

## **Diritto del Lavoro**

### **Art 3 Costituzione:**

1° eguaglianza formale (lo Stato se ne sta indietro)

2° eguaglianza sostanziale (atteggiamento positivo da parte dello Stato)

*Art 2104 cc* : fedeltà al datore di lavoro (diligenza del lavoratore)

*Art 2105 cc* : non in concorrenza con il datore di lavoro (obbligo di fedeltà)

*Art 2106 cc* : se il lavoratore sbaglia, il datore di lavoro può dare sanzioni disciplinari (sanzioni disciplinari)

### Legislazione sociale:

- **Teoria estensiva** : oggetto della legislazione sociale sarebbero quei atti normativi che lo Stato pone in essere in base ai principi della sicurezza sociale ( tutela della libertà e della dignità umana )
- **Teoria restrittiva** : restringe il campo solo a quei atti normativi finalizzati alla tutela del soggetto lavoratore in quanto contraente debole

### Norme della legislazione sociale:

- Norme preventive: riguardano la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro
- Norme assistenziali: ricomprendono tutti gli atti posti in essere dallo Stato per il soddisfacimento dei bisogni della persona intesa come cittadino
- Norme previdenziali: non riguardano ogni singolo cittadino ma il cittadino lavoratore

### Caratteristiche della legislazione sociale:

- Sempre più crescente coinvolgimento finanziario da parte dello Stato, intervento soprattutto dal punto di vista economico dello Stato ad esempio tramite la redistribuzione del reddito
- Una progressiva estensione della tutela previdenziale e assistenziale sempre più a diverse categorie di lavoratori

### Evoluzione della legislazione sociale:

- Periodo pre-unitario (clima liberale-tutela lasciata all'iniziativa individuale- società di mutuo soccorso)
- Periodo unitario (adeguamento del sistema liberale, non un superamento)
- Periodo corporativo (1926-Legge Rocco-si instaura il regime corporativo

1927-Carta del lavoro-compito di unificare tutti gli istituti previdenziali

1934- Assegni familiari

1943- INAM

Regime che si ispira al principio universalistico ma dall'altra parte discriminatoria nei confronti di particolari categorie

- Periodo costituzionale( 1948-Costituzione- legislazione di solidarietà sociale che si ispira a quei principi solidaristici che sono propri dello Stato sociale)

Lavoro: Aspetto economico – Aspetto giuridico

***Favor prestatoris***: fa sì che la gerarchia delle fonti possa essere superata se questo comporti la tutela del contraente più debole

In virtù di questo principio ci sono delle ipotesi in cui la fonte di grado inferiore prevale su quella di grado superiore quando quella di grado inferiore è più favorevole al prestatore di lavoro a meno che non si trattino di legge assolutamente inderogabili ( -> non possono essere cambiate né in senso peggiorativo né in senso migliorativo)

Norme a carattere privatistico: disciplinano il rapporto

Norme a carattere pubblicistico: norme che pongono degli obblighi in capo alle parti del diritto del lavoro

Norme pattizie: regolano la costituzione e l'attività dell'associazione sindacale

Norme imperative (inderogabili)

Codice civile del 1942: incorporazione del diritto del lavoro in ambito del diritto privato ovvero per la prima volta il diritto del lavoro assume ad una dignità scientifica e diventa il terzo incomodo tra diritto civile e diritto commerciale

Legge 604 del 1966 : legge sui licenziamenti

*1970-Statuto dei lavoratori*

22 gennaio 1983 (poi 14 febbraio 1984- per la prima volta viene stipulato un accordo tra Stato, sindacato dei lavoratori e sindacato dei datori di lavoro)

*Accordo di concertazione :*

- Decentramento delle funzioni
- Riduzione delle politiche dello stato assistenziale
- Cambiamento all'interno dei servizi per l'impiego
- Raccordo tra formazione e lavoro (stage)
- Lavori di pubblica utilità

- Inserimento a lavoro di soggetti che sono in condizioni di grande svantaggio - legge 68 del 1999: collocamento mirato
- Settore degli ammortizzatori sociali- si lega la concessione di benefici dello Stato al lavoratore a fronte di comportamenti collaborativi

1997 Vertice di Lussemburgo- settori di intervento : occupabilità, adattabilità, imprenditorialità e pari opportunità

2000 Consiglio Europeo- Lisbona-obiettivi che dovevano realizzarsi entro il 2010 :

tasso di occupazione generale del 70 %

tasso di occupazione femminile del 60%

tasso di occupazione del lavoratore ultra 50enne del 50%

2008-2010: finalità più morbide:

- Attrarre nel lavoro il maggior numero possibile di persone accrescendo l'offerta
- Hanno spinto per una migliore adattabilità dei lavoratori delle imprese in un mercato del lavoro più flessibile
- Ha previsto un aumento degli investimenti sul capitale umano

Iniziative propedeutiche: problema dell'invecchiamento attivo della popolazione ( problema per il sistema previdenziale) e flexy security (il mondo del lavoro si è dovuto flessibilizzare ma si è dovuto tener conto anche di quei sistemi di sicurezza sociale)

Obiettivi mancati.... Ora 5 obiettivi fondamentali:

- Occupazione che deve attestarsi sul 75%
- Il 3% del PIL dell'UE venga investito in ricerca e sviluppo
- Salvaguardia del clima e dell'energia
- Tema dell'abbandono dell'istruzione
- Tema della povertà

### **Fonti:**

- Internazionali ( trattati internazionali- fonti indirette in quanto devono essere ratificate con leggi dello Stato) e comunitarie (fonti comunitarie- trattati istitutivi della comunità, atti emanati dall'istituzione comunitaria, accordi che intervengono tra la comunità e i singoli stati membri; fonti comunitarie derivate- atti normativi che sono il frutto dell'attività legislativa della Comunità europea: vincolanti- regolamenti e direttive- non vincolanti- raccomandazioni e pareri)
- Interne del diritto statale o regionale (Costituzione, leggi ordinarie, leggi regionali)

Art 117 della Costituzione (modifiche del 2001)- 3 ipotesi:

lo Stato legifera in modo esclusivo

potestà legislativa concorrente

potestà esclusiva delle regioni

\*Italia: civil law – normativa contenuta nei codici

- Giurisprudenza o contrattazione collettiva- (Giurisprudenza-la magistratura negli ultimi periodi in qualche maniera ha influenzato la politica; Contrattazione collettiva- fonte che ha origine nell'ordinamento sindacale[insieme di norme pattizie poste in essere fra i soggetti collettivi] )

Art 28 dello Statuto dei lavoratori: repressione del comportamento antisindacale da parte del datore di lavoro

**Art 40 della Costituzione** : diritto allo sciopero

**Art 41 della Costituzione**- libertà di iniziativa economica privata (l'iniziativa economia privata è libera ma non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale)

Si basa su 3 principi:

- Principio della tutela delle libertà fondamentali
- Principio della preminenza e tutela del lavoro
- Valorizza il sindacato

**Art 3 della Costituzione**- lo Stato abbandona quel principio di neutralità tipico dello Stato liberale, si fa parte attiva nel raggiungimento dell'uguaglianza

**Art 2 della Costituzione** – diritti fondamentali (“riconosce e garantisce”)

**Art 1 della Costituzione**- diritto al lavoro

**Art 32 della Costituzione**- tutela della salute sia dell'individuo che della comunità

**Art 4 della Costituzione**- pone un dovere come una sorta di imperativo morale e un diritto in quanto lo Stato non può garantire il lavoro a tutti ma deve garantire che ciascuno abbia le stesse opportunità di lavorare

**Art 36 della Costituzione**- retribuzione- il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata e tale da garantire una esistenza libera e dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia

**Art 37 della Costituzione**- specificazione del principio di eguaglianza (donne)

**Art 39 della Costituzione** – il sindacato tecnicamente e giuridicamente è un'associazione non riconosciuta e quindi è un'associazione disciplinata dagli articoli 36 (ordinamento e amministrazione delle associazioni non riconosciute), 37 (fondo comune), 38 (obbligazioni) , l'organizzazione sindacale è libera. I sindacati

attraverso la registrazione acquisiscono la personalità giuridica e una volta acquisita attraverso rappresentanze unitarie può stipulare contratti collettivi fra tutti

Cosa si intende in senso tecnico sindacale?

- *Criterio funzionale*(teleologico) : in base ai fini (tutela degli interessi professionali cioè quei interessi che attendono ad un rapporto giuridico di lavoro –subordinato, autonomo, para-subordinato) si può dire se un'organizzazione è sindacale o meno
- *Criterio strumentale*: un'organizzazione è sindacale ( non politica) se usa gli strumenti tipici (contratto collettivo e sciopero) della lotta sindacale
- *Criterio soggettivo*: per essere sindacale deve essere composto da membri che hanno un'investitura diretta di rappresentanza dei lavoratori stessi
- *Criterio strutturale* : prevede che affinché ci sia un'organizzazione sindacale debba esserci una coalizione di soggetti che devono esprimere un interesse collettivo ( è il minimo comune denominatore di una pluralità di interessi)

Sindacato- due modelli : sindacato di mestiere e sindacato per ramo d'industria

Legge 300 del 20 maggio del 1970: Statuto dei lavoratori

Obiettivo- tutelare la libertà e la dignità dei lavoratori all'interno dell'azienda

Tre titoli:

titolo primo- tutela della libertà e dignità dei lavoratori (contengono dei principi inquadrabili nei principi costituzionali) [articoli 1-2-3-4-5-6-7-8]

titolo secondo- compito di garantire il rispetto della libertà sindacale indirizzato alla regolazione del rapporto individuale di lavoro [14-15(legato all'art 13 della legge 903 del 1977: legge di parità sul lavoro uomo-donna) -16-17-18]

titolo terzo- sostegno dell'attività sindacale [articoli 20-21-26-28]

Modalità di determinare le condizioni di lavoro:

- Contratto collettivo
- Contratto per adesione (è il datore di lavoro a determinare le condizioni)
- Contratto per adesione (i lavoratori si mettono d'accordo presentando un loro pacchetto di condizioni)
- Può essere la legge a determinare le condizioni di lavoro ( es. contratto di pubblico impiego in passato)

## **Contratto collettivo:**

*Art 2077 cc* Efficacia del contratto collettivo

*Art 1322 cc* causa meritevole di tutela

Parte normativa – va a predisporre il contenuto di una futura e potenziale serie di contratti individuali di lavoro (differisce dal contratto preliminare in quanto il contratto collettivo non obbliga ad un futuro contrarre ma predispone eventuali futuri contratti)

Parte obbligatoria - si rivolge a dei soggetti diversi, ai soggetti stipulanti il contratto collettivo (associazioni sindacali) creando degli obblighi in capo alle associazioni sindacali stipulanti (clausola di tregua sindacale-clausola dei diritti di informazione sindacale)

Parte compositiva – interpretazione di clausole ambigue contenute nel contratto

Oggetto: predeterminazione del contenuto dei contratti individuali di lavoro

Soggetto / soggetti: debbono essere dei soggetti che formano dei gruppi coalizzati i quali sono portatori di un interesse collettivo

Interesse collettivo: no somma ma risultante degli interessi individuali altrimenti si parla di contenuto plurisoggettivo

Funzione integrativa

Funzione derogativa

Legge 297 del 1982: TFR – quanto in essa è contenuto non può essere modificato neanche in senso migliorativo

Legge 223 del 1991 – procedure di mobilità, licenziamenti collettivi – attraverso accordi collettivi al fine di evitare il licenziamento dei lavoratori attraverso accordo sindacale, i lavoratori possono essere spostati a mansioni diverse anche inferiori

*Art 2103 cc* modificato dall'articolo 13 dello statuto – vieta di spostare i lavoratori a mansioni inferiori

Efficacia nel tempo :

**Accordo del 23 luglio 1993** (accordi trilaterali, concertativi)- 2 anni per la parte retributiva e 4 anni per le altre materie disciplinate dal contratto

**Gennaio 2009** : durata triennale per entrambi le parti

Efficacia nello spazio:

contratto collettivo nazionale – con efficacia nel territorio nazionale

contratto collettivo aziendale- si applica nella singola azienda

successione temporale- il contratto collettivo successivo si ritiene che possa contenere anche condizioni meno favorevoli rispetto al contratto collettivo precedente

modelli di contrattazione:

- Modello statico – quando le parti si incontrano per concordare le condizioni di lavoro e fino alla scadenza del contratto non si incontrano più
- Modello dinamico – quando ci sono più incontri ripetuti nel tempo tra le parti, ci si incontra per adeguare le condizioni del contratto quando ci sono delle modifiche

Contratto collettivo corporativo : Legge Rocco 563/1926- ha previsto che per ciascuna categoria (miste : datori di lavoro e lavoratori) fosse formata un'associazione sindacale, la corporazione del regime fascista era una persona giuridica di diritto pubblico

Codice civile del 1942- il contratto collettivo venne inserito tra le norme corporative

Decreto 369 del 1944: lascia in vita i contratti collettivi corporativi

**Art 39 della Costituzione** formulato su 4 commi

1: l'organizzazione sindacale è libera- norma di tipo precettivo

2-3-4 (mai operativi) : i sindacati tramite registrazione possono acquistare personalità giuridica ma non di diritto pubblico bensì di diritto privato poi tramite rappresentanze unitarie (soggetti contrattuali) formate con metodo proporzionale si possono stipulare contratti collettivi efficaci per tutti gli appartenenti alla categoria

Legge 741 del 1959 : il legislatore ha attribuito la delega al governo di emanare dei decreti legislativi i quali riproducessero al loro interno il contenuto (-> nel momento in cui diventa legge acquisisce efficacia generalizzata) dei contratti collettivi stipulati fino a quel momento (minimi di trattamento economico e normativo)

È stata resa necessaria una proroga con la legge 1027 del 1960

Ma una legge nata sotto il segno della transitorietà correva il rischio di diventare un meccanismo permanente ed essere contrario ai precetti dell'Art 39, quindi nel 1962 interviene la Corte costituzionale con la sentenza 106 con la quale ha dichiarato incostituzionale l'Art 1 della legge proroga del 1960

Contratto collettivo di diritto comune:

non ha efficacia generalizzata poiché risponde alle regole di diritto comune -> in base alla regola di rappresentanza (atti validi per chi ha attribuito il mandato)

questione di lavoratori/datori di lavoro non iscritti

- ➔ C'è stata un'estensione spontanea dei contratti collettivi anche ai non iscritti al sindacato, stessa estensione anche nell'ipotesi di datori di lavoro non iscritti al sindacato

Art 1332cc nella stipulazione del contratto- recezione del contratto collettivo (recezione materiale- si fa riferimento ad un singolo contratto; recezione formale- si fa riferimento alla contrattazione collettiva)

Due limitazioni : non si può parlare di estensione diretta dell'efficacia (**Art 36 della Costituzione- Art 2099 cc** – in caso di mancanza di retribuzione interviene il giudice fissandola secondo i criteri di equità e tenendo conto quanto prevedono i contratti collettivi di quel settore

L'Art 36 dello statuto dei lavoratori prevede che le p.a. possano interrompere i benefici fiscali a quei datori di lavoro che non applicano il contratto collettivo (- > forma indiretta di incentivo all'applicazione del contratto collettivo)

Su cosa si fonda l'inderogabilità del contratto collettivo ?

- ➔ La prima teoria si fonda sull'Art 2077 cc (se le clausole del contratto individuali sono difformi dalle clausole del contratto collettivo, queste automaticamente si sostituiscono alle clausole difformi del contratto individuale -> dà efficacia reale) MA ciò non può essere applicato in quanto questa norma è stata scritta per il contratto collettivo corporativo ( contratto di etero-determinazione)

ORA contratto di autodeterminazione

Altre teorie.....

- ➔ Art 1723 e 1726 cc : teoria del mandato collettivo (il lavoratore dà mandato al sindacato per rappresentarlo nella stipulazione del contratto e tale mandato è irrevocabile pertanto non potrà distaccarsi in sede individuale da quanto deciso collettivamente)
- ➔ Dismissione dei poteri ( si prevede la prevalenza dell'autonomia collettiva su quella individuale)
- ➔ **Art 39 della Costituzione** (l'inderogabilità si fonda sulla prevalenza del rango costituzionale rispetto all'iniziativa privata)

Dato che nessuna di queste ha avuto successo ...alla fine si è ricorso ad un altro ragionamento giuridico...

- ➔ Nel 1973 viene emanata la legge 153 sul nuovo processo del lavoro che ha modificato l'Art 2113 del Codice civile- riguarda le rinunzie e le transazioni dei lavoratori, afferma che queste sono nulle quando abbiano ad oggetto dei diritti derivanti da norme imperative e **da accordi collettivi – aggiunto nel 1973**

L'equiparazione tra norme imperative e accordi collettivi li ha resi inderogabili

Oltre alle differenze di contenuto essa crea diritti ed obblighi in capo ai soggetti collettivi ovvero il sindacato dei lavoratori e dei datori di lavoro .

Ci sono due tipologie di clausole:

- 1- **Dovere di pace (pace sindacale)**
  - ➔ Dovere di influenza: l'associazione sindacale è obbligata ad esercitare un'influenza sugli associati affinché rispettino la parte normativa del contratto



- **Dovere di pace/ tregua sindacale:** consiste nell'obbligo che le parti assumerebbero con la stipulazione del contratto di astenersi per tutta la durata del contratto dal riaprire il conflitto
- 2- **Informazione sindacale: l'Art 46 della Costituzione** afferma che i lavoratori possono partecipare alla gestione dell'impresa ma ciò non ha trovato applicazione, comunque....
- a- Informazioni globali al settore in cui il contratto collettivo trova applicazione
  - b- Clausole di informazione interne che si riferiscono alla singola impresa
  - a- Obblighi e diritti per le parti ( le clausole prefigurano dei diritti che tuttavia non prefigurano obblighi a contrarre [a stipulare un contratto- non esistono nel nostro sistema ad eccezione del contratto preliminare] ma solo obblighi a trattare [ad avere una trattativa tra le parti senza obbligo di trarre un accordo])
  - b- Sanzioni : sono da escludere in quanto non sussiste obbligo a contrarre, per l'obbligo a trattare si può ricorrere all'Art 28 dello Statuto ma occorre distinguere tra situazioni individuali (esistono già delle norme- Art 7 dello Statuto dei lavoratori) e collettive ( se il datore ha comportamento di rifiuto nei confronti dei rappresentanti sindacali allora si può applicare tale articolo)

Evoluzione della struttura della contrattazione collettiva:

Dopo il regime corporativo...

Anni '50 – struttura centralizzata

1947 Accordo sulle commissioni interne

1945 e 1950 Accordo interconfederale sui licenziamenti interni

1945 e 1946 Accordo sulla scala mobile

A partire dalla metà degli anni '50 si modifica il mercato del lavoro

1962 viene introdotta, da un accordo tra la federazione dei metalmeccanici e i rappresentanti dell'impresa a partecipazione statale, la contrattazione articolata ( la contrattazione sia articolata su più livelli – 2 livelli: livello di settore e livello aziendale- si aggiungono al livello già esistente di livello nazionale di categoria- il contratto collettivo nazionale funge da contratto cornice)- i datori di lavoro erano contrari all'articolazione, in cambio di articolare la contrattazione chiedono che nel sistema di relazioni industriale sia introdotta la clausola di tregua sindacale

Alla fine degli anni '60 con l'autunno caldo si modifica anche la struttura della contrattazione collettiva

Il fulcro del sistema contrattuale si sposta all'interno della singola azienda – contrattazione decentrata

Tutto ciò fa venir meno le clausole di tregua sindacale in quanto questa contrattazione non è vincolata

Primi segni di crisi al livello economico- diversificazione nel mondo del lavoro -> ricentralizzazione dei livelli contrattuali

Nella metà degli anni '70 per la prima volta compaiono i cosiddetti diritti di informazione (1976) nei contratti dell'industria

Si inaugura la stagione neo-corporativa caratterizzata dai cosiddetti accordi triangolari:

1983- Accordo Scotti (allora Ministro del Lavoro) : divieto per la contrattazione aziendale di aprire il conflitto su materie disciplinate ad alti livelli

14 Febbraio 1984 Accordo di San Valentino: accordo per la prima volta non sottoscritto dalla CGIL, si apre quindi un disaccordo tra le parti ciò porterà ad uno stop di questo sistema di accordi trilaterali e quindi una parziale ripresa della struttura nazionale e a livello aziendale.

Disoccupazione, crisi ecc. spingono il governo a porre in essere la collaborazione sociale, si ripristina quel meccanismo di scambio tipico del sistema neo-corporativo che poi porterà nel 1995 ad una grave crisi di rappresentatività del sindacato

Accordo di Luglio del 1992 : definitiva presa d'atto della fine del sistema di indicizzazione dei salari

1993 Accordo di Luglio: ha fissato in modo molto chiaro, formale quelli che sono i differenti livelli di contrattazione e cioè un livello nazionale di categoria ed un secondo livello che può essere o aziendale o territoriale; ha individuato anche i soggetti collettivi abilitati ai diversi livelli: livello interconfederale- i soggetti contraenti sono le confederazioni- quelle dei lavoratori (CGIL , CISL, UIL) e quelle degli imprenditori (confindustria)- questo livello interconfederale ha il compito di disciplinare quello che il sistema delle relazioni industriali e produce dei protocolli di intesa sulle relazioni industriali ; livello nazionale di categoria – riguardano i lavoratori di un determinato settore produttivo; livello aziendale- valido per i lavoratori di una determinata impresa ( RSA e RSU ), i contenuti di questo livello contrattuale possono riguardare solo le condizioni dei lavoratori e di regola sono migliorative del contratto nazionale; accordo che ha fissato i tempi della contrattazione distinguendo la parte normativa da quella retributiva, si parlava di inflazione programmata

22 Gennaio 2005- si applica al settore pubblico quanto a quello privato, durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica, ritorna la contrattazione articolata, armonizzazione in ambito europeo degli indici dei prezzi al consumo ; è permessa, qualora ci sia una crisi (stato di necessità), la deroga a quanto stabilito dai contratti nazionali

Azione diretta che riguarda 2 tematiche: sciopero e serrata

### **SCIOPERO**

- Primo periodo di repressione: lo sciopero è considerato una sorta di reato
- Fine '800- Fase della tolleranza: l'astensione da lavoro non è più vista come un reato almeno che non sia effettuata con violenza MA stante la rilevanza civile dello sciopero è legittimo che il datore di lavoro possa combinare sanzioni disciplinari per chi sciopera fino ad arrivare al licenziamento
- 1926: si ritorna ad un regime di repressione dello sciopero perché con la legge Rocco dello stesso anno, che istituisce il regime corporativo, si ritorna a considerare lo sciopero come un reato

- 1944: cade il regime corporativo e per 4 anni si ritorna ad un regime di tolleranza (-> rilevanza civile dello sciopero)
- Il legislatore costituente vuole introdurre lo Stato sociale:
  - ➔ **Art 39:** Legittima le associazioni sindacali e le tutela dotandole di un ampio pacchetto di libertà positive/negative
  - ➔ **Art 40:** sancisce lo sciopero da libertà ad un diritto, il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano

Cosa succede giuridicamente quando il lavoratore si astiene dal lavoro per sciopero?

Questa interruzione dal lavoro non è un inadempimento contrattuale ma si realizza quella condizione giuridica che si chiama quiescenza dello SCIOPERO(?), come se il rapporto si addormentasse pur continuando a vivere (altre cause di sospensione del rapporto di lavoro Art 2110 cc) -> non percezione della retribuzione

Da un punto di vista giuridico lo sciopero che natura ha?

Prima tesi: il diritto di sciopero è un diritto potestativo – diritto che crea delle conseguenze sul piano giuridico al soggetto passivo del rapporto senza che questo possa o debba fare niente)

Seconda tesi: ritiene il diritto di sciopero come un diritto di eguaglianza, lo sciopero si può considerare come un diritto strumentale a quanto previsto dall'Art 3 della Costituzione

Terza tesi: ritiene il diritto di sciopero come un diritto di libertà di fatto (dopo la caduta del regime corporativo sarebbe venuto meno l'apparato recriminativo dello sciopero quindi si configurerebbe un'area di libertà per la mancanza di norme recriminative)

Quarta tesi: configura lo sciopero come un diritto assoluto della persona, in realtà lo sciopero è un diritto di certi soggetti non di tutti

Titolarietà individuale ma ad esercizio collettivo - legittimità della clausole sindacali – il contratto collettivo crea obblighi sui soggetti collettivi

**Limiti dello sciopero (Art 40) :** dal '48 agli anni '90 non sono queste regole, è intervenuta la giurisprudenza

Sono stati creati due tipi di limiti: limiti esterni e limiti interni del diritto di sciopero

**Limiti esterni :** è stata la Corte costituzionale a fare opera di creatrice del diritto, quando si crea una situazione in cui sono in conflitto interessi egualmente di rango costituzionale per cui si crea uno scontro, un contrasto tra l'interesse garantito con il diritto di sciopero ed un altro interesse egualmente importante perché tutelato dalla Costituzione. Questi possono essere limiti soggettivi ( in quanto sono limiti relativi ai soggetti titolari del diritto di sciopero; ci sono lavoratori che per il tipo di attività che pongono in essere, per le caratteristiche intrinseche non possono essere titolari del diritto di sciopero o per lo meno se ne discute [militari, marittimi...]- Legge 29 del 1993 sui pubblici dipendenti) e limiti oggettivi ( si mette in rilievo la finalità perseguita con lo sciopero)

\*sciopero politico- inammissibilità

La Corte costituzionale ha distinto 2 ipotesi:

- Ipotesi di sciopero politico puro: ha ritenuto che non fosse applicabile quanto previsto dall'Art 503 del Codice penale ma non può essere considerato un vero e proprio diritto -> lo sciopero politico è una libertà
- Sciopero di imposizione economico-politica: unisce due dimensioni ovvero quella politica e quella economica, anche se non si indirizza al singolo datore di lavoro può comunque considerarsi un diritto -> **Art 40 della Costituzione**

Sciopero di solidarietà: gli scioperanti non indirizzano delle richieste verso i propri datori di lavoro, la Corte costituzionale ha detto che questo sciopero è legittimo allorquando ci sia una corrispondenza di interessi tra i due gruppi di lavoratori scioperanti

**Limiti interni:** non li ha fissati la Corte costituzionale MA la Corte di cassazione

Qui si prendono in considerazione le modalità di esercizio dello sciopero .

La definizione tradizionale di sciopero è entrata in crisi alla fine degli anni '60.

Quand'è che io mi astengo dal lavoro legittimamente e quindi non sono punibile né penalmente né civilmente?

**Teoria del danno ingiusto o teoria di corrispettività dei sacrifici:** lo sciopero anche se ha modalità di esercizio particolari per essere considerato legittimo deve comportare dei danni eguali tra le 2 parti del rapporto di lavoro

\*Forme di sciopero anomalo, articolato: un'articolazione temporale è lo sciopero a singhiozzo , lo sciopero a scacchiera ( sciopera un reparto poi un altro reparto)

Diffusione di queste forme di sciopero: conveniente per i lavoratori e sconveniente per i datori di lavoro ( i lavoratori non perdono la retribuzione di un'intera giornata)

La Cassazione è intervenuta ed è andata oltre alla teoria della corrispettività dei sacrifici: ha distinto l'ipotesi di *danno alla produzione e danno alla produttività dell'azienda* – lo sciopero che comporta un danno solo alla produzione è un danno/sciopero legittimo; lo sciopero che provoca un danno anche alla produttività allora quello sciopero è illegittimo

Fino a quando è durata questa latitanza del legislatore? Fino al 1990, nel 1990 c'è la prima legge di regolamentazione dello sciopero, legge 146 completata nel 2000; questa legge non ha disciplinato in toto il diritto di sciopero ma quello dei servizi pubblici essenziali, a causa della terzizzazione del conflitto( viene penalizzato il terzo)- ha previsto che in questi settori per poter scioperare legittimamente in primo luogo dovessero essere erogate le prestazioni minime essenziali, in secondo luogo ci deve essere un preavviso minimo non inferiore ai 10 giorni, in terzo luogo la legge richiede che ci sia un tentativo di conciliazione obbligatorio tra le parti ed inoltre dalla legge 83/2000 è vietato *l'effetto annuncio* ( le parti non hanno l'intenzione di scioperare ma annunciano che sciopereranno per creare un clima di tensione, a meno che i tentativi di conciliazione non siano andati a buon fine); ulteriori modalità sono nei contratti collettivi

La legge 146 ha istituito la commissione di garanzia che ha il compito di verificare la congruità delle previsioni contrattuali dei servizi minimi essenziali, se questi non sono giudicati idonei le rimanda le carte su cui devono pronunciarsi entro 15 giorni, se non c'è risposta provvede di diritto la commissione di garanzia.

In questo ambito è previsto l'istituto delle precettazione, può essere attivato tramite la segnalazione della commissione di garanzia ( in caso di pericolo grave per le utenze) oppure può essere disposta dal Presidente dei Consiglio ( sciopero di rilevanza nazionale) o dal prefetto ( con valenza territoriale).

Allorquando le regole sancite dalla Commissione non vengono rispettate, questa può erogare delle sanzioni per i lavoratori (sanzioni disciplinari) e per le associazioni sindacali ( es. sospensione del contributo sindacale)

ISTITUTO DELLA SERRATA – sospensione dell'attività produttiva

Non c'è un equivalente dell'Art 40, ciò a favore del contraente debole

La serrata ( potrebbe rientrare nell'Art 39 o essere protetta dal principio di libertà di iniziativa economica) non è un reato né un diritto -> quindi è una libertà (dà luogo ad un illecito dal punto di vista civile)

2 configurazioni giuridiche della serrata :

- Inadempimento contrattuale ( ciò attribuirebbe a carico del datore di lavoro un risarcimento del danno, si quantifica con la retribuzione che il lavoratore ha perso non recandosi a lavoro)
- Mora credendi ( il datore di lavoro non metterebbe in condizione il lavoratore di adempiere alla propria prestazione lavorativa)

Ipotesi di serrata di ritorsione: avviene allorquando i lavoratori hanno posto in essere degli scioperi illegittimi allora per ritorsione il datore di lavoro potrebbe porre in essere una serrata; in questo caso una possibilità è che si faccia ricorso all'Art 28 in quanto questo può essere visto come un comportamento anti-sindacale

Dopo aver concluso le fonti del diritto sindacale iniziamo ad analizzare il momento precedente all'instaurazione del rapporto di lavoro: **il collocamento al lavoro.**

Parlare di collocamento significa parlare di mercato del lavoro e di regolamentazione tra l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro. In passato e per molti anni il collocamento è stato oggetto di una disciplina che poi, nel corso degli anni, è stata rielaborata sino ad arrivare ad una quasi completa liberalizzazione del collocamento stesso.

Le tematiche principali di cui dobbiamo occuparci quando parliamo di collocamento sono:

- a. **Collocamento ordinario**- l'ingresso in generale nel mercato del lavoro e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro
- b. **Collocamento obbligatorio**- riguarda particolari categorie di lavoratori

Collocamento ordinario e la sua evoluzione:

la prima legge risale al 1949 ed è la legge n°264, che è rimasta in vigore fino agli anni '80, dopo di che sono state attuate delle modifiche all'interno del collocamento.

Il principio a cui tale legge si ispirava era quello dell'equa ripartizione delle opportunità di lavoro, in quanto questo era ciò che si prefiggeva lo *Stato* avendo in mano il collocamento.

Tale obiettivo è stato realizzato dallo Stato per decenni attraverso:

- l'obbligo dei lavoratori di iscriversi presso le strutture pubbliche di collocamento
- l'obbligo per i datori di rivolgere le proprie richieste di manodopera alle stesse strutture cui si erano iscritti i lavoratori

Un secondo principio dettato dalla **legge 264/1949** è stato quello della limitazione della libertà contrattuale delle parti nella scelta del contraente. Tale limitazione veniva attuata attraverso la chiamata numerica (si basava su una lista presso l'ufficio di collocamento in cui i lavoratori in cerca di occupazione venivano iscritti in base a determinati requisiti [es. anzianità, figli a carico...]) e collocati in un certo numero della graduatoria )

Il datore di lavoro, obbligato a rivolgersi agli uffici di collocamento quando sentiva la necessità di assumere lavoratori, doveva specificare soltanto la professionalità di cui aveva bisogno per la sua azienda; spettava poi all'ufficio di collocamento scegliere i lavoratori presi dalla graduatoria (solitamente veniva scelto colui che

era posto più in alto) e inviarli al datore che aveva presentato la richiesta. Il datore faceva conoscenza con il lavoratore una volta che egli si presentava, senza effettuare un colloquio pre-selettivo.

Accanto alla chiamata numerica (regola prevalente) vi era la chiamata nominativa: era riservata esclusivamente alle richieste di personale altamente specializzato che doveva rivestire mansioni di particolare fiducia all'interno dell'organizzazione aziendale.

C'erano delle ipotesi in cui il datore di lavoro poteva assumere direttamente un lavoratore ma quest'assunzione era un'eccezione e veniva riservata, come la chiamata nominativa, ad ipotesi particolari (es. assunzione di un coniuge o parente, personale con funzioni direttive).

L'ufficio di collocamento era affidato rigorosamente allo Stato, ovvero era una funzione pubblica con strutture pubbliche.

Tutto ciò è durato per anni creando anche dei notevoli disagi..

Inizialmente negli anni '40 (fine Seconda Guerra Mondiale) era comprensibile e attuabile perché occorrevano lavoratori poco specializzati per ricostruire il Paese. Viceversa, quando il mercato del lavoro ha iniziato a trasformarsi, tale regolamentazione è divenuta obsoleta poiché tendeva ad ingessare il mercato.

Si è avuta una seconda regolamentazione nel 1970 ad opera dello statuto dei lavoratori, che avendo natura garantista in realtà ha ulteriormente aggravato la situazione tracciando un solco in cui si sono successivamente collocati i due seguenti provvedimenti legislativi che risalgono al **1977**:

1. **Legge n°285**: sul lavoro dei giovani
2. **Legge n° 675**: sul tema dell'eccedenza di manodopera

Hanno mantenuto la chiamata numerica e l'intervento pubblico attraverso l'ufficio di collocamento. Lo Stato riteneva che avendo il controllo della struttura degli uffici di collocamento, poteva garantire il principio ispiratore dell'equa ripartizione delle possibilità occupazionali.

Il legislatore negli anni '80 prende coscienza della necessità di una progressiva deregolamentazione del mercato del lavoro. Le rigidità, infatti non garantivano più l'equa ripartizione delle possibilità lavorative.

Quando inizia il primo cambiamento?

Esso avviene con **la legge 863 del 1984**- ampliamento del ricorso alla chiamata nominativa

Una seconda tappa è costituita dalla **legge n°56 del 1987** – introduzione delle politiche attive sul mercato del lavoro grazie alle quali il legislatore interviene attivamente sui problemi esistenti nell'incontro della domanda e dell'offerta per cercare di eliminare le distorsioni all'interno del mercato.

Questo processo viene portato a compimento ulteriormente da una **legge del 1991**, **la legge n°223** ha avuto il merito di far adeguare l'Italia alle politiche degli altri Paesi dell'Unione Europea.

Il cambiamento rispetto alla legge n°264 del 1949 è notevole?

- a. la chiamata nominativa ha sostituito la chiamata numerica diventando la regola generale da effettuarsi per qualsiasi lavoratore, la chiamata numerica è divenuta un'eccezione per pochissimi casi (lavoratori non qualificati)
- b. si è modificato l'obbligo di passare attraverso gli uffici di collocamento per l'assunzione del lavoratore. Pertanto attraverso questi aggiustamenti si è sviluppato un nuovo assetto anche dal punto di vista strutturale in quanto è stato abolito il monopolio pubblico del collocamento ed è stata introdotta una gestione mista fra pubblico e privato
- c. trasferimento del collocamento pubblico dello Stato alle regioni e alle province per le competenze residuali
- d. tutela delle forze deboli all'interno del mercato del lavoro. La struttura pubblica doveva intervenire per garantire quel principio di parità di trattamento e non realizzare discriminazioni nei confronti di queste forza di lavoratori più deboli

Il completamento di questo processo di modernizzazione ha trovato l'apice con **la legge n° 276 del 2003** conosciuta come **la legge Biagi**, questa legge ha disciplinato vari aspetti del rapporto di lavoro e del collocamento:

1. Ha portato a compimento il processo innescato nel 1997 che ha consentito l'ingresso sul mercato del lavoro dei privati. L'apertura ai privati per le funzioni di collocamento dei lavoratori è la modifica più eclatante perché in passato era vietato ad un soggetto privato di frapporsi tra l'offerta e la domanda di lavoro. Tale situazione è chiamata interposizione di manodopera ed era prevista e disciplinata dall'**art 2127** del codice civile e dalle **legge n°1369 del 1960** (poneva un divieto tassativo di interposizione di manodopera) – la legge Biagi ha abrogato tale legge senza però liberalizzare del tutto l'interposizione di manodopera.

2. Ha distinto tra l'interposizione di manodopera fittizia, che è stata vietata, e ha consentito legalmente, in presenza di alcuni requisiti, ad alcuni soggetti autorizzati dallo Stato di interporre tra datore e lavoratore

Differenza tra appalto e somministrazione di lavoro:

- l'appalto ha come oggetto della prestazione "un fare"
- la somministrazione di lavoro ha come oggetto della prestazione "un dare" (nasce inizialmente con **la legge n°196 del 1957** e veniva chiamata lavoro interinale)

Tale legge disciplinava il contratto di fornitura di manodopera temporanea. Tale figura è stata poi abrogata dalla legge Biagi ed è stata sostituita con la somministrazione di lavoro.

La somministrazione di lavoro consiste in un rapporto triangolare che coinvolge:

- a. un'impresa che assume lavoratori -> Agenzia di somministrazione
- b. lavoratori
- c. un'impresa presso la quale il lavoratore svolge effettivamente la sua attività definita impresa utilizzatrice -> la legge non indica il campo a cui essa appartiene



L'agenzia di somministrazione deve avere determinati requisiti, occupare personale specializzato in questa funzione ed essere dotate di un'autorizzazione. Può assumere il lavoratore a tempo determinato (caso più diffuso) o a tempo indeterminato (chiamato staff leasing).

La legge Biagi prevedeva delle ragioni che legittimavano la richiesta di usare un prestatore di lavoro dato dall'agenzia di somministrazione, tali ragioni sono genericamente indicate nella legge, sono di carattere tecnico-produttivo, organizzativo o sostitutivo infine devono essere oggettive, ovvero oggettivamente verificabili.

**Riforma Fornero: Legge n°92 del 2012-** ha liberalizzato la giustificazione di carattere tecnico-produttivo, organizzativo e sostitutivo verificabile ovvero non c'è più il vincolo di addurre ragioni verificabili alle richieste.

Ipotesi di divieto della somministrazione:

1. Sciopero dei lavoratori
2. Per le aziende in cui nei 6 mesi precedenti sono stati effettuati dei licenziamenti collettivi su quelle mansioni per le quali si richiede la somministrazione dei lavoratori
3. Imprese che abbiano in atto sospensioni dei rapporti o riduzioni dell'orario. Ad esempio nei casi in cui sono stati stipulati dei contratti di solidarietà, sono dei contratti che avvengono quando i lavoratori riducono l'orario di lavoro con decurtazione del proprio stipendio. Ciò avviene per due casi: a. Fase difensiva- per mantenere il posto di lavoro; b. Fase estensiva- per fare assumere nuovi lavoratori
4. Imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi: sul datore di lavoro incombe un obbligo forte: l'obbligo di sicurezza con cui egli deve tutelare la salute fisica e morale dei lavoratori all'interno dell'azienda, previsto dall'**art. 2087cc** e dall'**art. 32 della Costituzione** (vi è stata poi un'ulteriore espansione grazie alle direttive della Comunità Europea)

**Contratto di somministrazione:**

non è un vero e proprio contratto di lavoro ma è un contratto commerciale.

Essendo un contratto richiede precisi elementi:

1. Forma scritta ad substantiam – se non viene rispettata, il lavoratore risulta assunto a tutti gli effetti dall'impresa utilizzatrice

2. Numero di lavoratori da somministrare

3. Ragioni di carattere tecnico-produttivo, organizzativo o sostitutivo

4. Indicare i rischi a cui il lavoratore è esposto e contiene le misure prese dal datore per azzerare tali rischi

5. Durata del contratto

6. indicare le mansioni e l'inquadramento

7. Indicare l'orario e il luogo

8. Indicare il trattamento economico corrispettivo

Tutte queste informazioni devono essere comunicate al lavoratore alla stipulazione del contratto.

Collocamento obbligatorio delle fasce deboli:

- 1- **Art 38 della Costituzione** che afferma che gli inabili hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale- tale norma ha determinato l'obbligo in capo ai datori di assumere un certo numero di soggetti portatori di handicap che altrimenti sarebbero esclusi dal mercato del lavoro
- 2- **Legge n° 48 del 1962**: si limitava a stabilire un certo numero di disabili che devono essere assunti da un'impresa di certe dimensioni; poi sostituita dalla legge **n°68 del 1999** con cui il legislatore è intervenuto per correggere le eventuali distorsioni tra domanda e offerta di lavoro rispetto alle persone disabili- ha introdotto il collocamento mirato dei disabili indirizzandoli accompagnandoli nella loro attività professionale. Devono essere inseriti in azienda tenendo conto delle loro condizioni di menomazione psicofisica.

Obbligati a tale genere di assunzione sono i datori di lavoro con più di 15 dipendenti. Inoltre in base al numero di dipendenti la legge stabilisce la percentuale di disabili da assumere:

- da 15 a 35 dipendenti- obbligo di assumere 1 lavoratore
- da 36 a 50 dipendenti – obbligo di assumere 2 lavoratori
- da 50 in su – il 7% dei lavoratori

Le categorie interessate sono le persone affette da menomazioni fisiche o psicofisiche o sensoriali che implicano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% - c'è una commissione dell'INPS incaricata di riconoscere l'invalidità civile.

Altre categorie interessate sono gli invalidi dal lavoro, i sordomuti, i non vedenti, gli invalidi di guerra e gli invalidi civili.

Per concludere la **legge n°68 del 1999** disciplinando l'assunzione mirata ha previsto una procedura standard e cioè che ci fosse un'autorità competente per accertare le condizioni di disabilità.

Quest'autorità è la commissione medica della ASL (oggi ASUR) che predispone una diagnosi conclusiva da inviare ai datori di lavoro con il fine di consentire il collocamento mirato.

CONTRATTO DI LAVORO :

**Art 2126 cc**: il rapporto di lavoro- come prestazione di fatto

**Art 1321 cc** : contratto- accordo tra due o più parti per costituire un rapporto giuridico patrimoniale

Caratteristiche:

1. è un contratto oneroso perché ha una monetizzazione, una retribuzione data al lavoratore come controprestazione. È un contratto tipico/nominato ovvero è disciplinato dal codice civile, rientra nella tipologia dei contratti di scambio o a prestazioni corrispettive tra le parti. Il rapporto gratuito è illecito e

deve essere modificato in oneroso, con il passare del tempo è stato ritenuto legittimo anche se non è un contratto di lavoro tipico. **Legge 266 del 1991** – legge sul volontariato

Vi sono dei casi in cui il lavoro può essere reso gratuitamente quando tale attività persegue temi morali e sociali, rientra nella tipologia delle obbligazioni naturali (**Art 2034 cc**).

2. sinallagmaticità perché è un contratto di scambio la cui causa ha un sinallagma di scambio

3. è un contratto commutativo i cui contenuti sono determinati dalla legge o dalla contrattazione collettiva

4. è un contratto etero determinato: il soggetto che lo determina non è il lavoratore ma il datore di lavoro che deve considerare la contrattazione collettiva

Il soggetto che lo stipula deve avere:

- a. Capacità giuridica: attitudine di possedere (essere titolare di) diritti e doveri; non si acquisisce alla nascita ma al compimento di un'età minima di 15 anni per i lavoratori mentre per i datori di lavoro si acquista alla nascita. È chiamata capacità giuridica speciale, se essa manca il contratto di lavoro è nulla.
- b. Capacità di agire: è la capacità di esercitare i diritti che derivano dalla capacità giuridica (si acquista alla maggiore età- 18 anni); per il diritto del lavoro designa la capacità di poter stipulare un contratto e di poterlo esercitare, c'è coincidenza tra capacità giuridica e d'agire infatti acquistando la capacità giuridica si acquisisce la capacità d'agire (15 anni)

Dopo la stipula il contratto per poter essere valido deve avere determinati requisiti.

Elementi essenziali:

- 1- **Accordo (Art 1321cc)** : incontro delle parti opposte fino a raggiungere un consenso; il consenso, deve essere bilaterale e rispettare il contratto collettivo con miglioramenti solo positivi verso i lavoratori
- 2- **Causa**: giuridicamente la causa indica la funzione economica sociale. Nel contratto di lavoro la causa è lo scambio tra attività lavorativa e retribuzione. In seguito a ciò il contratto di lavoro è tipico, oneroso, e non è un contratto associativo. La causa si distingue dai motivi perché essi non danno la qualificazione giuridica di un contratto. C'è solo una ipotesi in cui il motivo è determinante, ovvero quando senza di esso le parti non avrebbero stipulato il contratto
- 3- **Oggetto**: il contratto di lavoro ha un duplice oggetto- l'attività lavorativa e la retribuzione- ovvero le prestazioni delle parti. L'oggetto deve essere: lecito (liceità come non contrarietà a norme imperative, di ordine pubblico e buon costume), possibile ( possibilità sia in rerum natura sia giuridicamente; esempio Rerum natura-> andare sulla luna; giuridicamente-> vendere beni pubblici a privati), determinatezza o determinabilità (deve essere adeguatamente specificato il contenuto delle prestazioni)
- 4- **Forma**: giuridicamente la forma del contratto di lavoro è libera, salvo casi specifici in cui è richiesta la forma scritta ad substantiam-> nullità del contratto; forma scritta ad probationem -> come prova in caso di giudizio
- 5- **Condizione**: se applicata può essere sospensiva ( consente che il rapporto sia effettivo solo al verificarsi di tale condizione) o risolutiva ( quando dal suo verificarsi si ha cessazione del contratto di lavoro)

Spesso prima che si crei definitivamente il rapporto di lavoro si ha il cosiddetto “patto di prova” (**art. 2096cc**) prevede che le parti possano stipulare il patto di prova che ha una duplice funzione:

1. Verificare l’idoneità del lavoratore
2. Testare il gradimento del lavoratore per tale tipo di lavoro. In questo caso per il patto di prova è obbligatoria la forma scritta, ha un tempo determinato dai contratti collettivi, se il lavoratore viene assunto la prova viene incorporata nel rapporto di lavoro.

Durante la prova è ammessa la reciproca recedibilità delle parti:

- licenziare il lavoratore (senza le cause tipiche previste del licenziamento)
- dare le dimissioni

Elementi del patto di prova – richiedono una certa durata temporale (elemento minimo essenziale)

Il contratto di lavoro genera un rapporto giuridico tra datore e lavoratore. Il lavoratore deve avere come requisito essenziale la subordinazione, ovvero deve obbligarsi a collaborare nell’impresa prestando lavoro alle dipendenze dell’imprenditore (**Art. 2094**)

La subordinazione può essere di tipo:

- tecnico-funzionale: fa riferimento alla etero determinazione del contenuto dell’attività lavorativa
- socio-economico: in riferimento alla debolezza socio-economica in capo al lavoratore

La situazione con il tempo si è evoluta e si è concentrata in seguito a cambiamenti anche tecnologici. La subordinazione tecnico-funzionale è diminuita e tale criterio è stato posto in discussione.

Un nuovo requisito è l’estraneità del lavoratore rispetto all’organizzazione dell’attività produttiva, l’istituto della certificazione in tribunale serve a tutelare le posizioni in seguito ad eventuali contrasti. Il lavoro subordinato (**2094**) e il lavoro autonomo (**2222cc**)- si distinguono 2 figure: locatio operis (2222) /locatio operarum

Locatio operis: impegno a svolgere ed ottenere un determinato risultato

Locatio operarum: impegno a svolgere un’attività con diverse opere che si susseguono nel tempo

Il lavoro autonomo è un’obbligazione di risultato, il lavoro subordinato è un’obbligazione di mezzi perché l’oggetto del contratto non è il risultato ma l’attività svolta.

Nella pratica non sono facilmente distinguibili e la giurisprudenza ha elencato dei criteri per fare ciò:

1. Orario di lavoro predeterminato
2. Assenza del rischio
3. Continuità della prestazione
4. Organizzazione e inserimento dei lavoratori

Nessun elemento è probante in senso assoluto, vanno osservati nel complesso.

Nel **1973** con la **legge 533** sul nuovo processo del lavoro si è modificato **l'art 409** del codice di procedura civile estendendo l'applicazione delle norme sul processo del lavoro anche ai rapporti di prestazione d'opera continuativa a carattere prevalentemente personale, viene definita parasubordinazione (co-co-co).

La legge Biagi (**276 del 2003**) ha trasformato la co-co-co in co-co-pro (progetto), è intervenuta poi la Fornero nel 2013 e il lavoro a progetto nasce dal contratto a progetto.

Il committente per iscritto (ad probationem) deve formulare un progetto in cui deve essere indicata la durata, l'attività da svolgere, la forma di coordinamento, il corrispettivo e le misure di sicurezza adottate.

La riforma Fornero ha introdotto che il corrispettivo sia proporzionale alla quantità e qualità del lavoro e non è prevista l'esclusività della prestazione del lavoratore a progetto .

Lavoro accessorio: introdotto dalla legge Biagi per tentare di risolvere i casi di lavoro nero.

Viene disciplinato con una procedura da parte di chi vuole assumere lavoratori accessori che si acquistano con buoni di lavoro/voucher.

Esistono società legittimate a distribuire tali buoni.

In seguito alla riforma Fornero è stato introdotto solo un limite economico perché si è previsto che l'importo complessivo annuale percepibile dal lavoratore fosse di 5000 per una pluralità di committenti oppure 2000 per uno stesso committente. Raggiunta tale cifra il lavoratore non può essere più usato mentre il datore di lavoro non ha limiti.

#### OBBLIGHI DERIVANTI DAL CONTRATTO DI LAVORO IN CAPO AL LAVORATORE

Due norme del codice civile:

**Art 2104-** nell'adempimento della prestazione lavorativa il lavoratore deve usare la diligenza (di contenuto positivo). Nel prestare la propria attività lavorativa, il lavoratore deve prestare cautele, cure, attenzioni che fanno sì che la prestazione lavorativa sia più utile per il datore di lavoro, obbligo composito di obbedienza e collaborazione (no concetto di tipo associativo) del lavoratore

**Art 2105-** a carico del lavoratore obbligo di fedeltà: obbligo composto da 2 obblighi di natura negativa, si sostanziano in comportamenti di tipo omissivo (il lavoratore deve astenersi dal fare qualcosa- il lavoratore deve astenersi dal tenere comportamenti che in qualche modo possano ledere gli interessi del datore di lavoro, il lavoratore durante lo svolgimento del rapporto di lavoro non può compiere atti che vadano a far concorrenza al datore di lavoro.

**Art 2094-** prestatore di lavoro che si obbliga dietro retribuzione, il lavoratore non risponde solo al datore di lavoro ma anche a coloro che fanno le veci del datore di lavoro

**Art 1275** Estinzione delle garanzie e **1375** Esecuzione di buona fede

Il rapporto di lavoro è un rapporto di tipo fiduciario – si è spersonalizzato questo rapporto

Divieto di indagine sulle opinioni del lavoratore

Questi obblighi nascono dal contratto di lavoro e quindi muoiono con al sua fine.

MA fattispecie in cui si prolunga..

**Art 2125** Patto di non concorrenza- condizioni che vadano in qualche modo a tutelare questa coercizione del lavoratore

Che differenza c'è tra obbligo e patto di non concorrenza ?

Obbligo – nel momento in cui il rapporto di lavoro è in corso, discende dal contratto

Patto di non concorrenza – ci vuole il consenso di entrambi le parti, riguarda il momento successivo all'estinzione del rapporto di lavoro, la durata massima del periodo in cui il lavoratore non deve far concorrenza al datore di lavoro è di 3 o 5 anni, precisazione dell'oggetto del patto di non concorrenza, deve essere specificato il luogo, viene fissato un corrispettivo (il lavoratore deve essere ricompensato per questa coercizione della sua libertà), questo patto deve essere stipulato in forma scritta, forma scritta richiesta ad sub stantia, se non è fatto per iscritto è come se non esistesse.

A fronte di questi obblighi nell'Art 2106 è previsto il potere (potere disciplinare che è soggetto ad una serie ben precisa di vincoli/limiti indirizzati a tutelare la libertà/dignità del lavoratore) del datore di lavoro di irrogare sanzioni disciplinari ai lavoratori che non rispettino quei obblighi.

**Art 2106** integrato dall'**Art 7 dello SdL**

Limiti a carico del datore di lavoro :

- materialmente deve essere accaduto qualcosa, sussistenza del fatto, ci deve essere stata una violazione di quei obblighi contrattuali di diligenza/fedeltà
- presupposto dell'adeguatezza della sanzione, deve esserci una proporzione tra infrazione e sanzione combinata

L'**Art 7** ha previsto tutta una serie di sanzioni, le quali come principio generale si ispirano al concetto che le stesse non possono comportare un mutamento definitivo del rapporto di lavoro

Sanzioni:

- multa: non può essere combinata per un periodo superiore alle 4h di retribuzione
- sospensione dal lavoro: non può corrispondere ad un periodo superiore ai 10 giorni

Le recidive devono avere un limite nella loro rilevanza, il passato può avere un peso solo entro 2 anni superati i 2 anni la recidiva non ha più rilevanza ai fini della combinatoria di sanzioni.

Art 7 – disciplina le modalità di esercizio, condizioni che devono sussistere se si vuole procedere nella combinazione di sanzioni

I° : predisposizione di un codice disciplinare per un principio di certezza del diritto che si coniuga con il principio di adeguatezza delle sanzioni

II°: pubblicità del codice disciplinare

Dopo aver stilato il codice disciplinare il datore di lavoro lo deve affiggere in un luogo accessibile a tutti i lavoratori- principio di certezza per evitare abusi del diritto

Pubblicità-> effetto costitutivo

Ulteriori obblighi per il procedimento delle combinazioni delle sanzioni:

contestazione- i fatti contestati al lavoratore devono essere in forma scritta, correlativamente il lavoratore ha un diritto di difesa; principio del contraddittorio: o attraverso azioni giudiziarie in tribunale o attraverso una procedura arbitrale presso gli uffici provinciali del lavoro oppure arbitrato secondo le procedure previste dal contratto collettivo a cui datore di lavoro e lavoratore fanno riferimento.

Ulteriore diritto previsto dall'**Art 2103** Mansioni del lavoratore integrato dall'**Art 13** dello **SdL**, nel momento in cui il lavoratore viene assunto non deve essere adibito ad una prestazione generica in quanto l'art 2103 cc prevede che il lavoratore debba essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. **Art 98** delle disposizioni di attuazione del codice civile in cui si prevede che al momento dell'assunzione il datore di lavoro debba far conoscere ai lavoratori la qualifica e la categoria dell'inquadramento corrispondente alla mansioni per cui è stato assunto.

Categorie di origine legale **2095** ( 4 categorie professionali: dirigenti, quadri, impiegati, operai) istituite per contratto collettivo

Dirigenti- sorta di alter ego dell'imprenditore, lavoratore con grado molto elevato di autonomia e di potere decisionale con funzioni di coordinamento rispetto ad altri soggetti per la realizzazione di obiettivi che l'impresa intende raggiungere. 2 requisiti (secondo la giurisprudenza ) : intensità dei poteri (competenza autonomia e discrezionalità) ed estensione dei poteri (preposto al coordinamento dell'intera impresa o ramo)

Quadri – introdotti dalla legge 190 del 1985, costituita da coloro che pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono però in forma continuativa delle funzioni di grande rilevanza per la realizzazione dei fini dell'impresa

Impiegati- svolgono attività professionali, eccetto ogni tipo di attività di carattere manuale, svolgono attività di collaborazione all'impresa, l'impiegato partecipa alla realizzazione delle finalità dell'impresa

Operai- attività di collaborazione nell'impresa, svolgono solo un'attività di tipo strumentale

**Art 2103**

Può il datore di lavoro modificare quanto ha stabilito nel momento in cui ha assunto il lavoratore?

C'è stata un'evoluzione giuridica, questo eventuale diritto del datore di lavoro – ius varianti -> non trova riscontro in nessun altro contratto – specificità del diritto del lavoro

**Art 2103** – originariamente prevedeva che il lavoratore fosse adibito alla mansione per il quale era stato assunto e il datore non poteva adibirlo unilateralmente a mansioni inferiori però aggiungeva che qualora ci fosse stato l'accordo tra i soggetti e quindi fossero introdotte modifiche di tipo consensuale (punto debole) ci poteva essere una modifica in senso peggiorativo delle mansioni.

La prima legge sui licenziamenti risale al 1966, in mancanza di ciò era un po' gravoso per il lavoratore dire no al datore di lavoro (in realtà quindi si trattava di un consenso fasullo).

### **1970 SdL**

**Art 13-** prevede che la posizione la posizione delle mansioni del lavoratore non possano essere mutate, ogni atto/patto contrario è nullo

Ai sensi di questo articolo il datore di lavoro può spostare il lavoratore solo a mansioni equivalenti (non riguarda la retribuzione, si vuole tutelare l'elemento della professionalità – lo spostamento del lavoratore a mansioni diverse non deve ledere il bagaglio professionale accumulato fino a quel momento, professionalità inteso in senso dinamico) o a mansioni superiori (il lavoratore non è obbligato, comunque una volta adibito – questa nuova situazione diviene definitiva superati i 3 mesi o quanto previsto dai contratti collettivi per quanto riguarda il settore privato mentre per quanto riguarda il settore pubblico ciò non può accadere in quanto l'avanzamento di carriera avviene tramite concorso)

Le uniche eccezioni a quanto previsto dall'Art 13 sono: lavoro delle donne in gravidanza, se è un lavoro pesante e non c'è modo di spostarla a mansioni equivalenti può essere spostata a mansioni inferiori ed anche quando lo spostamento a mansioni inferiori può evitare il licenziamento.

### **OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO:**

- retribuzione
- obbligo di sicurezza

Retribuzione:

obbligo fondamentale, prestazione fondamentale a cui il datore di lavoro è tenuto.

2 norme : **Art 2094** cc

**Art 2099** cc la retribuzione può essere a tempo o a cottimo

La retribuzione è il corrispettivo fondamentale della prestazione lavorativa



Ai sensi dell'Art 36 della Costituzione, la retribuzione non si colloca in un rapporto di semplice scambio con la prestazione lavorativa; si segnala il passaggio dallo Stato liberale allo Stato sociale.

Il soggetto che corrisponde la retribuzione deve fondare il suo giudizio non solo sul grado di utilità che deriva dalla prestazione, se questi criteri non vengono rispettati è competenza del giudice intervenire secondo i parametri esposti nell'art 36

Diritti personali

Il rapporto di lavoro ha origine in un contratto di lavoro a prestazioni corrispettive in qualche misura perde un po' quella sua natura di scambio. Ci sono degli obblighi retributivi che non sono strettamente collegati all'attività lavorativa.

Retribuzione differita (tredicesima, TFR, gravidanza)

Retribuzione proporzionata e sufficiente

Contratti collettivi (di diritto comune- non hanno efficacia generalizzata) con riferimenti all'elemento retributivo

\*Italia – diritto del lavoro presenta due fonti: la contrattazione collettiva e come fonte atipica la giurisprudenza

Non minimi salariali

È intervenuta la giurisprudenza a colmare queste lacune tramite un'opera creativa di diritto.

Sinergia tra l'Art 36 della Costituzione e l'Art 2099 cc - ipotesi che qualora la retribuzione manchi dal contratto di lavoro o non risponda all'Art 36 interviene il giudice stabilendo la retribuzione, nella prassi tenendo conto dei contratti collettivi del settore.

Il giudice non è obbligato a parametrarsi ai contratti collettivi, teoricamente lo stesso contratto collettivo potrebbe non essere adeguato all'Art 36.

A quale retribuzione si fa riferimento nell'Art 36?

Retribuzione ordinaria- la paga base, le integrazioni necessarie; non vanno ricomprese: i compensi a carattere risarcitorio, indennità festive, retribuzione per ferie

Retribuzione a tempo: l'entità del compenso è commisurata alla durata della prestazione

Retribuzione a cottimo: commisurata o alla quantità prodotta (cottimo a misura- forma più antica – retribuzione commisurata al risultato del lavoro) oppure commisurata alla quantità di tempo impiegata per produrre una certa unità di prodotto (cottimo a tempo- commisurata al rendimento, all'intensità di lavoro nell'unità di tempo, tipico del sistema di parcellizzazione delle funzioni)

\*cottimo pieno- la retribuzione è parametrata esclusivamente sul risultato o sul rendimento

cottimo misto- composta da una parte costituita da un minimo fisso e da una parte variabile che cambia in relazione alla quantità di lavoro svolto e al risultato ottenuto

cottimo individuale- legato al rendimento del singolo lavoratore

cottimo collettivo – il risultato si riferisce ad un gruppo di lavoratori per cui la retribuzione dovrà poi essere ripartita tra i componenti del gruppo di lavoro

Cottimo regolato da 2 norme: **Art 2100** Obbligatorietà del cottimo e **Art 2101** Tariffe di cottimo

Art 2100- ipotesi del cottimo obbligatorio, il datore di lavoro è obbligato a retribuire a cottimo es. quando il lavoratore in base alla particolare organizzazione del lavoro è obbligato a tenere un certo ritmo lavorativo (catena di montaggio) o valutazione fatta in base alla misurazione del risultato o dei tempi per raggiungere un certo risultato.

Ratio legis: riuscire a garantire al lavoratore una maggiorazione retributiva quando è vincolata da un certo ritmo di lavoro

Ipotesi in cui il cottimo è vietato- caso dell'apprendistato

Art 2101:

I° comma - le tariffe di cottimo diventano definitive solo dopo che è stato espletato un periodo di esperimento perché ciò serve per verificare se la tariffa fissata sia adeguatamente parametrata sull'energia lavorativa di un lavoratore medio per evitare che ci sia un eccessivo logorio delle energie lavorative, solo dopo l'esperimento la tariffa può diventare definitiva

II° comma – possibilità e tempi di modifica delle tariffe di cottimo, il datore di lavoro se aumenta il ritmo di lavoro deve anche essere maggiore la tariffa di cottimo

III° comma- prevede obblighi di informazione a favore del lavoratore affinché il lavoratore possa controllare la congruità dei criteri di calcolo del datore di lavoro

Nel lavoro a tempo- il tempo è la causa della retribuzione, il risultato è il motivo

Distinzione tra causa e motivo

Nel lavoro a cottimo- il tempo è il motivo, il risultato è la causa

Forma di retribuzione a provvigione ("cottimo del lavoro intellettuale")- la retribuzione è commisurata in percentuale al lavoro svolto

Forma di retribuzione- partecipazione agli utili prodotti, utili della gestione d'impresa, ha avuto poco seguito per il fatto che non ci si è serviti della cogestione

Lavoratori a cui vengono assegnate le azioni della società- non ci riguarda

Retribuzione in natura- forma di retribuzione percepita tramite godimento di vitto, alloggio, fornitura di prodotti (hanno un valore contributivo, frange benefits)

## **Retribuzione:**

elementi a carattere fondamentale ed elementi accessori/ variabili

**Retribuzione base/minima**- formata dalla paga base talvolta aumentata in ragione dell'anzianità di servizio previsto dai contratti collettivi che ogni tot periodi di anzianità prevedono che ci sia uno scatto della retribuzione, oggi è stato molto ridimensionato per un contenimento del costo del lavoro inoltre si è ragionato in altri termini (non è detto che più anni di servizio significhino più professionalità)

**Retribuzione globale:** costituita dalla retribuzione minima (paga base + scatti di anzianità) + maggiorazioni (ad es. per lavoro straordinario) e da una serie di integrazioni

\*integrazioni:

1 - Superminimi individuali o collettivi (incrementi retributivi assegnati tramite la contrattazione collettiva aziendale), gratifiche di bilancio e premi di produzione

2 – Mensilità supplementari (tredicesima, quattordicesima)

3 – Indennità legate a particolari condizioni di luogo, di tempo o di modalità di esercizio del lavoro

4 – Indennità per sospensione di rapporto di lavoro Ex Art 2110 e 2111

5 – Retribuzione per ferie

6- Retribuzione per assemblea

7 – Indennità di contingenza (poi abolita) per adeguare la retribuzione al costo della vita

Ci sono alcune forme di retribuzione diretta ed altre indiretta (retribuzione differita, retribuzione previdenziale)

**TFR**- istituto previsto dall'**Art 2120cc** il lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Dal 1° giugno 1982 è andata a sostituire l'indennità di anzianità; retribuzione indiretta perche differita, percepita quando non si lavora più, accumulata nel corso degli anni, matura mediante l'accantonamento mese per mese, liquidata in un'unica soluzione.

Il TFR spetta a TUTTI i lavoratori anche nel caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo; si calcola sommando per ciascun anno di servizio l'importo della retribuzione dividendo l'importo per 13,5 ;ogni anno sulla somma accantonata c'è una rivalutazione.

Ipotesi in cui è prevista un'anticipazione del TFR , solo per 3 casi:

- se si debbano sostenere spese sanitarie

- acquisto prima casa o per se stessi o per i figli
- spese da sostenere durante il periodo dei congedi parentali o per la formazione del lavoratore

Limiti:

- Dopo 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro
- La somma richiesta non può essere superiore al 70 % del TFR maturato
- Questa anticipazione può essere richiesta una sola volta dal lavoratore

Qualora ci sia la morte del lavoratore (**Art 2122** Indennità in caso di morte) il TFR non va perduto ma spetta sotto forma di indennità sostitutiva ai superstiti (coniuge, figli, se a carico parenti entro III° grado, affini entro II° grado)

LICENZIAMENTI (anni '80-'90)

Da una fase espansiva degli anni '70 si passa ad una fase repressiva dei diritti dei lavoratori. Nel 1983 si spezza l'unità sindacale su un provvedimento di legge legato alla retribuzione aggiornata con l'inflazione (meccanismo della scala mobile) da parte del governo Craxi -> Accordo di San Valentino

Nel **1992** viene completamente abolita la scala mobile (governo Amato). L'esito di questa politica delle diminuzioni delle tutele dei lavoratori troverà un'applicazione nel 2001 nel libro Bianco di Maroni (governo Berlusconi) che prevedeva una diminuzione delle tutele dei lavoratori e una tutela del mercato del lavoro. Colpisce anche la tutela dei licenziamenti che viene diminuita per liberare il mercato del lavoro. L'ipotesi era di togliere le tutele dell'**Art 18 dello SdL** per i nuovi assunti e quello del Sud. Nel 23 Marzo del 2002 tale progetto decade grazie alle proteste dei lavoratori.

Nel 2012 con il ministro Fornero (governo Monti) tale articolo viene modificato (Art 18 SdL).

Il Codice Civile del 1942 prevede all'**Art 2118** "Recesso dal contratto a tempo indeterminato" la libera recidività del contratto di lavoro.

Licenziamenti – decisi dal datore

Dimissioni- decisi dal lavoratore

I lavoratori rivendicano tutele in particolare una ragione giustificativa valida o per ragioni oggettive.

**Legge 604/1966**- si introduce un divieto di licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo, si prevede come campo di applicazione le imprese con più di 36 dipendenti. Vi sono lavoratori più tutelati e altri meno tutelati.

**Legge 300 (SdL)**

Art 18- il diritto al reintegro per le imprese con più di 15 dipendenti, è una tutela forte che prevede il ritorno del lavoratore sul posto di lavoro.

Per evitare il referendum (dovuto sui 15 dipendenti) nel **1990** con la **legge 108** si ha una riforma sui licenziamenti individuali che prevede l'estensione della tutela reale alle imprese con più di 60 dipendenti e viene estesa a tutti tranne poche eccezioni.

Giusta causa: **art 2119**- rapporti a tempo determinato

-soggettivo : comportamento un po' meno grave ( può comunque continuare il rapporto di lavoro – preavviso di licenziamento)

- oggettivo : comportamento grave ( si può licenziare per ragioni che non dipendono dal lavoratore ma dalla necessità dell'azienda)

Ci sono dei lavoratori che possono essere licenziati liberamente con il solo obbligo di preavviso?

Si e sono : lavoratori domestici, dirigenti, lavoratori in prova, lavoratori sportivi, ultra sessantacinquenni

#### LE OPPORTUNITA' DISPARI

Negli anni 2000 è chiaro che le donne hanno ottenuto notevoli sviluppi nelle pari opportunità. La realtà non è così semplice come appare. Occorre avere la consapevolezza che vi è stata una situazione di equilibrio per le donne spesso di natura culturale. La dimensione culturale è molto importante, vi è una constatazione iniziale da considerare: l'ESAME DEL LINGUAGGIO è emblematico della cultura della società, dietro la parola vi è un significato rilevante. Solitamente il diminutivo è femminile mentre il maggioritario è maschile inoltre sono parole in cui la discriminazione è più duttile, il pubblico è maschile, il privato è femminile. Questo disequilibrio ha radici molto profonde, gli antropologi che si sono occupati di tale problema hanno realizzato miti e leggende e hanno evidenziato che la posizione della donna era profondamente diversa poiché era considerata come una semi-divinità perché aveva un dono che l'uomo non aveva, la capacità di dare la vita. Per ribaltare tale situazione è stata fatta un'operazione culturale su tali miti e si è indebolita la figura femminile attraverso la divisione delle identità femminile. Ritroviamo delle divinità femminili come ad esempio Giunone definita e nota come la moglie di Giove, Venere come la dea della bellezza, Atena dea della guerra e intelligenza con le armi come maschilizzata. Si distinguono tre tipi: madre di famiglia, bella e intelligente con rappresentazione di tipo maschile. Si sono creati degli stereotipi. Dal punto di vista giuridico tale processo di frazionamento della figura femminile si può ritrovare alla nascita del diritto nella cultura del giusnaturalismo (i vari aspetti della vita tra i soggetti in un contesto sociale -> diritto)

Secondo i giusnaturalisti definiscono tale sagoma una figura neutra e trasversale, ovvero generale, astratta e ambivalente. In realtà nell'immaginario collettivo le cose differiscono perché nell'inconscio collettivo la sagoma è maschile. Questo grosso equivoco è alla base del diritto moderno.

**Art 3 della Costituzione:** tutti siamo uguali [...] - interiorizza tale equivoco con l'uguaglianza formale.

Il diritto del lavoro è frutto di una scelta culturale, si basa sulla consapevolezza che vi è un soggetto debole da tutelare rispetto ad un soggetto più forte. Con tali considerazioni si può affrontare il tema della discriminazione nel mondo del lavoro.

Si possono distinguere diversi periodi per tempistica e cultura:

PERIODO DELLA TUTELA (1900-1975/77)

PERIODO DELLA PARITA' (1977-1991)

PERIODO DELLE PARI OPPORTUNITA' (1991 in poi...)

PERIODO DELLA DIFFERENZA DI GENERE (1980 in poi..)

Le date si riferiscono ad elementi formali (emanazione di leggi), la quarta dimensione non ha una legislazione di riferimento ma ha dei risvolti culturali che sul piano giuridico non si sono ancora realizzati sul serio.

**TUTELA-** lo snodo culturale che smuove il legislatore è quello della donna come soggetto debole che va tutelato e protetto attraverso leggi

1926-1944: il regime corporativo sul tema femminile ha un atteggiamento contraddittorio poiché è un periodo che produce molte leggi: tutela le donne però le esclude da alcuni settori o detta una serie di tutele rigide che nell'ambito del mercato del lavoro hanno un effetto opposto a quello che dovrebbero ottenere. La sovraccarica di tutele spinge il datore a svincolarsi. Le leggi hanno l'effetto indiretto di limitare la manodopera femminile al mercato del lavoro parallelo, quello nero. Inoltre il regime corporativo ha un'importante compagine demografica che allontana le donne dal mercato del lavoro. La situazione inizia a cambiare con l'emanazione della Costituzione.

**Art 37 della Costituzione-** lavoro femminile, consente di superare la tutela esclusiva e si inizia a parlare di parità. Nell'ambito del lavoro l'uomo e la donna hanno gli stessi diritti e, a parità di lavoro, la stessa retribuzione e che comunque le norme debbono porre in grado la donna, di svolgere la sua essenziale funzione familiare. Temi: a. Essenziale b. Parità di lavoro

- a. *Essenziale* – inserito dall'onorevole Moro, espressione della cultura cattolica, ha un significato forte e ha mostrato un conflitto giuridico. Il compromesso raggiunto è il seguente: lo Stato, in base al **comma 2 dell'art 3 e poi dell'art 4** doveva porre la donna in grado di poter esercitare senza condizionamenti culturali o materiali la propria scelta.
- b. *Parità di lavoro* – prima: interpretazione non corretta, aveva ipotizzato per parità di lavoro come la parità di rendimento. Ampliamente criticata, è intervenuta nel 1966/1968 la Cassazione che ha stabilito che tale inciso non ha tale interpretazione perché per stabilire la parità occorreva far riferimento al valore tipico delle mansioni svolte.

Per la prima volta si parla di parità e non di debolezza della donna anche se ciò permane fino alla metà degli anni '70, le donne e i fanciulli venivano identificati nella categoria delle mezze forze lavoro.

Ci sono due leggi da ricordare:

**Legge n°7 del 1963:** abolisce la clausola di nubilitato- erano clausole che consentivano al datore di lavoro di porre clausole che prevedevano l'obbligo per la donna di non sposarsi (-> in realtà tali situazioni sussistono ancora- dimissioni in bianco)- cattolici: le coppie avevano un incentivo ad avere famiglie di fatto; progressisti (sinistra): violazione delle libertà

**Legge 1204 del 1971:** tutela la maternità della donna, ha avuto un grosso impatto culturale, per la prima volta la maternità non è più un fatto privato ma vi si riconosce un valore sociale, un istituto su cui si fonda la società. Va tutelato dal punto di vista fisico-> periodi di congedo (obbligatorio –prima- facoltativo-dopo- il parto); dal punto di vista economico-> nei periodi di congedo percepisce un'indennità, un grosso limite perché ha considerato la nascita di un figlio come problematica esclusivamente femminile. Il padre non ha ancora rilevanza nel contesto normativo (**Legge 903 del 1977** per la prima volta coinvolge anche il padre se pur non con eguale titolo)

Il concetto alla base del periodo delle tutela era la debolezza nel mondo del lavoro della donna; insieme ai fanciulli e giovani (mezze forze lavoro). Nel 1977 con la legge 903 per la prima volta viene usato il concetto di parità: la donna è un soggetto che è pari al lavoratore uomo.

È una parità di tipo formale, (**Art 3 della Costituzione, comma 1**) perché tale legge pur essendo un grosso passo avanti, è stata inefficace e spesso disapplicata.

Vi sono vari gruppi normativi:

1. Parità di trattamento nell'accesso al lavoro
2. Parità di trattamento nello svolgimento del rapporto di lavoro e parità retributiva
3. Eliminare le difficoltà d'impiego del lavoro femminile
4. Diritto familiare
5. Apparato sanzionatorio **Art 13 e 15**

L'apertura di tale legge è il divieto di discriminazione sul lavoro fondata sul sesso. Ci sono dei deficit nella dimensione del collocamento-> il datore è libero di scegliere che preferisce, di solito uomini perché non sono condizionati ad esempio da congedi obbligatori e dal periodo di prova (**Art 2096 cc**) -> prevede la libera recidività delle parti.

➔ È stata inefficace perché è stata affidata nell'esecuzione ai:

- Giudici: verificare le condizioni di discriminazioni
- Sindacato: non ha fatto mai sua tale questione per un fraintendimento di fondo – negligenza verso la manodopera maschile

Entrambi sono stati latitanti in tale settore anche per ragioni differenti. La magistratura è intervenuta scarsamente. La parità formale nella realtà sociale non si riscontra; inoltre, tale legge considera le discriminazioni solo da un punto di vista individuale in cui la singola lavoratrice viene discriminata. In realtà spesso le discriminazioni sono collettive e la repressione delle discriminazioni avviene tramite sanzioni, le discriminazioni considerate dalla **legge 903** sono quelle DIRETTE: si sostanziano nella violazione di una norma giuridica.

SANZIONI:

Art 13 e 15 – secondo l'opinione pubblica anche questo è causa di inefficienza

**Art 13-** Nullità di ogni patto o atto diretto a discriminare la lavoratrice nello svolgimento del rapporto di lavoro. Patto o atto- presuppongono la volontà, la consapevolezza di chi lo pone in essere.

Pertanto la prima limitazione è proprio questa.

Il rimedio previsto è appunto la nullità, ovvero la sanzione che l'Art 13 promuove è l'invalidazione di tale azione, però non consente alla donna discriminata di avere tale restituzione della situazione: è un grosso limite di tale articolo.

**Art 15-** si applica al momento dell'assunzione e si applica anche al lavoro notturno ( Art 1 e 5 della stessa legge); apparentemente è più efficace dell'art 13; è simile **all'art 28 dello SdL** (sindacato provinciale- in caso di comportamento antisindacale il sindacato può fare ricorso al giudice che emette un provvedimento esecutivo con cui ordina la cessazione del comportamento e degli effetti)– comportamento antisindacale (nell'Art 15 la legittimazione attiva spetta alla singola lavoratrice o con sua delega al sindacato. Il giudice emette un provvedimento che ordina la cessazione del comportamento e degli effetti. Come conseguenza la lavoratrice viene assunta e la situazione che si prospetta è che su un unico posto ci sono due soggetti: lavoratore uomo e lavoratore donna-> il datore di lavoro non può tenere due soggetti per cui egli licenzia, in seguito al provvedimento, il lavoratore uomo)

Nella pratica succede che il datore ci prova, se la lavoratrice fa ricorso e vince, egli si sbarazza del lavoratore uomo. Tale norma per essere efficace fino in fondo avrebbe dovuto costringere il datore a tenere entrambi, in questo modo ci sarebbe un deterrente per il datore di lavoro.

In entrambi gli articoli l'onere della prova è a carico della lavoratrice (ulteriore motivo di inefficacia).

Riassumendo le debolezze della **legge 903 del 1977**:

1. Ispirata alla parità solo formale
2. Considera solo le discriminazioni individuali
3. Apparato sanzionatorio poco efficiente
4. Scarsa pratica da parte della magistratura
5. L'onere della prova a carico della lavoratrice discriminata

Negli anni '80 si è iniziato a vedere le cose in modo più chiaro:



1. Parità formale-> Parità sostanziale
2. Discriminazioni individuali -> discriminazioni collettive
3. Discriminazioni dirette-> discriminazioni indirette di tipo culturale (2 e 3 sono legate tra loro)

I settori in cui culturalmente le donne e gli uomini si aggregano diversamente vengono definiti  
SEGREGAZIONE ORIZZONTALE (es. scuola- donne tante)

La SEGREGAZIONE VERTICALE si ha a livello apicale (es. donne- impiegate di banca molte MA poche dirigenti)

Chiamato anche TETTO DI CRISTALLO. Il problema nell'organizzazione del lavoro: si fa una selezione del genere perché le qualità richieste sono essenzialmente maschili.

Onere della prova- a carico : prova statistica

Nel 1991 avviene il passaggio al periodo delle pari opportunità attraverso la **legge n°125 del 1991**: sistematizza tutte queste riflessioni che convergono in un testo normativo che le rispecchia.

\*Prova statistica: consiste in un'analisi di tutti i casi precedenti

\*Azioni positive: non è prevista una sanzione ma interventi in positivo; la legge 125 si apre con tale elencazione secondo un criterio finalistico:

- a. RISARCITORIE- discriminazione accaduta
- b. PREVENTIVE- prevenire la discriminazione
- c. AZIONI ABILITANTI DELLA DIFFERENZA DI GENERE- poco diffuse nell'ordinamento

Possono essere effettuate da vari soggetti :

- Datore di lavoro
- Stato: nelle p.a. ogni 3 anni presenta piani antidiscriminazione a pena di blocco delle assunzioni
- Sindacati
- Scuola
- Soggetti istituzionali preposti alla tutela del lavoro femminile (Consigliere di parità, Commissione pari opportunità...)

Tali azioni positive non sono discriminanti per gli uomini poiché servono a raggiungere la parità sostanziale ovvero tende a dare ai soggetti gli stessi strumenti.

Caratteristiche delle azioni positive:

1. Sistemiche – devono incidere sull'intero sistema organizzativo
2. Prospettiche- proiettate verso il futuro

3. Temporanee – al raggiungimento dello scopo non ha più senso di esistere

Il quarto periodo della differenza di genere fa riferimento ad una dimensione complessa (biologico, culturale e sociale).

Esempio:

A=B -> donna=uomo

Questo tipo di operazione è di tipo prescrittivo perché l'uguaglianza si basa su un dato di fatto, un dato di riferimento. Richiedo dei requisiti ad A che la rendono uguale a B. Se dico A e B sono uguali, non richiedo nessun requisito a nessuno dei due.

DIFFERENZA DI GENERE- ciascuno è portatore di proprie differenze poste tutte sullo stesso piano. Viene definita eguaglianza complessa: riconosciuti ed accettati in quanto diversi. È ostacolata dal nostro ordinamento giuridico perché esso ha le caratteristiche dell'astrattezza e della generalità che sono completamente opposte a quelle della differenza di genere:

- a. Cambiare i principi di base dell'ordinamento
- b. Cambiare il dogma dell'unicità dell'ordinamento

Ultime lezioni:

**Diritti e doveri delle parti**

**Tutelare la sicurezza dei lavoratori**

**Contratti speciali di lavoro**

Obbligo del datore di lavoro di retribuire il lavoratore

Obbligo di sicurezza- riguarda il tema della tutela della salute dei lavoratori nel posto di lavoro

*FONTI:*

-> **Costituzione**

**Art 32** –salute: prevede che lo Stato tuteli la salute sia come bene individuale che come bene collettivo

Concetto molto vasto di salute: non solo mancanza di danno biologico MA stato completo di benessere psicofisico, tutela che riguarda il lato psichico della persona

-> **Codice civile**

## **Art 2087** Tutela delle condizioni di lavoro

Il datore di lavoro è tenuto ad assumere tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e morale del lavoratore \*misure necessarie: dal non rispetto di quella norma (art 2087) discende una sorta di responsabilità allargata per il datore di lavoro anche se nell'esercizio della sua attività rispetta tutti i regolamenti sulla sicurezza MA accade un infortunio, morte non si può dire automaticamente che il datore di lavoro sia esente da responsabilità nei confronti del lavoratore.

Il datore di lavoro deve anche tenersi aggiornato su tutte le innovazioni che riguardano la salvaguardia della salute dei lavoratori all'interno del luogo di lavoro ; nel corso degli anni – usata poco e male

In passato è stata usata con una funzione risarcitoria (ai sensi dell'Art 2087 invocare la responsabilità del datore di lavoro); su ciò per molti anni anche il sindacato è stato latitante: 1970 Statuto dei lavoratori.

Prima il sindacato aveva avallato la pratica della monetizzazione del rischio (viene "pagato" il rischio in busta paga); nei due anni dell'Autunno caldo ('68-'69) si è presa maggiore consapevolezza di come la salute fosse un bene talmente prezioso che non poteva essere pagata "4soldi".

L'emanazione dello Statuto dei lavoratori in seguito a queste pressioni della base ha portato un cambiamento significativo.

Art 9 SdL prevedeva la costituzione di rappresentanze per la tutela della salute all'interno dei posti di lavoro con compiti: da un lato vigilava sull'applicazione della normativa riguardo alla sicurezza e dall'altra promuoveva iniziative sulla tutela della salute (funzione di controllo e funzione propositiva)

Negli anni successivi le cose cambiano....

Poiché c'è stato l'intervento dell'Unione Europea che ha emanato diverse direttive, partendo dalla direttiva quadro del 1980 fino a quella del 1989.

Queste direttive sono state recepite nel decreto 626/1994,,il quale ha completamente modificato la filosofia rispetto a queste tematiche della tutela della salute, filosofia recepita e completata nel decreto legislativo 81/2008 (poi 106/2009) , che può essere considerato una sorta di TU della materia, ha messo insieme tutte le diverse normative emanate fino a quel momento

Campo di applicazione: sia ai datori di lavoro pubblici che privati; si applica a tutti i lavoratori (sia autonomi che subordinati)

Filosofia che si basa su tre capisaldi:

### **1.Programmazione**

Il datore di lavoro ma anche i dirigenti, soggetti preposti alla materia della sicurezza, debbono operare una valutazione preventiva dei rischi e devono prevenire l'eliminazione dei rischi nella misura massima secondo la tecnologia disponibile. Obbligo di tipo dinamico. Indipendentemente dai costi che l'azienda deve sostenere il datore di lavoro deve valutare e programmare l'eliminazione dei rischi per raggiungere la

massima sicurezza possibile. Il lavoratore ha il diritto di allontanarsi dal luogo di lavoro nel caso in cui senta messa in pericolo la propria sicurezza

## **2.Procedimentalizzazione**

La tutela della salute è fatta di tanti step che compongono un procedimento: elaborazione di un documento sulla valutazione dei rischi; creare all'interno dell'azienda un servizio di prevenzione e protezione della salute; designare un medico competente ( può essere anche dipendente dell'azienda)

## **3.Partecipazione**

I diritti di informazione in materia divengono più che utili per il lavoratore. È un obbligo che il lavoratore si informi, oltre all'informazione il datore di lavoro deve fornire anche la formazione ai lavoratori affinché già da se stessi possano in primo luogo tutelare la propria salute

La legge crea una figura che prende il nome di rappresentante per la sicurezza (rappresentante dei lavoratori); figura di natura sindacale (Ex art 19 dello SdL RSA poi viene trasformato in RSU).

Prima rappresentanze, formate da lavoratori, non necessariamente sindacalizzate (ex art 9).

Qualcuno dice che questa normativa abbia abrogato l'art 9 dello SdL.

Stalking- introdotto per legge nel 2009, atti persecutori posti in essere ai danni di una persona

In ambito lavorativo da stalking diventa mobbing (serie di atti persecutori nei confronti di un lavoratore)

\*negli ultimi anni è aumentato

Un tipo di spiegazione: questa flessibilizzazione sempre più pronunciata ha in qualche modo scatenato un po' l'aggressività delle persone

La conflittualità sul posto di lavoro è un fatto fisiologico

Quando da fisiologico diventa patologico?

Limiti: è necessario che gli atti persecutori siano volontari, reiterati nel tempo ed abbiano l'intento persecutorio

**Mobbing verticale** (-> posto in essere dal datore di lavoro nei confronti del lavoratore, può essere molto vario es, offese, maltrattamenti psicologici, demansionamento del lavoratore); **orizzontale** (-> tra colleghi- è più difficile in quanto non si può far riferimento all'art 2087 cc in quanto tra questi non c'è alcun contratto)

Non c'è una legge anti-mobbing ma ci sono comitati anti-mobbing.

Ci sono dei rimedi comunque dal punto di vista giuridico (Es. demansionamento –Art 13 SdL; punizione senza motivo Art 7 SdL)

Se non sono norme già disponibili, si fa riferimento all'Art 2087 cc ( preservare l'integrità fisica e morale)- contratto che comporta diritti ed obblighi tra le parti

- Mobbing orizzontale: si può risolvere con l'Art 1228 cc – si prevede che il debitore dell'adempimento dell'obbligazione che si avvale dell'opera di terze persone risponda dei fatti dolosi o colposi posti in essere da quei soggetti
- Quindi il datore di lavoro deve far sì che ci sia armonia all'interno dei posti di lavoro, non deve consentire che i colleghi tra loro facciano mobbing

CONTRATTI SPECIALI DI LAVORO: alcuni di questi sono figli del periodo della flessibilizzazione

\*ideal tipo di contratto: a tempo pieno, a tempo indefinito

Rapporti di lavoro speciali perché si differenziano rispetto al tipo generale tradizionale di rapporto di lavoro classico.

La specialità è determinata secondo 3 criteri:

1. Causa
2. Durata o collocazione
3. Contesto dove avviene la prestazione di lavoro

**CAUSA:**

La specialità risiede nel fatto che la causa non è solo lo scambio tra prestazione e retribuzione, c'è un terzo elemento: l'elemento formativo.

Causa contrattuale: attività lavorativa- retribuzione e formazione-> **apprendistato**

Contratto che trae la propria regolamentazione da più fonti (fonti legislative nazionali, regionali e contrattazione collettiva)

Ultima legge 183/2010 in materia di apprendistato.

Si possono distinguere 3 figure di apprendistato:

- espletamento del diritto/dovere alla formazione e all'istruzione- mira a far conseguire o una qualifica professionale o all'acquisizione di un titolo di studio; rivolto ai ragazzi che abbiano conseguito il 15° anno e non può durare più di tre anni. Modalità per assolvere l'obbligo di istruzione

- contratto finalizzato alla qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro ed è rivolto ai soggetti compresi tra i 18 e i 29 anni, consente l'accrescimento delle proprie competenze tecniche ; durata: non più di 6 anni
- finalizzato all'acquisizione di un diploma o a percorsi di alta formazione, può far conseguire titoli di studio anche a livello universitario o formazioni tecniche superiori. Indirizzato ai giovani tra i 18 e i 29 anni; non c'è una durata massima per legge ma questa è rimessa alla legislazione regionale.

Questo può essere stipulato da un qualsiasi datore di lavoro e non può superare il 100% delle maestranze dei lavoratori già presenti; questi apprendistato non risultano nel contesto dei dipendenti dell'azienda.

L'apprendistato tranne che per la terza tipologia non può essere retribuito a cottimo.

Contratto stipulato per iscritto e rispetto al recesso il datore di lavoro è libero di licenziarlo una volta scaduto il termine; prima solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo.

Al datore di lavoro conviene in quanto gli paga una ridotta contribuzione previdenziale

DURATA O COLLOCAZIONE:

## **Contratto di inserimento:**

Riguarda tutti i soggetti tra i 18 e i 29 anni o disoccupati di lunga durata con un'età compresa tra i 29 e i 32 anni, lavoratori con più di 50 anni che siano senza lavoro, lavoratori disoccupati da almeno 2 anni, donne di qualsiasi età in aree geografiche con elevata % di disoccupazione femminile e soggetti con handicap fisici o psichici. Questo contratto richiede la forma scritta, la sua mancanza determina la nullità e la trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato. Notevoli agevolazioni economiche per il datore di lavoro. No computo dei dipendenti.

A differenza dell'apprendistato, il contratto di inserimento va inquadrato non tra quei contratti che modificano la causa ma va tra quei contratti che servono ad incentivare l'occupazione.

CONTRATO DI FORMAZIONE E LAVORO:

rimasto solo nella p.a.; non c'è più nel settore privato

CONTRATTI IN CUI C'E' UNA DISLOCAZIONE DIVERSA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

- **Lavoro a domicilio:** l° legge 877/1973 (poi modificata 133/2008); Art.1 Definizione di chi sia il lavoratore a domicilio: chiunque con vincolo di subordinazione svolga un lavoro retribuito al proprio domicilio. Lavoratore a domicilio: no lavoratore autonomo ma lavoratore subordinato (subordinazione di tipo funzionale – consiste nel rispettare le direttive tecniche del datore di lavoro); retribuzione a cottimo

- **Tele-lavoro:** il lavoratore non presta la propria attività dell'azienda ma in luoghi diversi, è collegato con l'azienda tramite sistemi telematici

#### SPECIALITA' DATA DALLA DURATA DEL RAPPORTO:

- **Contratto a termine** : nel 1962 con la legge 230 è stato disciplinato in modo tassativo l'uso del termine – il termine doveva essere un'eccezione ( di regola i rapporti dovevano essere a tempo indeterminato), poi le cose cambiano... processo di flessibilizzazione - estensione dell'apposizione del termine; legge 368/2001- la legge ha bypassato il principio del lavoro indeterminato ovvero ha previsto che si potesse usare il termine in modo molto più flessibile, dopo questa legge c'è la legge 247/2007 , legge in cui si è fatto un piccolo passo indietro : l'apposizione del termine è di nuovo un'eccezione e la formula tempo indeterminato è la regola. per motivi di ordine organizzativo dell'azienda si è stabilito che potessero essere assunti lavoratori a termine.

Ipotesi in cui non è possibile l'assunzione a termine (in caso di sciopero) se ha in corso sospensioni di rapporti di lavoro (si presume che ci sia un dolo da parte del datore di lavoro).

Ambito del licenziamento nei contratti a termine: più rigido

#### **-Part time** : Legge Biagi 276/2003

Può essere di due tipi: Part time verticale (orario pieno ma solo su alcuni giorni) e Part time orizzontale (quando si lavora tutti i giorni ma con orario ridotto) e poi ci sono ipotesi miste.

Forma scritta

Durata e collocazione potrebbero essere modificate solo con il consenso del lavoratore e attraverso l'apposizione di 2 tipi di clausole: clausole flessibili ( permettono di variare la collocazione temporale del part time); clausole elastiche ( con cui si prevede che il datore di lavoro possa aumentare la durata della prestazione lavorativa), senza che questa maggiorazione di lavoro vada a costituire lavoro straordinario

Ci vuole comunque il consenso del lavoratore, stesse tutele del lavoratore normale, cambia l'elemento retributivo. Nel caso di assunzioni a tempo pieno in azienda hanno diritto di precedenza.

- **Figura job-sharing** ( o lavoro ripartito )

Consiste nel fatto che il datore di lavoro invece che assumere un lavoratore per un tipo di mansione ne assume 2 e il lavoro viene ripartito tra questi 2 soggetti , ripartizione non rigida. I 2 lavoratori sono liberi di suddividersi come meglio ritengono opportuno il proprio lavoro MA la legge richiede una responsabilità solidale(l'uno risponde dell'altro). Se uno dei due viene licenziato allora perde il posto di lavoro anche l'altro.