

Stato sabauda (politica del pendolo)

1886 Legge sul lavoro dei fanciulli

80/1898 Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

242/1902 Lavoro delle donne e dei fanciulli

489/1907 Riposo settimanale e festivo

1901- cade il governo autoritario ed inizia la lunga marcia della legislazione sociale

Diritto del Lavoro- il prezzo che lo Stato borghese deve pagare per evitare la rivoluzione socialista

Evoluzione del diritto del lavoro-una curva ascendente, con picchi molto accentuati in alcuni periodi, fino alla fine degli anni '70 per poi vedere la curva scendere, prima leggermente e poi dagli anni '90 in modo vertiginoso fino ai giorni d'oggi

1966 Legge sui licenziamenti

1968 Riforma delle pensioni

300/1970 Statuto dei diritti dei lavoratori

1973 Riforma sul processo del lavoro

1978 Riforma del servizio sanitario

Il segno si inverte, sotto un profilo politico e sindacale, già dalla fine degli anni '70 -> il segretario generale della CGIL annuncia un programma d'azione non più solo rivendicativo, ma anzi di riequilibrio rispetto ad una situazione economica molto grave, in cui si riteneva che forti livelli di tutela rigide del lavoro finissero per ritorcersi contro negativamente sugli stessi lavoratori. I primi significativi provvedimenti che riducono i diritti dei lavoratori risalgono alla prima metà degli anni '80 e sono diretti a comprimere la scala mobile -poi provvedimenti che puntano a destrutturare la tutela del lavoro disegnata intorno al contratto di lavoro ideale (lavoro subordinato a tempo pieno e a tempo indeterminato)

1984 introduzione dell'istituto dei contratti di formazione e lavoro (Cfl)

1990 viene limitato il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali

1995 Riforma Dini- si introduce un sistema pensionistico che riduce le prestazioni ed eleva l'età di pensionamento

1997 Pacchetto Treu – rende lecito il lavoro interinale

2001 ricorso a contratti a tempo determinato per fattispecie prima vietate

30/2003 e decreto attuativo n° 276 – introduzione di nuove tipologie di lavoro atipiche e precarie

183/2010 termini decadenziali ridotti per i lavoratori che vogliono rivendicare la trasformazione del contratto a tempo indeterminato o contestare in giudizio il licenziamento

Art 8 della legge 148/2011- rende possibile da parte della contrattazione aziendale di derogare in peius i diritti sanciti dalla legge o dal contratto collettivo

214/2011 – eleva i requisiti contributivi e l'età per il pensionamento

92/2012 Riforma Fornero- interviene sulla disciplina dei licenziamenti e allenta molte tutele con riferimento ai contratti di lavoro precari

Se oltremarica è il sindacato che contribuisce alla nascita del partito dei lavoratori, lo finanzia e lo controlla, in Italia le nascenti organizzazioni sindacali risentono grandemente delle esigenze dei movimenti e partiti politici dei lavoratori

Politica sindacale- specchio riflesso le lotte tra i diversi filoni del fronte anti-borghese e fra le stesse correnti del PSI

Unione sindacale italiana (USI) e Confederazione generale del lavoro (CGL)

Messina-> il contratto collettivo per poter essere efficace sul piano delle relazioni industriali, deve garantire la produzione di due effetti: *1. Non deve essere derogabile in peius da singoli contratti di lavoro 2. Deve avere efficacia erga omnes*

Molteplicità delle fonti: legge, contrattazione collettiva, giurisprudenza (“creatrice del diritto”)

Fonti:

Disciplina comunitaria ed i principi fondamentali della Costituzione per poi, a cascata, posizionare le leggi ordinarie, nazionali e regionali, regolamenti, usi e consuetudini

*Problema della delocalizzazione

La Costituzione italiana ha una esplicita connotazione lavorista (costituzionalizzazione dei diritti sociali)

Artt 2 e 3

Il modello costituzionale fu per molti anni congelato e trovò sostanziale attuazione solo con la legge 300 del maggio del 1970 (SdL)- vennero affermati e tutelati i diritti individuali dei lavoratori ed i diritti sindacali

Riforma del Titolo V della Costituzione (Legge costituzionale 18 ottobre 2001)

Ha previsto per alcune materie una competenza esclusiva dello Stato (a), per altre una competenza concorrente Stato-Regioni ove lo Stato detta i principi fondamentali e le Regioni emanano le norme di dettaglio (b), e per tutte le altre materie non elencate una competenza esclusiva delle Regioni (c).

- a- Comma 2 dell'Art 117 Costituzione : si elencano le materie “ordinamento civile” , determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale e previdenza sociale
- b- Comma 3 dell'Art 117 Costituzione- tutela e sicurezza del lavoro, tutela della salute, previdenza complementare ed integrativa
- c- Formazione professionale(NO formazione esclusivamente aziendale)

La competenza residuale è delle Regioni.

Gli usi normativi e l'**Art 2087 c.c.** – gli usi più favorevoli ai prestatori di lavoro prevalgono sulle norme dispositive di legge (* a meno che queste non siano inderogabili)

Contrattazione collettiva: Art 39 della Costituzione, nel comma 2 e successivi – prevede la possibilità che i sindacati registrati, in delegazione unitaria, stipulino contratti collettivi con efficacia generalizzata per i lavoratori appartenenti alla categoria dagli stessi rappresentanti MA i sindacati hanno rifiutato ogni ipotesi di registrazione -> il contratto collettivo di diritto comune rischiava di lasciar fuori molti lavoratori

Fine anni '50 – legge Vigorelli- autorizzava il Presidente della Repubblica a recepire in un proprio decreto, con conseguente efficacia generalizzata, i contratti collettivi fino all'epoca stipulati.

Il tentativo di reiterare una tale previsione a incontrato l'opposizione della Corte costituzionale, in considerazione del fatto che la riproduzione di un tale meccanismo viola la seconda parte dell'Art 39 della Costituzione, che appunto prevede la registrazione del sindacato per poter conferire efficacia erga omnes ai contratti collettivi-> l'unico contratto collettivo stipulabile è quello di diritto comune, concluso da organizzazione sindacali che hanno ricevuto un mandato da parte di datori di lavoro e lavoratori, il più delle volte attraverso l'iscrizione alle rispettive associazioni sindacali

Efficacia soggettiva del contratto collettivo di diritto comune è limitata

MA

Art 36 Cost. indiretta estensione della parte economica dei contratti collettivi (norma immediatamente precettiva) :

- a- Travolte da nullità le clausole retributive non ritenute eque e sufficienti
- b- **Art 2098,2° c.c.** il giudice è autorizzato a quantificare la retribuzione spettante in via equitativa
- c- Il giudice utilizza quale parametro più attendibile a cui attenersi per la quantificazione della retribuzione le previsioni sui minimi retributivi dei contratti collettivi

Altra norma che estende indirettamente l'efficacia del contratto collettivo è l'**Art 36 dello SdL** – tramite la concessione di determinati benefici alle imprese da parte dello stesso Stato o degli enti pubblici condizionata all'impegno che le imprese stesse praticino ai dipendenti condizioni non inferiori a quelli dei contratti collettivi vigenti

Alcuni datori di lavoro lo recepiscono attraverso il contratto individuale o rinviano ad esso per relationem

d.Lgs. 29/1993- privatizzazione del rapporto di lavoro alle dipendenze della P.A.-> T.U. del d.Lgs. 165/2001

RSU- rappresentanze sindacali unitarie

Ruolo della giurisprudenza- tocca alle corti a volte farsi carico di disegnare fattispecie astratte ed indici presuntivi

Art 2094 c.c. –Rapporto di lavoro subordinato

Collaborazione- inserimento del prestatore di lavoro nell'impresa in modo continuativo e sistematico

Vincolo di dipendenza gerarchica- determina l'esercizio di una costante vigilanza del datore di lavoro sullo svolgimento della prestazione di lavoro

Su ciò è stata prevista e designata la disciplina per la tutela del lavoratore dalla quale, dagli anni '90, i datori di lavoro hanno cercato di evadere ricorrendo a contratti di lavoro autonomo o parasubordinato

Giurisprudenza -> ha elaborato una serie di indici presuntivi della natura subordinata del rapporto di lavoro

La disciplina protezionistica è ritagliata attorno alla figura del lavoratore subordinato

Disciplina speciale per determinati lavori (rapporti di lavoro subordinato speciali) : lavoro a domicilio; telelavoro; lavoro nautico, marittimo ed aereo; lavoro sportivo; lavoro domestico; lavoro intermittente e a chiamata

Lavoro autonomo e contratto d'opera- **Art 2222 ss**

È lasciato abbastanza indefinito la definizione dei confini del lavoro autonomo in relazione al lavoro subordinato ("a seconda delle concrete modalità di svolgimento del rapporto")

Lavoro autonomo parasubordinato

Art 409 c.p.c. come novellato nel 1973

Prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato

Contratto d'agenzia (contratto di durata)

Le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co): circostanza di permettere rapporti estremamente flessibili ed economici, nonché all'assenza di parte delle tutele tipiche del rapporto di lavoro subordinato (comunque c'è una gestione separata presso l'INPS e tutela dell'INAIL). La propensione ad utilizzare le collaborazioni in funzione elusiva della disciplina sul lavoro subordinato ha indotto il legislatore ad introdurre forti limitazioni al loro impiego. Da un lato ha reso possibile il ricorso alle co.co.co. solo da parte delle P.A. ; dall'altro ha trasformato nel settore privato le collaborazioni continuative in lavoro e progetto e ha stabilito precisi criteri per le collaborazioni occasionali.

Contratto di lavoro a progetto (obbligazione di risultato)- il contratto di lavoro senza progetto si presume di lavoro subordinato, in difetto di individuazione di uno specifico progetto, il legislatore pretende che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa vengano ex lege considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall'origine- contratto con il quale una parte (collaboratore) si impegna mediante un corrispettivo ad eseguire, con lavoro prevalentemente personale, un solo opus o servizio o più opere o più servizi, riconducibili ad un progetto di lavoro determinati da una parte (committente) e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione di un risultato (definitivo o parziale) atteso dal committente, che comporta il coordinamento e la collaborazione continuativa del collaboratore

con il committente, secondo modalità prestabilite dalle parti. Forma scritta- ai fine della prova e non di validità del contratto

Lavoro occasionale

Secondo la prevalente giurisprudenza ogni attività oggettivamente configurabile come prestazione di lavoro subordinato si presume effettuata a titolo oneroso, con il conseguente diritto del prestatore alla retribuzione.

L'accesso al lavoro è subordinato ad un doppio requisito, in quanto l'età minima è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo d'istruzione obbligatoria impartita per almeno 10 anni per cui l'accesso al lavoro è conseguentemente elevato da 15 a 16 anni (MA apprendistato -> 15 anni)

In riferimento alla stipulazione di un contratto di lavoro subordinato, si limita ad imporre al datore di lavoro, privato e pubblico, l'obbligo di informare il lavoratore in un documento scritto all'atto dell'assunzione relativamente a certi elementi del rapporto ritenuti di carattere essenziale -> Libertà di forma

È richiesta la forma scritta per alcuni tipi contrattuali: in alcuni casi ai soli fini probatori come per il contratto di lavoro a tempo parziale; in altri casi a pena di nullità come per il contratto di inserimento, con al conseguenza che se non è stipulato in forma scritta il rapporto di lavoro si trasforma nell'ideal tipo e cioè subordinato, a tempo pieno e indeterminato.

Salvo deroghe tassative, entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro il datore di lavoro, pubblico e privato, deve inviare per via telematica, una comunicazione, contenente gli elementi principali del rapporto di lavoro instaurato al centro per l'impiego.

L'Art 35 del d.lgs. n°165 del 2001- tre diverse modalità di assunzione :

- a. Procedure selettive dirette ad accertare la professionalità richiesta
- b. Avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per le qualifiche necessitanti del solo requisito della scuola dell'obbligo
- c. Assunzioni obbligatori dei soggetti svantaggiati

L'obbligo di assunzione di persone disabili grava su tutti i datori di lavoro, sia privati che pubblici, che occupino almeno 15 dipendenti ed è graduato in considerazione della dimensione occupazionale.

Concetto di collocamento mirato- strumento che deve tendere a favorire le propensioni e le attitudini delle persone affette da disabilità. Obiettivi generali da perseguire sono la promozione dell'inserimento e dell'integrazioni dei disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Patto di prova

Art 2096 c.c. – forma scritta: requisito ad substantiam; la durata massima legale è prevista in sei mesi e la contrattazione collettiva fissa limiti molto più brevi

Durante il periodo di prova le parti possono recedere liberamente senza alcun obbligo di preavviso. Il lavoratore può contestare la legittimità del licenziamento quando non gli sia consentito di espletare la prova.

Lavoro a termine:

Legge n° 230 del 1962- consentiva la stipulazione di contratti a termine in casi eccezionali. Il contratto di lavoro è, nella ordinarietà, a tempo indeterminato mentre quello a termine è l'eccezione.

-progressiva erosione-

d.l.876/1977- ha consentito nei settori del commercio e del turismo l'apposizione di un termine alla durata del rapporto a fronte dell'intensificarsi dell'attività lavorativa

d.l. 17/1993- ha esteso le disposizioni derogatorie a tutti i settori economici

legge 56/1987 – ha consentito l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro anche nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati maggiormente rappresentativi

d.lgs. 368/2001- ridisegna le causali ampliandole – rendono lecito il ricorso alla stipula di contratti a termine

Legge 92/2012

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo, sostitutivo.

L'Art 3 del decreto 368 elenca i casi in cui non è ammissibile il contratto a termine:

- Per sostituire dipendenti in sciopero
- Nelle unità produttive nelle quali si sia proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato (salvo accordi sindacali derogatori o per sostituire lavoratori assenti o nel caso in cui il contratto abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi
- Nelle unità produttive nelle quali sia in atto una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario
- Nelle imprese che abbiano omesso la valutazione dei rischi sulla sicurezza

Il legislatore ha rimesso alla contrattazione collettiva la possibilità di introdurre limiti quantitativi

L'Art 1 del decreto n° 368 del 2001 stabilisce che il termine debba risultare da atto scritto a pena della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

È ammessa la **proroga:**

- Con il consenso del lavoratore
- Quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni
- Per una sola volta

- Se sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato

Il datore di lavoro, che intenda continuare ad avvalersi del medesimo lavoratore senza assumerlo stabilmente:

- Può prorogare il contratto a termine
- Può stipulare un nuovo contratto a condizione che tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo trascorra un intervallo minimo di 60 o 90 giorni – qualora non venga rispettato questo intervallo, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato

La reiterazione dei contratti a termine tra lo stesso datore e lo stesso prestatore di lavoro ha un limite posto dalla legge di 36 mesi anche non continuativi, comprensivi di proroghe e di rinvii, a meno che non vi sia un'espressa deroga dei contratti collettivi (anche aziendali) stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Diritto di precedenza- in caso di nuove assunzioni è stabilito dalla legge per alcune categorie di lavoratori

La prestazione di fatto:

Art 2126 c.c. – stabilisce che la dichiarazione di nullità non pregiudica i diritti acquisiti dal lavoratore fino al momento in cui tale nullità viene accertato dal giudice. Questo significa che egli comunque ha diritto alla retribuzione ed agli altri diritti maturati e questo nonostante il contratto di lavoro fosse invalido

L'Art 2126 c.c. ha la finalità di attribuire riconoscimento alle legittime aspettative dei prestatori di lavoro e lo fa tramite la statuizione per la quale la nullità o l'annullamento non produce effetto e, dunque, negando che l'invalidità, intesa unitariamente alla stregua di situazione giuridica complessiva abbia riflessi nel lavoro già compiuto, causandone l'irrilevanza.

- ➔ Garantire al prestatore quella speciale tutela economica e normativa, che lo svolgimento del lavoro in sé reclama; si ha insomma la salvezza non tanto del contratto di lavoro in senso stretto, quanto della sua avvenuta esecuzione

Limiti: salvo il caso in cui la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa

La separazione del lavoro dall'impresa:

Legge 1369/1960- il datore di lavoro è colui che effettivamente utilizza le prestazioni lavorative- limitava ogni fenomeno interpositorio: somministrazione di lavoro altrui (fornitura di lavoro da organizzare) e appalto di mera manodopera (fornitura di lavoro organizzato)

Legge 196/1997 (Pacchetto Treu)- introduzione del contratto di fornitura di lavoro temporaneo (comunque il lavoro interinale resta un'eccezione)

Decreto 276/2003- abroga sia la legge 1369/1960 sia la disciplina di cui agli artt 1-11 della legge 196/1997 – ne scaturisce il nuovo istituto della somministrazione di lavoro- si è legittimata l'attività di fornitura di personale da parte di agenzie di somministrazione.

La somministrazione di lavoro è il contratto (ha natura commerciale) con il quale un soggetto (somministratore) si impegna verso un altro soggetto (utilizzatore) all'invio di uno o più lavoratori subordinati da lui assunti, perché svolgano la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore.

Rapporto trilaterale: somministratore-utilizzatore-lavoratore

Compresenza di due rapporti contrattuali paralleli:

1. Quello intercorrente tra l'agenzia o altro soggetto somministratore e l'impresa utilizzatrice, che dà vita ad un contratto di somministrazione di lavoro (che può essere a tempo indeterminato o a termine)
2. Quello che intercorre tra lavoratori e somministratore che dà vita ad un contratto di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato) e che potremo chiamare "contratto di lavoro somministrato"

I soggetti abilitati alla somministrazione di manodopera sono soltanto quelli provvisti dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro ed iscritti nell'apposito albo istituito presso il medesimo ministero.

Somministrazione a tempo determinato (agenzie generaliste); intermediazione; ricerca e selezione del personale; supporto alla ricollocazione professionale; somministrazione a tempo indeterminato (agenzie specialiste).

La forma scritta del contratto è richiesta ad substantiam.

La sua mancanza integra l'ipotesi di somministrazione fraudolenta: il contratto di somministrazione è nullo ed i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. La mancanza di una serie di elementi (es. l'indicazione dei rischi, durata, data di inizio) integra l'ipotesi di somministrazione irregolare.

L'agenzia assume l'impegno di provvedere al pagamento del trattamento economico al lavoratore nonché dei contributi previdenziali, mentre l'utilizzatore si obbliga a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e contributivi sostenuti, a corrispondere le retribuzioni e contribuzioni, in caso di inadempimento del somministratore, nonché a comunicargli i trattamenti retributivi applicabili.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Legge 92/2012- Non è richiesta l'indicazione della causale nel caso di prima assunzione sempre che questa abbia una durata massima di 12 mesi

All'impresa utilizzatrice è riconosciuto l'esercizio dello ius variandi, con l'obbligo di comunicare per iscritto ai somministratori le nuove mansioni assegnate. Al soggetto utilizzatore incombe l'obbligo di sicurezza nei confronti dei lavoratori, di informazione circa i rischi specifici nonché la responsabilità per la loro violazione. Sull'agenzia di somministrazione l'obbligo di informare i lavoratori sui rischi generali per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro. Sul soggetto utilizzatore ricade la responsabilità per i danni arrecati ai terzi da parte del prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni. Si riconosce ai dipendenti dell'agenzia somministratrice l'esercizio dei diritti sindacali.

Somministrazione di lavoro irregolare

Somministrazione fraudolenta- la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore (sanzione penale in capo sia al somministratore che all'utilizzatore)

L'ipotesi di distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore. Al lavoratore spetta il trattamento riconosciuto ai dipendenti del distaccatario, nella cui sfera organizzativa opera.

Il lavoro occasionale accessorio è un contratto di lavoro subordinato avvicabile al lavoro in somministrazione, ma con tasso di precarietà ancor più accentuato e dove l'agenzia di somministrazione può essere identificata dell'INPS (che rilascia buoni lavoro o voucher previamente pagati dal datore di lavoro)

L'art 29 del d.lgs. 276/2003- criteri distintivi fra interposizione (illecita ed appalto [lecito]); il discrimine è costituito da: 1. Dalla organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore 2. Dalla assunzione da parte del medesimo del rischio d'impresa

Art 2112 c.c. Trasferimento d'azienda- allorché il trasferimento riguardi imprese che occupino oltre 15 dipendenti, il cedente e il cessionario devono comunicare per iscritto, almeno 25 giorni prima che sia perfezionato l'atto, l'intenzione di addvenire ad un trasferimento d'azienda alle RSA, nonché alle rispettive associazioni di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nell'impresa.

Oggetto della principale obbligazione del lavoratore nell'ambito del contratto di lavoro: la prestazione di lavoro.

Mansione – compiti affidati in concreto al lavoratore

Qualifica – contenitore in cui confluiscono un complesso di mansioni che possono essere considerate dello stesso livello

Categoria – insieme di qualifiche omogenee

Operaio – collabora nell'impresa

Impiegato – collabora all'impresa

Legge 190/1985- riconoscimento legale della categoria dei quadri (sorta di cerniera tra la dirigenza e gli impiegati) **Art 2095**

Ai quadri si applica la disciplina legale dettata per gli impiegati e gli operai -> trova applicazione la disciplina di legge contro i licenziamenti illegittimi

Disciplina dello ius variandi nell'Art 2103 c.c. (**Art 2103 modificato dell'Art 13 SdL**)

Si ritiene che sussista il potere unilaterale del datore di assegnare il lavoratore a mansioni superiori, anche se è corretto ritenere che la promozione debba incontrare il consenso del lavoratore.

Art 2103- esclude l'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori, e attribuisce alle disposizioni in argomento il tratto dell'inderogabilità (demansionamento rilevante ai fini del danno alla professionalità).

Per la S.C. il tenere il lavoratore inoperoso non solo viola la disposizione di cui all'art 2103 c.c. ma è al tempo stesso lesivo del fondamentale diritto al lavoro, mortificato del mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza, cioè lesivo di un bene immateriale per eccellenza, quale è la dignità professionale del lavoratore.

La giurisprudenza ha ritenuto di estendere i limiti allo ius variandi previsti in favore del lavoratore subordinato anche al lavoratore parasubordinato.

L'equivalenza della mansioni, come limite alla mobilità orizzontale del lavoratore, deve essere riferita a parametri diversi ed ulteriori rispetto al mero profilo del trattamento economico.

La legittima adibizione del lavoratore a mansioni inferiori è stata prevista:

- a. Per la lavoratrice in stato di gravidanza e fino a 7 mesi dopo la nascita del bambino, in quanto la stessa non può essere adibita a mansioni faticose o a lavori pericolosi ed insalubri
- b. Per il lavoratore che svolga un'attività che comporti l'esposizione ad agenti chimici, fisici o biologici
- c. Per il lavoratore divenuto inidoneo alla mansione svolta per motivi di salute

La legge 223/1991 affida all'autonomia collettiva, nell'ambito degli accordi regolativi delle vicende del licenziamento collettivo, il potere di prevedere l'assegnazione dei lavoratori eccedenti, a mansioni diverse (ed anche inferiori), per consentire la conservazione del posto.

Mansioni ed inquadramento dei dipendenti pubblici: l'inquadramento è quello acquisito a seguito di concorso pubblico e non è ritenuta ammissibile la possibilità di un percorso che possa portare l'impiegato ad una progressione di carriera sulla base della professionalità acquisita o dimostrata sul lavoro.

Limiti al trasferimento:

- **Art 13 SdL:** limita il potere di modificazione del luogo di lavoro
- **Art 15 SdL:** nullità del trasferimento avente caratteri discriminatorio
- **Art 22 SdL:** sottopone a nullaosta delle associazioni sindacali di appartenenza il trasferimento del dirigente sindacale
- **Art 7 SdL:** nel vietare le sanzioni disciplinari comportanti mutamenti definitivi del rapporto, sembra escludere il trasferimento dal novero dei provvedimenti ammissibili
- **Art 32 legge 183/2010** stabilisce il termine di decadenza di 60 giorni, decorrente dalla data di ricezione della comunicazione, per impugnare il provvedimento di trasferimento.

L'esercizio del potere di trasferimento è subordinato, dalla norma base costitutiva dall'Art 2103 all'esistenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Connotati assolutamente indefettibili, costitutivi ed essenziali della trasferta sono: la temporaneità dell'incarico di lavoro fuori sede e l'apprezzabilità topografica dell'incarico.

Durata della prestazione-disciplina dell'orario di lavoro- d.lgs. 66/2003

Dato un regime di orario rigido di 40h, è possibile ricorrere al lavoro straordinario in modo cospicuo e per un periodo prolungato. La durata massima settimanale dell'orario come valore assoluto (e non medio) è invece fissata dal contratto collettivo e non dalla legge. La legge impone una serie di accertamenti sanitari a favore dei lavoratori da adibire o adibiti al lavoro notturno. Al prestatore dev'essere concesso un intervallo per pausa qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6h, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi.

SANZIONI

La reiterata violazione delle disposizioni in materia di orario esponeva l'azienda alla sospensione dell'attività. L'art 41 della legge 133/2008 ha modificato la norma eliminando riferimenti alle violazioni in materia di orario, e limitando il ricorso a tale strumento ai casi di lavoro nero e di gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza.

Tre tipologie di prestazione a tempo parziale:

- Orizzontale: la riduzione d'orario è prevista in relazione all'orario normale giornaliero
- Verticale: si prevede che la prestazione a tempo pieno sia svolta a periodi predeterminati nel corso della settimana, mesi o anno
- Mista: si svolge secondo una combinazione delle due modalità

Forma scritta ad probationem

Svolgimento di prestazioni supplementari – svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno. È esplicitamente consentita la trasformazione del rapporto di lavoro pieno a tempo parziale, purché vi sia l'accordo delle parti (in forma scritta). La norma sancisce, sempre a tutela del lavoratore, il principio secondo cui il rifiuto opposto alla richiesta datoriale di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale non può costituire giustificato motivo di licenziamento. Il datore conserva il potere di procedere al licenziamento nel caso in cui dimostri che la conversione del rapporto a tempo parziale costituisce, in relazione alle condizioni produttive dell'impresa, l'estrema ratio per evitare il licenziamento. Il part-time reversibile risulta infine nell'elenco delle misure di flessibilità oraria incentivate dall'art 9 della legge 8 marzo 2000 n°53. Il decreto n°61 recepisce l'orientamento di fondo che ispira la direttiva CE n°97/81, consistente nella garanzia che il lavoratore a tempo parziale, in linea di principio, non sia escluso dal trattamento complessivamente riservato al lavoratore a tempo pieno. Nella stessa direttiva, il principio di parità di trattamento (o di non discriminazione) è integrato da un altro principio: quello di proporzionalità (o pro rata temporis). I lavoratori part-time vanno computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario effettuato, rapportato al tempo pieno.

Job sharing- contratto speciale: oggetto- obbligazione solidale da parte di 2 lavoratori dell'adempimento di un'unica prestazione lavorativa; ogni lavoratore resta personalmente ed direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa. Vi è la facoltà dei due lavoratori obbligati di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro. Il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è dichiaratamente posto a carico dell'altro obbligato, e non del datore di lavoro. Qualora entrambi ne siano contemporaneamente colpiti (infortunio-malattia): essi rischieranno di perdere il posto di lavoro qualora l'imprenditore dia prova di non avere più interesse ad ottenere un adempimento tardivo in epoca successiva alla fine dell'impedimento dei due coobbligati. Il recesso di una delle parti contraenti comporta l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta ad probationem e deve contenere gli elementi identificativi.

L'Art 5 SdL, che disciplina gli accertamenti sanitari, ha vietato la prassi di far controllare da un medico di fiducia del datore di lavoro lo stato di infermità del prestatore.

*congedi parentali: il T.U. del 2001 stabilisce che entrambi i genitori possano usufruire di periodi di astensione dal lavoro e quelli che erano "astensione obbligatoria" ed "astensione facoltativa" in funzione alla maternità divengono rispettivamente "congedo di maternità" (o di paternità) e "congedo parentale".

I LIMITI AI POTERI DEL DATORE DI LAVORO

Potere direttivo*: **Art 2104 cc potere che non riguarda soltanto la prestazione di lavoro in senso stretto MA anche la regolamentazione della convivenza degli appartenenti all'organizzazione, della tutela del patrimonio aziendale, della sicurezza delle persone e degli impianti. Limite – ogniqualvolta l'ordine si ponga in contrasto con i diritti del lavoratore o li leda.

La previsione dell'art 2104 cc diviene un limite al potere datoriale ove questo si ponga in contrasto con i più generali criteri di correttezza e buona fede (Art 1175 e 1375 cc)

Potere di controllo*: l'esercizio del potere di controllo, pur legittimo per la verifica del rispetto degli obblighi contrattuali e per la salvaguardia del patrimonio aziendale; viene dunque sottoposto ad una serie di limiti, affinché sia utilizzato per finalità lecite e non per violare i diritti della persona con lo scopo di mortificare o far dimettere il lavoratore. **Art 2 e 3 SdL; Art 4 SdL- evitare che il potere di controllo sia lesivo della dignità e riservatezza e pertanto è ammissibile solo un controllo umano, tale da consentire opportuni atteggiamenti di comprensione. Il comma 2 dell'art 4 prevede che l'impiego di impianti o apparecchiatura che permettono il controllo a distanza dei lavoratori può avvenire soltanto a seguito di accordo con le RSA qualora ricorrano comprovate esigenze organizzative o produttive o per garantire la sicurezza dei lavoratori. Art 6 SdL- divieto generale di ispezionare il corpo del lavoratore- in caso si subordina l'esercizio di tale potere ad un accordo fra l'azienda e le RSA

Potere disciplinare*: **L'art 7 SdL rende evidente come l'esercizio del potere disciplinare non è connaturato ed inscindibilmente legato al potere direttivo per la semplice ragione che soltanto i datori di lavoro che rispettano precise regole, oneri e modalità di esercizio possono avvalersene.

Norme disciplinari relative alle sanzioni- affissione in luogo accessibile a tutti-> forma di pubblicità costitutiva

Art 7 SdL- specifica quali sono le sanzioni irrogabili: sanzioni conservative; licenziamento disciplinare; trasferimento disciplinare (incompatibilità ambientale)

Nell'applicare la sanzione il datore di lavoro deve tener conto del criterio della proporzionalità sulla base di circostanze oggettive e di modalità soggettive della condotta del lavoratore. Il datore può ricorrere all'istituto della recidiva e cioè all'applicazione di una sanzione più grave rispetto a quella prevista nel codice disciplinare qualora venga ripetuta la medesima condotta illecita entro 2 anni.

Diritto alla privacy- d.lgs. 30 giugno 2003 n°196

Tutela del minore di età : Art 37

Tipologie flessibili introdotte con il decreto 276 del 2003

Apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica professionale
- Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere
- Apprendistato di alta formazione e ricerca

Forma scritta del contratto e del relativo piano formativo individuale. È disposto il divieto per la parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, mentre a termine di tale periodo le parti possono recedere dando preavviso. Qualora al termine del periodo di preavviso nessuna della parti abbia esercitato il proprio diritto di recesso, il contratto prosegue come un normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Tirocinio – possibilità di inserimento in attività lavorative di giovani affinché possano conoscere le diverse realtà lavorative e quindi godere di una prima formazione e potersi orientare nella ricerca del lavoro. Coinvolgimento di tre soggetti: un ente promotore; un'azienda ospitante; un tirocinante.

Art 2087cc

Demansionamento – i poteri riconosciuti ed indennizzata attraverso il danno (esistenziale) alla professionalità che va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti all'ordinamento.

Salute e sicurezza sul lavoro

Art 32 Costituzione-la salute sul lavoro è un bene costituzionalmente protetto

Art 35 Costituzione

Art 41 Costituzione

- ➔ Il diritto soggettivo perfetto del lavoratore a svolgere la propria prestazione di lavoro in condizioni di sicurezza e di salubrità ambientale e la prevalenza di tale diritto rispetto a quello dell'imprenditore di organizzare liberamente la propria attività economica

Art 9 SdL

Riforma sanitaria- Legge 833/1978- i compiti di prevenzione in relazione ai fattori di nocività e di vigilanza sull'igiene e sicurezza del lavoro sono stati attribuiti alle ASL, le quali, attraverso un apposito servizio, svolgono anche compiti di informazione, formazione, supporto dei lavoratori stessi e delle loro rappresentanze

OBBLIGO DI SICUREZZA

Art 2087 cc- non risolve in una mera norma di principio ma costituisce una norma di chiusura del sistema prevenzionistico

*Misura- congegno, dispositivo, mezzo o accorgimento tecnico obiettivo, la cui azione prescinde dal comportamento del lavoratore

*Cautela- modalità operativa particolarmente attenta, con una forte componente soggettiva da parte del prestatore o di chi coordina i lavoratori

Incombe sul lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro elemento, mentre grava sul datore di lavoro l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo.

d.lgs. n° 81/2008 T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; introduzione della nuova figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS); valutazione dei rischi

RETRIBUZIONE

Attribuzione patrimoniale; principale diritto economico del lavoratore subordinato

***Art 36 Costituzione-** giusta retribuzione- norma immediatamente precettiva

***Art 2099-2102 cc-** modalità di determinazione della retribuzione

***Contrattazione collettiva-** voci retributive ed il rispettivo quantum

Principio di proporzionalità fra lavoro e retribuzione fa riferimento alla valutazione dell'importanza della prestazione e alla durata della stessa

Principio di sufficienza

Nel caso in cui il giudice faccia riferimento alla retribuzioni contenute nei contratti collettivi stipulati per le imprese del medesimo settore merceologico, si realizza una indiretta efficacia generalizzata del contratto collettivo di diritto comune; il che non significa che il giudice non possa prescindere dalla previsione del contratto collettivo o addirittura ritenere non giusti e cioè non proporzionati ed insufficienti, i minimi retributivi indicati nel contratto collettivo.

Il lavoro delle donne- un percorso legislativo tra parità e riconoscimento della differenza di genere

Tutela differenziata

Al principio della protezione si affianca quello della parità (con la Costituzione) (Art 3-35-37 della Costituzione)

Dalla parità alla pari opportunità:

Legge 903 del 1977- Legge di parità (passaggio dalla tutela alla parità di trattamento):

- Divieto di qualsiasi discriminazione sia nell'occupazione che nella formazione professionale
- Diritto alla stessa retribuzione a parità di lavoro
- Diritto di rinunciare all'anticipazione del pensionamento e di optare per il perseguimento del lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini

Resta il divieto di lavoro notturno per le lavoratrici (oggi non è più operante)

Ampliamento del divieto di atti discriminatori

Legge 125 del 1991 – introduce le azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro (per raggiungere la parità sostanziale)

Discriminazione indiretta- trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggi in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività

*Legge 903 del 1977-> **Discriminazione diretta** – discriminazioni che operano sul piano individuale per mezzo di trattamenti differenziati basati su condizioni soggettive

Codice delle pari opportunità: d.lgs. 198/2006

Raccoglie e riorganizza tutti i provvedimenti e le normative esistenti nella legislazione italiana in materia di parità e pari opportunità. Si rafforza il principio che la parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione, accompagnandolo con sanzioni più severe.

Art 4 della legge 125/1991- costituisce **discriminazione diretta** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento "nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento" che abbia come effetto una discriminazione fra lavoratori e lavoratrici in base al sesso

Discriminazione indiretta- una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri che mettono i lavoratori appartenenti ad un sesso in svantaggio rispetto a quelli dell'altro sesso.

La legittimazione processuale della Consigliera di parità provinciale o regionale territorialmente competente è suddivisa tra azione individuale e azione di tipo collettivo; punisce ogni genere di discriminazione compreso l'accesso al lavoro, la promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la

retribuzione, nella progressione di carriera nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive.

Ammortamenti sociali: strumenti che permettono alla persona di non perdere il proprio status di lavoratore, attivo o ad riposo

Elencazione degli ammortizzatori sociali includendo quelli che intervengono nel caso di sospensione dell'attività lavorativa o che evitano l'espulsione dal lavoro.

CIGO: due requisiti- transitorietà ed involontarietà

CIGS: nata negli anni '70 per sostenere le attività imprenditoriali colpite dalla crisi economica e per agevolare ristrutturazioni o conversioni, che permettessero alle imprese di restare competitive a fronte della sempre maggiore importanza nel ciclo produttivo delle innovazioni tecnologiche. Rivolta da un lato, attraverso la sospensione dei rapporti di lavoro, ad assicurare la continuità del reddito e dell'occupazione dei lavoratori temporaneamente allontanati dal processo produttivo; dall'altro, attraverso la limitazione dei licenziamenti, a consentire all'impresa di conservare il patrimonio di professionalità in essa maturato. Può essere presentata dalla imprese che abbiano occupato mediamente più di 15 lavoratori nell'ultimo semestre e sulla base di un programma contenente non solo il piano industriale per superare la crisi ma anche le misure per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale. Questa interviene in ipotesi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale e di crisi aziendale e casi di procedure concorsuali. Obblighi procedurali: procedura sindacale è preventiva ed obbligatoria

Contratti di solidarietà- strumenti mediante i quali si vuole evitare la diminuzione dei livelli occupazionali (difensivi) o promuoverne l'incremento attraverso una generalizzata diminuzione dell'orario di lavoro dei prestatori occupati nell'impresa (estensivi)

Mobilità- l'indennità di mobilità spetta ai lavoratori che abbiano perso il posto all'esito della procedura di mobilità, venendo meno il percorso prefigurato nel programma di CIGS, o che abbiano subito un licenziamento collettivo per riduzione del personale.

Lavoratori socialmente utili (LSU)

Disoccupazione- per godere dell'indennità occorre: lo stato di disoccupazione involontaria che dia titolo all'iscrizione nelle liste di collocamento; il possesso del requisito di 2 anni di anzianità assicurativa e di un anno di contribuzioni nel biennio precedente la domanda; la conservazioni di una residua capacità lavorativa

ASpl (92/2012) – Assicurazione sociale per l'impiego- funzione di indennizzare i lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione

La cessazione del rapporto e i limiti al licenziamento:

A partire dagli anni '60 i lavoratori hanno rivendicato il diritto alla stabilità del rapporto e la previsione di limiti al potere di recesso imprenditoriale se non giustificato da determinate ragioni soggettive ed oggettive, comunque verificabili.

Legge 604/1966-stabilisce il divieto di licenziamento se non sorretto da giusta causa o giustificato motivo

Art 18 dello SdL- estende la tutela ai lavoratori impiegati in unità produttive con più di 15 dipendenti

Legge 108/1950- rimodella la disciplina prevedendo un doppio ordine, quantitativo, sulla base del numero dei lavoratori; qualitativo, sulla considerazione che in alcuni rapporti vi siano validi motivi per mantenere la libera recidibilità di cui all'art 2118 c.c.

Legge 92/2012- è stata prevista una tutela ancora più diversificata e indebolita in caso di declaratoria di illegittimità del licenziamento

Alla sanzione risarcitoria, prevista dalla legge 604/1966 (tutela obbligatoria) si aggiunto il diritto alla reintegra previsto dall'art 18 Sd (tutela reale).

L'area della libera recidibilità è prevista dalla legge 108/1950 in via di eccezione. Il datore può sciogliersi dal vincolo con il solo obbligo del preavviso relativamente ai rapporti di lavoro domestici, a quelli in cui è apposto il patto di prova, a quelli in corso con gli ultra 65enni che hanno optato per la prosecuzione del rapporto, ai rapporti di lavoro dei dirigenti e dei lavoratori sportivi.

Legge 108/1990- obbligo dell'indicazione dei motivi e di comunicazione per iscritto del licenziamento. L'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore è atto recettizio (con la conseguenza che produce effetto solo con il suo ricevimento da parte del destinatario) e può essere portato a conoscenza del datore di lavoro con qualsiasi mezzo idoneo, come lettere e telegrammi. Nell'ipotesi di licenziamento illegittimo, qualora, si sia verificata la decadenza dell'impugnazione è concesso al lavoratore di esperire la normale azione risarcitoria in base ai principi generali che governano questa azione-> L'azione risarcitoria di diritto comune deve essere esercitata sulla base di profili di legittimità del licenziamento diversi da quelli previsti dalla normativa sui licenziamenti, facendo valere l'atto di recesso come atto idoneo a determinare danno risarcibile in base ai principi generali della responsabilità contrattuale (1218 cc) o extracontrattuale (2043 cc).

Legge 604/1966- ha stabilito che il licenziamento perché sia legittimo debba essere sorretto da una giusta causa o giustificato motivo

*Giusta causa- Art 2119 c.c.- una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto

Licenziamento per giusta causa- grave o gravissimo inadempimento tale da non permettere la prosecuzione del rapporto nemmeno temporaneamente

Rientrano nella giusta causa di licenziamento: il furto nell'azienda, il danneggiamento volontario dei macchinari o del materiale di lavorazione, il dar luogo ad una rissa nell'interno dei reparti di lavorazione, l'abbandono del posto del lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti.

Giustificato motivo- Art 3 della legge 604/1966

Giustificato motivo soggettivo- notevole inadempimento degli obblighi contrattuali

Rientrano nel gms l'insubordinazione verso i superiori, le assenze ingiustificate prolungate oltre i 4 giorni consecutivi, il dar luogo ad una rissa fuori dai reparti di lavorazione ma pur sempre all'interno dello stabilimento aziendale.

Il discrimine tra i due passa attraverso una valutazione quantitativa della gravità del comportamento del lavoratore.

Nel caso di giustificato motivo – il lavoratore ha diritto al preavviso ovvero alla indennità di mancato preavviso

Recesso per giustificato motivo oggettivo- prescinde dal comportamento del lavoratore- il licenziamento è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa

Prima di operare il licenziamento, il datore di lavoro dovrà verificare se, nell'organizzazione aziendale data non sai possibile adibire il lavoratore ad altre posizioni lavorative e tale valutazione non dovrà limitarsi alla unità produttiva a cui è adibito, ma anche ad altre unità produttive.

Divieto di adibire il lavoratore a mansioni inferiori non opera quando egli chieda o accetti il mutamento in peggio al fine di evitare il licenziamento, comunque giustificato da ragioni oggettive.

L'area di tutela del licenziamento discriminatorio, attiene nella sua accezione più ampia, a quei motivi che integrano il perseguimento di finalità contrarie all'ordine pubblico, al buon costume alla legge e non anche quando rivelino altri fini che, di per sé, non siano confliggenti con tali divieti.

Legge 7/1963-Nullità sia delle clausole di nubilato sia dei licenziamenti per causa di matrimonio

Si può comunque licenziare la lavoratrice in maternità quando:

- Sussistono gli estremi della giusta causa di risoluzione del rapporto
- Cessazione dell'attività dell'azienda cui la stessa è adibita
- Caso di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine
- Per esito negativo del periodo di prova

Legge 604/1966 (Art 8 –stabilità obbligatoria)-> Tutela obbligatoria- riassunzione del lavoratore illegittimamente licenziato entro 3 giorni dalla sentenza o pagamento di un'indennità

Art 18 SdL (stabilità reale)-> Tutela reale – diritto alla reintegra nel posto di lavoro

In caso di licenziamento illegittimo, oltre alla reintegrazione, è riconosciuto al lavoratore il diritto al risarcimento del danno subito, dal cui ammontare vanno detratte tutte quelle somma, sia a titolo di retribuzione sia a titolo semplicemente previdenziale, che il lavoratore ha percepito dallo svolgimento di altre attività nel lasso di tempo tra il licenziamento e la reintegra nel posto di lavoro.

Reintegrare significa restituire in integro- riportare nella condizione di pienezza del diritto leso, comprensiva di tutti i profili, tanto economici che non economici.

Il lavoratore illegittimamente licenziato può nel caso opti per l'indennità sostitutiva della reintegrazione ha diritto a percepire le retribuzioni globali di fatto fino all'effettivo pagamento dell'indennità

Campo di applicazione- i lavoratori che godono delle tutele contro il licenziamento illegittimo ex art 18 SdL sono quelli impiegati in unità produttive di imprese industriali o commerciali con più di 15 dipendenti o di imprese che abbiano complessivamente più di 60 lavoratori.

L'onere di provare i requisiti dimensionali dell'azienda ai fini dell'applicazione dell'art 18 della legge 300/1970, spetta ai datori di lavoro mentre sul lavoratore grava l'onere della dimostrazione della illegittimità del licenziamento e del suo diritto alla reintegra nel posto di lavoro.

***Licenziamento collettivo**

Legge 223/1991- interventi sulla cassa integrazione e con gli istituti di mobilità

Campo di applicazione- imprese e privati datori di lavoro non imprenditoriali con più di 15 dipendenti e deve riguardare 5 lavoratori in un arco di tempo di 120 giorni. Elemento qualitativo- esigenze di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro

Sindacato dei lavoratori- attore ed interprete della rilevanza sociale dei licenziamenti collettivi – deve essere coinvolto nella gestione degli esuberi al fine di trovare soluzioni che limitino le conseguenze sfavorevoli

Non è molto diverso se il giudice annulla il licenziamento perché il presupposto fatturale già in sé è falso o perché non è oggettivamente riscontrabile la congruità con esuberi specifici oppure perché la falsità o l'incompletezza dell'informazione hanno impedito alla organizzazione sindacale di svolgere appieno il suo ruolo di interlocutore.

La legge 604/1966 e 223/1991- non sembrano voler operare alcuna particolare distinzione fra il licenziamento individuale per g.m.o. e quello collettivo, se non per il ruolo offerto all'autonomia sindacale.

Dopo la Costituzione il movimento sindacale ha chiesto che i solenni principi di democrazia economica ed i diritti più propriamente sindacali trovassero riconoscimento, attuazione ed effettività nella legislazione ordinaria.

Si è sviluppata una contrattazione di diritto comune per la mancata applicazione dell'art 39 della Costituzione.

Legge 300/1970- Tutela della libertà e dignità dei lavoratori- Tutela della libertà sindacale ed promozione dell'attività sindacale

Concezione riformista- sindacalista: secondo la quale nessuna effettività dei diritti fondamentali può affermarsi se non tramite l'azione sindacale e quindi con una particolare accelerazione del riconoscimento e dell'effettività della libertà e attività sindacale nei luoghi di lavoro.

RSA e RSU

Art 19 SdL- prevede la possibilità di costituire terminali del sindacato sul luogo di lavoro definiti Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

RSA- possono essere costituite in ogni unità produttiva che abbia più di 15 dipendenti, su iniziativa dei lavoratori nell'ambito delle associazioni sindacali firmatarie il contratto di lavoro applicato nell'azienda

RSU- Rappresentanza Sindacale Unitaria- organismo unitario eletto in genere ogni 3 anni da tutti i lavoratori sindacalizzati e non, su liste presentate dai singoli sindacati che trova origine in una fonte pattizia, e segnatamente nel Protocollo del luglio 1993, per cui la costituzione delle RSU in ogni azienda è rimessa alla volontà delle organizzazioni sindacali firmatarie degli Accordi

La giurisprudenza di merito ha affermato che deve ritenersi anti-sindacale il comportamento datoriale consistente nel non riconoscimento dei membri eletti della RSU e nella mancata loro concessione dei permessi per una evidente e concreta lesione agli interessi del sindacato, al di là dell'esistenza o meno di una intenzione in tal senso.

Spazi e locali per l'esercizio dell'attività sindacale: Art 24 e 27 SdL

Diritti e guarentigie dei rappresentanti sindacali: Art 23-24-30-22 SdL

Trattenuta delle quote sindacali: Art 26 SdL

Referendum 11 giugno 1993 sui sindacati

Diritto di assemblea e referendum: Art 20 SdL

DIRITTO DI SCIOPERO

Codice penale sardo del 1859 (represso come reato)

Codice penale Zanardelli del 1889 (tollerato come mera libertà)

Contra legem – periodo fascista (Codice Rocco del 1930)

Riconosciuto e protetto come diritto

Diritto di sciopero- Art 40 Costituzione (norma immediatamente precettiva- rinvio al Parlamento per il regolamento legislativo del relativo esercizio)-> non più solo un diritto (negativo) di libertà verso lo Stato MA tra i diritti sociali.

Si deve ai giudici la distinzione tra limiti interni e limiti esterni:

Limiti interni- deducibili dallo stesso concetto di sciopero assunto a referente del relativo diritto (lo sciopero deve essere continuativo, deve produrre solo un danno da lucro cessante)

Limiti esterni- ricollegabile all'esigenza di salvaguardare un altro diritto sovra-ordinato o quanto meno pari-ordinato rispetto a quello garantito dall'art 40 Cost. (quali il diritto alla vita ed all'incolumità personale)

Sciopero d'imposizione economico-politica (diritto)- politico nel destinatario, Governo economico nell'oggetto

Sciopero di solidarietà

Sciopero politico in senso stretto- semplice libertà

Resta reato lo sciopero che sia diretto a sovvertire l'ordinamento costituzionale

Fondamento costituzionale- principio di uguaglianza sostanziale Art 3,2° Cost.

Riconoscimento del diritto di sciopero- strumento idoneo a realizzare l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese

Diverse posizioni riguardo allo sciopero:

1. Diritto soggettivo- consiste nel potere di tenere un certo comportamento quale l'abbandono del lavoro senza alcun costo aggiuntivo oltre a quello retributivo
2. Diritto individuale ad esercizio collettivo

Sciopero – abbandono del lavoro da parte di una pluralità di lavoratori per il raggiungimento di un fine comune; fenomeno multiforme variante a seconda della durata, dell'estensione, dell'articolazione della lotta

Sciopero generale

Sciopero a singhiozzo- sciopero a scacchiera-> sciopero articolato

Lo sciopero articolato è considerato legittimo dai giudici, sempreché rispettoso dei limiti esterni, tra questi, in primis, quello dettato dalla necessità di tutelare la produttività aziendale, intesa come capacità di continuare a svolgere la propria iniziativa economica

Sciopero bianco

Sciopero virtuale- prestazione svolta e retribuzione destinata a scopi solidaristici

L'esercizio del diritto di sciopero sospende l'obbligazione lavorativa, con conseguente perdita della retribuzione (sospensione relativa).

L'esercizio del diritto di sciopero rende illegittimo qualsiasi atto o comportamento del datore sanzionatorio o discriminatorio con riguardo all'abbandono del lavoro (Art 28 SdL)

Legge 146/1990- sciopero nei servizi pubblici essenziali, è danneggiata l'utenza del servizio

Scopo: contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati

Servizi essenziali- servizi volti a garantire il godimento di diritti della persona costituzionalmente tutelati (es. diritto alla vita, alla salute)

Limiti:

- Obbligo di preavviso (10 giorni)
- Necessaria indicazione preventiva della durata, modalità di attuazione, motivazioni, singole astensioni dal lavoro

- Rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili

Devono essere assicurate le prestazioni indispensabili-> decise dagli accordi sindacali

Intervalli minimi- rarefazione degli scioperi

Procedura di raffreddamento e di conciliazione

Sanzioni disciplinari:

Art 23 SdL

Le organizzazioni dei lavoratori che proclamano o aderiscono allo sciopero in violazione delle norme dettate dalla legge perdono il diritto ai permessi sindacali retribuiti

Commissione di garanzia- assicura le prestazioni indispensabili, giudica la legittimità degli scioperi, codici di autoregolamentazione

Contro le deliberazioni della Commissione in materia di sanzioni è ammesso il ricorso al giudice di lavoro

La speciale tutela giudiziaria:

SdL- vieta al datore di lavoro di porre in essere condotte antisindacali ovvero comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero

Art 28 SdL- precetto teleologico al fine di preservare l'ordine sindacale (rispetto dei diritti riconosciuti al sindacato dei lavoratori e delle situazioni individuali che hanno un riflesso negativo sull'attività sindacale)

La mancata convocazione da parte di un ente di un sindacato firmatario del CCNL (del settore pubblico) al tavolo della contrattazione integrativa rientra ed è sanzionabile come comportamento antisindacale

Diretto ad impedire- oggettivamente idoneo a produrre la lesione dei protetti

Opposizione al conflitto(licenziamento di attivisti sindacali-> comportamento illecito)

Opposizione nel conflitto (es. resistere alle rivendicazioni-> comportamento lecito)

Il soggetto attivo della condotta antisindacale è il solo datore di lavoro, imprenditore o no imprenditore, pubblico o privato che sia.