavoro.

Capitolo 2: Per infortunio e malattia si distinguono il caso professionale da quello generico, il primo trattato con maggiore favore da diritto al mantenimento del posto, allo stipendio e ad un indennizzo, il secondo da comunque diritto al mantenimento del posto e ad un indennizzo ma per un periodo di tempo limitato. Il periodo massimo è sancito per il singolo evento e per il susseguirsi di più periodi, si ha superato il limite il diritto di recesso datoriale per giustificato motivo oggettivo, in caso di inerzia si sottintende la volontà al proseguimento del rapporto e alla rinuncia dell'azione considerata. In caso di mancata indicazione del periodo di assenza vi può essere specifica richiesta del lavoratore, qualora non esaudita si ha l'illegittimità del licenziamento. Il lavoratore malato ha diritto a retribuzioni ed indennità commisurate in via percentuale alla normale retribuzione, a carico del datore per gli impiegati, dell'IMPS per i lavoratori, salvo anticipo del datore. Per i primi dieci giorni di malattia tale trattamento è limitato a quello fondamentale, senza prestazioni accessorie. Par. 2.1: data la natura di periodo di recupero delle forze psico fisiche le ferie si considerano sospese in caso di malattia, è necessario però che la stessa sia tale da non permettere l'effettivo godimento delle ferie, onere della prova che è in carico al datore di lavoro. Par. 2.2: Per il lavoratore subordinato, pubblico o privato, sussistono obblighi e adempimenti da effettuarsi, per quanto riguarda la certificazione del proprio stato, presso soggetti autorizzati, e la comunicazione all'INPS, da effettuarsi presso i medici dipendenti dell'SSN ovvero quelli convenzionati, quanto per verificare la fondatezza dell'assenza, sussistono poi delle fasce obbligatorie di reperibilità per tutti i lavoratori. Oltre alla reperibilità può essere previsto da contrattazione l'obbligo di informare sulla non reperibilità, non è sufficiente una generica visita medica. In caso di assenza ingiustificata il lavoratore perde diritto all'indennizzo, prima per dieci giorni, poi per l'intero periodo, l'assenza è giustificata per motivi patologici, o per improvvisi eventi morbosi. La sanzione già considerata non esclude l'azione datoriale di tipo disciplinare. Compatibili con tale condizione sono altre attività lavorative e non purché non compromettano la pronta guarigione. Par. 2.3: gli accertamenti di infermità vanno effettuati dal medico competente e non da un medico generico, l'infortunio va certificato dall'INAIL, i documenti si presumono veri sino a querela di falso.

Capitolo 3: La materia dei congedi parentali è stata riformata con l'obbiettivo di garantire una migliore cura del bambino, l'astensione obbligatoria può spettare al padre per impossibilità della madre, allo stesso si estendono poi le astensioni facoltative. Par. 3.1: Per la donna in stato interessante, è prevista un'astensione obbligatoria, congedo di maternità di 5 mesi, anche precedentemente al parto. Vi è diritto di astensione qualora non vi siano lavori confacenti allo status donna in azienda. Il/La lavoratore/ice che abbiano usufruito di tale permesso hanno diritto al rientro per specifica, o in unità produttive limitrofe, salvo rinuncia, in caso di violazione sono previste sanzioni amministrative. Dopo il ritorno il soggetto ha diritto ai miglioramenti

di cui avrebbe goduto se tale periodo fosse stato di lavoro, l'astensione è remunerata all'80% dell'INPS, alle volte con integrazione del datore al 100%. Il padre può usufruire di tale diritto in alternativa alla madre, tali periodi si computano interamente per anzianità di servizio e altri effetti. Similari diritti sono estesi ai collaboratori a progetto, il diritto considerato può essere esteso qualora la donna sia adibita a mansioni pesanti o insalubri. Legge 101/2008. Par 3.2: Altro congedo, a cui hanno diritto entrambi i genitori, vi è sino all'ottavo anno di vita del nascituro, tale periodo deve essere suddiviso internamente alla coppia, 6 mesi per la madre 7 per il padre, per un massimo di 10 mesi, quanto detto risulta essere almeno parte dell'evoluzione cultura, in ambito familiare, recepita dal legislatore. In tale periodo vi è il divieto assoluto, che configura un abuso, di svolgere attività lavorative, data la natura del permesso, concesso per la cura del nascituro e l'inserimento in famiglia. L'astensione facoltativa è riconosciuta per i figli adottivi o affidati, con meno di sei anni di età. In caso di minori con handicap, o per condizioni di parità, vi è un diritto di astensione sino a tre anni, oppure due ore di permesso al giorno. Il trattamento economico spettante in tale periodo è pari al 30% della retribuzione effettiva, per il periodo tra i 3 e gli 8 anni a condizione che la stessa sia inferiore a 2,5 la pensione minima. Tale periodo si computa per l'anzianità di servizio, vi è diritto alla conservazione del posto per specifica. Un simile diritto è presente, limitatamente a tre mesi, per i collaboratori a progetto. Al padre sono concessi congedi di malattia per ciascun figlio, oltre che riposi giornalieri, sino all'età di 8 anni, senza possibilità di astensione contemporanea della madre e comunque in via subordinata alla stessa, diritti estesi ad affidamento ed adozione. Altri permessi sono presenti per svolgimento di attività di volontariato presso enti no-profit.

Capitolo 4: L'adempimento dell'obbligo di difesa della patria non può compromettere il posto di lavoro, in caso di chiamata alle armi si congela il rapporto lavorativo. Non vi è diritto alla retribuzione ma matura l'anzianità, la leva non risulta più obbligatoria, per i nati dopo il 1985, incerta è la condizione degli stranieri.

Capitolo 5: chi viene chiamato a svolgere funzioni pubbliche ha diritto al mantenimento del proprio posto di lavoro, con retribuzione sospesa, data la specifica indennità, ciò è valido per le amministrazioni locali, i dipendenti pubblici possono scegliere di mantenere il precedente trattamento.

Capitolo 6: Specifiche particolarmente favorevoli, con la forma di diritti soggettivi perfetti sono ascritti in capo al lavoratore che segua percorsi di studi, come permessi giornalieri retribuiti, orari favorevoli e organizzazione particolare dei turni di lavoro, quanto detto con il generale riferimento al conseguimento di titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento giuridico statale. Tale diritto corrisponde a 150 ore retribuite da godersi in tre anni di attività, o differentemente scaglionate. Diritto di sospensione di 11 mesi è riconosciuto poi al medesimo lavoratore, con almeno cinque

anni di servizio, nell'intera vita lavorativa. Il datore può postergare o rifiutare la richiesta, per comprovate esigenze formative, vi è diritto ad un anticipo sul TFR.

Capitolo 7: esistono poi altre cause di sospensione per impossibilità temporanea del lavoratore: lavoratore tossicodipendenti per tre anni di cure, disabile per aggravamento delle proprie condizioni, per trenta giorni di cure i mutilati, quindici giorni consecutivi e retribuiti in caso di matrimonio, in caso di seggi elettorali per i giorni necessari alla partecipazione allo stesso, per i donatori, con durata giornaliera in concomitanza con la donazione, per i genitori di un figlio con handicap, sino agli otto anni per un periodo di tre anni, in caso di coniugi affetti da handicap grave per un periodo di due anni lungo tutta la vita lavorativa, tali periodi danno diritto alla contribuzione figurata, oltre che ad una retribuzione pari all'ultima percepita.

Capitolo VI: I limiti ai poteri del datore di lavoro.

Capitolo 1: L'imprenditore è a capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i collaboratori, art. 2086. Tale posizione deve essere funzionale all'interesse derivante dal contratto di lavoro. I poteri sono: direttivo, di controllo e disciplinare. Divieti tassativi e presupposti oggettivi, limiti, sono presenti per evitare abusi.

Capitolo 2: Art. 2104, il lavoratore deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore. Non con riferimento alla sola prestazione, ma anche alla convivenza, alla tutela dell'azienda e alla sicurezza. Vi è poi l'obbligo di rispettare gli ordini dei preposti di grado superiore. Il lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione. Altro obbligo fa riferimento alla dicitura, dell'interesse superiore della nazione, dovere di solidarietà.

Capitolo 3: Particolari tutele sussistono per la persona del lavoratore, la cui dignità non può essere lesa sul posto di lavoro. Limitato proprio a queste esigenze risulta quindi essere il potere di controllo del datore di lavoro, che non può violare di diritti fondamentali del lavoratore. Par. 3.1: è limitato l'utilizzo di guardie giurate alla protezione del patrimonio aziendale, possono entrare nel posto di lavoro, temporaneamente e eccezionalmente, anche se non possono contestare fatti o comportamenti ai lavoratori. In caso di violazione può essere imposta la sospensione e la revoca della licenza. Quanto detto in funzione de clima di timore che tale condizione può destare nei lavoratori. Noto devono essere personale e metodi di vigilanza. Par. 3.2: sono vietate forme di controllo, a distanza e differite, con impianti audiovisivi, è ammissibile unicamente il controllo umano. Vietati sono poi i programmi elettronici di controllo delle attività informatiche, eccezioni devono essere concordate con rappresentanze sindacali per ragioni produttive o di sicurezza dei lavoratori. La controversia può essere posta al ministero e al giudice del lavoro. Par. 3.3: vietati sono i controlli alla persona del lavoratore, salvo quando vi sia il rischio di appropriamento di materiale aziendale di valore. I controlli sono da effettuarsi all'uscita e con modalità di scelta automatica e non discriminante. Il controllo può

limitarsi alla persona del lavoratore e all'abbigliamento, oltre che accessori, ma non ad oggetti o alla sua autovettura, per cui si necessità l'intervento giudiziario.

Capitolo 4: per lungo tempo il potere disciplinare è stato il più maltrattato, meno costoso ed efficace potere datoriale, con possibilità di applicazione in ogni caso di violazione e senza limiti. Limitazioni sono quindi state sancite dal legislatore, come da statuto dei lavoratori. Par. 4.1: L'art. 7 legge 300/1970, impone per l'emissione della sanzione l'affissione del regolamento in un luogo visibile ed accessibile a tutti. L'utilizzo è legittimo in caso di indebita sottrazione, o omissione per colpa del lavoratore. Par. 4.2: le sanzioni, salvo il rimprovero verbale, sono soggette a previa contestazione scritta del fatto determinante, deve applicarsi dopo cinque giorni dalla contestazione, è necessario prima sentire la difesa del lavoratore. Legittimo impedimento alla difesa risulta essere la malattia. Il lavoratore può essere sostenuto, ma non sostituito, nella difesa da rappresentanza sindacali. Il lavoratore ha accesso ad ogni orma di documentazione, aziendale o non, utile per la sua difesa. La contestazione deve essere immediata, e comunque commisurata all'organizzazione aziendale, viene considerata in tal senso un'eccezione l'omessa informazione dei superiori preposti, o la non conoscibilità del fatto. Par. 4.3: Altri limiti al potere datoriale sono di tipo sostanziale, le sanzioni irrogabili sono: rimprovero verbale, ammonizione scritta, multa e sospensione non retribuita, tali sono sanzioni conservative, non possono essere irrogate sanzioni che modifichino definitivamente il rapporto. Per molto tempo non è stato ammesso il licenziamento disciplinare, posizione poi superata dalla giurisprudenza. L'incompatibilità non comporta un trasferimento disciplinare, ma un trasferimento dovuto a comportamento del lavoratore. Par. 4.4: La sanzione deve essere proporzionale in funzione di circostanze oggettive e modalità soggettive. È riconosciuta, con il termine massimo di due anni, l'istituto della recidiva, con aumento delle sanzioni in caso di ripetuta violazione. Il limite legale è di due anni, anche se per valutazioni complessive si possono considerare periodi maggiori. Par. 4.5: Alla sanzione il lavoratore può fare ricorso presso un collegio di conciliazione e arbitrato o presso il giudice del lavoro. La prima strada risulta incentivata, il termine massimo del ricorso è di 20 giorni. Il collegio deve essere composto da tre membri, due scelti dalle parti singolarmente, e uno di comune accordo. Qualora il datore non volesse ricorrere a tale soluzione deve agire in giudizio in dieci giorni. Il collegio può modificare l'entità della sanzione, il giudice ordinario può altresì modificarne la natura, le deroghe possono essere altresì in peius, in qualsiasi caso.

Capitolo 5: L'evoluzione del sistema tecnologico e dell'assetto organizzativo hanno determinato maggiori momenti di rischio per l'esercizio illegittimo del potere datoriale sul lavoratore subordinato. Particolare sarà la normativa 196/2003 sulla privacy, che determinerà specifiche in merito alle misure minime di sicurezza, alla disciplina del controllo e dell'utilizzo di strumenti di posta elettronica sul lavoro. Specifiche sono poi presenti per la suddivisione tra dati sensibili e non. I primi

soggetti a particolare tutela e non trattabili salvo previa autorizzazione, i secondi possono essere trattati come da disposizioni del dato legislativo. Vi sono obblighi riguardanti i soggetti che possono trattare tali dati, come tutela da indebite diffusioni.

Capitolo VII: I diritti della personalità.

Capitolo 1: Tra i soggetti maggiormente tutelati nel diritto del lavoro vi sono i minori, inizialmente in via limitata, 3675/1886, poi art. 37 cost., con speciali norme per la parità di trattamento a parità di lavoro, limitando le discriminazioni tabulari, come da contrattazione collettiva. Ruolo particolarmente importante in tal senso è stato svolto dall'OIL, che con una convenzione ha imposto l'età minima per lo svolgimento dell'attività lavorativa a 15 anni. Di particolare rilevanza sarà poi la convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, con il diritto al godimento della sicurezza sociale per i minori. Par. 1.1: Età minima per l'ammissione al lavoro legge 977/1967, fissata a 16, vi è il divieto di impiego dei bambini, salvo specifiche eccezioni, vi è poi il divieto di adibire degli adolescenti a mansioni faticose o insalubri. Vi sono poi obblighi di controlli per la salute in relazione alla mansione svolta, con riferimento poi all'inidoneità per motivi di salute generale. Ai minori, anche se non legalmente impiegati, spettano i diritti propri, senza discriminazione di età, di un lavoratore regolare. Vigè il divieto di adibire a mansioni in grado di limitare il pieno sviluppo fisico. Vigono poi limiti massimi di orario precisi, 7 ore giornaliere e 35 settimanali, per l'orario regolare, 8 giornaliere e 40 settimanali per gli adolescenti, vi è l'obbligo di riposo, e a ferie retribuite rispettivamente per 30 e 20 giorni.

Capitolo 2: Prima del d.lgs. 276/2003, esistevano due fattispecie di contratti formativi generalmente funzionali alla riduzione dei costi nel settore privato e molte volte in sovrapposizione, si è passato poi successivamente a riformare e creare una disciplina chiara e uniforme di tali tipi contrattuali, anche con la legge, 167/2011. Par. 2.1: L'apprendistato è quel contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani, può avere tre vesti: di qualifica professionale, professionalizzante e di alta formazione e ricerca, disposizioni in dettaglio sono lasciate alla contrattazione nazionale. Vigè comunque il divieto di retribuzione a cottimo, l'obbligo di forma scritta, di redazione del programma e il diritto di sotto inquadramento. La formazione è garantita dalla presenza di un tutore in azienda, il recesso è concesso unicamente per giusta causa o giustificato motivo, limiti, di assunzione, vigono in funzione delle maestranze aziendali qualificate assunte. L'apprendistato per la qualifica professionale è rivolto a tutti i settore, può essere funzionale all'adempimento scolastico, deve prevedere formazione esterna come da accordi regionali, può durare massimo tre anni, sono necessari quindici di età per accedervi. Apprendistato professionalizzante, rivolto a giovani tra i 18 e i 29, volto al conseguimento di una qualifica professionale, prevede ore di formazione esterna, in

accordo con le regioni, ha durata massima di 6 anni, la durata dipende dall'età del soggetto e dalla qualifica che si vuole ottenere. Apprendistato di alta formazione e ricerca, contratto per lo svolgimento di ricerca, il conseguimento di titoli superiori, l'accesso a ordini professionali, età tra i 18 e 29 anni, la formazione spetta alla regione o all'ente pubblico che promuove il contratto, in via residuale la trattazione spetta agli istituti che rilasciano il titolo di studio. Può essere rivolta ai lavoratori in mobilità, in caso di mancanze per il processo formativo è responsabile l'ente erogante per una misura pari al doppio del mancato guadagno da sotto inquadramento. Par. 2.2: contratto di formazione lavoro, volto ad arginare la disoccupazione dei soggetti con qualifica medio alta, tipica degli anni 70'. Non creato per l'adattamento dello standard dei lavoratori a esigenze tecniche ma per adattare l'assunzione di giovani contratti estremamente flessibili con chiamata nominativa, spetta unicamente agli enti pubblici. Per soggetti dai 16 ai 32 anni, deve avere forma scritta, il programma deve essere autorizzato dalla commissione regionale dell'impiego, i soggetti possono essere sotto inquadri, in caso di inottemperanza agli obblighi formativi vi è la trasformazione in un ideal tipo. Recentemente l'utilizzo di tale modello è stato molto limitato.

Capitolo 3: Tirocini contratto ideato per favorire l'inserimento nel mercato del lavoro di giovani neodiplomati, generalmente soggetto ad abusi, sono stati ridisegnati livelli minimi di tutela, con obbligo di partecipazione di soggetti certificanti convenzionati, sono stabiliti a livello regionale, possono durare fino a sei mesi rinnovabili per altri sei, i promotori devono essere centri per l'impiego o formazione, che stipulano la convenzione, è necessario un tutore, l'ente è responsabile del corretto svolgimento. Art.li 196/1997 e 138/2011.

Capitolo 4: tema estremamente dibattuto è il diritto alla formazione come diritto alla tutela umana e professionale, dati anche gli obiettivi comunitari, sancito anche in costituzione come obbligo dello stato, art. 35. quanto detto fa sì che la lettura dell'articolo 2094, debba comprendere n gradi di responsabilità del lavoratore strettamente correlato alla relativa formazione, in tal senso la formazione continua sarebbe parte integrante del contratto di lavoro subordinato, si scambia la prestazione contro un lavoro costantemente riqualificato. La formazione risulta quindi una situazione soggettiva derivante dalla condizione lavorativa, come oggetto meritevole di quella parte della tutela che va oltre la persona fisica del lavoratore. Si va quindi a definire la responsabilità datoriale per le promozioni senza specifiche qualifiche, come tutela della dignità personale, e al continuo ricorso a soggetti esterni per processi di formazione, finanziati con appositi fondi per la formazione continua.

Capitolo 5: oltre al diritto di formazione, altre forme di tutele specifiche sono garantite al lavoratore: art. 2087, integrità fisica, morale e dignità della persona, diritto di libera manifestazione del pensiero in ogni forma, ivi si ricollega il diritto alla libertà di espressione tramite l'aspetto del soggetto. Salvo difatti obblighi per la

tutela del lavoratore stesso non è possibile imporre comportamenti oggettivamente correlati al lavoro svolto. Quanto detto porta al diritto di rimborso del danno esistenziale in caso di demansionamento, art. 32 e 35 cost. , sancito per via giurisprudenziale oltre che in danno fisico anche in danno biologico, non ancora correttamente distinguibile tra morale soggettivo e esistenziale, o riferibile generalmente all'integrità della persona.

Capitolo 6: La tutela della salute sul lavoro si svilupperà per tutto il novecento, inizialmente come limitazione allo svolgimento di taluni soggetti, poi come forma di obbligo assicurativo, successivamente tramite la fattispecie di omissione dolosa e colposa delle dovute misure precauzionali agli infortuni. Le basi per la tutela verranno gettate con l'art. 2087 del codice civile, anche se accantonate per tutto il periodo successivo, salvo essere consolidate nella costituzione del 1948. Art. 32, tutela della salute, come interesse collettivo, Art. 35, tutela del lavoro in tutte le sue forme, art. 41, limiti all'iniziativa economica nell'interesse generale di sicurezza. Sorge quindi il diritto soggettivo perfetto del lavoratore a svolgere la propria prestazione nella massima sicurezza. Verrà poi sancito l'obbligo di prevenzione, 547/1955, e di igiene, 303/1956, diritto prevenzionistico. Va però constatato come tale diritto venisse spesso unicamente invocato, come mancante, in via successiva agli infortuni, dati anche gli scarsi mezzi per il controllo. Verrà quindi inserito tale diritto nella tutela collettiva in capo ai rappresentanti dei lavoratori, anche per la promozione. Salvo poi attribuire tale compito con la riforma sanitaria del '78, congiuntamente alle ASL. Adeguamenti in materia di sicurezza e igiene sono poi avvenuti in seguito alle direttive europee in merito. Particolari misure sono state sviluppate nel 2007 e nel 2008 in seguito al susseguirsi di numerosi infortuni sul lavoro. Si è costituito il reato di delitti di omissione colposa, e lesioni personali, con INAIL come parte civile, è stato creato l'obbligo di costituire un documento di valutazione preventiva dei rischi, si è costituito il diritto di fare sopralluoghi delle rappresentanze lavorative in materia di sicurezza oltre che di visionare il sopra citato documento, si è poi sancito il coordinamento regionale in materia di sicurezza e creata una banca dati per i più recenti ritrovati in materia di sicurezza sul lavoro. Si è esteso il controllo di sicurezza alla ASL e l'obbligo di tesseramento dei lavoratori nei cantieri, vi è poi l'obbligo di valutazione economica del rischio, sono poi stati estesi alle omissioni di sicurezza i reati di omissione colposa e omicidio colposo. Si è successivamente provveduto a riordinare la normativa, razionalizzando le sanzioni e potenziando il potere di organi paritetici e bilaterali in particolare per la certificazione della sicurezza in azienda.

Capitolo 7: Art. 2087, l'attività economica privata non può ledere la sicurezza e la dignità del prestatore, viene quindi sancito l'obbligo datoriale alla sicurezza. Tale risulta una norma di chiusura che include tutte le casistiche non incluse nel già ampio dato normativo, con responsabilità del prestatore solo in caso di abnormi violazioni. Si definisce misura il mezzo preventivo, cautela la relativa procedura che non può

prescindere dall'utilizzo del mezzo. Quanto detto fa sì che il dato normativo non imponga comportamenti standard e tipizzati, ma strettamente correlati allo sviluppo della tecnica, con l'obiettivo ultimo di prevenire infortuni, tutto questo correlato alla particolarità del lavoro, elementi peculiari in grado quindi di generare rischio. Quanto detto giustifica l'astensione dal lavoro in caso di mancanza datoriale in termini di sicurezza, la sicurezza imposta in tal senso dalla giurisprudenza è quella massima derivabile dallo stato della tecnica. Agli stessi deve quindi correlarsi la valutazione tecnica dei rischi, che debbono essere periodicamente riviste e rivalutate. Tutti gli inadempimenti in tal senso, rientrano nella responsabilità contrattuale, art. 2087. Al lavoratore in linea di massima spetta l'onere di provare il danno subito, e la correlazione con il luogo di lavoro, al datore di lavoro, salvo la responsabilità da fatto illecito, spetta l'onere di provare di aver fatto quanto possibile per la tutela del lavoratore. Par. 7.1: l'art. 2087, tra gli altri tutela la personalità morale del lavoratore, come ad esempio il fenomeno del mobbing, vessazioni e persecuzioni psicologiche, sul luogo di lavoro, da parte di colleghi, superiori o sottoposti, volti ad emarginare il lavoratore, che assumono dimensioni tali da determinare patologie allo stesso. Secondo parte della dottrina l'onere della prova in tal senso spetterebbe al lavoratore, secondo altri la tutela da articolo 2087, si estenderebbe anche a tali fenomeni con obbligo del datore di intervenire in maniera attiva in tal campo. È difficile l'identificazione di tale fenomeno data la specificità dello stesso, e in generale la possibilità che sia unicamente il sottoposto a percepire tale condizione.

Capitolo 8: riorganizzazione del diritto del lavoro materia di sicurezza si ha con il testo unico, 81/2008, che armonizza e ove necessario abroga le disposizioni in materia di sicurezza. Lasciando sostanzialmente inalterata la disposizione finale di chiusura, art. 2087. Si è esteso il controllo sanitario in fase di assunzione e in rientro dopo lunghe fasi di sospensione dell'attività lavorativa, effettuabile anche da soggetti privati. Si va quindi a conciliare e riconsiderare le figure dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, con le rappresentanze ex art. 9 legge 300/1970, come forme di controllo integrato. Rimane in vigore e si integrerà il sistema di vigilanza, oltre che quello sanzionatorio penale. Si modificherà la normativa sugli appalti sancendo la responsabilità amministrativa degli appaltatore in presenza di reati penali. Si è voluto definitivamente sancire il rinnovo del sistema della sicurezza sul lavoro, improntandolo alla flessibilità e alla procedimentalizzazione con il coinvolgimento attivo di tutti i soggetti operanti nell'ambiente lavorativo. Par. 8.1: Si è voluto con la riforma evitare la frammentazione del sistema di controllo e promozione, ponendo al vertice di tale apparato un'apposita commissione, composta da esperti e rappresentanti dei soggetti territorialmente responsabili. Salvo la costituzione di organi paralleli con funzioni specifiche di consulta e promozione di politiche attive, commissione consultiva. Importanti compiti sono poi affidati agli enti di previdenza, in particolare per l'INAIL abbiamo funzioni di ricerca, promozione e creazione di sistemi



informativi nazionali sulla prevenzione, fornendo indicazioni utili sulla stessa, oltre che di svolgere funzioni di controllo. Altri compiti di promozione spettano a tutti i soggetti del sistema nazionale della previdenza. Anche se manca un'apposita riorganizzazione è apprezzabile il permanere della funzione di vigilanza in capo alle ASL territoriali, agli stessi spettano poi parte dei proventi delle sanzioni. Specifiche sono presenti per quanto riguarda la sospensione degli appalti per mancanza del rispetto delle normative sulla sicurezza, con verifica di idoneità di appaltatori e sub appaltatori. Si è fatto un passo indietro per la tutela risarcitoria per danni in caso di appalto, che permane in capo unicamente all'appaltatore. Par. 8.2: apprezzabile è la formulazione, estremamente ampia, dei soggetti e dei settori ove tale normativa ad essere applicata, pubblici o privati, e con riferimento a qualsiasi soggetto preste, a prescindere dalla natura, e dalle finalità, la propria attività lavorativa presso un dato ente. Par. 8.3: Principale obbligazione datoriale per quanto riguarda la sicurezza riguarda la valutazione dei rischi, se deficiente rende soggetti a sanzione penale, analisi globale e documentata dei rischi aziendali, con il fine di garantire l'applicazione dei più adeguati mezzi di prevenzione. Specifiche sono poi da effettuarsi per il tipo contrattuale che può rappresentare quindi un surplus, qualora flessibile, per il rischio a carico del lavoratore, e quindi non applicabile senza un'adeguata valutazione degli stessi, va poi considerato il rischio da stress lavoro correlato. I criteri di redazione spettano al datore, anche se generalmente il documento deve essere breve, semplice e comprensibile, è necessaria la certezza della data, tramite la firma dei soggetti preposti responsabili, che non se ne assumono la responsabilità ma certificano la data. La valutazione va ri/formulata: in fase di costituzione, di riorganizzazione, in caso di accertamenti sanitari con esito negativo, qualora vi siano infortuni rilevanti, generalmente nel tempo massimo di trenta giorni. Par. 8.4: Il preposto ha compiti definiti in negativo, con riferimento al datore, di vigilanza sull'esecuzione e sovrintendenza, sono necessari corsi specifici di formazione e aggiornamento. Debitore principale dell'onere di sicurezza è il datore di lavoro, che è sempre e comunque obbligato, e per ricaduta effettiva i sottoposti, in funzione dei propri strumenti, il compito di controllo non è delegabile dai delegati. Per i lavoratori vi sono obblighi formativi, e diritti-dovere di informazione, non unicamente in capo ai preposti alla sicurezza, oltre che l'obbligo di riconoscibilità, per il lavoro in cantieri. Par. 8.4.1: a sindacati spettano compiti di gestione generale e quotidiana della sicurezza sul lavoro, partecipando a organi generali di consulta, e con specifiche in contrattazione collettiva, come la definizione delle modalità di elezione e costituzione delle RLS. Par. 8.4.2.: Le rappresentanze per la sicurezza sono: locali, nazionali e di sito, elette in un'unica soluzione, con mandato triennale. I nominativi vengono comunicati al sistema informativo dagli enti assicuratori nazionali. A livello nazionale le RLS sono elette dalle aziende con meno di 15 dipendenti, quelle con più di 15 dipendenti provvedono all'elezione delle stesse nell'ambito delle rappresentanze sindacali. Nel primo caso la

RLST, operano ambito territoriale finanziata da un apposito fondo presso gli enti di assicurazione finanziato dai datori di lavoro. RLS di sito hanno un'applicazione limitata ai settori con rischio particolare, hanno poteri e modalità di esercizio come da contratto collettivo. Specifiche sono poi presenti per i cantieri, mobili o non, ove operino più aziende, ivi come da direttiva europea sussiste l'obbligo di nominare specifici periti di sicurezza, a prescindere dalla presenza di un rischio specifico rilevante. Le RSL sono tutelate come le rappresentanze sindacali, devono essere presenti per la valutazione dei rischi, la scelta del medico competente per i controlli e la scelta dei responsabili e addetti del sistema di prevenzione. Par. 8.5: L'apparato sanzionatorio, per quanto in parte ridotto è stato riformulato in maniera efficiente, sanzionando in maniera pecuniaria le violazioni formali, e in via penale solamente quelle sostanziali. Sanzioni penali sono previste per mancata valutazione del rischio in aziende ove lo stesso risulta particolarmente marcato, a prescindere dalla natura, ammende sono presenti per le irregolarità parziali di valutazioni, in maniera graduata, le stesse riguardano tutti i soggetti coinvolti, ampliando in maniera trasversale i soggetti responsabili e coinvolti da tale normativa, anche ai preposti e ai sostituti del datore di lavoro. Specifici obblighi ricadono poi in capo ai lavoratori, per il rispetto delle norme, l'obbligo di segnalazione di situazioni a rischio, il rispetto degli obblighi di procedurali, gli obblighi di controllo sanitari e di partecipazione ai corsi di formazione. Par. 8.5.1: Particolarmente incentivate sono le misure che permettono al soggetto deficiente in sicurezza di moderare la pena in caso di pronto intervento. Particolarmente utile risulterà essere poi la pena detentiva particolarmente modesta da rientrare nella sospensione condizionale. Tali pene sono sostituibili con pene alternative all'arresto o all'ammenda si proceduralizzate: accertamento della contravvenzione con prescrizione di rimozione, verifica dell'adempimento come al punto precedente, verifica del rischio e dichiarazione di avvenuta estinzione del reato. Gli obblighi e le responsabilità in tal senso sussistono in capo a tutti quei soggetti che formalmente esercitano i poteri datoriali direttivi. Nei procedimenti considerati sono: persona offesa i sindacati, parte civile lesa l'INAIL. Par. 8.6: In caso di reati penali rispondono anche le persone giuridiche, che si affianca a quella delle persone fisiche, vi possono essere sanzioni pecuniarie e interdittive sino alla sospensione dell'attività. Base per tale sistema di responsabilità è il vantaggio che l'ente ha tratto dal comportamento.

Capitolo 9: Vi sono profili per la rilevanza strettamente personale che devono restare fuori dal rapporto tra datore di lavoro e lavoratore. Si fa riferimento agli articoli 2 e 3 della costituzione, si determinano specifiche per la tutela della libertà e dignità del lavoratore, come per la manifestazione di pensiero, oltre alle tutele particolari contro la discriminazione della donna. L'articolo 15 stat. lav. Sanziona: l'obbligo di adesione ad un atto sindacato, per l'assunzione, la discriminazione generale per attività sindacale. Si definiscono poi per la tutela il concetto di discriminazione diretta, come da

direttive europee e quello di discriminazione indiretta. Particolari tutele anti-discriminatorie sono poi presenti per soggetti disabili: presente qualora vi sia trattamento meno favorevole, disposizione di criteri neutri che comportino condizioni di svantaggio per tali lavoratori, comportamenti indesiderati posti in essere in funzione della disabilità, la tutela specifica deve disporsi quindi per i licenziamenti discriminatori, in particolare per quelli che costituiscono fattispecie di ritorsione e rappresaglia.

Capitolo VIII: I diritti economici.

Capitolo 1: Il principale diritto economico del lavoratore subordinato consiste nella retribuzione, determinabile come da art. 36 cost., le cui modalità si ritrovano negli art. 2099-2102 c.c., che ne indicano modalità e voci. Nonostante la libera determinazione la contrattazione collettiva ne fissa i livelli minimi inderogabili. Par. 1.1: la retribuzione deve essere proporzionata al lavoro e comunque sufficiente per il mantenimento di un lavoratore e della sua famiglia, si fa riferimento alla proporzionalità e al livello minimo. In caso di controversia la quantificazione spetta al giudice, che utilizzerà come riferimento i contratti collettivi, come da costituzione, in tal caso si ha un'efficacia generalizzata degli stessi, anche se l'analisi può prescindere e integrare quindi i minimi ritenuti insufficienti, al contrario è illegittima la quantificazione della retribuzione come inferiore ai minimi della contrattazione collettiva. Par. 1.2: La retribuzione può essere determinata in funzione del tempo, ipotesi più diffusa, in tal senso deve essere computato anche il tempo per raggiungere il luogo di lavoro, o altre tempistiche necessarie alla preparazione. Altra valutazione del lavoro prestato può essere effettuata in base al risultato dello stesso, retribuzione a cottimo, vietato in apprendistato, obbligatorio per il lavoro a domicilio o per valutare i lavori con ritmi di produzione minimi. La retribuzione può derivare da libere formulazioni miste delle due modalità. Altra remunerazione simile al cottimo è la provvigione, tipica del lavoro autonomo, contratto di agenzia, consiste in una percentuale sugli affari conclusi, art. 1746 clausola star del credere, patto che pone in carico all'agente il rischio di inadempimento, ha delle condizioni: eccezionalità, pattuizione specifica e importanza dell'affare, può essere remunerato sino alla provvigione, è necessariamente remunerato. Altre remunerazioni possono far riferimento al livello di utili conseguiti dall'impresa, o a eventuali surplus remunerativi da elargire in natura, è discussa la necessità di versare contributi per tali quote, che non vanno confuse con la ripartizione degli utili tra i soci. Par. 1.3: Altre forme retributive possono far riferimento a voci alternative come: scatti di anzianità, percentuali tra attribuirsi al decorrere del termine, superminimi, livelli di retribuzione superiore riconosciuti a lavoratori qualificati, particolare è la loro qualificazione in presenza di aumento dei minimi contrattuali, indennità in caso di lavori insalubri, indennità di trasferta in caso di spostamento del luogo di lavoro, che possono diventare non semplici indennità ma integrazioni retributive da corrisponderci

in caso di trasferta continuata. Mensilità aggiuntive possono essere previste nel periodo natalizio e estivo, tredicesima e quattordicesima. Integrazione di cottimo nella produzione a tempo sono i benefits per i risultati della produzione, legati a indici di floridità aziendali. Premi lavorativi, oltre che per pattuizione, possono anche determinarsi per reiterati comportamenti datoriali che facciano sorgere la convinzione del lavoratore di aver diritto a tale premio. Par. 1.4: tipico meccanismo retributivo è l'indennità di contingenza, che adatta il livello salariale al livello del costo della vita, tale sistema è stato progressivamente smantellato e sostituito dalla contrattazione collettiva. Molti contratti prevedono ancora l'elemento distinto della retribuzione, premio per il congelamento dell'indennità di contingenza, alle volte inglobato nel reddito, contrariamente a quello che dovrebbe essere il regime fiscale tipico. Par. 1.5: con la retribuzione deve essere consegnato un prospetto che indichi le generalità del lavoratore e gli elementi della retribuzione, l'omissione è reato penale, con lo stesso è necessario il pagamento in contanti o con altri mezzi. Par. 1.6: importanti riforme per la valutazione della performance sono state effettuate per gli enti pubblici, connesse a particolari remunerazioni per quelle più meritevoli, su base graduatoria, compilata da organismi indipendenti di valutazioni, e con limiti massimi stabiliti a livello contrattuale, la composizione del benefits ha come base delle fasce di riferimento.

Capitolo 2: Altra parte della retribuzione è l'assegno per il nucleo familiare, elargito in base al reddito e alla composizione del nucleo stesso. Lo stesso spetta ad un unico membro del nucleo ed è escluso in caso di pensionamento.

Capitolo 3: In caso di invenzioni del lavoratore possono sorgere controversie sullo sfruttamento dei diritti patrimoniali. Art. 2590, al lavoratore spetta comunque il diritto di autore sull'invenzione. Si hanno poi delle fattispecie per i diritti patrimoniali: Invenzione di servizio, svolta durante un contratto con fini di ricerca e sviluppo, i diritti patrimoniali spettano all'imprenditore, invenzione d'azienda, realizzata da un lavoratore durante un rapporto di lavoro, i diritti patrimoniali spettano all'imprenditore, al lavoratore spetta un equo premio, invenzioni occasionali, realizzate fuori dal rapporto lavorativo, ma nell'ambito aziendale, i diritti patrimoniali spettano al lavoratore, al datore spetta il diritto di prelazione sullo sfruttamento. Similmente si ragiona per le opere intellettuali.

Capitolo 4: Art. 2120-2121 c.c., inizialmente nata come indennità di anzianità per il lavoratore fedele, è stata per sentenza della corte costituzionale definita come forma di retribuzione differita, e quindi spettante a tutti i lavoratori, tramite accantonamento annuale come da trattenuta periodica sullo stipendio. Per evitare l'incidenza negativa sul fondo accantonato è stato determinato un indice di rivalutazione, oltre che uno specifico fondo garanzia per la copertura del fallimento dell'impresa. Par. 4.1: Anticipazioni su tale retribuzione possono essere richieste per:

studi, cure mediche e acquisto della prima abitazione, esistono però limiti quantitativi, sia in merito alla quota elargita sia in merito agli aventi diritto a livello aziendale. Par. 4.2: Il lavoratore ha il diritto di scegliere se lasciare il T.F.R. in azienda o destinarlo a fondi pensionistici alternativi, in azienda rimane unicamente qualora vi siano meno di 50 dipendenti, altresì viene versato presso un fondo di tesoreria all'INPS. In caso di inerzia del lavoratore si fa riferimento: ad accordi aziendali, accordi di categorie, alla previsione maggioritaria aziendale o presso lo specifico fondo all'INPS. La scelta è da considerarsi reversibile, ad altri fondi pensione può essere accantonata parte dello stipendio del lavoratore, in tal caso si ha sempre disponibilità di parte del T.F.R.. In caso di nuova assunzione il datore dovrà verificare la scelta e dipendente e salvo diversa disposizione perpetuarla, salvo fatto il diritto di disposizione del lavoratore. Una nuova scelta va effettuato in caso di liquidazione del T.F.R. in seguito al precedente licenziamento, la scelta va nuovamente attestata anche qualora uguale alla precedente. Rimane fermo il modello residuale da applicarsi in caso di inerzia del lavoratore. Par. 4.3: I dipendenti pubblici hanno da sempre avuto diritti di buona uscita lontanamente simili al T.F.R., estensione di tale disciplina vi è stata con la privatizzazione, con estensione del T.F.R. e dei trattamenti pensionistici integrativi. Dal 2000 si è permesso ai dipendenti pubblici di optare per la costituzione di un T.F.R.. Spetta al giudice ordinario, e non amministrativo, la cognizione sulle controversi relativamente al T.F.R., anche con riguardo ai dipendenti pubblici.

Capitolo 5: sono nulli i patti di disposizione anteriore dei redditi del deceduto, in caso di morte il T.F.R., Art. 2122 c.c., spetta al coniuge, ai figlio o a parenti sino al terzo grado o affini sino al secondo, con diritto di successione per iure proprio, in caso di più aventi diritto sarà il giudice a stabilire la quota per equità.

Capitolo IX: Il lavoro delle donne: un percorso legislativo tra parità e riconoscimento della differenza di genere.

Capitolo 1: Nel precedente secolo si ha avuto l'ingresso a pieno titolo della donna nella vita sociale, e si ha avuto il passaggio in ambito lavorativo da soggetto tutelato a una visione di promozione dell'uguaglianza. Le prime norme difatti si basavano sulla differenza e portavano all'esclusione della donna dall'ambito lavorativo, equiparate ai fanciulli come soggetto debole. Con la costituzione, art. 2-3-35, si è sancita la parità del soggetto femminile, in ambito di uguaglianza formale e sostanziale. Si è sancito un concetto di uguaglianza formale particolarmente marcato che senza interventi in merito rischiava di rimanere tale.

Capitolo 2: L'esigenza di interventi esploderà negli anni settanta, con il suo apice nella norma 903/1977, che sancirà: il divieto di qualsivoglia discriminazione, il diritto a pari retribuzione e il diritto a pari condizioni di pensionamento. Resta il divieto generale di lavoro notturno, si sanzioneranno quindi tutti i comportamenti volti alla discriminazione in base al sesso. Tale norma farà da apri strada alla legislazione

femminile, passando dalla tutela alla parità. Altra norma fondamentale sarà la 125/1991, che segnerà il passaggio alla parità sostanziale delle donne, tipizzando il fenomeno della discriminazione indiretta, adozione di criteri apparentemente neutri, che in realtà discriminano la donna, principale difetto della norma 903/1977. altro elemento fondamentale sarà l'applicazione di azioni positive volte a promuovere la parità tra uomo donna incrementando la consapevolezza e rimuovendo i relativi ostacoli.

Capitolo 3: altro dato normativo fondamentale sarà il 198/2006, codice delle pari opportunità, che oltre a raccogliere tutte le norme in merito al lavoro femminile, riorganizzerà la materia rafforzando la tutela, si considererà la promozione della parità tra uomo e donna, in tutti i campi. I principi ispiratori sono riassunti nel primo articolo, come il garantire la parità tra uomo e donna in ogni campo. Verrà dichiarata illegittima la parte che costituirà l'onere per la donna di dimostrare la volontà di continuare l'attività lavorativa, oltre il periodo di pensionamento, portando lo allo stesso livello dei lavoratori uomini. La promozione della parità, come da art. 2, spetta alla presidenza del consiglio dei ministri. Si passa quindi agli organi di promozione: commissione di pari opportunità, organo di promozione e consulta, comitato nazionale di parità, per le azioni attive, consigliere di parità per il controllo della parità a livello territoriale, comitato per l'imprenditoria femminile. Par. 3.1: Viene definita come discriminazione diretta: un atto o comportamento che abbia come effetto la discriminazione tra lavoratori, discriminazione indiretta: prassi, atto o patto, apparentemente neutro, con svantaggio effettivo però per uno di essi. Altre particolari forme di discriminazione sono riconosciute per le donne in stato interessante. Par. 3.2: il divieto di discriminazione è ampliato e rafforzato, fa specifico riferimento: all'assunzione di qualsiasi livello o ramo di attività, alla formazione, alla retribuzione, al progresso di carriera e alla parità pensionistica. Viene ribadito la parità di ingresso in forze militari e incarichi pubblici nonché ribadito il divieto di licenziamento per matrimonio. Par. 3.3: si sancirà poi il diritto di azione per discriminazione individuale o collettiva, anche in capo al consigliere di parità. A prescindere dal soggetto legittimato, anche sindacati o associazioni di categoria, il procedimento prevede: convocazione delle parti, assunzione sommaria di prove, sentenza con quantificazione del danno, anche non patrimoniale, è ammesso ricorso in 15 giorni, è necessario ma non obbligatorio un tentativo di conciliazione. L'inosservanza è reato penale con ammenda sino cinquantamila euro. Altra azione cautelare ordinaria prevede, la convocazione, l'ottenimento di prove sommarie, e l'ordine di sospensione del comportamento, la rimozione degli effetti. L'onere della prova spetta al datore di lavoro su circostanze di fatto provate dal lavoratore, anche con dati statistici. La tutela è assicurata anche contro le ritorsioni dovuti all'azione per l'ottenimento della parità. Par. 3.4: Si sancirà poi l'obbligo di utilizzo delle azioni positive come principale strumento per la promozione e il raggiungimento della parità sostanziale tra uomo e

donna. Legittimati in tal senso sono: il comitato nazionale, i consiglieri territoriali, i datori di lavoro, i centri di formazioni e le associazioni sindacali. Obbligo di redigere appositi documenti per la condizione dell'occupazione femminile, con obbligo di comunicazione, spettano alle imprese con più di cento dipendenti.

Capitolo 4: la nascita e il riconoscimento di nuove identità sessuali ha portato al riconoscimento e alla classificazione di nuove identità, ponendo problemi riguardanti il tema dell'orientamento sessuale. Nel caso del transessuale difatti la protezione tipica spettante è quella del sesso di appartenenza, iniziale.

Sezione II: La difesa del lavoro.

Capitolo X: Gli ammortizzatori sociali.

Capitolo 1: Il termine "ammortizzatori sociali" nasce negli anni novanta in periodo di riforma, ed è per lungo tempo stato al centro del dibattito sulla tutela del lavoro. Alcuni considerano tale concetto superato, puntando a redditi di cittadinanza, altri vorrebbero spostare il centro di tutela al mercato del lavoro, altri vorrebbero puntare sulla previdenza integrativa e altresì si hanno soggetti che puntano sulla tutela del mantenimento del posto di lavoro. Gli stessi sono strumenti che permettono di non perdere lo status di lavoratore, attivo o a riposo, in caso quindi di sospensione o interruzione dell'attività lavorativa.

Capitolo 2: Cassa integrazione ordinaria, legge 164/1975, creata per far fronte a condizioni di insufficienza energetica o di materie prime, post bellica. Estesa poi fuori dall'industria, è diventata uno strumento per far fronte a crisi sistematiche involontarie e transitori, non imputabili all'imprenditore. La durata è di tre mesi, prorogabili ripetutamente sino a 12, con retribuzione all'80%, il finanziamento è a carico dell'impresa, con contributo ordinario, e straordinario all'ammissione. È obbligatoria la consultazione sindacale, che può essere evitata qualora l'evento sia inevitabile, con comunicazione successiva. La comunicazione prevede: cause, durata e numero di lavoratori coinvolti nel procedimento. La consultazione, in casi particolari, può prevedere il riesame, da comunicarsi in 3 giorni, e esaurirsi in 5, la durata massima del procedimento è di 25 o 10 giorni, in caso di meno di 50 dipendenti. Nello stesso tempo va espletata la procedura amministrativa presso l'INPS, in caso di ritardo per colpa vi è l'obbligo di reintegro del salario.

Capitolo 3: Cassa integrazione guadagni straordinaria, creata per facilitare la conversione di imprese e/o fronteggiarne eventuali crisi, legge 675/1977, spesso usata per scopi politici, sino alla riforma, legge 2237/1991. è volta alla continuità di reddito e occupazione dei lavoratori allontanati dal processo produttivo, consente all'impresa di mantenere il patrimonio di professionalità acquisito. È destinata alle imprese con più di 15 dipendenti, prevede un piano di ristrutturazione o gestione crisi, con analisi dell'impatto sociale, interviene per: ristrutturazione, riorganizzazione,

conversione, crisi aziendali e procedure concorsuali. L'intervento è a carico dello stato, con contributo degli usufruenti, il reddito garantito è pari all'80% del percepito. Non vi sono discriminazioni per il decorso dell'anzianità. Il limite massimo è trentasei mesi ogni cinque anni, è necessario il programma, il periodo si interrompe per modifica degli assetti organizzativi. L'applicazione si è estesa con la legge 2/2009. Par. 3.1: Preventiva ed obbligatoria è la procedura sindacale ed amministrativa. Vi è obbligo di comunicazione alle rappresentanze sindacali, con esame congiunto entro un periodo di 3 giorni. Costituisce oggetto dell'esame il programma, il numero dei lavoratori interessati e la scelta degli stessi, oltre che la definizione di modalità di rotazione. La procedura deve avvenire in 25 giorni, l'omissione di comunicazione può fungere da base per il ricorso al giudice degli interessati. Superata tale fase inizia l'iter amministrativo. Il procedimento si conclude con accettazione o rifiuto della domanda. Il provvedimento da considerarsi ha natura amministrativa, e relativa procedura di ricorso. Par. 3.2: Obblighi sussistono per la selezione e il metodo di rotazione dei lavoratori interessati dal C.I.G.S., auspicabilmente selezionati con l'ausilio dei sindacati. In caso di mancata rotazione vi è l'obbligo di motivazione nel programma, che se non sufficiente può essere oggetto di riesame. Par. 3.3: Il lavoratore per il conferimento in caso di lavoro autonomo o subordinato, deve essere sempre disponibile per corsi di formazione e lavori socialmente utili.

Capitolo 4: legge 863/1983, contratti di solidarietà tra lavoratori, volti ad incrementare l'occupazione o prevenirne la diminuzione, deve legare tutti i lavoratori, vi è in tal senso un sostegno da parte dell'ente pubblico, deve essere sottoscritto dai sindacati più rappresentativi, o operanti in azienda, possono interessare tutte le imprese che dispongono dei requisiti per la cassa integrazione, il sostegno pubblico è pari al 60% del reddito perso in funzione del contratto di solidarietà. Vi sono poi benefici contributivi per il datore di lavoro, con riduzione della contribuzione per lavoratore del 25%. In tali particolari contratti la solidarietà deve essere strettamente connessa con la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Capitolo 5: Specifiche sussistono in fase di collocamento agevolato, e relativamente al sostegno, di quei lavoratori usciti dal circuito del lavoro, iscrizione alla lista di mobilità, legge 223/1991. spetta ai lavoratori che abbiano perso il posto per procedure di mobilità o in seguito a licenziamenti collettivi, come da CIGS. Il trattamento è al 100% per 12 mesi, 80% per gli altri, può essere corrisposto in un'unica soluzione per lo svolgimento di attività autonome. Vi è l'obbligo del lavoratore di fare richiesta all'INPS, non opera in via automatica, decade in 68 giorni dal licenziamento. Vi sono cause di decadenza: progetti individuali di inserimento o formazione lavoro, offerta di un lavoro inquadrato non più del 20% in meno del precedente, essere impegnato in opere di pubblica utilità. Ubicati a meno di 50 chilometri dall'abitazione o raggiungibili in 80 min. con mezzi pubblici. Altre cause di

decadenza sono: non risposta alla convocazione, non comunicazione di attività. Qualora tale lavoratore venga assunto con sotto inquadramento è prevista un'integrazione.

Capitolo 6: I lavori socialmente utili servono per ottimizzare la forza lavoro sostenuta da incentivi pubblici e favorirne il reinserimento nel mondo del lavoro. Tale non è un rapporto di lavoro, ed è soggetto a tutele minimali. Attualmente in decadenza, prevede incentivi per le aziende utilizzatrici, dipendenti dal tipo contrattuale sottoscritto, gli stessi sono esclusi dal computo per il totale dei lavoratori in azienda.

Capitolo 7: Pensionamento anticipato, pensionamento, con contributo figurato, di un lavoratore con un anticipo di cinque anni o più, utilizzato per governare l'uscita indolore dei lavoratori in esubero e prossimi alla pensione. Le motivazioni sono: difficoltà di reinserimento nel mondo del lavoro, non maturazione dei requisiti utili del pensionamento, con condizione di prossimità, il meccanismo è volontario e non automatico. Ai lavoratori, dopo la richiesta e la valutazione, viene concesso un aumento figurato dell'anzianità contributiva. Gli stessi si sono rivelati spesso gravosi per le casse dello stato, sono quindi tutt'oggi in disuso. Limitati, dal 1991, a quelle aziende che per innovazione e sviluppo potevano essere considerate di interesse nazionale, in generale oggi tale istituto, come sovvenzione alle imprese, è stato sostituito dalla mobilità lunga. È stato dichiarato questo procedimento, in funzione della condizione di disoccupazione strutturale, costituzionalmente legittimo. Par. 7.1: Simile istituto è previsto per i dipendenti pubblici, a cui mancano cinque anni o meno, per il pensionamento, prevede un trattamento pari al 50% dello stipendio, 70% in caso di operatività presso onlus a contatto con i paesi in via di sviluppo. In caso di raggiungimento dell'anzianità contributiva il dipendente pubblico può rimanere al lavoro sino all'anzianità di servizio qualora ne faccia apposita richiesta.

Capitolo 8: Tra i rischi da lavoro troviamo la perdita del posto coperto da apposito fondo presso l'INPS, sono esclusi: i pensionati, prepensionati e gli inoccupati, oltre ad altri soggetti specificatamente individuati. Tale diritto è stato con la legge 2/2009, esteso ai soggetti sospesi dal lavoro dipendenti di un'azienda non avente diritto alla cassa integrazione. Le dimissioni non danno diritto all'indennità ordinaria, limiti di lavoro effettivo sussistono per l'agricoltura e il lavoro domestico. Requisiti necessari sono: due anni di anzianità assicurativa, e uno di retribuzione, durante gli stessi, lo stato di disoccupazione involontaria e la residua capacità lavorativa. Condizioni inferiori sono previsti per gli stagionali e i lavoratori saltuari. L'indennità è pari al 60% decrescente, da diritto alla contribuzione figurata, si sospende per: rifiuto di un'occupazione, di corsi di formazione e per pensionamento.

Capitolo XI: La cessazione del rapporto e i limiti al licenziamento.

Capitolo 1: Quella di lavoratore risulta essere uno status particolare per l'essere umana, la cui sospensione presenta dubbie questioni di correttezza. Il licenziamento incondizionato risulta poi essere un detraente per la rivendicazione dei diritti del

lavoratore. Quanto detto ha portato a lotte per la stabilità del rapporto, limitando tale condizione a ragioni oggettive effettivamente verificabili. Legge 604/1966, divieto di licenziamento ingiustificato, 18 stat. lav. Tutela per aziende con più di 15 dipendenti. La tutela contro il licenziamento ingiustificato passa da sanzioni risarcitoria a tutele reali di reintegro. Tale tutela è stata soggetta referendum per l'espansione più volte limitati con l'emanazione di normative favorevoli in merito.

Capitolo 2: I caratteri propri del diritto del lavoro fanno sì che non vi possano essere estese le normali tutele della contrattazione tra privati. In particolare per quanto riguarda la libera rescindibilità dei contratti a tempo indeterminato, art. 2118, limitando tale potere a ipotesi tipizzate. Sono liberamente licenziabili: i collaboratori domestici, i soggetti in prova, gli ultrasessantacinquenni, i dirigenti e i lavoratori sportivi. La libera rescindibilità è invece riconosciuta dal lato del lavoratore, come tutela della libertà, salvo obbligo di preavviso, con relativa indennità, escluso in condizioni di giusta causa di recesso, con indennità inversa. Si è per un certo tempo previsto che le dimissioni dovessero essere date in appositi documenti, anche se si è poi abrogato tale provvedimento. Altra specifica tutela è prevista per le dimissioni indotte dal datore, con verifica della parziale capacità di intendere. La richiesta va specificatamente convalidata qualora: sia data da una lavoratrice in gravidanza o durante il primo anno di vita del bambino.

Capitolo 3: legge 108/1990, il licenziamento deve avere forma scritta, qualora non vi siano i motivi possono essere richiesti in 7 giorni dal lavoratore, e devono essere dati in 15, i motivi sono immodificabili, come tutela del diritto alla contestazione. Il licenziamento per eccessiva morbilità non può avere altre motivazioni, è soggetto a valutazione del giudice. Il licenziamento orale è inefficace. Il licenziamento può derivare da sanzione disciplinare, dati obblighi procedurali, vi deve essere contestazione scritta delle violazioni. Le ipotesi di licenziamento inefficace prescindono le dimensioni dell'azienda considerata.

Capitolo 4: La decisione di contestare il licenziamento deve essere tempestiva, 60 giorni, dalla comunicazione, la stessa è atto ricettizio deve essere portata a conoscenza del datore con mezzi idonei. Due momenti diversi di perfezionamento, sono previsti in caso di comunicazione postale, tra notificante e destinatario, come tutela del diritto alla contestazione. L'impugnazione può essere proposta dal sindacato, anche qualora il soggetto non vi sia iscritto. Decorso i limiti per l'impugnazione, si può far riferimento alla regolare tutela risarcitoria, per danno ingiusto, precludendo la tutela di cui all'articolo 18. In tal caso vanno ad applicarsi criteri diversi di legittimità e quantificazione del danno. Non risulta necessaria l'impugnazione del licenziamento orale. Data l'impugnazione vi sono 270 per il depositare il ricorso presso la cancelleria del tribunale, si va quindi a riscrivere il precedente termine di 5 anni ristretto in 330 giorni. Tale termine non vale per il

licenziamento inefficacie. Tale termine si applica anche per le questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro, con validità dell'apposizione del termine.

Capitolo 5: Come da codice il recesso poteva avvenire da un rapporto a tempo indeterminato sempre, qualora a tempo determinato unicamente per giusta causa. Si è poi sancito con la legge 604/1966, la possibilità di recesso unicamente per giusta causa o giustificato motivo per le imprese di medie e grandi dimensioni. Giusta causa, art. 2119, causa che non consente la prosecuzione, neanche temporanea, del rapporto di lavoro, si fa riferimento ad un inadempimento grave o gravissimo. La causa va determinata da legge, qualora tipizzato ciò vale unicamente come esemplificazione, non possono essere irrorate sanzioni peggiori di quelle da contratto collettivo, e devono comunque essere proporzionali al fatto commesso, ove in merito è chiamato a decidere il giudice. La discrezionalità di decisione dei giudici è limitata, difatti le ipotesi di giusta causa tipizzate devono comunque essere considerate al giudice. Non consiste lesione del vincolo fiduciario qualsiasi azione ove vi sia assenza di mala fede, con particolare riferimento ai comportamenti con carattere episodico, posti in essere da dipendenti che non ne avevano mai dato luogo a problemi simili. Fallimento e liquidazione coatta dell'istituto non costituiscono giusta causa per il licenziamento. La valutazione del fatto come certificato dal giudice non può essere rivisto in cassazione, salvo evidenti errori logici o giuridici. Si ha licenziamento per giustificato motivo oggettivo in presenza di gravi inadempimenti contrattuali, art. 1455, la differenza tra giusta causa e giustificato motivo soggettivo, può passare per la quantità o la qualità del comportamento, interpretazione prevalente, la giusta causa difatti presuppone il dolo o la colpa gravissima. In caso di giustificato motivo oggettivo si ha diritto al preavviso o alla relativa indennità. La fattispecie considerata, per quanto ascrivibile ad un provvedimento disciplinare non ne risulta strettamente correlata e quindi indipendente nella qualificazione.

Capitolo 6: il recesso per giustificato motivo oggettivo prescinde il comportamento del lavoratore. Fa generale riferimento all'organizzazione dell'attività produttiva, del lavoro e al loro regolare funzionamento. La qualificazione generica non permette di determinare una tipizzazione dell'istituto, ed è sottoposto quindi a valutazione caso per caso. Non esistono in giurisprudenza interpretazioni uniformi data l'ampiezza del campo applicativo. Risultano poi in contrasto gli stessi beni tutelati, il posto di lavoro e il diritto di libera organizzazione del datore di lavoro. Par 6.1: Sulla sindacabilità o meno di tale scelta vi sono più orientamenti, va considerato se è sufficiente una motivazione come dettata dal dato normativo o si possa sindacare nel merito. I motivi accettati sono generalmente di carattere oggettivistici, non nel merito riferibili al lavoratore licenziato ma alla generale organizzazione. Per parte della giurisprudenza è sufficiente la soppressione del posto di lavoro del soggetto considerato. Secondo altri è necessaria l'analisi del nesso di causalità, inteso come analisi del merito, anche per comprendere alla presenza di dinamiche personalistiche esterne all'istituto. La chiave

di lettura è generalmente la pretestuosità del licenziamento, il lavoratore in tal senso ha l'onere di fornire elementi che di fatto determinano tale condizione. L'interpretazione potrebbe cambiare in funzione dell'imposizione nel collegato lavoro di un'analisi meramente formale degli atti datoriali. Tale modalità di recesso non è comunque considerata valida per i lavoratori con contratto a tempo determinato. Par. 6.1.1: Nonostante l'assenza nel dato normativo va constatato come un'estrema ratio dell'obbligo del creditore di permettere l'adempimento porterebbe, anche se con alcune incertezze per l'ineidoneità, all'obbligo della rassegnazione del soggetto licenziato per giustificato motivo oggettivo. Dovendo quindi ove possibile adibire il lavoratore in esubero a mansioni analoghe qualora presenti, lo stesso risulterebbe un obbligo preventivo, vanno inclusi anche eventuali e possibili trasferimenti. Ciò non è obbligatorio per tutte le società di un gruppo qualora operino come entità distinte. La giurisprudenza ha poi esteso tale obbligo a tutte le prestazioni astrattamente riconducibili ad un dato contratto lavorativo. La possibilità datoriale quindi di definire il contenuto dell'obbligazione del lavoratore fa sì che l'impossibilità, debba sempre considerarsi parziale e quindi inidonea a determinare un recesso per g.m.o.. Resterebbe salvo il caso di un non apprezzabile interesse, oggettivo, del datore nella prestazione residua, con impossibilità totale all'adibizione, efficace, a qualsiasi altra mansione, si basa quindi sulla buona fede oggettiva. La rassegnazione va quindi a riferirsi a tutte le mansioni di uguale livello professionale. Par. 6.2: Eventuale assegnazione a mansioni inferiori può sussistere con presenza di demansionamento, anche se con specifiche tutele contro eventuali abusi, si fa quindi riferimento alla necessità di un presupposto di merito. In caso di sopravvenuta incapacità parziale alla prestazione non si tratta di demansionamento ma di adeguamento alla capacità residue. Il divieto sussisterebbe qualora derivanti da motivi organizzativi, fatto salvo l'alternatività degli stessi al licenziamento. Un orientamento recente fa risalire nella volontà del lavoratore una delle fattispecie che permette di derogare all'obbligo di inquadramento, art. 2103 c.c., in caso di incapacità sopravvenuta.

Capitolo 7: Il licenziamento per motivi discriminatori è nullo a prescindere dalla ragione e dal numero dei dipendenti, tale norma è suscettibile di interpretazione estensiva, e si estende ai dirigenti. In generale i casi tipizzati risultano essere esemplificazioni della fattispecie di licenziamento per motivi illeciti, art. 1345 c.c.. Prima fattispecie tipizzata risultano essere le clausole di nubilato, legge 7/1963 primo limite al libero licenziamento, non v'è obbligo di comunicazione del matrimonio, e la protezione si estende al primo anno successivo allo stesso. Particolare tipizzazione è stata fatta per le lavoratrici in stato interessante sino ad un anno dalla nascita del bambino. Vi è obbligo di presentazione di idoneo certificato per il periodo di licenziamento. Tale condizione va ad applicarsi anche in caso di adozione sino al primo anno di inserimento del bambino. A tali disposizioni generali sussistono deroghe: estremi della giusta causa, cessazione dell'attività dell'istituto, ultimazione della

prestazione a cui era adibita, esito negativo del periodo di prova. Resta comunque l'onere di impugnazione in 60 giorni, in caso di soccombenza sorge il diritto alla retribuzione. La stessa disciplina si applica in caso di dimissioni nel medesimo periodo, salvo convalida della direzione provinciale del lavoro.

Capitolo 9: legge 223/1991, regola l'ipotesi di licenziamento collettivo, come gestione della crisi aziendale. Si fa riferimento alle imprese aventi diritto a CIGS, che esaurita la stessa non possano provvedere al rientro regolare dei dipendenti. Par. 9.1: l'impresa deve avere più di 15 dipendenti, e licenziarne più di 5 in più di 120 giorni per riduzione o trasformazione dell'istituto. Si è poi estesa tale possibilità ai datori di lavoro non imprenditori, anche se per gli stessi non sono previsti ammortizzatori sociali. In caso di licenziamento illegittimo da parte degli stessi non trova applicazione l'art. 18 stat. Lav.. Par. 9.2: La differente trattazione rispetto ai licenziamenti individuale risiede nelle ricadute sociali che tale procedimento generalmente determina, attore interprete di tali esigenze è il sindacato dei lavoratori, le stesse hanno diritto di informazione, riferibile: motivi dell'eccedenza, motivi per cui non è possibile una soluzione alternativa, numero e collocazione de profili interessati, tempi di attuazione, misure prese sul piano sociale e calcolo delle attribuzioni patrimoniali. Vi è poi un esame di valutazione congiunto, da concludersi in 45 giorni, con comunicazione alle autorità pubbliche, in caso negativo sta alla direzione provinciale tentare una nuova conciliazione, in 30 giorni, i tempi si dimezzano se si considera procedure riguardanti meno di 10 lavoratori, in caso di accordo si può procedere al licenziamento, il licenziamento collettivo è oneroso per il datore di lavoro, ai lavoratori spetta un contributo di liquidità, qualora lo stesso sia assente non v'è onere per il datore, ciò accade per i soggetti esclusi dalla CIGS. Par. 9.3: Esaurita la procedura o trovato l'accordo si procede al licenziamento, con mobilità, lo stesso deve essere scritto e motivati è ammesso in 60 giorni il ricorso. Il datore deve poi comunicare ai sindacati e alla direzione provinciale del lavoro i soggetti posti in mobilità. Passato tale momento il datore pagherà il conguaglio della somma dovuta all'INPS. Il processo è inefficacie per difetti di forma, procedura o criteri di scelta. Le posizioni giuridicamente tutelate in tale procedura sono molteplici, a se stante ad esempio risulta essere quella dei sindacati, in caso di licenziamento illegittimo o inefficacie si applica l'art. 18 sta. lav.. Par. 9.4: In giurisprudenza tale procedimento ha due punti di vista di "teorici" di tutela, teoria procedimentale, la tutela del lavoratore si ha nel procedimento, specchio della libera determinazione organizzativa del datore di lavoro. La tutela risulterebbe dal conflitto-rapporto, tra lavoratori e datore come da obblighi procedurali, volti a favorire la soluzione collettivamente concordata. Si suppone che la tutela sia nel confronto come forma di identificazione di soluzioni alternativa al licenziamento, le ragioni della riduzione sono importanti non in se e per se ma unicamente per gli effetti prodotti. Elemento fondamentale di tale tutela risulterebbe una corretta informativa data ai sindacati, che altresì limiterebbe la

possibilità di attuare un confronto. L'espletamento della corretta procedura quindi fanno sì che siano irrilevanti il mancato raggiungimento di un accordo e la valutazione successiva sulle motivazioni del datore di lavoro. Nella teoria sostanziale elemento fondante della procedura è la motivazione della riduzione o della trasformazione dell'attività che va a determinare l'esubero. In tal senso l'esubero di posti non va a riguardare qualifiche predeterminate ma in se e per se il reparto aziendale di riferimento. Quanto detto spiega l'anonimità dell'esubero quantificato dal datore di lavoro, e l'individuazione successiva dei soggetti destinatari dal licenziamento in funzione della stessa. Quanto detto porta alla sindacabilità, anche in merito, delle scelte datoriali di riorganizzazione. Al datore sta la dimostrazione della validità della scelta e dell'inevitabilità del licenziamento. Risulta quindi necessario verificare, dal punto di vista giuridico, oltre la connessione tra la mutazione delle condizioni e il processo posto in essere, anche la connessione esistente tra lo stesso e il singolo provvedimento di recesso. Par. 9.5: Va in linea di massima sottolineata la debolezza della teoria di tutela procedimentale, in particolare per la configurazione del licenziamento collettivo come atto causale, e quindi la stretta connessione tra lo stesso e la condizione di eccedenza, da provare anche contestualmente. Quanto detto lo si ritrova poi nel limite minimo, non generalmente riferibile a "dei licenziamenti" ma a licenziamenti sorretti dal prius logico dell'esubero produttivo. Tale fondamento fa sì che il giudice sia limitato unicamente nel sindacare la causa della causa, riduzione dell'attività, da cui deriva il licenziamento. Quanto detto fa sì che l'accordo sindacale non vada ad inficiare la possibilità di azione del singolo lavoratore. Contestabile è poi l'effettività della trasformazione o della riduzione di attività. In caso di illegittimità del percorso considerato, di qualsiasi genere, non vi possono essere accordi sindacali con efficacia sanante, anche se spesso e volentieri tale garanzia viene "limitata". Determinante di tale abuso risulta essere la non specifica identificazione del settore considerato, con ricerca dei soggetti prossimi alla pensione da sottoporre a tale procedura, altra evidenza in tal senso è il licenziamento di soggetti con qualifica differente da quella indicata nelle comunicazioni iniziali. Va però constatato come la tutela che va a determinarsi in entrambi i casi, nonostante il bene tutelato sia differente, risulti quindi la medesima, data la non veridicità di quanto stabilito nei comunicati aziendali e quindi discusso. Ai fini pratici risulta quindi indifferente la motivazione che porta alla contestazione della scelta, dato il risultato finale univoco.

Capitolo 10: per la scelta dei lavoratori interessati dal provvedimento si è fatto per lungo tempo riferimento alle esigenze tecniche, sancendo poi un principio di solidarietà e di tutela dei soggetti più deboli. Tre sono gli elementi da considerare: carico di famiglia, anzianità e esigenze tecnico produttive. I criteri possono essere modificati e integrati dai contratti collettivi, e hanno valore paritetico e residuale. Salvo per l'anzianità, i criteri vengono spesso ripresi da qualsiasi livello di contrattazione, vi non poi limiti massimi volti a tutelare i lavoratori da eventuali

atteggiamenti discriminatori. Par. 10.1: Discutibile è l'estensione dei criteri individuati per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo. In tal senso si ritiene la scelta essenzialmente libera ma vincolata da un nesso di causalità, tra l'organizzazione e il licenziamento, tale nesso però, salvo la soppressione di specifiche mansioni, o di un'area della produzione, da intendere in senso ampio, si fermerà alla definizione di un'area della gestione interessata più o meno ampia, lasciando aperto il problema della selezione interna alla stessa. In generale viene richiamato il principio di buona fede delle scelte effettuate, art. 1375, lasciando però al giudice un margine di discrezionalità applicativa ampio, anche se spesso il riferimento è ai criteri di cui alla legge 223/1991. Alcune particolari forme di interpretazione permetterebbero l'estensione analogica di tale normativa con generico riferimento alla condizione comparata dei soggetti interessati. Va poi sottolineato come la portata di tale operazione, ancor più che per il licenziamento collettivo, risulterebbe strettamente correlata al reparto di cui si intende effettuare il ridimensionamento. Uniche parti non distinte di tale procedura risulterebbero quelle relative alla funzione della consultazione sindacale, da attuarsi tra le parti. Il cui scopo, di natura di contenimento e razionalizzazione dei costi sociali, oltre che di solidarizzazione tra i lavoratori, risulterebbe costante, e costantemente riferibile al medesimo principio costituzionale di solidarietà.

Sezione III: diritti e processo.

Capitolo XII: La tutela dei diritti e il processo del lavoro.

Capitolo 1: La posizione di svantaggio giustifica le norme a protezione del lavoratore: indisponibilità di alcuni diritti, come ad esempio quelli previdenziali, a differenza della retribuzione. Inderogabilità, secondo cui le rinunce e le transazioni da legge o contratto collettivo non sono valide, la presenza di una decadenza fa sì che si parli di annullabilità e non nullità. Con decorrenza dalla cessazione del rapporto o dalla rinuncia, qualora posteriore, l'atto è ricettizio e deve avere forma scritta. Le transazioni o rinunce valide, data la naturale posizione di debolezza sono tipizzate, qualora effettuate: davanti al giudice, davanti alla commissione di conciliazione, durante procedure sindacali, durante le procedure di conciliazione e arbitrato e davanti alle commissioni di certificazione. Tentativo di conciliazione d'ufficio può essere effettuato dall'ispettore de lavoro. Le quietanze di saldo non si considerano attestazioni della correttezza di quanto versato e quindi istituti di rinuncia o transazione, ma mere dichiarazioni ricettizie senza volontà abdicativi.

Capitolo 2: Prescrizione estintiva, può essere ordinaria, decennale, prevista per: risarcimento del danno contrattuale, risarcimento del danno da omissione contributiva. Prescrizione breve, quinquennale: retribuzioni periodiche e indennità per cessazione. Prescrizioni presuntive, tecnica di articolazione dell'onere della prova, di cui decorso il termine se ne costituisce un indice presuntivo. Un anno per le retribuzioni periodiche

mensili, tre anni per quelle con riferimento ad un periodo superiore. La presunzione può essere vinta unicamente per confessione, attraverso il giuramento, ivi la tutela è la procedura penale. Tale prescrizione decorre dal momento di validità del diritto, art. 2935. Tale prescrizione è stata in parte sospesa in concomitanza con l'assenza della tutela dal . licenziamento, stabilita la quale la stessa è stata ripresa. La decadenza, deve essere prefigurata per legge o da atto autonomo delle parti, trascorso un dato termine preclude al titolare di un diritto l'esercizio del potere giuridico, non sono validi qualora impediscano l'effettiva efficacia del diritto stesso. Termini decadenziali esistono per: motivi del licenziamento, obbligo di fornirli, impugnazione, ricorso, rinunce e transazioni.

Capitolo 3: l'importanza dei diritti del lavoratore, per l'effettività dei diritti della persona, ha reso necessario porre privilegi particolari per il godimento degli stessi. I diritti dei creditori da lavoro hanno un privilegio generale sulla totalità dei mobili del debitore. Sono poi protette le stesse dai terzi creditori del prestatore tramite pignorabilità parziale, dal 25% al 50%. Par. 3.1: Fondo particolare è stato garantito presso l'INPS, per il T.F.R. e le ultime tre mensilità, esclusi eventuali interessi e rivalutazioni monetarie, a cui ha diritto il lavoratore. Il cui utilizzo è legato alla condizione di presunta insolvenza, apertura di procedure concorsuali, o dimostrazione d'insufficienza delle garanzie patrimoniali. Tale azione dà all'INPS un diritto di azione di regresso, con surroga del privilegio del lavoratore. Par. 3.2: I crediti pecuniari del lavoratore hanno protezione particolare, si considerano crediti di valuta, sono dovuti alla scadenza, con interessi legali e costituzione di mora, ulteriori risarcimenti possono essere previsti per danni ulteriori, si ha poi diritto alla rivalutazione monetaria del credito, tali diritti possono essere riconosciuti d'ufficio. Vi sono varie interpretazioni la prevalente prevede computazione della rivalutazione monetaria come base per il calcolo degli interessi.

Capitolo 4: come da legge 533/1973, il processo del lavoro deve essere immediato, orale ed esecutivo, dato il ruolo di sostentamento che tali diritti svolgono. Lo stesso risulta quindi gratuito, porta al contatto diretto tra parti e giudice e dovrebbe risolvere la questione in pochissimo tempo. Tale procedura si applica per: rapporti di lavoro subordinato privato, rapporti di natura agricola, rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale, rapporti di lavoro pubblici, con eccezione del personale non contrattualizzato, sono incluse le controversie previdenziali e assistenziali. Par. 4.1: altra specificità era, norma 80/1998, l'obbligatorio tentativo di conciliazione, oggi poi sospeso data la scarsa incidenza dell'istituto, il quale diventa facoltativo, ma comunque in grado di sospendere ogni termine di decadenza. Vi è l'obbligo di redarre la domanda di conciliazione, motivata, la cui assenza autorizza l'azione giudiziaria. A prescindere dal risultato si deve redigere un verbale, in caso positivo lo stesso viene dichiarato decreto esecutivo. Può essere svolto in sede sindacale, con deposito presso il D.P.L.. In caso di fallimento va tentata una bonaria conciliazione, fallita anche questa



vi deve essere un verbale con le valutazioni formulate da presentare al giudice. Par. 4.2: La tutela del processo del lavoro è andata di pari passo con la definizione degli speciali diritti del lavoro, probiviri prima, magistratura speciale poi. La controversia è seguita in ogni caso da giudici specializzati, o da specifiche sezioni del lavoro. Il foro di giudizio è: quello ove è sorto il rapporto, ove si trova l'azienda o ove il ricorrente presta l'opera alla fine del rapporto. L'incompetenza territoriale può essere rilevata d'ufficio. Par. 4.3: L'atto introduttivo del processo è il ricorso da presentare alla cancelleria, deve contenere: l'indicazione del giudice, i dati del ricorrente, i dati del contenuto, l'oggetto della domanda, gli elementi del fatto e del diritto, i mezzi di prova a cui si intende far ricorso. Deroghe sussistono per l'obbligo di presentazione di mezzi di prova. Il resistete ha l'onere di costituirsi in dieci giorni, a pena di decadenza della domanda riconvenzionale. Alla prima udienza devono partecipare personalmente le parti, il giudice effettua un tentativo di conciliazione, e poi procede con la causa, che qualora già matura può portare ad una sentenza, anche non definitiva. Al giudice spetta poi l'accertamento pregiudiziale su contratti o accordi collettivi nazionali, volto a chiarire il significato delle clausole contrattuali particolari, fissando condizioni per la prosecuzione e un'udienza successiva. L'impugnazione può essere effettuata unicamente in cassazione, entro 60 giorni dall'avviso di deposito, con sospensione del processo. Tale condizione porta alla sospensione anche di processi vincolati a tale pronuncia, con sospensione degli stessi. In caso di impossibilità di decisione, il giudice rimanda ad udienza successiva. Non vi possono essere udienze di mero rinvio. Il giudice in tale processo non è solo terzo imparziale, ma parte attiva per la ricerca della verità. Si può disporre d'ufficio l'ammissione di qualsiasi mezzo di prova, ad eccezione del giuramento decisorio, è ammessa la comparizione di soggetti normalmente incapaci di testimoniare. Anche senza la natura di prova, la valutazione può essere effettuata riferendosi ai giudizi del teste. Possono essere nominati consulenti tecnici per redigere verbali scritti. Qualora accertati possono essere previsti pagamenti provvisori, nelle quantità effettivamente dimostrate. Possono essere ammesse come prove anche atti non comunicativi, prove atipiche, sia pure registrate furtivamente, non si ha violazione dell'intangibilità del domicilio, data la locazione del lavoratore nel suo attuale ambiente di lavoro, che va a costituirsi domicilio temporaneo. Par. 4.4.: Emanata la sentenza la stessa diviene esecutiva in un termine massimo non superiore ai 60 giorni. La sospensione può essere disposta dalla corte d'appello. Provvisoriamente esecutive sono anche le sentenze a favore del datore di lavoro. Limiti alla discrezionalità del giudice si hanno in materia di licenziamento, ove si prevede che il giudizio debba limitarsi ad accertare il presupposto di legittimità senza accertazioni nel merito. Quanto con limitazione del ruolo del giudice ad esecutore formale e delle tutele d lavoratori. Par 4.5: è ammesso contro tali sentenze il ricorso ad all'appello, ad un anno dalla sentenza o 30 dalla notificazione, della parte vincitrice. In caso di esecuzione della sentenza è ammesso il

ricorso con riserva di motivazioni. La richiesta deve prevedere esposizione dei fatti e della motivazione del ricorso. L'appello deve costituirsi di norma 10 giorni prima dell'udienza, o dell'udienza di discussione in caso di appello incidentale. Ivi il giudice svolge la relazione orale della causa e il collegio pronuncia sentenza, dando lettura del disposto. Non sono ammesse nuove domande o eccezioni, tranne il giuramento estimatorio, salvo siano indispensabili per la causa. Si possono ammettere consulenti d'ufficio, in caso di nuove prove va fissata un'udienza di rinvio. La sentenza può essere esecutiva sulla base di una copia del dispositivo, la corte di cassazione prevede una specifica sezione per il lavoro. Il ricorso avviene per violazione o falsa applicazione del diritto, la corte emana il principio con obbligo di uniformazione qualora non siano necessari particolari accertamenti di merito.

Capitolo 5: Particolari protezioni sono previste per il contatto del lavoro in funzione del ruolo fondamentale che nello stesso svolge la persona umana. Particolare risulta il processo de lavoro d'urgenza da applicare in caso di qualsivoglia tipo di discriminazione, legge 286/1998. Il ricorrente può portare a suo favore come prove anche dati statistici, art 2729. Il giudice può ordinare la cessazione di qualsivoglia comportamento discriminatorio. La legge 216/2003, tipizza poi lo svantaggio creatosi in funzione di condizioni di razza o etnica, estendendo lo stesso alle molestie. In tal senso si inverte l'onere della prova il convenuto deve fornire unicamente indizi precisi e concordanti. Si sono inclusi nella discriminazione: religione, convinzioni personali, handicap, età o orientamento sessuale. 101/2008 una deroga a tali disposizioni sussiste per il perseguimento di una finalità legittima, anche se al contrario del dato Europeo non si sono tipizzate le eccezioni possibili. Discriminazioni in funzione dell'età sono ammesse qualora: siano funzionali per l'accesso alla formazione, per dei livelli minimi richiesti di esperienza pregressa, sulla necessità specifica di formazione del soggetto considerato. La tutela in linea di massima si estende alla ritorsioni rivendicative. L'azione di tutela può essere espletata anche dalle associazioni e organizzazioni sindacali. L'onere della prova è invertito con il solo obbligo di indizi che implicino il requisito della gravità. Tale tutela risulterà poi estesa anche ai disabili. Legge 216/2003.

Capitolo 6: La materia del lavoro può essere soggetta ad arbitrato unicamente qualora previsto da contratti collettivi, contratti o dalla legge. Il giudizio arbitrale è stato strettamente connesso con la conciliazione, espletabile durante lo stesso. Art. 412 quater, le parti possono adire in via arbitrale anche per il regolare processo. Per lo stesso si devono prevedere specifiche clausole compromissorie nel contratto, la quale, legge 276/2003 deve essere certificata a pena di nullità, non può riguardare il licenziamento, deve essere sottoscritta fuori dal patto di patto o dopo 30 giorni dall'assunzione. Non vi sono protezioni per i lavoratori poiché: le norme sull'arbitrato possono essere fatte valere dall'esecutivo, l'arbitrato rimane esecutivo in via

meramente formale, il lavoratore può esservi indotto in un primo momento di debolezza, può essere deciso per equità.

Parte seconda: Diritto sindacale.

Capitolo I: L'organizzazione sindacale.

Capitolo 1: Principale rivendicazione sindacale risulteranno i principi di democrazia economica e il riconoscimento dei diritti sindacali. L'art. 39 cost. sulla registrazione dei sindacati e l'efficacia generale del contratto collettivo è rimasto inattuato dando vita ad un contratto di diritto comune. Per tutti gli anni sessanta tali diritti derivavano unicamente dalla contrattazione collettiva ed erano estremamente precari. La necessità di un intervento legislativo farà nascere la prima proposta di statuto dei lavoratori, 1952, volto ad estendere i diritti della persona, ripresi dai principi costituzionali al rapporto di lavoro, data la problematica condizione degli operai nelle fabbriche. Lo statuto verrà promulgato con la legge 300/1970, che porterà alla tutela dei lavoratori da una parte, della libertà sindacale dall'altra, visto come punto fondamentale per l'affermazione di futuri diritti dei lavoratori. Par. 1.1: Art. 19 stat. lav. Sancisce la possibilità di creare rappresentanze sindacali aziendali, (R.S.A.), nell'ambito di quelle, sigle, che sottoscrivono il contratto applicato in azienda, o gestione delle crisi. Altra associazione sono le R.S.U. rappresentanze unitarie di tutti i lavoratori, anche non sindacalizzati. Possono essere eletti tutti i lavoratori a tempo indeterminato, che rappresentano anche l'elettorato. Si ha suffragio universale con voto segreto, gli stessi subentrano alle R.S.A., vi è un quorum, i 2/3 dei seggi sono affidati in via proporzionale i restanti alle sigle firmatarie del contratto applicato. Par. 1.1.1: Nelle P.A. le rappresentanze sindacali si formano come da legge. Si ha un organismo di rappresentanza unitaria personale, di natura non sindacale, con elezioni con partecipazione di tutti i lavoratori. Vi sono esclusivamente R.S.U., da costituirsi anche in maniera decentrata. Par. 1.1.2: Nelle imprese di rilevanza europea vi possono essere comitati aziendali europei, (C.A.E.), nascono per il confronto partecipativo dei lavoratori, si riuniscono una volta l'anno per discutere la condizione economico-finanziaria del gruppo e l'evoluzione dell'attività. Particolare partecipazione dei lavoratori alla gestione è prevista per le S.E.. Il C.A.E. ha diritti di consultazione e informazione, oltre a dover promuovere la partecipazione dei lavoratori all'amministrazione e al controllo del gruppo. Inizialmente promettenti tale strutture sino poi degradati sino ad ridursi a meri organi di tipo formale. Par. 1.2: Diritto di affissione, proprio delle R.S.A. da svolgersi in apposite bacheche, con riferimento a materiale sindacale e del lavoro. L'area deve essere adeguata e con libero accesso dei lavoratori. Gli stessi devono essere consoni per il numero di rappresentanze presenti in azienda. Il datore di lavoro non ha l'onere di predisporre materiale per tali spazi. Anche in caso di abuso il datore non può procedere alla rimozione di quanto affisso, poiché ciò potrebbe ledere l'immagine del sindacato. L'unico caso limite in tal senso

risulta essere quello della fattispecie di reato, anche ivi ciò è possibile unicamente qualora si tratti di legittima difesa. Altro spazio importante risulta essere un locale ove tenere le riunioni sindacali, che funge come punto di riferimento. Art. 27 stat. lav. obbligo di predisporre un locale per imprese con più 200 dipendenti, ove richiesto, il locale deve essere permanente. È escluso per gli stessi il potere di vigilanza e regolamentazione. Par. 1.3: Art. 23 stat. lav. Il lavoratore sindacalista ha diritto a permessi garantiti per l'espletamento della sua funzione, in funzione della grandezza dell'unità e della categoria considerata. Art. 24, ai dirigenti sindacali spettano poi 8 giorni l'anno di permessi non retribuiti, gli stessi risultano essere un diritto potestativo, non soggetto quindi ad autorizzazione. Art. 30-31 stat. lav. Al lavoratore componente di organi direttivi spettano ulteriori permesse per espletare la sua funzione, anche a livello nazionale o regionale, periodo utile ai fini previdenziali. I lavoratori sindacalisti, onde a mantenere l'assetto organizzativi, non possono essere trasferiti senza il nulla osta delle relative associazioni. I sindacalisti sono poi soggetti a particolari forme di reintegro in caso di licenziamenti con motivazioni irrilevanti. Par. 1.4: Art. 26 stat. lav. Senza pregiudicare lo svolgimento dell'attività il sindacato può svolgere proselitismo e raccogliere contributi. Gli stessi possono poi essere versati direttamente dal datore di lavoro come ritenute dirette sullo stipendio dei lavoratori. Ivi si è ritenuta applicabile la fattispecie di cessione di credito, in capo al datore di lavoro da parte del lavoratore, l'inadempimento è civilistico oltre che condotta anti-sindacatale, senza che possa aver peso l'abolizione del relativo obbligo, avvenuto tramite referendum, ivi si concretizza la condotta anti sindacale di fatto. Par. 1.5: Art. 20 stat. lav. Diritto di riunione dei lavoratori, da svolgersi per dieci ore annue in maniera retribuita, o senza limite fuori dall'orario di lavoro. Ivi possono partecipare: i lavoratori dell'unità, i lavoratori in cassa integrazione e i lavoratori in sciopero. Tale potere spetta a R.S.A. e R.S.U., tale diritto spetta ad ogni singolo membro, o all'assemblea nel suo insieme. Tale assemblea deve essere svolta informando preventivamente il datore di lavoro per motivi organizzativi. Alle stesse possono partecipare: sindacalisti esterni. Art. 21 stat. lav. Sancisce il diritto di indire referendum, strumento partecipativo, dei lavoratori, alle decisioni politiche contrattuali dei sindacati. Deve esser indetto dalle R.S.A. congiuntamente, o R.S.U. si svolge fuori dall'orario di lavoro, il datore è tenuto a collaborare, predisponendo locali necessari. Lo stesso può avere oggetto unicamente materie sindacali.

Capitolo II: Lo sciopero.

Capitolo 1: Lo sciopero nel nostro paese è stato prima represso, poi tollerato, poi dichiarato fuorilegge e infine elevato e protetto come diritto. Riconosciuto nell'art. 40 cost. norma immediatamente precettiva, con rinvio di regolamentazione. Si parla di un diritto, personale, di astensione collettiva dal lavoro, per la difesa di un interesse personale, riconosciuto anche a livello comunitario. Par. 1.1: Lo sciopero è il tipico elemento del diritto del lavoro regolamentato in via giurisprudenziale. Con opera di

supplenza all'inattività parlamentare in merito alla deroga, art. 40 cost., di cui sopra. Sono stati quindi sanciti limiti interni, il danno deve essere unicamente da lucro cessante, ed esterni, categorie per cui il diritto allo sciopero non è libero, allo sciopero, i maggiormente sviluppati sono quelli esterni. Sono riconosciuti quindi tre tipi di scioperi: di imposizione economico-politica, di solidarietà, entrambi diritti, e politico in senso stretto, mera libertà, è reato lo sciopero volto a sovvertire l'ordine costituzionale o a limitare i mezzi della sovranità popolare. Par. 1.2: Lo sciopero viene legittimato come forma di affermazione del principio di uguaglianza sostanziale, come partecipazione dei lavoratori all'organizzazione economico sociale del paese, alle volte legato all'art. 39 cost. come forma di affermazione della libertà sindacale. Lo stesso è un diritto soggettivo, diritto di abbandonare il luogo di lavoro senza altro costo della perdita retributivo, lo stesso è quindi un diritto individuale ad esercizio collettivo. È il singolo prestatore il titolare del diritto di sciopero senza bisogno di avallo sindacale. Particolari regimi sussistono per specifiche categorie di lavoratori, militari ecc.. Par. 1.3: Il significato di sciopero è quello socialmente determinato, abbandono del lavoro da parte di una pluralità di lavoratori, dotato di una pluralità di forme: sciopero a oltranza, sciopero a tempo, sciopero generale, su base territoriale definita. Lo sciopero può essere articolato, sciopero a singhiozzo, brevi periodi di tempo ripetuti, sciopero a scacchiera periodi prolungati per settori. La giurisprudenza avallerà il concetto di sciopero, garantendo il diritto allo sciopero articolato, dati però i limiti esterni già definiti, produttività aziendale, accettato è poi lo sciopero bianco senza abbandono del luogo di lavoro. Non è valida qualsiasi altra forma di lotta sindacale, a prescindere dal nome che si esprima con un'astensione lavorativa, accettato è poi lo sciopero virtuale, con lavoro svolto ma retribuzione devoluta a scopi solidaristici. Par. 1.4: L'esercizio del diritto di sciopero sospende l'obbligazione lavorativa e determina la perdita della retribuzione, si parla di una sospensione relativa, viene conteggiata per l'anzianità di servizio, ove necessaria la continuità giuridica, no ove sia necessaria quella lavorativa. La trattenuta è proporzionale, salvo ultrattivi, cioè diritto del datore di rifiutare la prestazione lavorativa residua nella giornata. L'esercizio di tale diritto sancisce l'illegittimità di qualsivoglia sanzione con riguarda all'abbandono del luogo di lavoro.

Capitolo 2: Lo sciopero acquisisce particolare rilevanza qualora oltre alle parti regolari coinvolga anche le utenze di un servizio, estranea al conflitto, tale pratica è regolata dalla legge 146/1990. Si è quindi provveduto a limitare il diritto di sciopero per i servizi pubblici essenziali, come compressione di due interessi costituzionali tutelati, si fa riferimento ai diritti fondamentali della persona, i limiti imposti sono: obbligo di preavviso, indicazione della durata e limiti minimi di servizio garantito. Par. 2.1: il preavviso minimo è di 10 giorni necessari: per disporre di servizi minimi e tentare opere di mediazione. La durata e le modalità vanno comunicate almeno 5 giorni prima, con scopi organizzativi e di pronto ripristino, la revoca di sciopero proclamato

costituisce forma di lotta sindacale sleale, tali scioperi devono essere oggetto di tempestiva comunicazione. Tali norme non si applicano per scioperi in difesa della costituzione o della sicurezza dei lavoratori. Par. 2.2: Lo sciopero perché limitato è garantito e deve garantire le prestazioni indispensabili, accordi di coordinazione in tal senso vi sono tra le amministrazioni, i sindacati e le imprese erogatrici. Vi possono quindi essere quote minime di non scioperanti o forme di erogazione periodica del servizio. Vi sono poi intervalli minimi tra uno sciopero e il successivo, come obbligo di continuità, rarefazione degli scioperi, può essere oggettiva o soggettiva. Procedure di raffreddamento e conciliazione devono essere previste da contratto collettivo. Tutti i soggetti partecipanti alla procedura sono chiamati a rispettare tali procedure. Par. 2.3: Per violazione degli obblighi considerati vi sono delle sanzioni, disciplinari, con esclusione del licenziamento o di modifiche definitive del rapporto. Per i sindacati vi può essere la perdita dei permessi retribuiti e dei contributi sindacali ovvero l'esclusione dalla contrattazione in corso. Per i lavoratori autonomi, gli amministratori e i piccoli imprenditori sono previste sanzioni pecuniarie. Non si configura in qualsiasi caso un'ipotesi di reato penale, se non in quelle tipizzate dal dato normativo, salvo per il compimento di atti concorrenti allo sciopero che costituiscano fattispecie penale. Par. 2.4: all'uopo, esiste una commissione parlamentare, che tra i suoi compiti annovera: giudizio sull'idoneità alla conservazione dei servizi fondamentali, valutazione sui codici di autoregolamentazione, coordinazione nei casi di non raggiungimento di accordi sui minimi da garantire. Si ha quindi una proposta non immediatamente vincolante, salvo successiva provvisoria regolamentazione. Legge 83/2000, la commissione giudica la legittimità degli scioperi, anche con riferimento al singolo lavoratore, con rischio di sovraccarico della stessa. Onde evitare tale sovraccarico la sanzione a carico dei singoli dipendenti, come da dato vigente, deve essere disposta dai datori di lavoro, con ulteriore sanzione in caso di inerzia, anche e la vera fonte e ragione di tale sanzione risulta essere la valutazione della commissione in merito allo sciopero, è ammesso ricorso al giudice del lavoro, contro tali sanzioni. Par. 2.5: In caso dissenso tra organizzazioni dei lavoratori per le modalità di attuazione di tale sciopero è ammesso referendum non vincolante tra i lavoratori, proposta di concordato può poi essere effettuata dalla commissione, da effettuarsi anche in presenza di misure ritenute insufficienti. Par. 2.6: Precettazione, attivabile da vari soggetti, è una modifica dello sciopero in caso di pregiudizi gravi ed imminenti per i servizi pubblici essenziali, atto esecutivo emanabile dal prefetto o dal consiglio dei ministri. Necessità di previo tentativo di conciliazione, con lo stesso si può: differire lo sciopero, limitarlo o costituire fasce minime di tutela. Deve essere emesso 48 ore prima dello sciopero. Vi si può far ricorso, senza però sospendere l'ordinanza, l'inosservanza è punita con sanzioni amministrative e pecuniarie.

Capitolo III: La speciale tutela giudiziaria.

Capitolo 1: Art. 28 stat. lav. tipizza le casistiche di antisindacalità vietata, con lo scopo di preservare l'ordine sindacale, si fa riferimento all'attività in generale ma anche allo sciopero. La terminologia è tale da includere anche comportamenti materiali. Recente giurisprudenza ha poi eliminato il requisito della volontarietà insita nell'atto, limitandosi all'analisi dell'effetto prodotto. Va poi distinta la resistenza al conflitto, lotta contro i sindacati, vietata, dalla resistenza al conflitto, effettuabile, resistenza alle rivendicazioni. Il soggetto attivo dei pratiche antisindacali risulta essere qualsiasi datore di lavoro, ciò non limita la responsabilità dello stesso e l'antisindacalità di comportamenti posti in essere dai suoi sottoposti. Obblighi particolari, responsabilità, sussistono anche per coloro che si rendono complici di tale comportamento.

Capitolo 2: Specifiche procedurali, incentrate sulla celerità, sono previste dall'articolo 28 per la tutela dei diritti sindacali, i titolari sono le articolazioni territoriali di sindacati razionalmente importanti, titolare della protezione considerata è l'attività e non il sindacato in se e per se, tale strumento non è previsto per i sindacati di base o autonomisti. Non vi sono termini decadenziali, se non la durata della pratica stessa, salvo l'incisività della pratica sulla futura azione del sindacato. Vi sono quindi una fase sommaria e una fase di pieno svolgimento. Il primo provvedimento d'urgenza prevede l'analisi della pratica e la delibera del giudice, entro 2 giorni. Il giudice può disporre di mezzi di prova anomali, estesi a tutti quelli ritenuti utili dallo stesso. In caso di validità del ricorso vi è un decreto motivato e immediatamente esecutivo per la cessazione e la rimozione degli effetti prodotti. Il decreto è appellabile presso lo stesso giudice entro quindici giorni, ove ciò non accada passa in giudicato, altresì si sviluppa un regolare rito di giudizio del lavoro, la parte soccombente ivi potrà ricorrere in appello e successivamente in cassazione. In caso di lesione congiunta di diritti del lavoratore e del sindacato si ha condotta plurioffensiva, sono esperibili azioni autonome, indipendenti. In caso di non ottemperanza datoriale interviene l'autorità giudiziaria tramite una prescrizione obbligatoria, con il medesimo contenuto della sentenza considerata.

Parte terza: Diritti della previdenza e dell'assistenza sociale.

Capitolo I: La tutela previdenziale.

Capitolo 1: Tra le prime tutele del lavoratore troviamo il diritto della previdenza sociale, secondo lo schema del contratto assicurativo. Con l'art. 38 cost. si sancisce il ruolo di pubblico interesse che tale aspetto riveste, e quindi l'obbligo di intervento pubblico. Si teorizza quindi il distacco tra l'obbligo contributivo, attinente al processo di finanziamento statale, e la tutela assicurativa rientrante nella tutela dell'interesse pubblico, sussiste unicamente un obbligo di strumentalità. Si distaccherà poi il rapporto giuridico, che nasce con l'attività lavorativa, propriamente detta e il diritto soggettivo alla prestazione, ove si verifichi la condizione di bisogno.

Capitolo 2: I soggetti di tale sistema sono: stato, enti previdenziali, oggetti protetti e soggetti tenuti al finanziamento del sistema. Il sistema gira intorno allo stato che istituisce e controlla enti elementari con lo scopo di provvedere ai bisogni effettivi, il sistema italiano è caratterizzato da più enti, salvo recenti processi di accentramento nell'INPS. I finanziatori sono datori di lavoro e lavoratori. Beneficiario della tutela è il lavoratore.

Capitolo 3: Il diritto alla previdenza risulta di interesse pubblico, il rapporto si costituisce di fatto con la nascita di un rapporto di lavoro. L'obbligazione, in qualsiasi caso, sorge con la prestazione dell'attività lavorativa, il diritto alla stessa non è correlato con il versamento dei relativi contributi, salvo disposizioni speciali. Tale principio non è in vigore per i lavoratori autonomi.

Capitolo 4: L'obbligo di finanziamento è rapportato al reddito di impresa o a retribuzioni convenzionali, è totalmente a carico dell'azienda. È imponibile quanto percepito dal lavoratore a prescindere dalla natura, sono previsti minimali. In caso di assenza di un contratto collettivo per interpretazione analogica. Esiste poi un massimale imponibile. Par. 4.1: Vigge prescrizione quinquennale per i crediti derivanti da tale obbligo contributivo, la prescrizione è decennale per l'iscrizione di un lavoratore, va sospesa ogni qualvolta il lavoratore denunci l'omissione contributiva, in particolare qualora la prestazione spettante sia correlata alla stessa. L'onere della contribuzione spetta all'istituto stesso, qualora nonostante le richieste di un lavoratore non abbia provveduto alla riscossione di crediti, anche qualora gli stessi siano inesigibili poiché l'onere di tale azione spetta all'ente e non all'assicurato. Par. 4.2: Per alcuni eventi che possono interrompere l'attività lavorativa è prevista contribuzione figurata, cioè senza effettivo versamento, con carico di finanziamento dell'ente pubblico, in determinati casi di sospensione la contribuzione figurata spetta anche in assenza di un rapporto di lavoro. I lavoratori possono disporre, a proprie spese, forme alternativa di coperture contributive, il termine per la stessa sono i sei mesi antecedenti alla domanda. Altre possibilità in tal senso fanno riferimento alla possibilità di "riscattare" i contributi di un periodo ove si è svolta attività sociale meritevole e di rilevanza. Il diritto di riscatto è previsto per titoli di studio quali: lauree e dottorati di ricerca. Ciò è concesso anche ai disoccupati, con versamento in conti separati l'importo del riscatto è pari al minimo contributivo dovuto per i lavoratori dipendenti. Tali periodi sono da considerarsi utili per il raggiungimento del requisito contributivo, a prescindere dal relativo regime. Par. 4.3: è riconosciuto il diritto di unificare versamenti contributivi effettuata verso enti differenti. Non si computano tali periodi come retributivi, ma si ha un effettivo trasferimento della somma da una gestione all'altra. L'operazione è generalmente onerosa, l'unica gratuità è verso l'INPS, vi è l'obbligo di versare la differenza tra metà dell'onere considerato e l'ammontare degli interessi contributivi trasferiti. I periodi considerati sono da considerarsi sempre e comunque cumulabili per l'età pensionistica. Condizione per la totalizzazione

è la maturazione del diritto alla pensione, con contribuzione di almeno tre anni in ogni ente, si ha quindi la verifica delle condizioni di per la pensione e l'erogazione del contributo spettante ad ogni ente. I contributi sono un'unica pensione, soggetta a rivalutazione e integrazione del minimo. La domanda va presentata presso l'ente a cui è iscritto il soggetto. L'integrazione del minimo non riguarda ogni singola prestazione ma nel complesso la prestazione pensionistica determinata.

Capitolo 5: La prestazione previdenziale, è una prestazione sostitutiva del reddito erogata in funzione dell'incapacità lavorativa sopraggiunta a determinati livelli di età. L'art. 38 della costituzione lascia in tal senso ampi margini al legislatore. Per la pensione si è passati da un sistema retributivo ad un sistema contributivo. Si passa quindi dal sistema a ripartizione a quello con capitalizzazione, con lo scopo di rendere effettivamente sostenibile la prestazione, collegandole con quanto versato. I contributi sono versati in un fondo soggetto a capitalizzazione, e a rivalutazione periodica, alla fine della vita lavorativa verrà rivalutato e convertito in rendita pensionistica, con coefficienti variabili in funzione dell'età del soggetto. Vi è l'obbligo di comunicazione dei dati richiesti dai soggetti interessati, la stessa ha valore di certificazione, tale compito viene svolto dall'INPS, l'aggiornamento dei dati ha cadenza annuale, numerosi sono stati gli interventi in concomitanza della crisi economica. Si è provveduto ad eliminare i residui del sistema contributivo, sistemi misti e retributivi puri, con un sistema retributivo pro rata, si è poi uniformato il sistema pensionistico creando due pensioni una di vecchiaia e un'anticipata. Par. 5.1: La pensione di vecchiaia parte dalla presupposta incapacità lavorativa al sopraggiungere di una data età, vi sono obblighi di età anagrafica e anzianità retributiva. Portata uniformemente a 67 anni dal 2021. E' stata dichiarato illegittimo l'onere della lavoratrice di comunicare la volontà di proseguire l'attività lavorata sino all'età pensionabile degli uomini. L'anzianità contributiva prevista è di 20 anni, 5 qualora sopra i 70 di età anagrafica. Con il limite minimo di 1,5 l'ammontare dell'assegno sociale. E' poi prevista la possibilità di rivedere tale età con cadenza triennale prima e biennale poi, in funzione della speranza di vita media, come da indice ISTAT, convalidato dall'EUROSTAT. Limiti inferiori sono previsti per i soggetti con invalidità superiore all'80% o non vedenti. Par. 5.2: La pensione di anzianità trova ragione nello svolgimento di un'attività lavorativa continuata per un lungo periodo di tempo, non rientra nelle tutele costituzionali, art. 38 cost., nasce con 35 anni di contribuzione, poi successivamente, ampliati a 40 e più, specifiche deroghe sono previste per determinati limiti di età, 63 anni, con totale pensione contributiva, qualora il livello della stessa non sia inferiore a 2,8 volte l'assegno sociale. Par. 5.3: Specifiche di accesso alla pensione di anzianità sono previste per i lavori usuranti, legge 67/2011. La disciplina riguarda i seguenti soggetti: lavoratori che svolgano mansioni in aree chiuse o limitate, a temperature elevate o a contatto con sostanze tossiche, lavoratori notturni, a turni, per almeno sei ore nel periodo notturno, lavori che prestano la loro

attività per almeno tre ore nel periodo notturno, per tutto l'anno. Lavoratori addetti alla linea a catena, conducenti di veicoli con capienza di almeno nove posti adibiti al trasporto pubblico collettivo. Il periodo minimo di svolgimento di tale attività è: sette anni per le pensioni sino al 2017, almeno metà della vita lavorativa al 2018 in poi. Periodi effettivi di svolgimento, con accredito di contribuzione obbligatoria, sono esclusi i periodi di contribuzione figurata, ma si includono quella di contribuzione obbligatoria integrata con quella figurata. Par. 5.4: Prima vietato, con scopo di incentivare la liberazione di posti di lavoro, è ora permesso l'accumulo di redditi da pensione con redditi da lavoro di qualsiasi natura, legge 112/2008. Par. 5.5: particolare fattispecie di tutela, con iure proprio, si ha in caso di morte di un soggetto a favore dei familiari. Si parla di pensione di reversibilità, spetta al coniuge o ex coniuge, qualora non abbia contratto nuove nozze, una quota può essere attribuita al coniuge con cui il soggetto, deceduto, abbia contratto nuove nozze. La quota viene stabilita dal tribunale in funzione della durata del rapporto. La stessa spetta a figli inabili, con meno di 18 anni, sempre, meno di 21, qualora iscritti a percorsi di formazione, meno di 26 qualora iscritti a corsi universitari, e che in generale non svolgano opera retribuita. Sono escluse le attività precarie e saltuarie e quelle da cui derivino redditi esigui. Sono equiparati figli legittimi, illegittimi e nipoti minori a carico dell'ascendente al momento della morte, si considera il carico effettivo. La stessa può spettare a genitori, qualora ultrassessantacinquenni, o a fratelli o sorelle nubili ed inabili. Obbligo generale risulta l'essere a carico del defunto, la pensione può essere riconosciuta totalmente o pro quota. Par. 5.6: Al lavoratore che per capacità lavorativa, con cinque anni di retribuzione, di cui tre nell'ultimo quinquennio, spettano prestazioni di invalidità, legge 222/1984. Per la certificazione è obbligatoria la domanda, la prestazione si suddivide in: assegno ordinario di invalidità e pensione di inabilità. Si considera invalido il soggetto la cui specifica capacità lavorativa si ridotta al di sotto di un terzo. L'assegno è erogato per tre anni rinnovabile per tre volte, alla fine delle quali diviene permanente. Viene considerato inabile colui che per difetto fisico o mentale sia impossibilitato a svolgere qualsivoglia attività lavorativa, maggiorata rispetto all'assegno di invalidità, è reversibile. Tale disciplina di tutela si estende agli extracomunitari anche qualora gli stessi non abbiano i requisiti di reddito minimi per il permesso di soggiorno. Al titolare di pensione di inabilità con impossibilità di deambulare e svolgere attività quotidiane spetta uno speciale assegno mensile non reversibile.

Capitolo 6: L'evoluzione dei contratti a tempo parziale ha portato all'evoluzione anche del sistema previdenziale. Al fine di garantirne un livello minimo si è anche stabilita una retribuzione minima oraria ai fini previdenziali, gli effetti contributivi si determinano poi in relazione al rapporto con l'orario a tempo pieno, cumulando anche più lavori, vale ai fini dell'assicurazione per gli infortuni, per gli assegni familiari vi è il

limite minimo delle 24 ore. Ai fini della pensione tali contributi valgono a tempo pieno, salvo un limite minimo.

Capitolo 7: L'assicurazione pensionistica è stata in un secondo momento estesa anche ai piccoli imprenditori, che non siano soggetti a specifico obbligo. Anche se tale registrazione avveniva tramite appositi fondi predisposti dall'INPS, che coprono tutti gli eventi considerati, legge 335/1995, obbligo di iscrizione è previsto anche per gli autonomi, senza specifica cassa di previdenza, l'aliquota è del 27,72%, salvo specifiche che la riducono al 18%, i trattamenti sono accantonati al metodo contributivo.

Capitolo 8: La previdenza complementare è di tipo privato, art. 38 cost., ha il compito di integrare il sistema obbligatorio, le stesse hanno pari valore. Si vanno quindi a definire tre aree di previdenza: pubblica, privata e complementare. Tra i complementari vi sono fondi pensione, con contribuzione definita e retribuzione dipendente dalla gestione degli stessi, per i subordinati, per gli autonomi vi sono anche fondi a prestazione definita, la libertà in tal senso è nel momento dell'adesione. Legge 252/2005, le pensioni si accumulate sono sempre trasferibili, sono contrarie tutte le clausole che pongono limitazione. I fondi chiusi hanno base aziendale, i fondi aperti sono ad adesione libera e generalmente creati da intermediari finanziari o banche. Altre forme pensionistiche possono essere costituite tramite contratti di assicurazione sulla vita con fine previdenziale, i diritti nelle forme complementari si acquisiscono alle stesse condizioni delle forme regolari, con almeno cinque anni di partecipazione. Vi è poi la possibilità di scegliere se usufruire interamente della pensione e vedersi liquidato parte del capitale, o tutto in caso di pensioni di modesta entità. L'esercizio di fondi pensione richiede specifiche autorizzazione, esistono forme particolari di controllo e poteri di regolamentazione ufficiali.

Capitolo II: La tutela assicurativa e per gli infortuni e le malattie professionali.

Capitolo 1: primo intervento in materia di infortuni, obbligo assicurativo, 80/1989, si considera come gli stessi siano inevitabili nell'industria e come il rischio debba ricadere sull'imprenditore. L'imprenditore ha l'obbligo di stipulare l'assicurazione il lavoratore è beneficiario dell'indennizzo. Principi più recenti hanno sancito come questo obbligo derivi da quello inderogabile di solidarietà, ivi vige il principio dell'automaticità della prestazione in caso di infortuni, gestito ora dall'INAIL, leggi 1124/1965-38/2000. Par. 1.1: Or ora la normativa sugli infortuni riguarda tutti i lavoratori subordinati e non solamente quelli dell'industria, i presupposti generali per la tutela sono: la partecipazioni a lavorazioni pericolose e il rischio ambientale. Sono pericolosi tutti i lavori con macchine non mosse da persone, direttamente, quanto detto in funzione del rischio di perderne il controllo, le persone tutelate risultano tutte quelle presenti nel luogo ove la macchina è posta, la responsabilità prescinde la regolarità e la manutenzione del macchinario. Par. 1.2: Si definisce come infortunio tutti quelli avvenuti per causa violenta con morte o inabilità, momentanea o

permanente, del lavoratore, con un'astensione per più di tre giorni. È necessaria la causa di lavoro, l'infortunio non deve essere causato dal lavoro ma avvenire in concomitanza con lo stesso. La causa dell'infortunio deve poi essere violenta, cioè efficiente e rapida, rientrano in tale definizione anche gli infortuni con causa violenta e decorso lento, patologie, la causa violenta si ha per sforzo fisico, diretto a vincere dinamiche di resistenza, quanto detto anche in caso di predisposizione del lavoratore. La responsabilità datoriale sia ha per omesse cautele o omessa vigilanza sull'applicazione delle stesse, la responsabilità non è esclusa dall'utilizzo di prodotti certificati, la stessa si esclude per dolo del lavoratore, 1900 c.c., il dolo deve essere sufficiente a produrre il danno, non sono necessari nessi eziologici. La colpa del lavoratore, è altresì compresa nella copertura INAIL, il concorso di colpa si ha unicamente per trasgressione volontaria alle disposizioni del datore. Non v'è responsabilità datoriale per il rischio elettivo, cioè quello che presenti caratteri di eccezionalità, abnormità e in opinabilità, anche in relazione all'esperienza del soggetto considerato, tali da portare all'insorgere di rischi impropri all'attività svolta. Sono considerati infortuni in occasione di lavoro anche quelli subiti durante il viaggio di andato o di ritorno dal luogo di lavoro, valido anche per le pause qualora non si predispostoli servizio mensa. Par. 1.3: Accessoria alla tutela per infortuni è quella relativa alla malattia professionale, contratta nell'esercizio e a causa del lavoro, alcune fattispecie risultano tipizzate, malattie tabellate, tale elenco può essere periodicamente aggiornato, limiti sussistono anche dal punto di vista temporale. La tutela si estende alle malattie non tabellate, per le quali non esiste però presunzione, vi è quindi l'onere della prova, sono state poi costituite liste di malattie di probabile e possibile origine lavorativa. La creazioni di tali categorie dipende da: la tutela si estende alle ipotesi di rischio improprio, o rischio ambientale, la tutela si estende quindi a tutto il lavoro non solo quello reso presso le macchine, i fattori di rischio comprendono le situazioni di dannosità che non vanno a costituire rischio specifico. Par. 1.4: Il diritto alla prestazione per infortunio si ha anche in caso di mancata assicurazione. Il datore di lavoro è chiamato a versare, per infortuni: la retribuzione della giornata considerata, il 60% per le tre giornate successive, l'integrazione per l'indennità temporanea, sino al 100%, per il periodo considerato. L'INAIL eroga: l'indennità temporanea dal quarto giorno in poi, al 60% sino al 90° giorno, al 75 dal 91° giorno. La rendita per inabilità permanente, per infortuni che limitino la capacità lavorativa di più del 10%, in via proporzionale. L'indennizzo per inabilità permanente, in conto capitale tra il 6-15%, a mo di rendita per livelli successivi. La rendita ai superstiti, spettante ai familiari dei lavoratori morti per lavoro, è cumulabile con la pensione di reversibilità. Assegno continuativo mensile, in caso di inabilità superiore al 65%, per cause estranee all'infortunio. L'assegno per assistenza personale continuata, ai soggetti con inabilità al 100% e che necessitino di essere assistiti da altri soggetti. Assegno di incollocabilità per gli inabili dal 33% in poi non collocabili presso datori.

Capitolo 2: Non v'è responsabilità datoriale per gli infortuni, come da responsabilità contrattuale o extra-contrattuale, permane la responsabilità in caso di condanne penali. In caso di responsabilità datoriale, o dei relativi dipendenti, vi è diritto al risarcimento come da diritto comune. In caso di morte v'è diritto al danno morale a prescindere dalla dimostrazione o quantificazione della stessa, senza prova specifica, come da assunzione dell'indice presuntivo dovuto ai legami familiari. Quanto detto legittima l'azione di regresso dell'istituto sul datore di lavoro, anche per le spese accessorie di accertamento. Non è opponibile il concorso di colpa del lavoratore.

Capitolo 3: Alcuni soggetti sono dotati di particolare tutela previdenziale: medici radiologi e tecnici di laboratorio, addetti alla bonifica di campi minati, soggetti esposti a malattie quali la silicosi e l'asbestosi. Non ha più particolare importanza l'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi, oramai non più a titolo oneroso. La legge 493/1999 impone l'assicurazione per gli infortuni in ambito domestico, riguarda i soggetti dai 18 ai 65 anni che svolgono lavoro domestico non occasionale, gratuito, non subordinato per la cura della famiglia e della dimora. Sono esclusi i soggetti iscritti a forme di previdenza sociale, vi è un'indennità per l'invalidità permanente superiore al 33%. Legge, 565/1996, fondo di previdenza per soggetti che svolgono cura non retribuita per responsabilità familiari, finalizzata alla tutela pensionistica di vecchiaia e invalidità delle casalinghe, non è obbligatoria, si fonda su un sistema di capitalizzazione per fasce di contribuzione, a seconda del regime considerato.

Capitolo III: L'assistenza sociale.

Capitolo 1: L'assistenza obbligatoria risulta essere particolarmente complessa dato il sovrapporsi di più dati normativi. Art. 38 cost. si sancisce l'obbligo per lo stato di garantire anche i cittadini inabili e sprovvisti di mezzi di sussistenza, non solo i lavoratori, si tratta di tutele assistenziali per gli invalidi civili, legge 118/1971, soggetti che per vari motivi abbiano capacità lavorativa residuale specifica minore di un terzo o che qualora minori abbiano difficoltà persistenti nello svolgere le funzioni proprie dell'età considerata. Si ha quindi la manifestata volontà di garantire ad ogni inabili almeno il diritto al sostentamento, la parte relativa ai minori si estende agli ultrassessantacinquenni.

Capitolo 2: La tutela spetta: a cittadini italiani, ai cittadini comunitari e ai cittadini stranieri con regolare permesso di soggiorno.

Capitolo 3: Le prestazioni sono: pensione di inabilità, invalidità, accompagnamento, indennità di frequenza, indennità per ciechi, accompagnamento per ciechi assoluti, pensione ai sordomuti e indennità di comunicazione. Un'invalidità del 46% dà diritto all'assunzione obbligatoria con iscrizione alle liste speciali di collocamento. I requisiti per l'invalidità civile sono di tipo unicamente sanitario e reddituale. Alle persone pluriminorate possono essere erogate più prestazioni, salvo il fatto che le stesse derivino da un'invalidità inferiore ad un terzo. Par. 3.1: prestazioni riconosciute ai soggetti di età

compresa tra i 18 e i 65 anni: pensione di inabilità, per invalidità riconosciute al 100%. Una assegno mensile spetta agli invalidi civili con incapacità lavorativa superiore al 74%, è necessario il permesso di soggiorno, vi sono entrambi i casi livelli reddituale minimi. Per aver diritto alle prestazioni basta una autocertificazione di non svolgimento di attività lavorativa. Entrambe le prestazioni divengono un assegno sociale qualora il titolare compia 65 anni, non vi sono limiti di reddito richiesti. Vi sono differenze con i soggetti che divengono invalidi dopo i 65 anni, per cui vigono livelli reddituale minimi prestabiliti, a livello personale e non familiare. Restano aperte problematiche di ammissibilità per l'assegno mensile dei soggetti che siano divenuti invalidi oltre il 74% dopo il 65esimo anno. Par. 3.2: L'indennità di accompagnamento spetta a qualsiasi soggetto, invalido totale, che non sia autosufficiente, con riferimento alle azioni quotidiane ovvero che non siano in grado di deambulare, ivi il requisito richiesto è solamente sanitario. Il ricovero in istituti non fa perdere tale diritto ma ne comporta la sospensione per il periodo del ricovero. La stessa vige come incentivo al nucleo familiare di farsi carico del soggetto considerato, tale diritto spetta anche ai minori di 18 anni, anche qualora in tenera età. Legge 289/1990, indennità di frequenza, spetta ai minori con difficoltà di svolgere i compiti o le attività proprie di tale età e che frequentino centri specifici di recupero e reinserimento. La stessa spetta per tredici mensilità di cui l'ultima commisurata ai mesi di trattamento. Par. 3.3: sono ciechi civili i soggetti con residuo visivo in entrambi gli occhi inferiori ad un ventesimo. Sono assoluti qualora non vi siano residui, hanno diritto a pensione non reversibile, sono parziali qualora il residuo non superi il ventesimo, hanno diritto a pensione non reversibile, qualora il residuo sia tra un ventesimo e un decimo vi sono diritti non economici, come l'iscrizione a liste speciali di collocamento. Legge 381/1970, la tutela economica spetta ai sordomuti. Sono sordi i soggetti con sordità congenita o acquisita che limiti l'apprendimento del linguaggio, vi è facoltà di iscrizione alle liste obbligatorie di collocamento.

Capitolo 4: La pensione di guerra è concessa a menomanti per eventi bellici, o familiari in caso di soggetti deceduti, la stessa può essere variamente costituita, diretta o indiretta, sono equiparati agli assegni di benemerenzza. In caso di pensione civile si può optare per la prestazione più favorevole. Pensioni speciali sono previste per lavoratori malati da talassemia o drepanocitosi, o persone danneggiate da vaccinazioni obbligatorie.

Capitolo 5: Legge 104/1992, legge fondamentale per l'assistenza e l'integrazione sociale dei portatori di handicap. Lo stesso risulta come adempimento ai doveri inderogabili di solidarietà. Sono distinti gli handicap gravi da quelli meno gravi, in proporzione alla capacità residua del soggetto. La condizione grave dà diritto a permessi lavorativi, oltre a congedi a favore dei genitori, l'obiettivo è la cura della persona per attività non quotidiane. Diritti particolari sono previsti per i mezzi di trasporto, predisposti dai comuni con il tramite regionale.

Capitolo 6: Legge 388/2000, ai sordomuti e gli invalidi per qualsiasi ragione, oltre il 74% spetta il diritto a due mesi di contribuzione figurata ogni anno di lavoro svolto. Il beneficio massimo cumulabile è di cinque anni contributivi ai fini dell'anzianità. I contributi debbono considerarsi solamente ai fini del raggiungimento del requisito di anzianità.

Capitolo 7: La pensione o assegno sociale, erogato dall'INPS, spetta agli ultra sessantacinquenni. Privi di reddito, o con un livello inferiore alla pensione stessa, con condizione di soggiorno, legale, almeno decennale nel territorio dello stato. Tale prestazione si basa sulla perdita di capacità lavorativa al raggiungimento di una certa età, con diritto di tutela economica. L'importo varia in funzione dello stato civile e del reddito, spetta a ospiti di istituto, minorato qualora la permanenza sia in parte finanziata dallo stato.

Capitolo 8: Le controversie in materia di assistenza seguono il rito del lavoro, quanto detto in funzione della celerità propria del processo, la stratificazione normativa ha sovraccaricato gli oneri del ricorrente. Il ricorso prevede l'abolizione del precedente processo amministrativo e le spese a carico del soccombente. La procedura segue il processo ordinario, e non amministrativo, per il tema dell'invalidità, con decadenza in sei mesi, viene eliminato l'esonero dalle spese del soccombente che si configura come un'eccezione su base reddituale. Le procedure in tema di invalidità sono seguite dall'INPS. Al quale poi spetta la revisione annuale degli importi di pensione, nonché i limiti per usufruire dei benefici economici. L'INPS gestisce poi tutti gli atti, in merito agli argomenti sopra citati, di natura giudiziaria, è il legittimato passivo, tramite i propri dipendenti con difesa diretta. Le domande di richieste delle prestazioni sono da effettuare all'INPS che le comunicherà alle ASL competenti. Per le controversie in materia di inabilità è necessario depositare presso la cancelleria del tribunale un'istanza di accertamento medico preventivo sulle condizioni di salute del soggetto. Dato il decreto del giudice vi sono 30 giorni per il ricorso, decorsi i quali lo stesso acquisisce la validità di una sentenza, la parte in dissenso deve presentare il ricorso introduttivo del giudizio nel merito.