



A.A. 2025/2026

BLAB

DISPENSA

**DIRITTO DEL
LAVORO
+ SIMULAZIONI D'ESAME**

SCRITTA DA

ALBINO TRAPUZZANO



TEACHING DIVISION

“

Questa dispensa è scritta da studenti senza alcuna intenzione di sostituire i materiali universitari.

Essa costituisce uno strumento utile allo studio della materia, ma non garantisce una preparazione altrettanto esaustiva e completa al fine del superamento dell'esame quanto il materiale consigliato dall'università.

Il contenuto potrebbe contenere errori e non è stato in alcun modo rivisto né approvato dai docenti. Si consiglia di utilizzarlo come supporto integrativo, da affiancare in ogni modo alle fonti e materiali ufficiali indicate nei programmi d'esame.



Indice

Come usare questa dispensa	1
I Diritto sindacale	3
1 Le ragioni del diritto del lavoro e il diritto sindacale	4
1.1 Perché il lavoro ha bisogno di una disciplina propria	4
1.2 Le due risposte allo squilibrio	5
1.3 Un diritto sociale, politico e “alluvionale”	5
1.4 Che cos’è il diritto sindacale	6
2 L’evoluzione storica	8
2.1 Le origini in Inghilterra	8
2.2 Lo sviluppo in Italia	9
2.3 L’ordinamento corporativo	10
2.4 La Costituzione repubblicana	11
3 La libertà sindacale: artt. 39 e 40 Cost.	12
3.1 Il comma 1: la libertà sindacale (norma precettiva)	12
3.2 I commi 2–4: il sistema progettato (e mai attuato)	13
3.3 L’art. 40: il diritto di sciopero	13
4 L’attuale situazione legislativa	15
4.1 Sindacato e contratto collettivo: due soggetti “privati”	15
4.2 Pluralismo, crisi e ritorno all’unità	15
4.3 L’ordinamento intersindacale	16
4.4 Rappresentanza e rappresentatività	16
5 Lo Statuto dei lavoratori	19
5.1 Da dove nasce: il 1968 e l’Autunno caldo	19
5.2 La mappa dello Statuto: quattro Titoli	19
5.3 Titolo II — La libertà sindacale (artt. 14–18)	20

5.4	Titolo III — L'attività sindacale (artt. 19–27)	22
5.5	Titolo IV — Art. 28: la condotta antisindacale	25
6	Il contratto collettivo	27
6.1	Natura: un contratto privato con funzione normativa	27
6.2	I livelli della contrattazione	27
6.3	La categoria e i suoi paradossi	28
6.4	Cosa c'è dentro un CCNL	28
6.5	Efficacia soggettiva: a chi si applica?	30
6.6	Efficacia oggettiva: l'inderogabilità	31
6.7	Contratti collettivi di diverso livello	33
6.8	Legge e contratto collettivo	34
6.9	Melius o peius? Il confronto per insiemi	34
7	Lo sciopero	36
7.1	L'art. 40 e il valore della parola "diritto"	36
7.2	I limiti dello sciopero	37
7.3	Le forme di sciopero "articolato"	37
7.4	La serrata: una libertà, non un diritto	38
7.5	Natura e titolarità del diritto	38
8	Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali	39
8.1	Quali sono i servizi "essenziali"	39
8.2	Le regole procedurali	39
8.3	La Commissione di Garanzia	40
9	Altre forme di lotta sindacale	42
II	Il rapporto individuale di lavoro	43
10	Autonomia e subordinazione	45
10.1	La subordinazione: l'art. 2094	45
10.2	Il lavoro autonomo: l'art. 2222	46
10.3	Come distinguere: il <i>nomen iuris</i> non basta	46

11 Co.co.co., co.co.pro. e collaborazioni etero-organizzate	48
11.1 1973: l'art. 409 c.p.c. e la nascita delle co.co.co.	48
11.2 Il decreto Biagi: il lavoro a progetto	48
11.3 Il Jobs Act: le collaborazioni etero-organizzate	49
12 Il lavoro autonomo e il suo Statuto	51
12.1 Le norme del Codice (artt. 2222–2228)	51
12.2 Lo Statuto del lavoro autonomo (L. 81/2017)	51
13 Il lavoro occasionale	53
14 Il contratto a tempo determinato	54
14.1 La disciplina attuale	54
15 Appalto, somministrazione e interposizione illecita	56
15.1 Appalto lecito e appalto illecito	56
15.2 La somministrazione di lavoro	57
15.3 Distacco, intermediazione, collocamento	58
16 Il lavoro a tempo parziale (part-time)	59
17 Il lavoro intermittente	60
18 Il lavoro agile (smart working)	61
19 Elementi essenziali e accidentali del contratto	62
19.1 I soggetti	62
19.2 Gli elementi essenziali	62
19.3 Gli elementi accidentali	62
20 La sicurezza sul lavoro	64
21 Gli obblighi del lavoratore e i poteri del datore	66
22 Lo ius variandi (art. 2103 c.c.)	68
22.1 La versione del 1970 e il rebus dell'“equivalenza”	68
22.2 La versione del 2015 (Jobs Act)	68

23 Le modifiche del luogo e dell'orario	71
23.1 Il luogo: trasferimento, trasferta, distacco	71
23.2 L'orario: straordinario e lavoro notturno	71
24 Il potere di controllo	72
24.1 I controlli diretti (artt. 2, 3, 5, 6)	72
24.2 I controlli a distanza (art. 4)	72
25 Il potere disciplinare	74
26 Il licenziamento individuale	76
26.1 Il punto di partenza: il Codice civile	76
26.2 La svolta: la L. 604/1966	77
26.3 Le causali (condizioni sostanziali)	77
26.4 Le condizioni formali e procedurali	78
26.5 Il regime sanzionatorio: quattro tappe	78
27 Le dimissioni e la risoluzione consensuale	81
28 I licenziamenti collettivi	82
28.1 Le due ipotesi di accesso	82
28.2 La procedura	83
28.3 I criteri di scelta e le sanzioni	83
III Simulazioni d'esame e soluzioni	85
29 Le simulazioni	86
29.1 Simulazione 1 — Il contratto collettivo	86
29.2 Simulazione 2 — Lo sciopero	86
29.3 Simulazione 3 — Autonomia e subordinazione	87
29.4 Simulazione 4 — Somministrazione e interposizione	87
29.5 Simulazione 5 — I contratti "flessibili"	88
29.6 Simulazione 6 — Lo ius variandi	88
29.7 Simulazione 7 — Poteri del datore e controllo	89
29.8 Simulazione 8 — Il potere disciplinare	89
29.9 Simulazione 9 — Il licenziamento: le causali	89
29.10 Simulazione 10 — Sanzioni e licenziamenti collettivi	90

30 Le soluzioni	91
30.1 Soluzione 1 — Il contratto collettivo	91
30.2 Soluzione 2 — Lo sciopero	92
30.3 Soluzione 3 — Autonomia e subordinazione	92
30.4 Soluzione 4 — Somministrazione e interposizione	93
30.5 Soluzione 5 — I contratti “flessibili”	94
30.6 Soluzione 6 — Lo ius variandi	95
30.7 Soluzione 7 — Poteri del datore e controllo	95
30.8 Soluzione 8 — Il potere disciplinare	96
30.9 Soluzione 9 — Il licenziamento: le causali	97
30.10 Soluzione 10 — Sanzioni e licenziamenti collettivi	98

Come usare questa dispensa

Questa dispensa nasce con un obiettivo preciso: portarti all'esame avendo capito *davvero* ogni istituto, non solo averlo memorizzato. Per questo il testo originale del corso è stato riscritto in un linguaggio piano — tecnico dove serve, ma mai oscuro — e arricchito di esempi concreti.

La struttura

Il percorso segue la divisione del corso in due parti:

- **Parte I – Diritto sindacale:** i sindacati, il contratto collettivo, lo sciopero. La logica del “gruppo” che si organizza per riequilibrare il potere contrattuale.
- **Parte II – Il rapporto di lavoro:** dalla qualificazione (autonomia/subordinazione) ai poteri del datore, fino al licenziamento. La logica del “singolo” rapporto e delle sue tutele.

In fondo trovi **10 simulazioni d'esame** (4 domande aperte ciascuna) e, separatamente, le **soluzioni**.

Come leggere i box

Lungo il testo incontri riquadri ricorrenti. Riconoscerli ti aiuta a sapere *cosa* stai leggendo:

DEFINIZIONE

La nozione tecnica precisa di un termine. Da fissare con cura: all'esame le definizioni esatte fanno la differenza.

ESEMPIO

Una situazione concreta che traduce la regola astratta. Serve a capire, e spesso a ricordare meglio della regola stessa.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Gli articoli di legge o di Costituzione rilevanti. Citarli correttamente nelle risposte aperte vale punti.

FOCUS ESAME

Il punto che ricorre nelle prove o che il docente considera centrale. Quando vedi questo riquadro, rallenta.

ATTENZIONE

Un errore frequente o una distinzione sottile da non confondere.

IN SINTESI

Il riepilogo dei punti chiave a chiusura di un argomento: usalo per il ripasso veloce dell'ultimo giorno.

Un metodo in quattro passi

1. **Prima lettura** di un capitolo per intero, senza sottolineare: serve a cogliere la logica complessiva.
2. **Seconda lettura** attiva: a ogni paragrafo, chiuditi il testo e prova a ridire il concetto a voce. Se non ci riesci, rileggi.
3. **Box e schemi**: fissa definizioni, riferimenti normativi e box "Focus esame". Sono lo scheletro della risposta scritta.
4. **Simulazioni**: rispondi per iscritto e a tempo, poi confronta con le soluzioni. E' qui che si misura davvero la preparazione.

IL FILO CONDUTTORE DI TUTTA LA MATERIA

Il diritto del lavoro nasce da uno squilibrio: il lavoratore, da solo, e' la parte debole del contratto. Tutta la materia e' una risposta a questo squilibrio, lungo due strade che ritroverai ovunque: la **legge inderogabile** (lo Stato detta regole minime non rinunciabili) e la **coalizione** (i lavoratori si uniscono nel sindacato e contrattano in gruppo). Tieni presente questa chiave: rende leggibile quasi ogni istituto.

Parte I

Diritto sindacale

Le ragioni del diritto del lavoro e il diritto sindacale

1.1 Perché il lavoro ha bisogno di una disciplina propria

L'uomo ha sempre lavorato: il lavoro è un'attività essenziale alla sopravvivenza di ogni società. Eppure il **contratto di lavoro** come lo intendiamo oggi — lo scambio tra una prestazione lavorativa e una retribuzione — è un'invenzione recente. Nasce con la prima industrializzazione, in Inghilterra, non prima.

Il motivo è semplice: il diritto inizia a occuparsi del lavoro solo quando cambia il modo in cui il lavoro viene organizzato. Fino alla seconda metà dell'Ottocento, in Italia, si lavorava secondo schemi proprietari oppure secondo il modello **corporativo**, in ogni caso privo di una vera logica di mercato.

CORPORAZIONE

Organizzazione che, in base a regole scritte o consuetudinarie, deteneva la prerogativa giuridica di esercitare un certo mestiere. In un mondo corporativo non esiste un mercato del lavoro, perché l'accesso alla corporazione è governato da logiche illiberali (per esempio il ceto di appartenenza), non dall'incontro tra domanda e offerta.

È con l'avvento dell'industria che compare la figura dell'**imprenditore**: colui che coordina e organizza un lavoro *parcellizzato*, in cui ciascuno apporta un contributo parziale in vista del risultato finale. Ed è qui che nasce il contratto di lavoro incentrato su due elementi: il **tempo** e la **persona**.

CONTRATTO DI LAVORO

Contratto a scambio **sinallagmatico**: una parte (il lavoratore) si obbliga a mettere a disposizione la propria attività lavorativa; l'altra (il datore) si obbliga a pagare una retribuzione. "Sinallagmatico" significa che le due prestazioni sono legate l'una all'altra come causa reciproca.

Due tratti rendono questo contratto del tutto particolare, tanto da richiedere una disciplina su misura.

1.1.1 Primo tratto: il carattere personale

Il contratto di lavoro ha a oggetto un'attività umana non nettamente separabile da chi la svolge. Come è possibile, in un ordinamento liberale, che la persona diventi "oggetto" di uno scambio? La risposta sta nel fattore **tempo**: l'attività lavorativa non coincide con tutta l'attività di una

persona, ma ne è soltanto una parte, per quanto significativa. Il tempo separa ciò che è soggetto (la persona) da ciò che è oggetto (la prestazione). Anche così, però, il coinvolgimento della persona resta ineliminabile — e questo si riflette su tutta la disciplina del rapporto.

1.1.2 Secondo tratto: un consenso meno libero

Come ogni contratto, anche quello di lavoro presuppone il libero consenso delle parti. Ma il fatto di dover lavorare *per vivere* rende il consenso del lavoratore meno libero. Il prestatore di lavoro è la parte **debole**: ha meno potere contrattuale, perché l'offerta di lavoro è strutturalmente superiore alla domanda delle imprese.

LO SQUILIBRIO IN CONCRETO

In un mercato lasciato a sé stesso, se rifiuto una paga troppo bassa, il datore trova facilmente qualcun altro disposto ad accettarla pur di lavorare. La mia "libertà" di dire no, da solo, vale poco: c'è sempre qualcuno alle spalle pronto a sostituirmi a condizioni peggiori.

1.2 Le due risposte allo squilibrio

Di fronte alla debolezza del lavoratore l'ordinamento ha elaborato due correttivi, che è fondamentale tenere distinti perché hanno *fonti* diverse.

- **L'intervento eteronomo del legislatore.** Lo Stato detta norme **imperative**, cioè inderogabili dalle parti: minimi di tutela che il contratto individuale non può scavalcare. La fonte è la *legge*.
- **La coalizione.** I lavoratori smettono di farsi concorrenza e si uniscono per negoziare insieme condizioni migliori. Storicamente è il primo correttivo, e si è tradotto nei moderni **sindacati**. La fonte è il *contratto collettivo*, un contratto di diritto privato stipulato tra rappresentanti dei lavoratori (sindacati) e dei datori (associazioni datoriali).

Il contratto collettivo, pur restando diritto privato, ha una **funzione normativa**: serve a definire le clausole di un *altro* contratto, quello individuale. Spesso le due fonti dialogano: il legislatore affida proprio alla contrattazione collettiva il compito di regolare il rapporto di lavoro (è la cosiddetta **contrattazione delegata**).

LE DUE STRADE DELLA TUTELA

Tutto il diritto del lavoro si muove tra **legge inderogabile** (correttivo eteronomo, dall'alto) e **contratto collettivo** (correttivo autonomo, dal basso, frutto della coalizione). Quando studi un istituto, chiediti sempre: la tutela qui da dove viene? Dalla legge o dal contratto collettivo? Spesso da entrambi, in dialogo.

1.3 Un diritto sociale, politico e "alluvionale"

A differenza del diritto privato e commerciale, che affondano le radici nel diritto romano, il diritto del lavoro è moderno. È un **diritto sociale** e, come tale, segue da vicino l'evoluzione del modello di Stato:

- nello **Stato liberale** il rapporto di lavoro è visto come un contratto di scambio qualsiasi, senza specificità;
- nello **Stato autoritario** (fascista) il lavoro è un asset pubblico al servizio dell'economia nazionale;
- con la **Costituzione** l'esperienza corporativa viene abbandonata e ripudiata.

Due conseguenze pratiche, utili da tenere a mente:

- molte nozioni della materia si ricavano dalla realtà, non dalla legge. Non esiste, per esempio, una definizione giuridica di **sciopero**: il legislatore rinvia alle dinamiche concrete del conflitto sindacale.
- il lavoro è oggetto di riforme continue: i governi costruiscono la propria identità politica anche riformando il lavoro. Ne deriva una legislazione **alluvionale**, stratificata, e un diritto molto "politico".

Il corso si divide perciò in due parti: il **diritto sindacale** (l'azione collettiva) e il **contratto di lavoro subordinato** (il rapporto individuale).

1.4 Che cos'è il diritto sindacale

DIRITTO SINDACALE

È il diritto che regola l'organizzazione e l'attività dei sindacati. I sindacati sono associazioni **volontarie** di lavoratori e di datori di lavoro, la cui attività tipica consiste nel: (i) stipulare il contratto collettivo; (ii) proclamare lo sciopero o altre forme di lotta (per il sindacato dei lavoratori).

1.4.1 Quando il sindacato "fa funzione pubblica"

Negli ultimi decenni l'attività sindacale è uscita dai confini tradizionali ed è entrata anche nel diritto pubblico dell'economia. Il sindacato partecipa alla funzione pubblica in più forme.

- **Concertazione.** Il Governo coinvolge le rappresentanze dei datori e dei lavoratori (le **parti sociali**) nell'individuazione della politica economica. Nacque negli anni Settanta per contenere la spirale inflattiva (dalla contrattazione dipende il costo del lavoro, variabile macroeconomica chiave), fu usata negli anni Novanta anche per l'ingresso nell'euro e venne istituzionalizzata col Patto di Natale del 1998. Va distinta dal corporativismo: nella concertazione l'interesse pubblico non è imposto dall'alto, ma cercato col consenso delle parti. Non è prevista dalla Costituzione (ha solo valore politico) ed è oggi in gran parte abbandonata: il Governo preferisce limitarsi alla mera consultazione.
- **Gestione di enti pubblici** (per esempio quelli previdenziali): negli organi di vigilanza siedono membri designati dai sindacati.
- **Pareri obbligatori**, per esempio in tema di Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) e di gestione delle crisi aziendali.
- **Funzione giudiziaria.** Nel rito del lavoro il sindacato può rendere osservazioni; gli è inoltre riconosciuta la legittimazione ad agire — come **ente esponenziale** (portatore, anche se

non titolare, dell'interesse di gruppo) — contro le discriminazioni collettive (art. 28 d.lgs. 150/2011).

UN DIRITTO A LUNGO “SENZA NORME”

La materia sindacale è in gran parte frutto della giurisprudenza e della dottrina. Manca ancora una disciplina legislativa compiuta su quattro fronti: la **costituzione** delle associazioni sindacali, la loro **organizzazione e rappresentanza**, la **contrattazione collettiva** e lo **sciopero** in generale. La radice di tutto è una sola: il legislatore non ha mai dato piena attuazione agli artt. 39 e 40 Cost. Tieni fermo questo punto: ritorna praticamente in ogni argomento del diritto sindacale.

L'evoluzione storica

Capire *come* è nato il sindacato serve a capire *perché* oggi le regole sono fatte così. Conviene seguire quattro tappe.

2.1 Le origini in Inghilterra

Il lavoro nella sua dimensione moderna nasce con la **Prima rivoluzione industriale**: non solo un nuovo modo di produrre beni, ma una trasformazione sociale e perfino geografica. Nasce il **capitalismo**: chi ha risorse, invece di tenerle ferme, le investe in grandi infrastrutture produttive, organizzando capitale e lavoro per ottenere profitto.

La fabbrica moderna si lega allo sviluppo tecnologico, in particolare alle macchine a vapore e alla lavorazione dei metalli: è l'epoca dell'industria "pesante" (metallurgia, estrazione del carbone). Si passa così da un'economia agricola a una industriale, con lo spostamento di massa dalle campagne alle città: migrazione, inurbamento, nascita di città-dormitorio attorno alle fabbriche e alle miniere.

In questi nuclei sovraffollati scatta un forte **spirito di solidarietà**. I lavoratori di fabbrica erano molto **fungibili**: poche competenze, mansioni simili, tutti sostituibili. Da soli erano debolissimi — chi protestava veniva semplicemente rimpiazzato. Ma unendosi nelle **Unions** (i sindacati inglesi) potevano agire collettivamente: per il datore, sostituire *tutti* in una volta era un problema serio. Nasce così la prima arma di pressione.

SCIOPERO (NOZIONE STORICA)

Astensione collettiva dal lavoro a fini di pressione sul datore di lavoro. All'origine era un vero "braccio di ferro": vinceva chi resisteva di più.

LO SCIOPERO QUANDO SI LAVORAVA PER SOPRAVVIVERE

All'epoca astenersi dal lavoro significava non guadagnare e quindi non avere di che vivere. Per sostenere chi scioperava, i sindacati raccoglievano quote di iscrizione e le accantonavano: durante lo sciopero quel fondo serviva a erogare un *sussidio* ai lavoratori, così che potessero resistere senza cedere subito.

In Inghilterra una delle prime conquiste fu il monopolio sindacale sull'assunzione, tramite due clausole oggi a noi estranee:

- **closed shop**: il datore poteva assumere solo iscritti al sindacato;
- **union shop**: il datore era obbligato a licenziare chi disdiceva l'iscrizione; il posto durava finché si aveva la tessera.

PERCHÉ IN ITALIA SAREBBERO INACCETTABILI

Queste clausole violano la libertà di iscriversi o no al sindacato. In quel contesto, però, il principio di libertà avrebbe *danneggiato* i lavoratori: avrebbe rotto il fronte comune, permettendo al datore di assumere solo i non sindacalizzati. È un buon promemoria: la stessa regola può proteggere o indebolire, a seconda del contesto storico.

L'idea di fondo del sindacato è semplice: eliminare la **concorrenza tra lavoratori**, così che nessuno si renda disponibile a lavorare per meno. Tecnicamente, l'accordo collettivo è un *accordo di cartello*.

“IL LAVORO NON È UNA MERCE”

Negli USA, dove nasce la legislazione antitrust, le grandi imprese impugnarono gli accordi sindacali sostenendo che fossero cartelli lesivi della libera concorrenza. La Corte Suprema diede loro ragione sul fatto che si trattasse di cartelli, ma negò l'applicazione dell'antitrust: questa vale per le *merci*, e “il lavoro non è una merce”. È una formula nata proprio per esentare la contrattazione collettiva dall'antitrust.

La stessa logica vale ancora nel diritto europeo: l'esenzione antitrust riguarda solo il lavoro *subordinato*. Gli accordi su prezzi e tariffe tra lavoratori *autonomi* ricadono invece sotto l'antitrust (per esempio le tariffe professionali fisse sono considerate illegittime). Esistono anche associazioni di lavoratori autonomi, simili ai sindacati: la differenza è che la loro controparte è il *cliente*, non un datore, e lo sciopero diventa soprattutto uno strumento di *lobbying* verso la politica.

2.2 Lo sviluppo in Italia

In Italia la logica sindacale arriva tardi, tra fine Ottocento e inizio Novecento, quando altrove il fenomeno è già strutturato (prima, da noi, l'industria quasi non esisteva). Il Codice civile dell'epoca non conosceva il contratto di lavoro subordinato: si applicavano per analogia le norme sulla **locazione di opere**.

L'ordinamento liberale restava a guardare (astensionismo dello Stato), lasciando i lavoratori privi di tutele. Anche la prima legislazione speciale di inizio Novecento mirava più all'interesse pubblico che alla tutela: si limitava a porre limiti sul lavoro di donne e fanciulli e sull'orario.

La tutela arrivò allora *dal basso*, per coalizione spontanea:

- nascono le **società operaie di mutuo soccorso**: i lavoratori mettono insieme denaro per sostenersi a vicenda (sussidi, assistenza sanitaria);
- dapprima il **sindacalismo per mestieri**, che però si rivela debole nella contrapposizione al datore;
- poi, con l'appoggio dei partiti, i **sindacati di categoria**, che riuniscono chi opera in un certo settore e ha quindi lo stesso interlocutore negoziale.

IL SINDACATO ITALIANO NASCE “DALL'ALTO”

A differenza di quello inglese (cresciuto dalle fabbriche e poi sfociato nel Labour Party), il sindacato italiano nasce da un impulso *politico*: i partiti capiscono il valore strategico di un legame diretto con le fabbriche come base elettorale. Per questo, già prima del fascismo, il

sindacato era ideologicamente e politicamente *diviso*.

Da qui la struttura, ancora attuale, su due livelli:

FEDERAZIONI E CONFEDERAZIONI

La **federazione** riunisce i lavoratori di uno stesso settore (es. i metalmeccanici). La **confederazione** riunisce le diverse federazioni e ha una matrice di ispirazione politica.

LE SIGLE E LA LORO COLLOCAZIONE

Il più antico sindacato italiano è la **FIOM** (Federazione Impiegati Operai Metallurgici, 1901), che fa capo alla CGIL. La prima confederazione è la CGdL (1906), oggi **CGIL**, rifondata a Roma nel 1944. Storicamente: CGIL vicina al PCI, **CISL** vicina alla DC, **UIL** in posizione intermedia (laica, socialdemocratica). Questa tripartizione è una specificità tutta italiana.

Il sindacato funziona così da **corpo intermedio** e “cinghia di trasmissione” tra lavoratori e politica. Negli ultimi anni, però, ha perso forza (fase di **disintermediazione**): minore peso politico e strumenti spesso superati nell’era dei social network.

2.2.1 Sciopero come reato e contratto di tariffa

Lo Stato osteggiò a lungo i sindacati, sia per il loro legame con movimenti ritenuti eversivi, sia per l’idea che la coalizione impedisse l’equilibrio spontaneo del mercato. Lo sciopero era considerato *delitto*; solo col **Codice Zanardelli** (1889) fu in sostanza tollerato, perdendo rilevanza penale. Restava però un *inadempimento contrattuale* civilistico, e a livello aziendale era represso con intimidazioni e rappresaglie.

L’azione sindacale puntava alla stipulazione del contratto collettivo, che all’inizio fissava solo le retribuzioni minime: il cosiddetto **contratto di tariffa**. Non essendo previsto né regolato dalla legge, soffriva di due difetti gravi.

- **Niente efficacia *erga omnes***. Per il diritto comune il contratto vince solo tra le parti (*res inter alios acta*): non si poteva estendere ai lavoratori non iscritti, né ai dipendenti di datori che non avevano firmato.
- **Niente efficacia *obligatoria***. Poteva essere derogato dal contratto individuale, anche *in peius* (a condizioni peggiori per il lavoratore).

Per svolgere davvero la sua funzione di tutela, al contratto collettivo servivano proprio le due qualità che gli mancavano: efficacia verso *tutti* (per eliminare la concorrenza) e **inderogabilità in peius** da parte del contratto individuale. Una parziale soluzione venne dalla giurisprudenza dei **collegi probivirali**, che talvolta assunsero la contrattazione collettiva a punto di riferimento per decidere i casi concreti.

2.3 L’ordinamento corporativo

Con l’avvento del fascismo il movimento sindacale era ormai una forza sociale e politica, e anzi un momento di resistenza al regime. Il fascismo lo *inglobò* nello Stato, instaurando l’ordinamento

corporativo. L'operazione fu possibile perché l'ideologia corporativa *negava* l'inevitabilità del conflitto tra datori e lavoratori, ponendo al di sopra un interesse superiore: l'**interesse pubblico dell'economia**.

Il presupposto era un concetto "ontologico" di **categoria professionale**: l'insieme di tutti i soggetti (datori e prestatori) di uno stesso settore, considerato preesistente all'organizzazione. Per ogni categoria era riconosciuta una *sola* associazione dei datori e una *sola* dei lavoratori; insieme formavano la **corporazione**, organo pubblico che rispondeva all'autorità politica (e che concorse poi a designare la Camera dei fasci e delle corporazioni, in luogo della Camera dei deputati).

NORMA CORPORATIVA

Il contratto collettivo stipulato dai sindacati corporativi (enti con personalità di diritto pubblico, che rappresentavano *per legge* l'intera categoria) aveva efficacia **erga omnes** ed era **inderogabile**: era annoverato tra le *fonti del diritto*. Per questo si parlava di "norma corporativa", cosa del tutto diversa da un contratto di diritto privato modificabile dalle parti.

Esisteva inoltre una **magistratura del lavoro**, competente sia sulle controversie giuridiche (interpretazione e applicazione di leggi e contratti corporativi), sia sui conflitti economici collettivi (richieste di nuove condizioni di lavoro). Conseguenza coerente con un ordinamento totalitario: sciopero e **serrata** (la sua versione padronale) erano puniti *penalmente*, come attentati all'interesse pubblico dell'economia.

2.4 La Costituzione repubblicana

Caduto il regime, nel 1944 furono soppressi corporazioni e sindacati corporativi e nacquero i nuovi sindacati liberi. A Roma sorse la **CGIL**, confederazione unitaria degli esponenti dei maggiori partiti antifascisti (DC, PSI, PCI); l'unità durò poco: nel 1950 nacquero **CISL** (cattolica) e **UIL** (socialdemocratica). Riprese spontaneamente la contrattazione collettiva e tornò lo sciopero, ma per alcuni anni si operò in un vuoto normativo simile a quello pre-corporativo.

Nel 1948 entra in vigore la **Costituzione**, fondata su uno Stato di democrazia pluralista, agli antipodi di quello fascista. Due articoli — artt. 39 e 40 — dedicati al fenomeno sindacale segnano la rottura con la visione corporativa. Sono norme cardine: su questa materia le leggi dello Stato sono pochissime.

La libertà sindacale: artt. 39 e 40 Cost.

DA FISSARE

art. 39 Cost. (quattro commi) sulla libertà e l'organizzazione sindacale; art. 40 Cost. sul diritto di sciopero. Solo il **comma 1** dell'art. 39 è *precettivo* (di immediata applicazione); i commi 2-4 sono *programmatici* e sono rimasti inattuati.

3.1 Il comma 1: la libertà sindacale (norma precettiva)

Recita: “*l'organizzazione sindacale è libera*”. Due scelte lessicali sono significative:

- si usa **organizzazione**, termine più ampio di “associazione”: la libertà copre anche aggregazioni spontanee e non formalizzate;
- il termine **sindacale** non è definito: il costituente rinvia alla realtà sociale. È sindacale qualsiasi attività di *autotutela* degli interessi connessi al lavoro. È la *finalità* a qualificare l'organizzazione.

La norma sancisce così il ripudio della concezione corporativa e pubblicistica: il sindacato non appartiene all'organizzazione dello Stato e non persegue interessi pubblici, ma interessi privati, sebbene collettivi.

Dalla libertà sindacale discendono implicazioni importanti:

- **Pluralismo sindacale**: più sindacati possono coesistere anche nella stessa categoria. Il costituente ha voluto recuperare la pluralità pre-fascista.
- **Legittimità a priori dei fini** (libertà “interna”): i fini sindacali sono legittimi e l'idoneità dell'organizzazione a perseguirli si presume, a prescindere da forma, struttura e azione.
- **Libertà di definire l'ambito del contratto collettivo**, anche se non coincide con un settore merceologico. La regola dell'art. 2070 c.c. (categoria secondo l'attività effettivamente esercitata) vale solo in via *residuale*: prevale un concetto **volontaristico** di categoria, non più “entità naturale” preesistente al sindacato.
- **Libertà positiva e negativa**: libertà di costituire o sostenere un sindacato e di non aderire ad alcuno. Sono perciò invalide le clausole di closed o union shop.

3.1.1 I limiti: chi è titolare della libertà sindacale

La libertà sindacale spetta anzitutto ai lavoratori **subordinati**, per i quali i sindacati sono nati; secondo l'interpretazione prevalente (avallata dalla Corte costituzionale) va riconosciuta anche ai lavoratori **autonomi** e **parasubordinati**. La legge può però porre limiti per interessi pubblici.

LIMITI SOGGETTIVI

Per polizia di Stato e militari è previsto un limite alla costituzione di associazioni sindacali e all'esercizio dello sciopero (disposizione poi dichiarata in parte illegittima): trattandosi di corpi cui spetta il monopolio della forza, non possono farsi portatori di interessi propri opposti a quello pubblico. Un vecchio limite per le imprese a prevalente partecipazione statale (che non potevano aderire alle associazioni datoriali) è stato invece abrogato per referendum.

3.2 I commi 2–4: il sistema progettato (e mai attuato)

I commi 2–4, a carattere *programmatico*, volevano risolvere un problema concreto del pluralismo: se ogni sigla stipula il proprio contratto, si crea una *competizione tra contratti collettivi*. La Costituzione immaginava un meccanismo per arrivare a *un* contratto valido per tutti.

- **Comma 2 — registrazione:** ai sindacati non può imporsi altro obbligo se non la registrazione presso uffici locali o centrali.
- **Comma 3 — democrazia interna:** condizione per la registrazione è che lo statuto preveda un ordinamento interno a base democratica (governance elettiva).
- **Comma 4 — efficacia *erga omnes*:** i sindacati registrati hanno personalità giuridica e possono, *rappresentati unitariamente in proporzione agli iscritti*, stipulare contratti collettivi con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alla categoria.

L'idea era conciliare il pluralismo (comma 1) con l'esigenza di un solo contratto: una **rappresentanza unitaria**, costituita in proporzione agli iscritti di ciascun sindacato, stipula il contratto applicabile all'intera categoria. Quel contratto avrebbe avuto, di fatto, un valore pubblicistico.

PERCHÉ I COMMI 2–4 SONO RIMASTI “SULLA CARTA”

Il meccanismo non è mai stato attuato (il comma 2 contiene una riserva di legge mai esercitata). Le ragioni:

- **storiche:** i sindacati diffidavano di un sistema che riproponeva concetti corporativi (la “categoria”) e temevano che il controllo per la registrazione diventasse un controllo di merito sulla loro libertà; volevano restare soggetti privati. Mancò una spinta dal basso.
- **tecniche:** in caso di dissenso tra sindacati registrati, decidere a *maggioranza* avrebbe leso il sindacato dissenziente; decidere all'*unanimità* avrebbe reso impossibile stipulare.
- **politiche:** contando gli iscritti, la maggioranza sarebbe stata della CGIL (vicina al PCI, all'opposizione). La DC, al Governo, non attuò mai l'art. 39.

3.3 L'art. 40: il diritto di sciopero

Recita: “*il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano*”. Anche questo segna il ripudio della concezione corporativa (dove lo sciopero era reato). Pure l'art. 40 è rimasto a lungo parzialmente inattuato: la disciplina legislativa interverrà solo molto dopo e solo per i servizi pubblici essenziali (lo vedremo più avanti).

I TRE ARTICOLI IN UNA RIGA

Art. 39 c. 1 (vigente): libertà e pluralismo sindacale. **Art. 39 cc. 2-4** (inattuati): registrazione, democrazia interna, contratto *erga omnes* mediante rappresentanza unitaria. **Art. 40**: diritto di sciopero “nell’ambito delle leggi”. La mancata attuazione dei commi 2-4 è la chiave che spiega tutto ciò che segue: niente contratto pubblicistico, sindacati come associazioni private, regole costruite dalle parti e dalla giurisprudenza.

L'attuale situazione legislativa

La mancata attuazione dell'art. 39 ha una conseguenza enorme: il sistema che abbiamo oggi è l'opposto di quello immaginato dalla Costituzione.

4.1 Sindacato e contratto collettivo: due soggetti "privati"

Oggi **non esiste** un contratto collettivo di natura pubblicistica con efficacia *erga omnes*. Il contratto collettivo è un **contratto di diritto privato**, un atto di **autonomia privata collettiva**. E i sindacati non sono enti pubblici, ma normali **associazioni non riconosciute**.

ASSOCIAZIONE NON RICONOSCIUTA

Associazione priva di personalità giuridica: ha una soggettività distinta da quella degli associati, ma un'**autonomia patrimoniale imperfetta**. Non ha obbligo di depositare e registrare lo statuto, né di comunicare il numero di iscritti (che quindi non è verificabile).

Si applicano perciò le regole del Codice civile sulle associazioni non riconosciute: l'ordinamento interno è regolato dagli accordi degli associati; l'associazione sta in giudizio nella persona di chi ne ha la presidenza/direzione; dispone di un **fondo comune** (contributi e beni acquisiti) con cui risponde delle obbligazioni; per le obbligazioni assunte risponde anche, personalmente e in solido, chi ha agito in nome e per conto dell'associazione.

IL PARADOSSO DEL SISTEMA ITALIANO

Il soggetto che, di fatto, scrive le regole del lavoro per milioni di persone è giuridicamente fragile quanto un'associazione di quartiere. Tutta l'architettura del diritto sindacale serve a far funzionare questo "soggetto privato" senza una legge che lo disciplini.

4.2 Pluralismo, crisi e ritorno all'unità

L'inattuazione dell'art. 39 ha prodotto un **pluralismo sindacale** radicale. I suoi effetti negativi sono stati a lungo attenuati dal **Patto di unità d'azione** tra le tre maggiori confederazioni (CGIL, CISL, UIL), che ha assegnato loro una posizione prevalente sulle altre.

IL CASO FIAT (2010-2011)

La concertazione con Governo e Confindustria entrò in crisi: i contratti aziendali della FIAT furono firmati solo da **CISL e UIL**, non dalla CGIL. L'unità si ricompose con l'accordo interconfederale del giugno 2011, basato su un compromesso: si ribadisce la centralità del **contratto nazionale** (linea CGIL), ma si riserva uno spazio anche al **contratto aziendale**

(linea CISL), nelle materie delegate dal contratto nazionale.

Le confederazioni hanno oggi una struttura su due assi: **verticale** (per settore: chimici, metalmeccanici..., ciascuno con la propria federazione) e **orizzontale** (strutture territoriali che rappresentano lavoratori di categorie diverse).

4.3 L'ordinamento intersindacale

Per scelta, il legislatore non ha regolato la dimensione sindacale: nemmeno lo Statuto dei lavoratori è una "legge sindacale", perché non regola i sindacati, li *sostiene*. Le regole dell'azione sindacale sono rimaste in gran parte affidate alla **giurisprudenza**, che ha svolto una funzione di *supplenza* (salve poche eccezioni: pubblico impiego, informazione e consultazione sindacale, contrattazione di prossimità, sciopero nei servizi essenziali).

LA TEORIA DI GINO GIUGNI

Lo studioso Gino Giugni ha spiegato questo "astensionismo legislativo" con l'idea di un **ordinamento intersindacale**: lo Stato, con un atteggiamento di *laissez-faire collective*, ha lasciato volontariamente alle parti la costruzione di un proprio reticolo di regole. Riprendendo la teoria della **pluralità degli ordinamenti** di Santi Romano, dentro l'ordinamento statale possono coesistere altri ordinamenti. La differenza con l'esempio (provocatorio) dell'ordinamento "mafioso" è netta: quello si pone in *contrasto* patologico con la legge, mentre l'ordinamento sindacale la *completa*. In questa visione, sciopero e conflitto non sono patologie: sono *fisiologici*, segno della vitalità del sistema.

L'astensione dello Stato spiega anche perché qui valgano un lessico e categorie proprie: non esiste, ad esempio, una definizione legislativa di sciopero.

4.4 Rappresentanza e rappresentatività

Sono due concetti spesso confusi, ma diversissimi. Distingui con cura: è un classico punto d'esame.

4.4.1 Perché la "rappresentanza" tecnica non basta più

Tradizionalmente, **rappresentanza** aveva un significato tecnico preciso: il sindacato agiva in forza di un **mandato sindacale** conferito dagli iscritti, da cui derivava il potere di compiere atti (in primis stipulare il contratto collettivo) i cui effetti ricadevano sugli iscritti (rappresentati).

Questa nozione è oggi inadeguata. Quando stipula il contratto collettivo, il sindacato esercita un potere *originariamente proprio* — il potere di **autonomia privata collettiva** — diverso da quello che i singoli lavoratori avrebbero potuto conferirgli: il sindacato è portatore di un **interesse collettivo qualificato**, che non è la semplice somma degli interessi individuali. Tanto è vero che si riconosce natura di contratto collettivo anche agli accordi stipulati da organismi come le RSA, pur in assenza di un vero mandato dei singoli.

4.4.2 La rappresentatività: una situazione di fatto

RAPPRESENTATIVITÀ

Situazione di *fatto* (non di diritto), sociologica, per cui un sindacato dimostra — attraverso la propria azione — di avere un forte consenso tra i lavoratori. Si misura con **indici** individuati dalla giurisprudenza: il numero di iscritti, la presenza equilibrata in molti settori, l'effettiva partecipazione alla contrattazione e agli scioperi. Non esiste una soglia numerica fissa: in un sistema pluralistico la rappresentatività è per forza *relativa*.

QUANDO NON SI È RAPPRESENTATIVI

Se con tre amici fondo un "sindacato dei professori universitari", non sono rappresentativo: manca un rapporto con la base che si traduca in un consenso reale. Avere uno statuto non basta; serve seguito.

La rappresentatività ritorna in più sedi, con etichette diverse:

- **Maggiore rappresentatività:** fino al referendum del 1995 era requisito per costituire le RSA; a livello nazionale serve per concorrere alle scelte di ordine pubblico economico.
- **Comparativamente più rappresentativo:** nozione nata dopo la crisi della precedente, quando nello stesso settore comparivano più contratti collettivi. Il art. d.lgs. 81/2015 individua proprio in queste organizzazioni le destinatarie privilegiate dei rinvii alla contrattazione (la **contrattazione delegata**).

4.4.3 Misurare la rappresentatività: il Testo Unico 2014

Il problema della misurazione è stato affrontato dalle parti con l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e il Protocollo del 2013, confluiti nel **Testo Unico sulla Rappresentanza** del 2014.

LE SOGLIE DEL TU RAPPRESENTANZA

5% — soglia per partecipare al negoziato del contratto nazionale di categoria. La rappresentatività si calcola come *media* tra: (i) il criterio **associativo** (deleghe per la riscossione dei contributi sindacali) e (ii) il criterio **elettivo** (voti ottenuti alle elezioni delle RSU).

50% + 1 — soglia di efficacia: i contratti sottoscritti da organizzazioni che rappresentano almeno la metà più uno della rappresentanza, previa consultazione certificata dei lavoratori a maggioranza semplice, sono *efficaci ed esigibili* per tutti i lavoratori e per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie.

La ponderazione spetta all'**INPS**: i datori trasmettono i dati sulle deleghe tramite la dichiarazione UniEmens, l'Ispettorato del lavoro trasmette i verbali delle elezioni RSU; l'INPS somma i due dati e calcola la media per verificare la soglia del 5%. Garante del processo è un **Comitato di Gestione**. Da notare: questo metodo (deleghe + voti) non coincide con l'art. 39.4, che guarda ai soli "iscritti".

SETTORE METALMECCANICO

Settore con 1.600.000 lavoratori. Iscritti (deleghe): CGIL 800.000, CISL 600.000, UIL

200.000. Voti RSU: CGIL 800.000, CISL 400.000, UIL 200.000. Si sommano i due dati e si fa la media: chi raggiunge la maggioranza (qui la CGIL) può firmare quel contratto *anche se* le altre due confederazioni sono in disaccordo. Le organizzazioni in minoranza si impegnano ad accettare la decisione, a non contestarla e anzi a sottoscriverla.

CAPITOLO 4 IN BREVE

Niente attuazione dell'art. 39 ⇒ il contratto collettivo è di **diritto privato** e i sindacati sono **associazioni non riconosciute**. Le regole le costruiscono le parti (ordinamento intersindacale, Giugni) e la giurisprudenza. Poiché manca l'*erga omnes* legale, il problema di "chi conta" si sposta sulla **rappresentatività**, misurata oggi dal TU 2014 con le soglie del 5% (per trattare) e del **50%+1** (per rendere il contratto efficace ed esigibile).

Lo Statuto dei lavoratori

LA LEGGE

L. 300/1970 — “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro”. È uno dei pilastri del diritto del lavoro italiano: tocca sia il rapporto individuale, sia i diritti sindacali in azienda.

5.1 Da dove nasce: il 1968 e l’Autunno caldo

Lo Statuto nasce dalle tensioni di fine anni Sessanta. Il **Sessantotto** (partito in Francia dal saldar-si di movimento studentesco e operaio) arriva nelle fabbriche italiane, soprattutto nell’**Autunno caldo** del 1969: una contestazione fortissima che muove *dal basso* ed è critica anche verso i sindacati. I “comitati spontanei” di fabbrica vedono CGIL, CISL e UIL come corpi vecchi e conservatori, e li delegittimano.

LO STATUTO NON È (SOLO) UNA LEGGE “PRO-LAVORATORI”

Siamo abituati a leggerlo come una legge a favore dei lavoratori. In realtà, voluto da un governo di centro-sinistra, serviva anche a *rimettere ordine*: incanalare le forze centrifughe nei grandi canali della rappresentanza e ri-legittimare i sindacati nazionali. Non a caso introduce le RSA, e per costituirne una serviva, in sostanza, la tessera di uno dei sindacati più rappresentativi sul piano nazionale.

5.2 La mappa dello Statuto: quattro Titoli

Conviene tenere a mente l’architettura complessiva.

- **Titolo I** (artt. 1–13) — libertà e dignità del singolo lavoratore: libertà di opinione (art. 1), limiti al potere di controllo (artt. 2–6) e disciplinare (art. 7), mansioni e trasferimenti. Riguarda la *persona*: lo riprenderemo nella Parte II, con i poteri del datore.
- **Titolo II** (artt. 14–18) — la libertà *sindacale*: diritto di associazione in azienda, atti discriminatori, sindacati di comodo, tutela contro il licenziamento illegittimo.
- **Titolo III** (artt. 19–27) — l’*attività sindacale*: la “legislazione di sostegno” che attribuisce diritti e immunità alle RSA.
- **Titolo IV** (art. 28 e segg.) — disposizioni generali, fra cui la repressione della condotta antisindacale.

LE SOGLIE DIMENSIONALI DEL TITOLO III

Il Titolo III si applica solo alle imprese **industriali e commerciali con più di 15 dipendenti** e a quelle **agricole con più di 5**. In diritto del lavoro il numero di dipendenti è spesso decisivo per stabilire *quale* disciplina si applica: tienilo presente, ritorna in continuazione.

5.3 Titolo II — La libertà sindacale (artt. 14–18)

Qui la libertà sindacale — riconosciuta a *tutti* i lavoratori — è costruita come protezione contro le discriminazioni verso chi svolge (o non svolge) attività sindacale. Resta fermo un limite: l'attività sindacale non può compromettere quella lavorativa, cioè le obbligazioni assunte col contratto.

5.3.1 Art. 14: l'attività sindacale entra in azienda

“Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale è garantito a tutti i lavoratori *all'interno dei luoghi di lavoro*”. Ma se l'art. 39 Cost. già dice che “l'organizzazione sindacale è libera”, perché ripeterlo? Per due ragioni:

- si parla di *costituire associazioni*: il baricentro si sposta verso il sindacato *strutturato*;
- si parla di libertà *nei luoghi di lavoro*: l'art. 39 sembrava pensare a un'attività che si svolge nelle sedi del sindacato; qui si aggiunge un pezzo decisivo, cioè che il datore deve *aprire* i propri luoghi (e in parte il proprio orario) all'attività sindacale.

CONFLITTO ALL'ITALIANA VS PARTECIPAZIONE TEDESCA

In Germania i lavoratori siedono negli organi di governance dell'impresa (modello *partecipativo*). In Italia la dimensione partecipativa non è mai attecchita: il sistema è tipicamente *conflittuale*, e infatti lo Statuto non prevede nulla di simile a una condivisione nella gestione dell'impresa. L'unico sindacato con un DNA partecipativo è la CISL.

5.3.2 Art. 15: atti discriminatori

Per rendere effettiva la libertà sindacale bisogna impedire al datore di discriminare chi la esercita. L'art. 15 dichiara **nullo** qualsiasi patto o atto diretto a:

- (a) subordinare l'assunzione del lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca (o cessi di far parte) di un sindacato;
- (b) licenziarlo, discriminarlo nelle qualifiche/mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli pregiudizio a causa della sua attività sindacale o della partecipazione a uno sciopero.

È la risposta italiana alle clausole di closed/union shop inglesi: da noi l'iscrizione (o meno) al sindacato non può condizionare l'assunzione. La libertà sindacale vale in positivo e in negativo.

Il *comma 2* estende la nullità ai patti o atti con finalità di discriminazione **politica, religiosa, razziale, di lingua, di sesso, di handicap, di età, di nazionalità, di orientamento sessuale o**

di convinzioni personali. Originariamente erano previste solo le discriminazioni politiche e religiose: l'elenco si è ampliato col mutare della sensibilità sociale.

DISCRIMINAZIONE ≠ DIFFERENZIAZIONE

Distinzione classica d'esame. La **differenziazione** è una semplice diversità di trattamento. La **discriminazione** è una differenziazione *qualificata e vietata*, perché fondata su uno dei motivi tassativi dell'art. 15. *Tutte le discriminazioni sono differenziazioni, ma non viceversa.* L'elenco è tassativo: non ci si può dire "discriminati" per un motivo che non vi compare.

QUANDO LA DIFFERENZIAZIONE DIVENTA DISCRIMINAZIONE

Due segretarie con stesse mansioni e risultati: il datore paga a una 500 euro in più *perché più giovane*. La differenziazione **non è legittima**, perché l'età è un motivo vietato (art. 15): l'altra potrà rivendicare in giudizio la parità salariale. Lo stesso vale se la differenza dipende dal **sex** (è il *gender pay gap*, una delle discriminazioni più diffuse in Italia).

Diverso è un annuncio che seleziona per età *perché la mansione lo richiede* (ad es. richiede prestanza fisica): qui la ragione è tecnica e giustifica il trattamento. (Il marchio *Abercrombie*, accusato di selezionare i commessi sull'aspetto, se la cavò ribattezzando la selezione "casting": l'aspetto era una caratteristica scenica indispensabile per il ruolo.)

E se la differenza non si fonda su nessuno dei motivi dell'art. 15? Per esempio, il datore paga di più una persona per pura simpatia o favoritismo personale. Tecnicamente *non* è "discriminazione". E qui emerge un punto sorprendente.

NEL PRIVATO NON ESISTE UN OBBLIGO DI PARITÀ DI TRATTAMENTO

Nel **pubblico impiego** il dirigente non può differenziare le retribuzioni a parità di condizioni (art. 97 Cost., imparzialità: si maneggiano soldi pubblici). Nel **settore privato**, invece, *non* esiste un principio generale di parità di trattamento: il datore può erogare retribuzioni diverse a chi svolge mansioni analoghe, purché non scatti un motivo discriminatorio vietato. Lo hanno confermato Corte costituzionale e Cassazione (sent. 6031/1993; ord. 27344/2020): né dagli artt. 36 e 41 Cost., né dalla buona fede contrattuale, né dall'art. 3 Cost. si ricava un tale principio (essere uguali "davanti alla legge" non significa esserlo davanti al datore, che non è la legge). In Germania, dove l'impresa è vista quasi come istituzione di interesse collettivo, la parità vale invece anche nel privato.

5.3.3 Artt. 16 e 17: trattamenti di favore e sindacati di comodo

L'art. 16 ("trattamenti economici collettivi discriminatori") vieta la concessione di trattamenti economici di *maggior favore* aventi carattere discriminatorio ai sensi dell'art. 15 (es. "non scioperi e ti aggiungo 200 euro in busta paga"). L'art. 17 pone il divieto di costituire o sostenere **sindacati di comodo**, cioè "finti" sindacati controllati dal datore.

5.3.4 Art. 18: un anticipo

L'art. 18 introduce la storica tutela contro il licenziamento illegittimo (la "tutela reale", cioè la reintegrazione). La studieremo nella Parte II, con il licenziamento. Qui basti un dettaglio

collegato ai diritti sindacali: il **comma 11** consente al giudice, in caso di licenziamento di un dirigente RSA, di disporre con ordinanza la *provvisoria reintegrazione* già nel corso del giudizio, se gli elementi di prova del datore appaiono insufficienti.

5.4 Titolo III — L'attività sindacale (artt. 19–27)

5.4.1 Art. 19: chi può costituire una RSA

RSA — RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE

Organismo rappresentativo dei lavoratori che può essere costituito “ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva” (sede, stabilimento, filiale, ufficio). Con esso lo Statuto *istituzionalizza* la presenza del sindacato in azienda. La RSA gode di privilegi (assemblee, locali, permessi retribuiti) e di immunità.

PIÙ UNITÀ, PIÙ RSA

Se la FIAT ha quattro grandi unità produttive (Torino, Piedimonte San Germano, Pomigliano d'Arco, Melfi), in ciascuna possono essere costituite una o più RSA.

Il **testo originario** dell'art. 19 consentiva di costituire RSA solo nell'ambito: (a) delle associazioni aderenti alle confederazioni **maggiormente rappresentative** sul piano nazionale; (b) delle associazioni, non affiliate a quelle confederazioni, ma **firmatarie** di contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nell'unità.

- La **lettera (a)** significava, in concreto, passare da CGIL, CISL o UIL (le uniche davvero rappresentative): qualcuno la chiamò “legge fotografia”.
- La **lettera (b)** dava una via anche ai sindacati minori (purché firmatari di un CCNL nazionale/provinciale applicato in azienda), così da non violare l'art. 39 Cost. Restava però uno sfavore netto verso il sindacalismo *meramente aziendale*: firmare un contratto solo aziendale non bastava.

LA PARABOLA COSTITUZIONALE DELL'ART. 19

La norma è arrivata più volte alla Corte costituzionale (accusa: violare gli artt. 3 e 39 Cost., favorendo chi è già forte). La Corte (1974, 1988, 1990) la salvò: non discrimina, *promuove* chi ha maggiore forza rappresentativa; il criterio è “mobile” (nulla impedisce a un sindacato di crescere) e selezionare serve a non aggravare la posizione del datore (art. 41 Cost.). A cambiarla fu poi il **referendum del 1995**: bocciato il quesito “massimale” (che avrebbe liberalizzato del tutto le RSA — chiunque avrebbe potuto autoproclamarsi sindacato e chiedere permessi e locali), passò quello “minimale”: cade la lettera (a) e resta il filtro (b) *affievolito* — RSA costituibili nell'ambito di qualunque sindacato firmatario di un CCNL *di qualunque livello* (anche aziendale) applicato nell'unità.

L'EFFETTO PERVERSO E LA SENTENZA 231/2013

Il nuovo testo mette di fatto nelle mani del *datore* il potere di “accreditare” la controparte: se non firma il contratto proposto da un'associazione, quella non potrà mai avere una RSA.

Nel 1996 la Corte rigettò la censura (il datore negozia solo con chi è davvero rappresentativo). Ma col caso **FIAT** il fronte si spaccò (FIM e UILM da un lato, FIOM dall'altro): non avendo firmato, la FIOM — il sindacato più forte in FIAT, con due terzi degli iscritti — perdeva il diritto alla RSA. Con la sentenza **231/2013** (additiva) la Corte dichiarò illegittimo l'art. 19 lett. (b) nella parte in cui non riconosceva la RSA anche alle associazioni che, pur non firmatarie, *abbiano partecipato alla trattativa*: partecipare al negoziato significa essere riconosciuti come rappresentativi dall'interlocutore.

5.4.2 Due livelli di tutela

TITOLO II VS TITOLO III

Il **Titolo II** garantisce a *tutti* i lavoratori e a *tutti* i sindacati un primo livello: libertà di associazione e azione in azienda. Il **Titolo III** garantisce un secondo livello *solo ai sindacati selezionati* (RSA): diritti e immunità. Perché la differenza? Perché i diritti del Titolo III impongono al datore un comportamento *attivo* (non solo tolleranza), e non possono spettare a chiunque.

5.4.3 I diritti e le immunità delle RSA (artt. 20–27)

- **Art. 20 — Assemblea.** Diritto di riunirsi nell'unità produttiva, anche *durante* l'orario, fino a **10 ore annue retribuite**. È sostegno *attivo*: il datore mette a disposizione i locali e *paga* le ore di assemblea — deve cooperare con chi gli si oppone. Le assemblee non hanno, di regola, poteri deliberativi.
- **Art. 21 — Referendum.** Può essere indetto solo da *tutte* le RSA insieme (l'assemblea, invece, anche da una sola): è uno strumento eccezionale, usato ad es. per ratificare le piattaforme contrattuali.
- **Art. 22 — Immunità nel trasferimento.** Il trasferimento dei dirigenti RSA richiede il **nulla osta** del sindacato. Ratio: impedire che il datore "sposti" il sindacalista scomodo in un reparto isolato. Non è immunità assoluta (di fronte a ragioni oggettive il nulla osta non può essere negato); vale fino alla fine dell'anno successivo alla cessazione dell'incarico.
- **Art. 23 — Permessi retribuiti** per i dirigenti RSA: non meno di **8 ore mensili** (unità con più di 200 dipendenti), non meno di 1 ora annua per dipendente (fino a 200); preavviso scritto, di regola, 24 ore prima.
- **Art. 24 — Permessi non retribuiti** per trattative, congressi e convegni sindacali: non meno di **8 giorni l'anno**; preavviso, di regola, 3 giorni prima. L'assenza non è ingiustificata.
- **Art. 25 — Affissione.** Diritto a una *bacheca sindacale* (oggi spesso "virtuale"). Il datore non può autorizzare né rimuovere quanto affisso (salvo rivolgersi al giudice nei casi gravi); della responsabilità per testi offensivi rispondono i sindacalisti che li hanno inseriti.
- **Art. 26 — Contributi e proselitismo.** I lavoratori possono raccogliere contributi e fare proselitismo nei luoghi di lavoro.
- **Art. 27 — Locali.** Nelle unità con almeno 200 dipendenti il datore mette *permanentemente* a disposizione delle RSA un locale idoneo; sotto i 200, un locale per le riunioni su richiesta.

LA TRATTENUTA SINDACALE: MORTA PER LEGGE, VIVA NEI CONTRATTI

Fino al 1995 l'art. 26 obbligava il datore a trattenere la quota sindacale dalla busta paga e a versarla al sindacato. Il referendum abrogò l'obbligo, ma la trattenuta sopravvive: la prevedono i CCNL di CGIL, CISL e UIL. La differenza è la *fonte*: oggi l'obbligo non è legale ma *contrattuale*. Quando ci si iscrive, tra le firme c'è una *delegazione di pagamento* con cui si autorizza il datore a versare la quota. È uno strumento di raccolta formidabile, ben più efficace dei contributi volontari.

L'ASPETTATIVA SINDACALE

Molti sono "sindacalisti di professione": vengono messi in aspettativa non retribuita dall'azienda mentre lavorano per il sindacato, ma alla fine del mandato l'azienda deve riprenderli. Sergio Cofferati, ad esempio, era dipendente Pirelli; fece il sindacalista per vent'anni (pagato dal sindacato) e a fine carriera la Pirelli lo riassunse.

5.4.4 Dalle RSA alle RSU**RSU — RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA**

Modo *unitario* di organizzare le RSA dell'art. 19, introdotto dall'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993 (Governo Ciampi, Confindustria, CGIL, CISL, UIL). Se la RSA è legata a un singolo sindacato, la RSU riunisce i rappresentanti di più sindacati in un *interlocutore unico* verso il datore.

Per funzionare, la RSU deve risolvere al proprio interno la dialettica sindacale: prima di presentarsi con una proposta, le componenti votano "per quota" (in base al consenso di ciascuna) e arrivano a una posizione unitaria. Le RSU subentrano nei diritti delle RSA; e chi partecipa all'elezione di una RSU *rinuncia* a costituire una RSA (per evitare duplicazioni).

COME SI FORMA E DURA LA RSU

Elezione a suffragio universale e scrutinio segreto, su liste concorrenti (presentate dai sindacati aderenti a una confederazione firmataria del TU 2014, o firmatari del CCNL applicato), con riparto *proporzionale* dei seggi. Numero minimo: 3 componenti fino a 200 dipendenti, poi 3 ogni 300 (fino a 3000) e 3 ogni 500 (oltre). Elezione valida con la partecipazione di almeno metà degli aventi diritto. Durata: **3 anni**. Se si dimette oltre il 50% + 1 dei componenti, la RSU decade. Il *cambio di sindacato* di un componente ne determina la decadenza automatica (TU 2014).

LA RSU REGGE SOLO SE C'È UNITÀ

Il sistema funziona finché l'unità sindacale è conservata. Se le componenti litigano (come nel caso FIAT), la RSU non diventa illegittima, ma non riesce più a essere un interlocutore davvero unitario: si rischiano accordi separati (alcuni firmano, altri no), e non si può far valere in giudizio l'"unitarietà", perché la norma resta quella dell'art. 19, riferita alle singole RSA. Costituire la RSU non è obbligatorio: in alcuni settori (credito, assicurazioni) restano le sole RSA.

5.4.5 Informazione e consultazione (d.lgs. 25/2007)

Nelle imprese con almeno **50 dipendenti** il datore deve riconoscere a RSA/RSU i diritti di **informazione** (trasmissione di dati sull'andamento dell'impresa, situazione economica e occupazionale, decisioni che incidono sull'organizzazione) e di **consultazione** (confronto e dialogo su tali questioni), con tempi e contenuti adeguati. I rappresentanti sono tenuti alla *riservatezza* sulle informazioni qualificate come tali dal datore.

5.5 Titolo IV — Art. 28: la condotta antisindacale

Le norme viste finora non indicavano *sanzioni* (cosa accade se il datore non concede i locali sindacali?). La garanzia tradizionale è l'autotutela, cioè lo sciopero; ma lo Statuto aggiunge uno strumento processuale rapido.

ART. 28 — REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

Quando il datore tiene comportamenti diretti a impedire o limitare la libertà e l'attività sindacale o il diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali il tribunale, entro **2 giorni**, sentite le parti, ordina con *decreto motivato e immediatamente esecutivo* la cessazione del comportamento e la *rimozione degli effetti*.

NATURA E FUNZIONE DELL'ART. 28

È una norma **processuale**: istituisce un procedimento speciale segnato da *sommarietà* (cognizione non piena) e *urgenza*. La funzione è **inibitoria e ripristinatoria** (far cessare la condotta e ripristinare lo *status quo ante*), *non* risarcitoria. Perciò condizione di ammissibilità è che la condotta sia *attuale* o che ne *perdurino gli effetti*: se è esaurita, l'art. 28 non è esperibile (resteranno i rimedi ordinari).

L'art. 28 non tipizza i comportamenti vietati: usa una **clausola generale teleologica** che copre ogni condotta (attiva od omissiva) diretta a ledere quei diritti. Attenzione però: per essere reprimibile, la condotta deve ledere un diritto *previsto dalla legge o dal contratto collettivo*; altrimenti il giudice "creerebbe" il diritto invece di applicarlo.

CONTA L'EFFETTO, NON L'INTENZIONE

Muore il fondatore dell'azienda e si rimuovono tutte le bacheche sindacali per allestire una galleria fotografica in suo onore. Il datore si difende: "non avevo alcun intento antisindacale". Irrilevante: basta che la condotta sia *oggettivamente* antisindacale (qui impedisce il diritto di affissione). Il giudice ordinerà di ripristinare la bacheca.

CHI PUÒ AGIRE: LA LEGITTIMAZIONE ATTIVA

Legittimati sono gli **organismi locali delle associazioni sindacali nazionali** — cioè la struttura periferica del sindacato nazionale (es. la FIOM-CGIL di Milano), *non* la RSA/RSU (anche se l'impulso parte da quest'ultima). La Corte costituzionale ha confermato che riservare l'azione ai sindacati nazionali è ragionevole (più responsabili, meno propensi ad azioni strumentali). Il sindacato *nazionale* può agire, ma solo col rito ordinario, non col

procedimento speciale.

MONO-OFFENSIVA O PLURI-OFFENSIVA

Una condotta è **pluri-offensiva** se, oltre alla libertà sindacale, lede anche un diritto del singolo: licenziare un lavoratore *perché* ha scioperato lede sia l'interesse collettivo del sindacato sia quello individuale del lavoratore. Nascono due azioni parallele (una sull'antisindacalità, una sulla legittimità del licenziamento); il giudice dell'art. 28, più rapido, può ordinare la reintegrazione immediata, e il singolo può accontentarsene. È **mono-offensiva**, invece, la rimozione della bacheca: nessun lavoratore ha un diritto individuale alla bacheca, ma il sindacato sì. Una condotta antisindacale non lede mai il *solo* singolo: al più è pluri-offensiva.

Contro il decreto è ammessa **opposizione entro 15 giorni** davanti allo stesso tribunale (in diversa composizione), stavolta a cognizione *piena*. Se il datore non ottempera al decreto o alla sentenza, è punito ai sensi dell'art. 650 c.p. (inosservanza dei provvedimenti dell'autorità).

CAPITOLO 5 IN BREVE

Lo Statuto (L. 300/1970) nasce per ordinare il conflitto del '68-'69 e ri-legittimare i sindacati. **Titolo II:** libertà sindacale per tutti (art. 14), divieto di discriminazione (art. 15, motivi tassativi; nel privato *niente* parità di trattamento). **Titolo III:** diritti e immunità solo per le RSA selezionate (art. 19, riscritto dal referendum '95 e dalla sent. 231/2013), con assemblee, permessi, locali; le RSA si evolvono nelle **RSU** unitarie (1993). **Titolo IV:** l'**art. 28** reprime in via d'urgenza la condotta antisindacale (rimedio inibitorio, non risarcitorio; agiscono gli organismi locali dei sindacati nazionali).

Il contratto collettivo

Finora abbiamo studiato i *soggetti* dell'attività sindacale. Ora passiamo al suo *oggetto*: la negoziazione e la stipula del contratto collettivo. È il capitolo più "da esame" della Parte I, quindi prendiamocela con calma.

6.1 Natura: un contratto privato con funzione normativa

A differenza del contratto corporativo fascista, il contratto collettivo odierno è un **contratto di diritto comune** (cioè privato), per due ragioni:

1. i sindacati sono soggetti di diritto privato;
2. la seconda parte dell'art. 39 Cost. non è mai stata attuata (avrebbe dato efficacia obbligatoria ai contratti dei sindacati registrati, avvicinandoli ai contratti corporativi).

Essendo di diritto comune, segue le norme generali sui contratti. Ma ha una caratteristica unica: pur essendo privato, serve a disciplinare *altri* contratti (quelli individuali). È la **funzione normativa**.

POTERE DI AUTONOMIA COLLETTIVA

Il contratto collettivo è stipulato dal sindacato nell'esercizio di un potere *originariamente proprio*, non conferito dai singoli. I suoi effetti non sono né obbligatori né reali, ma **normativi**: incidono direttamente e in modo inderogabile sulle posizioni dei rapporti individuali. Non è la somma dei contratti individuali: si applica a una serie *aperta e indefinita* di soggetti, man mano che diventano parti di un rapporto a cui quel contratto è applicabile.

Il contratto collettivo non ha una disciplina legale propria, ma è un contratto *tipizzato* dall'ordinamento: la legge spesso lo nomina per affidargli funzioni. La giurisprudenza, vedremo, gli ha sempre dato un peso ben superiore alle altre fonti private.

6.2 I livelli della contrattazione

Mancando l'art. 39, abbiamo molti contratti, su più livelli liberamente scelti dalle parti.

- **Accordi interconfederali** — stipulati tra confederazioni, riguardano tutti i lavoratori a prescindere dal settore; regolano singoli istituti o i rapporti fra sindacati e fra livelli contrattuali.
- **CCNL — Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** (1° livello) — stipulato dalle federazioni, contiene la disciplina completa del rapporto. È "il" contratto collettivo per antonomasia; può rimandare la disciplina di alcuni istituti ai livelli inferiori (contrattazione su rinvio).

- **Contratto territoriale** (2° livello) — di distretto, provinciale, regionale; tipico dei settori con aziende molto piccole, dove non si potrebbe contrattare a livello aziendale.
- **Contratto aziendale** (2° livello) — stipulato da imprenditore e sindacati in azienda (RSA/R-SU), per problemi specifici dell'azienda, dello stabilimento o del reparto.

In Italia il livello centrale è storicamente il **CCNL**: il nostro sindacalismo è “calato dall'alto”, con vertici nazionali. CGIL, CISL e UIL firmano *congiuntamente* i CCNL di categoria (anche se non è un obbligo: per una stessa categoria potrebbero esistere più contratti); i sindacati minori firmano “per adesione”.

6.3 La categoria e i suoi paradossi

CATEGORIA

Il settore merceologico/produttivo entro cui si svolge l'attività principale dell'impresa. È un concetto *evanescente*, senza precisi riferimenti normativi: in un sistema libero, ciascuno può “inventarsi” una categoria (cosa impossibile nel rigido sistema corporativo).

Da qui due paradossi tipici del sistema italiano:

- **Proliferazione delle categorie**: esistono CCNL dei produttori di spazzole, dei produttori di manici d'ombrello, dei sacristi addetti al culto. Al CNEL (che ne tiene l'archivio) si contano circa **1000** CCNL nazionali.
- **Libertà di scegliere il contratto**: non esiste l'obbligo di applicare il CCNL del proprio settore (l'art. 2070 c.c., che lega la categoria all'attività esercitata, per la giurisprudenza è ormai solo residuale). L'imprenditore di fatto sceglie a quale associazione datoriale iscriversi.

SCELTE FISILOGICHE E PATOLOGICHE

Fisiologico: alla nascita dei telefonini, TIM applicò il contratto metalmeccanico e Omnitel quello del commercio (non c'era ancora una “categoria” della telefonia mobile). Patologico: società di consulenza che applicano il contratto dei metalmeccanici solo perché non hanno un sindacato interno.

I CONTRATTI “PIRATA”

La libertà di scegliere il CCNL apre la porta ai **contratti pirata**: contratti farlocchi firmati da sigle sindacali *non* rappresentative, “improvvisate”, con datoriali esterne a Confindustria, che prevedono condizioni deteriori (meno ferie, meno permessi, paghe più basse). È puro *dumping*: chi li usa è in genere una piccola impresa che vuole risparmiare al massimo. È anche il motivo per cui “i CCNL fanno già da salario minimo” è un argomento fragile: sigle non rappresentative possono comunque firmare CCNL al ribasso.

6.4 Cosa c'è dentro un CCNL

Dopo una premessa e l'indicazione del campo di applicazione, ogni CCNL si divide in due parti.

6.4.1 La parte obbligatoria

Regola i rapporti *tra* i sindacati e l'organizzazione datoriale. Si chiama "obbligatoria" perché obbliga le sole parti stipulanti: non ha effetti diretti sui lavoratori (è "roba per sindacalisti"). Vi si trovano:

- le **clausole di tregua** (o pace) sindacale;
- la *durata* del contratto (di norma 3 anni) e le modalità di rinnovo;
- le **clausole di ultrattività**;
- gli articoli sui diritti sindacali (permessi, assemblea, referendum...).

ULTRATTIVITÀ: PERCHÉ NON C'È RINNOVO TACITO

I CCNL hanno una durata, perché fotografano l'equilibrio di un momento storico. Ma alla scadenza non si vuole il *rinnovo tacito* (rimarrebbe in vigore un contratto magari desueto): si preferisce una **clausola di ultrattività**, per cui alla scadenza il contratto *continua a valere* finché non se ne firma uno nuovo. Per non penalizzare i lavoratori durante la lunga trattativa, si prevedono indennità che "coprano" il periodo. La *tregua* (dal Protocollo 1993) impegna le parti, durante le trattative aperte mesi prima della scadenza, a non assumere iniziative unilaterali (scioperi, disdette): chi la viola dà all'altra parte il diritto di chiedere la revoca o sospensione dell'azione.

6.4.2 La parte normativa

È la parte che riguarda i *lavoratori*, ed è quella richiamata nelle lettere di assunzione (che spesso si limitano a inquadrare il lavoratore a un certo livello, rinviando per il resto al CCNL). Si divide in:

- **parte economica**: le voci che compongono la retribuzione;
- **parte normativa in senso stretto**: tutto il resto (tipi di contratto, classificazione del personale in livelli, ferie, straordinario, malattia, anzianità, preavviso di licenziamento...).

La distinzione non ha vero valore tecnico (entrambe hanno efficacia normativa, e anche la parte "normativa" ha rilevanza economica: il costo del lavoro non dipende solo dai livelli retributivi).

RINVIO DINAMICO, NON INCORPORAZIONE

Il rapporto tra contratto individuale e collettivo **non** è di incorporazione (che "congelerebbe" le regole al momento della firma), ma di **rinvio dinamico** (o mobile): il contratto individuale rinvia a una fonte *mutevole nel tempo*. Firmando, il lavoratore accetta che soggetti fuori dal suo controllo (i sindacati) possano modificare le sue condizioni di lavoro — la retribuzione (di rado in peggio, magari spostando peso sulla parte variabile), l'orario, ecc.

CAMBIO DI CONTRATTO COL TRASFERIMENTO D'AZIENDA

Se un'impresa ne acquisisce un'altra e le due applicano CCNL diversi, l'art. 2112 c.c. consente all'acquirente di sostituire il contratto applicato con il proprio (se applicabile). Se

il metalmeccanico ha tabelle più basse del chimico, i dipendenti dell'azienda acquisita ci "rimettono". Stesso effetto quando un'impresa cambia contratto da sé: è ciò che fece la FIAT uscendo da Confindustria.

6.5 Efficacia soggettiva: a chi si applica?

DOMANDA D'ESAME "DA 14 PUNTI"

"Efficacia soggettiva del contratto collettivo" è una delle domande tipiche. Il filo del ragionamento: (1) manca l'art. 39, quindi niente efficacia *erga omnes*; (2) in teoria il CCNL vincola solo gli iscritti; (3) in pratica è applicato all'85-95% dei lavoratori; (4) perché? Per ragioni pratiche, associative, incentivanti e — soprattutto — per l'art. 36 Cost.; (5) il risultato è un'estensione *ultra partes*, ma non una vera efficacia *erga omnes*.

Partiamo dal problema. Senza l'art. 39, il CCNL non ha efficacia obbligatoria per tutta la categoria. Fallì anche il tentativo della **legge Vigorelli** (L. 741/1959) di recepire i contratti in decreti legislativi (per definizione *erga omnes*): era una soluzione transitoria verso l'attuazione dell'art. 39, e quando il Parlamento prorogò la legge la Corte costituzionale la dichiarò illegittima (e, con la svalutazione, i decreti recepiti finirono per violare l'art. 36 Cost.). In teoria, quindi, il CCNL si applica solo agli iscritti al sindacato firmatario, e solo se anche l'impresa lo ha sottoscritto.

Eppure in Italia la copertura è amplissima: tra l'**85 e il 95%** dei lavoratori, benché i tassi di iscrizione siano molto più bassi. Perché le imprese applicano il CCNL anche senza esservi obbligate?

- **Ragione pratica:** è comodo. La lettera di assunzione sta in una pagina, il resto lo detta il CCNL con regole omogenee per tutti. Si riducono i *costi di transazione* (niente da negoziare con ciascuno).
- **Ragione "anti-sindacale":** applicando il CCNL anche ai non iscritti, questi non hanno motivo di iscriversi; il tasso di sindacalizzazione cala, a vantaggio del datore.
- **Vincolo associativo:** i CCNL sono firmati anche dalle datoriali, che obbligano i propri aderenti ad applicarli (per equità tra imprese: evitare che chi ha pochi iscritti abbassi il costo del lavoro). Non a caso, per smettere di applicare il contratto dei metalmeccanici, la FIAT di Marchionne dovette prima *uscire da Confindustria*.
- **Normativa incentivante:** la legge spesso condiziona sgravi contributivi o l'accesso ad appalti pubblici all'applicazione di trattamenti non inferiori al CCNL.

LA RAGIONE PIÙ FORTE: L'ART. 36 COST.

L'art. 36 Cost. riconosce al lavoratore una retribuzione **proporzionata** alla quantità e qualità del lavoro e comunque **sufficiente** a un'esistenza libera e dignitosa. La giurisprudenza, da cinquant'anni, di fronte a una paga che si discosta molto dai minimi del CCNL, la ritiene non proporzionata: dichiara *nulla* la clausola (contraria a norma imperativa), e — vista la "mancanza" — il giudice determina la retribuzione ex art. 2099 c.c., usando come parametro proprio il CCNL di categoria. Così, di fatto, la *parte economica* del CCNL viene estesa anche ai non iscritti.

IL CASSIERE PAGATO MENO DEL MINIMO

Se per il CCNL il cassiere va pagato 1.300 euro al mese ma il mio datore (che non applica il CCNL) me ne dà 1.000, posso chiedere al giudice l'equivalente del minimo del CCNL. Conoscendo questo orientamento, l'imprenditore non si espone alla causa persa e applica il contratto: ecco perché in Italia è difficile fare *dumping* salariale (il lavoro nero è un altro discorso).

ESTENSIONE ULTRA PARTES, NON ERGA OMNES

Attento alla precisione terminologica: il giudice estende il trattamento *oltre le parti* del contratto, ma questo non significa che il CCNL abbia efficacia *erga omnes* (cioè un obbligo giuridico di applicarlo): formalmente l'applicazione resta *volontaria*. Tanto che un datore potrebbe applicare *solo* la parte economica del CCNL, per evitare la censura ex art. 36, lasciando il resto. E, di recente, alcuni giudici (anche di Cassazione) hanno ritenuto che certi CCNL (es. vigilanza privata, con paghe sotto i 5 euro) siano *essi stessi* contrari all'art. 36 Cost.: segno che nemmeno il CCNL è sempre un parametro sicuro. Nota: anche un'eventuale legge sul salario minimo sarebbe soggetta alla stessa censura (l'art. 36 vale per la legge come per i contratti): il problema non si risolve cambiando strumento, ma cambiando l'importo.

6.6 Efficacia oggettiva: l'inderogabilità

L'ALTRA DOMANDA TIPICA: "DA 8 PUNTI"

"L'inderogabilità del contratto collettivo da parte del contratto individuale". L'efficacia *oggettiva* riguarda il rapporto del CCNL con le *altre fonti*: contratto individuale, legge, altri CCNL. Il cuore è: il singolo può rinunciare, col proprio datore, a ciò che il CCNL gli garantisce?

LA QUATTORDICESIMA E IL VIAGGIO MANCATO

Conto di usare la quattordicesima (prevista dal mio CCNL) per un viaggio all'estero. Il datore mi convoca: in gravi difficoltà, mi chiede di firmare una modifica del contratto individuale con cui *rinuncio* alla quattordicesima (modifica *in peius*). Per timore di ritorsioni firmo, e mi tocca ripiegare su una vacanza in Emilia-Romagna. L'aspirazione storica del contratto collettivo è proprio evitare che il lavoratore, spinto dal bisogno, accetti condizioni peggiori di quelle pattuite collettivamente.

Come si fonda questa nderogabilità, se il CCNL è un contratto privato come quello individuale? La dottrina (**Santoro-Passarelli**) sostenne che il singolo, *associandosi* al sindacato, ha subordinato il proprio interesse a quello collettivo, in vista di un'uguale subordinazione altrui. Ma la risposta solida sta in due norme del Codice civile.

6.6.1 Art. 2077 c.c.: sostituzione automatica

L'art. 2077 c.c. stabilisce che i contratti individuali devono uniformarsi al contratto collettivo, e le clausole difformi (precedenti o successive) sono *sostituite di diritto* da quelle collettive, salvo che siano più favorevoli al lavoratore (*in melius*).

IL LIMITE DELL'ART. 2077

La norma fu scritta per il contratto *corporativo* (di diritto pubblico, una fonte del diritto): per questo prevede la sostituzione automatica, come per una violazione di legge. La giurisprudenza ha continuato ad applicarla anche al CCNL di diritto comune (ritenendo l'inderogabilità essenziale alla sua funzione), ma la dottrina critica: tra contratto collettivo e individuale non c'è alcun rapporto *gerarchico*, entrambi sono privati e soggetti alla legge.

6.6.2 Art. 2113 c.c.: annullabilità e sedi protette

Anche senza l'art. 2077 ci soccorre l'art. 2113 c.c. (riscritto nel 1973 con la riforma del processo del lavoro, e riferito al CCNL di diritto comune). Dispone che le **rinunzie e transazioni** su diritti del lavoratore derivanti da norme inderogabili di legge o di contratto collettivo *non sono valide*.

DIFFERENZE CHIAVE FRA 2077 E 2113

Art. 2077: la clausola difforme è *nulla e sostituita automaticamente*. **Art. 2113:** la rinuncia/transazione è *annullabile* (non c'è sostituzione automatica): *va impugnata*, a pena di decadenza, **entro 6 mesi** dalla cessazione del rapporto (o dalla rinuncia, se successiva). Il termine decorre dalla cessazione proprio per proteggere il lavoratore: finché lavora è "ricattabile", quindi può aspettare la fine del rapporto per far valere il diritto.

C'è però un'eccezione fondamentale: le rinunce e transazioni concluse in determinate **sedi protette** *non* sono impugnabili, perché lì il lavoratore esprime una volontà "assistita". Sono le conciliazioni:

- **giudiziale** (art. 185 c.p.c.): davanti al giudice ci si può sempre conciliare (il rito del lavoro fu il primo a rendere obbligatorio il tentativo di conciliazione);
- in **commissione di conciliazione** presso l'Ispettorato del lavoro (artt. 410–411 c.p.c.): composta dal direttore dell'ufficio e da rappresentanti dei datori e dei lavoratori; dal 2010 il tentativo è *facoltativo*;
- in **sede sindacale** (art. 412-ter c.p.c.) e con arbitrato (art. 412-quater).

CONCILIAZIONE "TOMBALE" E REGOLA FINALE SULLA DEROGA

Un accordo raggiunto *fuori* da queste sedi vale poco (sempre impugnabile); firmato *dentro* (giudice, commissione, sede sindacale) è definitivo (conciliazione **tombale**). In sintesi: il contratto collettivo è *sempre* derogabile **in meglio**; è derogabile **in peggio** solo da *altri* CCNL di *pari livello* e dal contratto individuale *in sede protetta*. È un'inderogabilità non più assoluta, ma con forte effetto deterrente: di fatto il CCNL non viene quasi mai derogato.

6.6.3 Deroga tra contratti collettivi

L'inderogabilità riguarda il rapporto col contratto *individuale*. Un CCNL *successivo* può invece derogare uno precedente, anche *in peius*, se di pari livello. Sono però fatti salvi i **diritti acquisiti** (relativi a prestazioni già eseguite), di cui il sindacato non può disporre; può disporre solo della *mera aspettativa* del lavoratore a che la vecchia disciplina venga mantenuta.

6.7 Contratti collettivi di diverso livello

Può il contratto *aziendale* derogare al *nazionale*, anche *in peius*? Formalmente non c'è gerarchia (entrambi di diritto comune, nessuna legge dice quale prevalga). La giurisprudenza ha escluso ogni gerarchia, usando vari criteri:

- **Favor**: prevale la disciplina più favorevole, a prescindere dal livello (ma l'art. 2077 regola solo il rapporto collettivo/individuale, non quello tra livelli);
- **Temporale**: prevale il contratto più recente (ma solo tra contratti delle *stesse parti*);
- **Specialità** (orientamento forse prevalente): prevale il contratto aziendale/territoriale perché "speciale", purché stipulato da soggetti omogenei per rappresentatività;
- **Reciproca competenza**: l'aziendale deroga il nazionale solo se le parti hanno riconosciuto alla contrattazione aziendale competenza in quella materia.

Le parti sociali hanno provato a regolarsi da sole: Protocollo Ciampi (1993), Accordo quadro (2009, non firmato da CGIL) e Accordo interconfederale 2011 (TU 2014), che ha ribadito la centralità del CCNL come tutela uniforme, ammettendo però intese aziendali modificative entro i limiti fissati dai CCNL e approvate dalla maggioranza di RSA/RSU.

IL LIMITE DELL'AUTOREGOLAZIONE: LA LEZIONE FIAT

Una disciplina dettata dalle *parti sociali* (non dal legislatore) vincola solo chi vi si sottopone volontariamente. Non può intaccare la validità di accordi firmati da datori non associati ai sindacati firmatari di quelle regole: il vincolo è garantito solo da sanzioni associative o risarcitorie, che non toccano la validità degli accordi aziendali. È il limite emerso col caso FIAT.

ART. 8 D.L. 138/2011: LA CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ

A risolvere la questione intervenne, nel 2011, l'art. 8 D.L. 138/2011 (conv. L. 148/2011). I **contratti di prossimità** (aziendali o territoriali), sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi o dalle loro RSA, possono realizzare *specifiche intese*, anche in deroga *in peius*, con efficacia verso *tutti* i lavoratori interessati (efficacia *erga omnes* a livello aziendale) e *anche in deroga alla legge* e ai CCNL. Le materie derogabili coincidono di fatto con l'intero diritto del lavoro (grazie alla formula generica "disciplina del rapporto di lavoro"): mansioni, inquadramento, orario...Limiti: solo la Costituzione e i vincoli comunitari/internazionali. Sono stati sollevati dubbi di legittimità (artt. 3 e 39 Cost.), e di fatto l'art. 8 ha rimesso in discussione la centralità del CCNL, "spostando" il baricentro verso la contrattazione decentrata. Le parti sociali, che rivendicavano la competenza, si sono impegnate a non usarlo.

6.8 Legge e contratto collettivo

Il rapporto è *gerarchico* (la legge prevale, la fonte privata non può derogarla in *peius*) ma anche *collaborativo*: il legislatore tratta spesso il CCNL come una vera fonte, delegandogli funzioni normative integrative e persino derogatorie (i **contratti collettivi delegati**, come quelli ex art. 8).

IL CONTRATTO COLLETTIVO È UNA “FONTE DEL DIRITTO”?

Parte della dottrina lo ha ritenuto una fonte (sia pure *extra-ordinem*), per la sua inderogabilità e la tendenza all'efficacia generale. Ma inserirlo tra le fonti accentuerebbe la sua subordinazione alla legge e “funzionalizzerebbe” l'autonomia collettiva al perseguimento di interessi generali, comprimendo la *libertà sindacale* dell'art. 39 (l'autonomia collettiva non potrebbe più discostarsi dalle scelte del legislatore nemmeno nelle materie sue proprie). Conclusione: il CCNL resta un *contratto di diritto privato*; di per sé non ha efficacia *erga omnes* (le manca un requisito tipico delle fonti) e l'acquista solo quando una legge speciale gliela attribuisce.

6.9 Melius o peius? Il confronto per insiemi

Stabilire se un trattamento è migliore o peggiore non è sempre facile. Facile è il caso del contratto individuale che dà *meno* giorni di ferie del CCNL (peggior favore, inidoneo a derogare). Difficile è quando, a fronte di un giorno di ferie in meno, lo stesso contratto prevede un orario settimanale più breve o una paga più alta.

IL CRITERIO CORRETTO

Non va bene confrontare *clausola per clausola* (si finirebbe per *sommare* i vantaggi sparsi, “ferie più lunghe e orario più corto”, mortificando le scelte di bilanciamento). Non va bene nemmeno confrontare i *trattamenti complessivi*. Il criterio preferibile: confrontare le clausole che, nel loro insieme, *realizzano una stessa funzione di tutela garantita* con inderogabilità. Nell'esempio, ferie e orario di lavoro vanno valutati *insieme* (con eventuali voci retributive date esplicitamente in sostituzione dei riposi).

Quanto all'interpretazione, il CCNL non si legge con i criteri della legge (art. 12 disp. prel.), perché è un atto di autonomia privata; ma, vista la sua funzione normativa e il fatto che i destinatari non ne sono gli autori, non si dà nemmeno rilievo esclusivo alla volontà delle persone fisiche che hanno trattato.

CAPITOLO 6 IN BREVE

Il CCNL è un **contratto di diritto privato con funzione normativa**. *Efficacia soggettiva*: niente *erga omnes*, ma applicazione di fatto all'85–95% grazie a ragioni pratiche/associative/incentivanti e all'**art. 36 Cost.** (che porta a estendere *ultra partes* la parte economica). *Efficacia oggettiva*: **inderogabilità in peius** dal contratto individuale (artt. 2077 e 2113 c.c.), salvo deroga *in sede protetta*; sempre ammesso il *melius*. Tra livelli niente gerarchia (favor, temporale, specialità, competenza), con l'**art. 8/2011** che apre alle deroghe della contrat-

tazione di prossimità.

Lo sciopero

SCIOPERO

Manca una definizione legale. Dall'esperienza: **astensione collettiva dall'attività lavorativa** per ottenere un miglioramento dei diritti dei lavoratori. È uno strumento che riduce il differenziale di potere contrattuale, esercitato per un interesse *collettivo* (non solo individuale). Come la libertà sindacale, è una conquista.

7.1 L'art. 40 e il valore della parola "diritto"

L'art. 40 Cost. stabilisce che "il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano" (riserva di legge). È una norma di *compromesso* tra la sinistra (favorevole a uno sciopero senza limiti) e i cattolici (favorevoli a limiti, soprattutto a fini contrattuali). Quelle leggi non sono mai state scritte, tranne una (1990) sui servizi pubblici essenziali.

"DIRITTO" NON È "LIBERTÀ": LA DIFFERENZA CHE CAMBIA TUTTO

Aver scritto **diritto** ha un peso giuridico preciso. Se lo sciopero fosse una mera *libertà*, resterebbe un inadempimento contrattuale, con possibili sanzioni o perfino il licenziamento. Essendo un *diritto*, l'astensione **non** è inadempimento: il lavoratore non può essere né sanzionato né licenziato. Questo però non significa essere pagati durante lo sciopero: le due prestazioni (lavoro e retribuzione) si *sospendono*, ma il rapporto resta valido ed efficace.

LA PARABOLA PENALE DELLO SCIOPERO

Nel Codice sabaudo lo sciopero era *reato*; col Codice Zanardelli (1889) divenne una *libertà* (depenalizzato, ma gli scioperanti restavano inadempienti); nel periodo corporativo tornò *reato* (artt. 502–503 c.p.c., attentato all'economia nazionale), insieme alla **serrata**. Il Codice Rocco puniva sia lo sciopero a fini contrattuali sia, più severamente, quello a fini politici.

7.1.1 Una norma subito precettiva

Dopo la Costituzione ci si chiese se l'art. 40 fosse immediatamente precettivo o se servisse attendere le leggi. Prevalse la prima tesi: se la Costituzione afferma un *diritto*, il suo esercizio non può dipendere da leggi future e incerte. E le leggi tardavano: regolare lo sciopero significa *limitarlo*, cosa impopolare e osteggiata dai sindacati, che non volevano vedersi ridurre lo strumento della loro stessa esistenza.

7.2 I limiti dello sciopero

DA LIMITI “INTERNI” A SOLI LIMITI “ESTERNI”

Negli anni '50–'60 la Cassazione individuò **limiti interni**: era “sciopero” (tutelato dall'art. 40) solo l'astensione *collettiva, concertata, generalizzata, continuativa* e a *fini contrattuali*. Tutto il resto (scioperi articolati, politici, di solidarietà) era illegittimo. Alla fine degli anni '70 la Cassazione cambiò rotta: *il giudice non può definire una fattispecie* (sarebbe legislazione). Da allora restano solo i **limiti esterni**, derivanti da altri diritti di pari rango costituzionale.

I diritti che possono confliggere con lo sciopero sono soprattutto quelli della controparte: la **libertà di iniziativa economica** (art. 41) e la **proprietà** (art. 42). Da qui la regola d'oro: lo sciopero può danneggiare la *produzione* (è il suo scopo), ma non la *capacità produttiva* dell'azienda. Altri limiti esterni: il diritto alla salute e alla vita (es. lo spegnimento di un altoforno), e il divieto di bloccare le funzioni politico-istituzionali (es. impedire i lavori del Parlamento).

7.3 Le forme di sciopero “articolato”

I sindacati cercano di *massimizzare il danno produttivo* e *minimizzare la perdita di retribuzione*. Da qui forme particolari.

SCIOPERO A SCACCHIERA: L'AZIENDA DI BISCOTTI

Un'azienda produce biscotti farciti: un reparto fa il biscotto, l'altro la crema. Scioperano solo quelli della *crema*; quelli del biscotto si presentano e lavorano. Ma senza crema il prodotto non si può vendere: il danno colpisce *tutta* la produzione, mentre la perdita di stipendio riguarda solo un reparto. Sorge il problema: chi ha lavorato al biscotto “a vuoto” va pagato?

LA PRESTAZIONE “RESIDUA” NELLO SCIOPERO A SCACCHIERA

Regola giurisprudenziale: la prestazione di chi ha continuato a lavorare va **retribuita** se il datore poteva organizzarla in modo utile. Se, spostando i lavoratori del biscotto sulla crema (**crumiraggio interno**, lecito nei limiti dell'art. 2103 c.c.), il datore può ripristinare la produzione, allora *deve* pagare. Non può però sostituire gli scioperanti assumendo lavoratori a termine o in somministrazione (**crumiraggio esterno**, vietato). Il datore può rifiutare e *non* pagare la prestazione residua *solo* se è **oggettivamente inutilizzabile** (es. lavorazione simultanea e connessa, con personale non spostabile): è una **serrata di ritorsione** legittima. Resta sempre fermo il diritto di sciopero. C'è un'ingiustizia di fondo: i non scioperanti (**crumiri**) lavorano e non vengono pagati — ma è il contemperamento di posizioni confliggenti.

Altre forme: lo **sciopero a singhiozzo** (si alternano ore di lavoro e ore di astensione: micidiale dove i macchinari richiedono continuità) e lo **sciopero selvaggio** (“a gatto”), senza preavviso e imprevedibile, per il massimo danno — legittimo in via generale (salvo servizi essenziali o pregiudizio alla capacità produttiva), come un gruppo che si accorda via messaggio la sera prima.

7.4 La serrata: una libertà, non un diritto

SCIOPERO E SERRATA NON SONO EQUIPARATI

La **serrata** (il datore chiude i cancelli e rifiuta la prestazione) non è protetta da alcun diritto: esiste solo una *libertà* di serrata, che ne esclude la rilevanza penale (dal 1960), ma non la qualifica come diritto. La serrata resta **inadempimento** del datore, che deve comunque retribuire i lavoratori; sul piano privatistico si ha **mora del creditore** (art. 1206 c.c.): il creditore della prestazione rifiuta di riceverla.

7.5 Natura e titolarità del diritto

Sulla natura, la dottrina discute: **diritto potestativo** (descrive la *struttura*: il lavoratore sospende il rapporto con una manifestazione di volontà, il datore è in soggezione) o diritto della personalità/libertà (riguardano la *giustificazione* politico-sociale). Oggi è qualificato come **diritto fondamentale della persona**, riconosciuto dalla Costituzione e da fonti sovranazionali (art. 28 CDFUE).

DIRITTO INDIVIDUALE A ESERCIZIO COLLETTIVO

Quanto alla titolarità: lo sciopero è un **diritto individuale a dimensione collettiva**. Spetta a ogni singolo lavoratore, ma il suo esercizio deve essere *collettivo*: **non esiste lo sciopero individuale** (per evitare abusi opportunistici). Però, se un sindacato proclama lo sciopero e in un'azienda con 2 dipendenti ne sciopera *uno solo*, quell'uno esercita legittimamente il diritto. Spetta a tutti i subordinati, anche pubblici; la Corte cost. lo ha riconosciuto ai piccoli imprenditori; per i parasubordinati permangono dubbi (superabili via art. 35 Cost. e art. 2113 c.c.). È *negato* a magistrati, militari, poliziotti e ai marittimi durante la navigazione; limiti per nucleare e assistenza al volo.

7.5.1 Proclamazione e preavviso

Serve la *proclamazione* sindacale? Dottrina divisa: per alcuni (Calamandrei, Santoro-Passarelli, Persiani) è necessaria, come "negozio di autorizzazione" che rimuove un ostacolo all'esercizio di un diritto già spettante ai lavoratori; per altri (Giugni) no, restando lo sciopero un diritto a titolarità individuale. Il *preavviso*, fuori dai servizi essenziali, non è necessario (salvo che serva a evitare pregiudizi alla capacità produttiva).

SCIOPERO GENERALE

Sciopero nazionale che riguarda *tutte* le categorie. Per definizione non è una rivendicazione contro i datori (scioperano tutti, ovunque), ma una **protesta politica**: si rivolge al Governo, non alle singole aziende. Nel tempo si è allargato anche a temi che toccano tutti i cittadini (tagli a sanità o istruzione, politica estera, lotta alla mafia).

Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali

Tra i limiti esterni ce n'è uno particolare: i diritti dei *terzi utenti*. Lo sciopero in sanità tocca il diritto alla salute (art. 32), nei trasporti la libera circolazione (art. 16), nella scuola l'istruzione (art. 34). (Per sicurezza e ordine pubblico vige un divieto: la Polizia di Stato, dipendente dal Ministero dell'Interno e non dalla Difesa, non può scioperare, pur avendo un sindacato per altre iniziative.)

LA LEGGE

L. 146/1990 (riformata dalla L. 83/2000): è l'*unico* intervento legislativo ordinario in materia di sciopero, e riguarda *solo* i servizi pubblici essenziali. Scopo: temperare il diritto di sciopero con gli altri diritti costituzionali della persona.

PERCHÉ SI ARRIVÒ ALLA LEGGE

Gli artt. 330 e 333 c.p.c. (poi abrogati) vietavano lo sciopero dei pubblici dipendenti; la Corte cost. ne dichiarò l'illegittimità per lo sciopero economico-professionale. Negli anni '80 i sindacati si diedero *codici di autoregolamentazione*, ma con due problemi: vincolavano solo gli iscritti e potevano essere contraddittori tra sigle. La spinta decisiva fu la fortissima conflittualità nei trasporti (sigle autonome dei ferrovieri che paralizzavano la rete, danneggiando gli stessi lavoratori-pendolari). La legge arrivò nel 1990, anno dei Mondiali di calcio.

8.1 Quali sono i servizi “essenziali”

DEFINIZIONE TELEOLOGICA (ART. 1)

L'art. 1.1 definisce essenziali i servizi — a prescindere dalla natura del servizio — volti a garantire i **diritti della persona** costituzionalmente tutelati: vita, salute, libertà, sicurezza, libertà di circolazione, assistenza e previdenza sociale, istruzione, libertà di comunicazione. È un elenco **tassativo**. Conta la natura del *servizio*, non del rapporto di lavoro: anche un *privato* (in concessione o convenzione) può erogarne uno (es. Ryanair, la sanità privata convenzionata). L'art. 1.2 contiene invece un elenco *esemplificativo* (estensibile: nel tempo vi è rientrato anche il rifornimento di carburante agli aerei).

8.2 Le regole procedurali

L'idea è garantire un funzionamento almeno parziale del servizio, mantenendo però la tipicità dello sciopero (ridurre le prestazioni e generare un danno).

- **Raffreddamento obbligatorio:** prima di proclamare, le parti devono incontrarsi per cercare una conciliazione.
- **Preavviso:** comunicazione scritta (data, durata, modalità, motivazione) al datore e all'autorità, con almeno **10 giorni** di anticipo (vietato lo sciopero a sorpresa); le imprese avvisano gli utenti almeno **5 giorni** prima.
- **Durata determinata:** vietato lo sciopero a oltranza.
- **Rarefazione:** intervalli minimi tra scioperi che colpiscono lo stesso servizio, anche se di lavoratori o sigle diverse (es. oggi piloti, domani assistenti di volo), per non paralizzare il servizio con scioperi quotidiani. Vale per sigle diverse (*oggettiva*) e, secondo l'opinione prevalente, anche per la stessa sigla (*soggettiva*).
- **Prestazioni indispensabili:** il minimo per i diritti degli utenti (es. fasce e treni garantiti). La legge pone limiti quantitativi: non oltre il **50%** delle prestazioni usuali e non oltre **1/3** del personale (ma le "fasce protette" vanno garantite in misura normale).

8.3 La Commissione di Garanzia

COMMISSIONE DI GARANZIA (CDG)

Autorità amministrativa indipendente (come l'AGCOM o il Garante privacy), creata per garantire imparzialità e indipendenza dall'esecutivo. Cinque membri (in carica 6 anni, non riconfermabili), designati dai Presidenti di Camera e Senato tra esperti di diritto costituzionale, del lavoro e relazioni industriali.

LA CHIAVE DI VOLTA: LA VALUTAZIONE DI IDONEITÀ

Il vecchio problema (codici contraddittori, non vincolanti per i non iscritti) è risolto così: ogni accordo o codice è sottoposto alla **valutazione di idoneità** della CdG. Se positiva, l'accordo acquista efficacia *generale* nell'intero servizio, vincolante per tutti i lavoratori e azionabile dagli utenti. Una fonte privata, validata da un terzo indipendente, diventa così disciplina per tutti.

La CdG svolge tre funzioni.

1. **Regola lo sciopero.** Valuta gli accordi delle parti; se li ritiene insufficienti li rinvia con principi da seguire. Se le parti non si adeguano (o non trovano accordo), la CdG può emanare una **regolamentazione provvisoria**, sostituibile in ogni momento da un accordo valido. (Attenzione: può esserci un interesse *convergente* di imprese e sindacati a ridurre al minimo i servizi — nello sciopero dei trasporti il vero danneggiato è l'utente, non l'azienda, che anzi risparmia.)
2. **Previene gli scioperi illegittimi.** Ricevuta la proclamazione, se vede profili di illegittimità (manca il preavviso o il raffreddamento) invia una **delibera di invito** a posticipare o annullare. In caso di "pericolo reale di pregiudizio grave e imminente" ai diritti degli utenti, informa l'autorità amministrativa (Ministro/Prefetto), che può tentare la conciliazione e, come *ultima ratio*, emanare l'**ordinanza di precettazione** (sospensione, riduzione della durata...). Il lavoratore che non la rispetta rischia una sanzione fino a **1.000 euro** (escluso il licenziamento); contro l'ordinanza si ricorre al TAR entro 7 giorni.

3. **Sanziona associazioni sindacali e datoriali.** Per scioperi illegittimi può irrogare sanzioni pecuniarie fino a **50.000 euro**, sospendere permessi e contributi sindacali. *Non* può sanzionare il singolo lavoratore (lo fa il datore in via disciplinare). Il controllo sulle sanzioni spetta al giudice del lavoro, sugli altri atti al giudice amministrativo.

Quanto al singolo, l'art. 4 prevede sanzioni disciplinari *proporzionate* per chi non eroga le prestazioni indispensabili, **escluse** quelle estintive del rapporto; le sanzioni pecuniarie sono versate all'INPS.

IL CASO SALVINI (E I LIMITI DELLA PRECETTAZIONE)

Fu indetto uno "sciopero generale" (che gode di concessioni: nei servizi essenziali può durare anche 24 ore, contro le 4–8 di uno sciopero di settore). In realtà non era generale (non aderivano tutte le categorie né tutti i territori), quindi era illegittimo perché doveva restare nei limiti di uno sciopero di settore. Il Ministro lo precettò, ma con un passaggio discutibile: la precettazione non può essere la *conseguenza* dell'illegittimità (per quella esiste già l'apparato sanzionatorio). I sindacati rimodularono lo sciopero e la precettazione fu revocata.

Altre forme di lotta sindacale

Esistono mezzi di lotta che *non* consistono in un'astensione dal lavoro: proprio per questo restano fuori dalla nozione di sciopero e, di regola, sono illegittimi.

- **Occupazione dei locali** (con o senza prosecuzione dell'attività): sanzionata penalmente e civilmente; il datore agisce a tutela del possesso.
- **Blocco delle merci**: impedire che le merci escano dall'azienda; il datore può agire a tutela del possesso o ex art. 700 c.p.c., e per i lavoratori c'è un'ipotesi di reato.
- **Ostruzionismo** (applicazione pedante dei regolamenti) e **non collaborazione** (lavorare senza diligenza): poiché il rapporto *non* è sospeso, sono un vero e proprio *inadempimento*.
- **Picchettaggio**: bloccare fisicamente l'ingresso agli altri lavoratori. Integra il reato di *violenza privata* (lede la libertà personale); dopo molte condanne è diventato "dimostrativo".

FINE DELLA PARTE I — DIRITTO SINDACALE

Abbiamo seguito un solo filo: la **coalizione** come risposta allo squilibrio. I *soggetti* (sindacati come associazioni private, RSA/RSU), il loro *atto* (il contratto collettivo, privato ma con funzione normativa, senza *erga omnes* legale) e la loro *arma* (lo sciopero, diritto individuale a esercizio collettivo, con i soli limiti esterni e la disciplina speciale dei servizi essenziali). Sullo sfondo, sempre la stessa causa: l'inattuazione dell'art. 39 Cost. Ora passiamo dal gruppo al singolo: la Parte II e il rapporto di lavoro.

Parte II

Il rapporto individuale di lavoro

LA BUSSOLA DELLA PARTE II

Lasciamo la dimensione collettiva e passiamo al singolo: il rapporto tra *un* datore e *un* lavoratore, retto dal contratto individuale. Una sola idea regge tutto: il diritto del lavoro è il diritto dei **sol**i **lavoratori subordinati**. Capire chi è subordinato (la “porta d’ingresso”) è quindi la prima domanda; poi vedremo i *poteri* del datore (direttivo, di controllo, disciplinare) e i loro *limiti*, fino al momento più delicato: il licenziamento.

Autonomia e subordinazione

La disciplina del rapporto di lavoro sta nel **Libro V** del Codice civile (dedicato all'impresa), non nel Libro IV (obbligazioni e contratti): il contratto di lavoro è uno scambio *di durata* del tutto peculiare, in cui soggetto e oggetto sono inseparabili (è come se il lavoratore "vendesse" le proprie energie) e in cui il datore è insieme parte contrattuale e capo dell'organizzazione.

"IMPRENDITORE" SI LEGGE "DATORE DI LAVORO"

Le norme del Codice parlano di *imprenditore* perché il legislatore del 1942 pensava al lavoro in fabbrica. Oggi va letto "datore di lavoro", categoria più ampia che non si riduce all'imprenditore.

LA SUBORDINAZIONE È LA "PORTA D'INGRESSO"

Il diritto del lavoro protegge i **subordinati**: la **subordinazione** (art. 2094 c.c.) è la *fattispecie di accesso* alla normativa protetta. Quella disciplina è in gran parte *imperativa e inderogabile in peius*, perché si presume che la volontà del lavoratore non sia libera, ma condizionata dal datore (se la legge dà 21 giorni di ferie non se ne possono pattuire 10; si può solo derogare *in melius*). Per questo la prima operazione è qualificare il rapporto come **subordinato o autonomo**: il mondo del lavoro è diviso in due, *tertium non datur* (salvo le co.co.co.) — tutto ciò che non è subordinato è autonomo.

10.1 La subordinazione: l'art. 2094

Il legislatore non definisce il *contratto*, ma una delle sue parti: il prestatore di lavoro subordinato. È l'art. 2094 c.c.: "è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

- **Sinallagma e onerosità**: da un lato la collaborazione, dall'altro la *retribuzione*. Il rapporto è *necessariamente oneroso*: non c'è lavoro subordinato senza retribuzione. Restano fuori il volontariato, i lavori socialmente utili e gli *stage* (finalità formativa: quanto versato è rimborso spese, non retribuzione — anche se nella prassi gli stage diventano spesso lavoro sottopagato).
- **Intellettuale o manuale**: nel 1942 si volevano includere sia i "colletti bianchi" sia i "colletti blu".

IL CUORE: L'ETERODIREZIONE

"Alle dipendenze e sotto la direzione" (*sub-ordinem*: sottostare agli ordini) descrive un

rapporto gerarchico capo/sottoposto: al *potere direttivo* corrisponde un *dovere di obbedienza*. Il nocciolo della subordinazione è l'**eterodirezione**: è subordinato chi si obbliga a una prestazione *eterodiretta*, eseguita nei modi, tempi e luoghi indicati dal datore (che ha anche poteri di controllo e disciplinare). Due precisazioni: (1) non serve l'esercizio *effettivo* del potere direttivo, basta che esista "in potenza"; (2) esistono *gradi* di intensità (es. subordinazione *attenuata* dei dirigenti).

10.2 Il lavoro autonomo: l'art. 2222

La definizione si ricava dall'art. 2222 c.c. (contratto d'opera): chi si obbliga a compiere, verso un corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro *prevalentemente proprio* (non in forma imprenditoriale) e *senza vincolo di subordinazione*.

UNA CATEGORIA RESIDUALE

Il lavoro autonomo è definito *a contrario*: ciò che non è subordinato (eterodiretto) è autonomo. È la categoria residuale del sistema binario: *tertium non datur*.

10.3 Come distinguere: il *nomen iuris* non basta

L'ETICHETTA NON VINCOLA IL GIUDICE

Il **nomen iuris** scelto dalle parti è un dato *formale* poco rilevante: conta il *comportamento complessivo* (dato sostanziale), anche successivo. Le parti possono "vestire" il contratto come vogliono, ma il giudice può **riqualificarlo**. È un punto cruciale, perché il datore — più forte — è sempre tentato di chiamare "autonomo" un rapporto che costa meno (**dissimulazione della subordinazione**).

RIQUALIFICAZIONE E SUOI LIMITI

Un contratto chiamato "comodato" ma con 200 euro mensili è in realtà una locazione, e il giudice la tratta come tale. Allo stesso modo: se un rapporto "autonomo" presenta i caratteri della subordinazione, si applica *retroattivamente* tutta la disciplina (ferie, 13^a, 14^a, TFR). Es. X, "consulente autonomo" a 1.400 euro, svolge le mansioni di un impiegato pagato 2.800: se prova di essere stato eterodiretto, il giudice gli riconosce il *delta* e tutti gli istituti. Ma se il datore prova di *non* aver mai esercitato il potere direttivo, X — non esistendo un salario minimo per gli autonomi — deve accontentarsi.

Inoltre, non si ragiona per *archetipi*: ogni attività può essere svolta in forma autonoma o subordinata (il medico privato fa lo stesso lavoro dell'ospedaliero). Non conta l'attività, ma le *modalità* di svolgimento.

10.3.1 Il metodo sussuntivo

Si verifica se la fattispecie concreta è *sussumibile* in quella astratta: se si accerta l'**eterodirezione** (e magari i poteri di controllo e disciplinare), si è nella subordinazione. La giurisprudenza

è divisa su quanto “intensa” debba essere l’eterodirezione: per alcuni bastano direttive *programmatiche* o attenuate, per altri servono direttive *specifiche* che plasmino di volta in volta la prestazione.

10.3.2 Il metodo tipologico e gli indici sussidiari

Quando l’eterodirezione è “rarefatta” e difficile da provare, la giurisprudenza usa un metodo complementare: il **metodo tipologico** (per approssimazione al tipo). Si guarda al modello social-tipico del lavoro subordinato per coglierne gli **indici sussidiari**: elementi di fatto che, presi *globalmente*, aiutano il giudice a qualificare il rapporto.

GLI INDICI SUSSIDIARI (ELENCO NON TASSATIVO)

(1) orario fisso predeterminato; (2) timbratura del cartellino; (3) inserimento nell’organizzazione (postazione); (4) esecuzione in un preciso luogo di lavoro; (5) strumenti di proprietà del datore (account aziendale); (6) retribuzione fissa mensile — l’autonomo di regola non ha paga fissa, sopporta il *rischio* e ha un’obbligazione *di risultato*, non *di mezzi*; (7) assoggettamento a sanzioni. Non devono ricorrere *tutti*: la subordinazione ha gradi (Charlot in “Tempi moderni” è fortissimamente subordinato; il rider lo è poco — niente cartellino né paga fissa — ma riceve sanzioni se il *rating* dell’app scende), eppure a tutti i subordinati si applica la *stessa* disciplina.

Da ultimo, la giurisprudenza ha “rivalutato” il *nomen iuris*: quando gli indici non sono decisivi, la denominazione torna a contare come *extrema ratio* della qualificazione.

Co.co.co., co.co.pro. e collaborazioni etero-organizzate

11.1 1973: l'art. 409 c.p.c. e la nascita delle co.co.co.

Introducendo il *rito del lavoro*, l'art. 409 n.3 c.p.c. attrae nel processo del lavoro, oltre ai rapporti subordinati, anche "i rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato": nascono le **collaborazioni coordinate e continuative** (co.co.co.).

ETEROGENESI DEI FINI

Una norma nata per fini *processuali* finì per toccare un tema *sostanziale*: per la prima volta la legge ammette che rapporti *continuativi, coordinati e prevalentemente personali* possano svolgersi in forma *autonoma*. Crolla così l'idea che quei caratteri bastino a integrare la subordinazione (fermi gli artt. 2094 e 2222 c.c.). La domanda dei giudici non è più "autonomia o subordinazione?", ma: **dove finisce il coordinamento e inizia la subordinazione?**.

Le co.co.co. fiorirono (caso emblematico: gli operatori dei *call center*) e si prestarono a enormi abusi, usate per dissimulare rapporti subordinati. I primi rimedi (aumento dei contributi INPS fino alla parità coi subordinati) non bastarono: le collaborazioni restavano convenienti per altre ragioni (niente CCNL, libero recesso).

11.2 Il decreto Biagi: il lavoro a progetto

CO.CO.PRO. (LAVORO A PROGETTO)

Il **decreto Biagi** (d.lgs. 276/2003) introduce le co.co.co. *a progetto*: la collaborazione deve essere riconducibile a un *progetto specifico*, con obiettivo e termine, determinato dal committente ma gestito autonomamente dal collaboratore. In mancanza del progetto (o se è solo sulla carta), il rapporto va riqualificato come subordinato.

L'idea poteva avere senso (far emergere le co.co.co. finte), ma "la fantasia italiana prevale sulla norma" (un cameriere con co.co.pro. il cui "progetto" è preparare cocktail). Il decreto estese però ai collaboratori alcune tutele dei subordinati, in parte tuttora vigenti (congedo di maternità e parentale, astensione per malattia/infortunio), poi ritoccate dalla riforma Fornero (2012).

11.3 Il Jobs Act: le collaborazioni etero-organizzate

Nel 2015 il **Jobs Act** (in particolare il d.lgs. 81/2015) abroga il lavoro a progetto e circoscrive le co.co.co. con una nozione nuova.

ART. 2 D.LGS. 81/2015

Si applica la disciplina del lavoro **subordinato** anche ai rapporti di collaborazione *esclusivamente personali* (dal 2019: *prevalentemente*), *continuativi* e le cui modalità di esecuzione sono **organizzate dal committente**. La ratio: la tecnologia consente di riprodurre la subordinazione *senza dare ordini*; non ha senso distinguere chi non è autonomo per *eterodirezione* da chi non lo è per *etero-organizzazione* — in entrambi i casi mancano spazi di autonomia, quindi spettano le tutele.

I RIDERS E LE PIATTAFORME

Su JustEat, Deliveroo, Glovo non c'è alcun ordine, ma l'attività del rider è interamente organizzata dalla piattaforma; l'unica "autonomia" è non rispondere alla chiamata, ma se accade troppe volte l'algoritmo lo sanziona. L'art. 2 ha avuto grande fortuna proprio coi rider (al punto che UberEats lasciò l'Italia, per non riscrivere tutti i contratti). Sono poi state introdotte tutele specifiche (es. il compenso può legarsi alle consegne purché in misura *non prevalente*).

CHE COS'È DAVVERO L'ART. 2? IL DIBATTITO

Tre letture: *norma di fattispecie* (avrebbe modificato la nozione di subordinazione); *norma di disciplina* (agevola solo sul piano probatorio l'estensione delle tutele); *norma apparente* (codifica un indice già usato dalla giurisprudenza). Preferibile: il legislatore *non* ha creato una nuova fattispecie (non esiste un "contratto etero-organizzato") né allargato l'art. 2094, ma ha **esteso la disciplina** del subordinato a quei rapporti — mettendo un "campo minato" attorno al lavoro autonomo non genuino. La stessa Cassazione ha detto che non conta la *categoria*, ma la *disciplina applicabile*: in fondo, è indifferente essere "subordinato" o "autonomo con gli stessi diritti del subordinato". L'art. 2 prevede comunque deroghe (es. professioni con albo; collaborazioni con CCNL specifici).

LE TRE NOZIONI A CONFRONTO

Etero-direzione — soggezione al potere *direttivo* del datore, che determina le modalità di esecuzione.

Etero-organizzazione — integrazione *funzionale* del collaboratore in un'organizzazione predisposta *unilateralmente* dal datore (non c'è potere direttivo, ma un più generale potere *organizzativo*): basta per estendere le tutele del subordinato.

Coordinamento — pattuizione *ex ante* delle modalità di coordinamento, con il collaboratore che *organizza autonomamente* l'attività (interpretazione autentica dell'art. 409 c.p.c., 2017). La differenza chiave: nell'etero-organizzazione c'è una *dinamica di potere*, nel coordinamento c'è *reciproco consenso*.

CHI PRENDE LE TUTELE?

Tutele del diritto del lavoro a: **subordinati** (art. 2094 c.c.) e **collaborazioni etero-organizzate** (art. 2 d.lgs. 81/2015). Disciplina del lavoro **autonomo** (artt. 2222 c.c. e 409 c.p.c.) per il resto, con le co.co.co. "genuine" fondate sul *coordinamento*.

Il lavoro autonomo e il suo Statuto

La disciplina del lavoro autonomo è *scarna*: poche norme del Codice civile e la L. 81/2017. Il motivo: manca un “archetipo” dell’autonomo, e la varietà delle situazioni rende difficile una disciplina uniforme.

12.1 Le norme del Codice (artt. 2222–2228)

- **2223** — se il prestatore fornisce anche la materia, si applicano le norme sul contratto d’opera, salvo che le parti abbiano avuto di mira soprattutto la materia (allora si applica la vendita).
- **2224** — se l’opera non è eseguita a regola d’arte, il committente fissa un termine; decorso invano, può recedere salvo il risarcimento.
- **2225** — il *corrispettivo*, se non convenuto né ricavabile da usi/tariffe, lo fissa il giudice in base al risultato e al lavoro necessario (norma suppletiva, legata all’art. 36 Cost.).
- **2226** — per i *vizi*: denuncia entro 8 giorni dalla scoperta (a pena di decadenza), azione che si prescrive in 1 anno dalla consegna.
- **2227** — *recesso* del committente: può recedere anche a opera iniziata, tenendo indenne il prestatore di spese, lavoro eseguito e mancato guadagno.
- **2228** — *impossibilità sopravvenuta* non imputabile: il prestatore ha diritto a un compenso per la parte di opera utile.

12.2 Lo Statuto del lavoro autonomo (L. 81/2017)

Nella stessa logica del Jobs Act (restringere le co.co.co.), la **L. 81/2017** introduce per la prima volta tutele per il lavoro autonomo *non imprenditoriale*. Si applica ai rapporti ex art. 2222 c.c.(compresi gli agenti di commercio), ma *esclude* chi esercita attività imprenditoriale (anche i piccoli imprenditori).

LE NOVITÀ PRINCIPALI

Pagamenti: si estendono le norme sui ritardi e gli interessi previste per le transazioni tra imprese/PA. **Clausole abusive** (inefficaci): quelle che consentono al committente di modificare unilateralmente il contratto o di recedere senza congruo preavviso, i termini di pagamento oltre *60 giorni*, il rifiuto della forma scritta; in generale si applica la disciplina dell’**abuso di dipendenza economica** (squilibrio eccessivo di diritti e obblighi: il patto è nullo). **Maternità:** per le autonome iscritte alla gestione separata INPS, indennità per i 2 mesi prima e i 3 dopo il parto, a prescindere dall’astensione; congedi parentali da 3 a 6 mesi. **Malattia/infortunio:** sospensione degli oneri contributivi fino a 2 anni.

Agevolazioni fiscali: deducibilità delle spese di formazione (entro 10.000 euro), sportello dedicato nei centri per l'impiego.

Il lavoro occasionale

Per regolarizzare le prestazioni saltuarie, non riconducibili ai tipi ordinari, il legislatore aveva introdotto nel 2003 il **lavoro accessorio** (i “voucher”), poi abrogato nel 2017 perché ritenuto inadatto a far emergere il sommerso. Il vuoto è stato colmato dalla **L. 96/2017** (art. 54-bis), che introduce il **lavoro occasionale** in due forme: il *libretto famiglia* e il *contratto di prestazione occasionale*.

I LIMITI COMUNI

Durata massima **280 ore** per anno civile. Compensi non oltre: **5.000 euro** per ciascun prestatore (su tutti gli utilizzatori); **10.000 euro** per ciascun utilizzatore (su tutti i prestatori); **2.500 euro** per la coppia prestatore-utilizzatore. Superando il tetto di compenso o le 280 ore tra gli stessi soggetti, il rapporto si *trasforma* in subordinato a tempo pieno e indeterminato. Si può ricorrere al lavoro occasionale solo con un massimo di **10 dipendenti** a tempo indeterminato, e mai con chi ha (o ha avuto da meno di 6 mesi) un rapporto subordinato o di co.co.co.

Il **libretto famiglia** contiene titoli da 10 euro (prestazioni fino a 1 ora), utilizzabili solo da *persone fisiche* per piccole attività domestiche, assistenza domiciliare e ripetizioni. Il **contratto di prestazione occasionale** è aperto anche alle persone giuridiche (esclusi chi ha più di 10 dipendenti, le imprese agricole e gli appaltatori); prevede un compenso minimo di **36 euro** al giorno (per non più di 4 ore continuative).

Il contratto a tempo determinato

IL PRINCIPIO DI PARTENZA

L'art. 1 d.lgs. 81/2015 stabilisce che il contratto a tempo **indeterminato e pieno** è la *forma comune* di rapporto di lavoro. Il tempo determinato è un'eccezione: il termine va *espressamente apposto*.

UN PENDOLO LEGISLATIVO

L. 230/1962: ipotesi tipizzate in modo rigido (per evitare la precarietà permanente). **D.lgs. 368/2001**: liberalizzazione con causali generiche ("ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive") ⇒ contenzioso infinito. **Fornero (2012)**: primo contratto *acausale* fino a 12 mesi. **Decreto Poletti/Jobs Act (2014–15)**: abolita la giustificazione, introdotti i limiti dei 36 mesi e del 20%. **Decreto dignità (2018)**: marcia indietro, l'acausalità torna al solo primo rapporto entro 12 mesi.

14.1 La disciplina attuale

Forma **scritta a pena di nullità** (copia al lavoratore prima dell'inizio). Durata fino a **12 mesi** senza causale; oltre i 12 e fino a **24 mesi** solo in presenza di una **condizione**:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'attività ordinaria;
- sostituzione di altri lavoratori (es. in malattia);
- incrementi temporanei, significativi e *non programmabili* dell'attività ordinaria (picchi di produzione).

LE CONVERSIONI EX LEGE

Il rapporto si trasforma automaticamente in **tempo indeterminato** se: dopo i 12 mesi manca una condizione; si superano i 24 mesi complessivi; non si rispettano gli intervalli tra contratti; si violano i divieti. Dopo 24 mesi, un *ulteriore* contratto (max 12 mesi) tra gli stessi soggetti è possibile solo presso l'Ispettorato del Lavoro.

Il rapporto *cessa alla scadenza* senza alcuna comunicazione; non è previsto recesso anticipato con preavviso. Per recedere *prima* del termine serve una **giusta causa** (altrimenti il danno è pari a tutte le retribuzioni residue), salvo accordo tra le parti.

14.1.1 Proroga, rinnovo e divieti

La **proroga** (estensione dello stesso contratto, col consenso del lavoratore) è ammessa fino a **4 volte** entro i 24 mesi (la quinta lo trasforma a tempo indeterminato); è acausale nei primi 12 mesi. Il **rinnovo** (nuovo contratto dopo la scadenza) è ammesso solo *con* una condizione, anche se il primo durava meno di 12 mesi, e impone un intervallo (*stop & go*): 10 giorni (contratti fino a 6 mesi) o 20 giorni (oltre 6 mesi), pena la conversione.

QUANDO IL CONTRATTO A TERMINE È VIETATO

Pena la conversione a tempo indeterminato, è vietato il contratto a termine: per *sostituire scioperanti*; in unità dove negli ultimi 6 mesi vi sono stati *licenziamenti collettivi* sulle stesse mansioni; dove vi sono lavoratori in *cassa integrazione* sulle stesse mansioni; da parte di chi non ha effettuato la *valutazione dei rischi*.

Vige inoltre un **limite quantitativo del 20%** dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio (salvo eccezioni: stagionali, avvio di nuove attività); la sua violazione *non* comporta conversione, ma una sanzione pecuniaria. Chi ha lavorato oltre 6 mesi ha un **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato dei 12 mesi successivi, sulle stesse mansioni. Al lavoratore a termine spetta la *parità di trattamento* con i comparabili a tempo indeterminato. Il contratto può essere a tempo pieno o parziale.

Appalto, somministrazione e interposizione illecita

DOMANDA D'ESAME: LA REGOLA DELLA BILATERALITÀ

Di norma il rapporto di lavoro è **bilaterale** (datore–lavoratore). La **L. 1369/1960** vietava la partecipazione di terzi (**interposizione**): si voleva evitare che il lavoratore avesse come datore *formale* un soggetto interposto (“testa di legno”), mentre il datore *effettivo* (interponente) ne traeva beneficio eludendo le proprie responsabilità e restando sotto le soglie dimensionali (quelle che fanno scattare la reintegrazione).

IL CAPORALATO

La forma illecita più grave è il **caporalato** (appalto di pure prestazioni di lavoro), diffuso in agricoltura e sanzionato penalmente. Imprese edili “di facciata” in valle, il cui titolare-caporale assume lavoratori e li porta col furgone nei cantieri di altre città, dove sono diretti dal capo cantiere: il caporale non ha alcun potere datoriale, si limita a *rivendere manodopera* lucrando. Lo schema è vietato perché deresponsabilizza chi beneficia della prestazione: se un lavoratore muore in cantiere, i parenti non recuperano nulla dal caporale incapiente, mentre potrebbero soddisfarsi sul patrimonio dell'utilizzatore.

15.1 Appalto lecito e appalto illecito

APPALTO (ART. 1655 C.C.)

Contratto con cui l'**appaltatore**, con *organizzazione dei mezzi e gestione a proprio rischio*, si obbliga a compiere per il committente un'opera o un servizio verso un corrispettivo. Carattere essenziale: i lavoratori dell'appaltatore *non* ricevono direttive dal committente (es. in un cantiere, l'impresa degli impianti idraulici porta i propri operai e attrezzi e li dirige da sé).

LA DIFFERENZA CHE CONTA

Appalto lecito: per il risarcimento si aggredisce solo il patrimonio dell'*appaltatore* (vero datore). **Appalto illecito** (mera fornitura di manodopera): il giudice opera uno *spostamento soggettivo* del contratto dal finto appaltatore (interposto) all'*utilizzatore*, con le relative sanzioni; il risarcimento può aggredire anche il patrimonio dell'*utilizzatore*. La distinzione è spesso difficile (es. tecnici informatici, dipendenti di una società appaltatrice, che però

lavorano in sede del committente, ne indossano la divisa e prendono ordini dai suoi dirigenti).

15.2 La somministrazione di lavoro

Fino al 1997 il rapporto trilaterale era vietato (timore del caporalato). Il **pacchetto Treu** (1997) introdusse il lavoro interinale; il decreto Biagi (2003) la somministrazione. Oggi è l'art. 30 d.lgs. 81/2015: un'agenzia autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore propri dipendenti, che per la durata della missione lavorano *sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore*.

UN RAPPORTO TRILATERALE, DUE CONTRATTI

(i) contratto **commerciale** di somministrazione tra agenzia (es. Adecco, Manpower) e utilizzatore (es. una banca); (ii) contratto di **lavoro subordinato** tra lavoratore e agenzia. Tra utilizzatore e lavoratore *non c'è* alcun contratto: è la **interposizione lecita**, cioè la scissione tra titolarità del rapporto (l'agenzia) ed effettivo utilizzo della prestazione (l'utilizzatore). È esattamente ciò che il legislatore del 1960 voleva evitare: per questo è circondata da limiti, fuori dai quali torna la regola della bilateralità.

Forma scritta a pena di nullità, con gli estremi dell'autorizzazione ministeriale. La legge ripartisce i poteri in un compromesso:

- all'**utilizzatore** il potere *direttivo* (vistosa eccezione alla regola) e il potere di *controllo*;
- all'**agenzia** il potere *disciplinare* (esercitato sulla base delle comunicazioni dell'utilizzatore).

LE DUE TUTELE FORTI DEL SOMMINISTRATO

Parità di trattamento economico-normativo con i dipendenti di pari livello dell'utilizzatore (altrimenti la somministrazione servirebbe ad abbattere i costi). **Responsabilità solidale** di utilizzatore e somministratore per retribuzioni e contributi: se l'agenzia non paga, il lavoratore può rivolgersi direttamente all'utilizzatore (che poi si rifà sull'agenzia).

Perché allora non assumere direttamente, visto che il somministrato *costa di più* (retribuzione piena *più* il compenso all'agenzia)? Per esternalizzare la ricerca e la gestione del personale, e spesso per "provare" il lavoratore eludendo la disciplina del periodo di prova.

15.2.1 Durata, divieti e sanzioni

La somministrazione può essere a termine o a tempo indeterminato (**staff leasing**); quest'ultimo è oggi sempre ammesso entro il limite del 20%. A termine: acausale fino a 12 mesi, con una condizione (art. 19) tra 12 e 24, proroga fino a 4 volte. Nella somministrazione *a termine* l'agenzia può inviare lavoratori assunti sia a termine sia a tempo indeterminato; nello *staff leasing* solo lavoratori a tempo indeterminato. È **vietata** per sostituire scioperanti, in caso di cassa integrazione, o se manca la valutazione dei rischi. Sanzioni: senza forma scritta i lavoratori si considerano alle dipendenze dell'utilizzatore (azione di *accertamento*);

violando limiti, divieti o contenuto, il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto con l'utilizzatore (azione *costitutiva*).

15.3 Distacco, intermediazione, collocamento

DISTACCO (O COMANDO)

Un datore (*distaccante*), per proprie esigenze produttive, pone temporaneamente un lavoratore a disposizione di un altro soggetto (*distaccatario*) per una determinata attività. Si continua a lavorare *nell'interesse e su istruzioni del distaccante*, che *non* può trarne profitto (altrimenti scivolerebbe nella somministrazione). Es. la ditta che fornisce un macchinario invia per 3 mesi propri tecnici presso il cliente per verificarne il funzionamento.

L'**intermediazione** di manodopera mette in contatto domanda e offerta dietro provvigione (l'intermediario non firma alcun contratto di lavoro). Era vietata dalla L. 1369/1960: vigeva il *monopolio pubblico del collocamento*, gratuito e *numerico* (non nominativo: il datore non sceglieva), in nome di un'idea egualitaria. Con il cambiamento del mercato e una pronuncia della Corte di giustizia UE (il monopolio non metteva davvero in contatto domanda e offerta), nel 1997 il divieto è caduto: oggi vige un sistema misto pubblico-privato e facoltativo. Resiste invece il sistema delle **assunzioni obbligatorie** (categorie protette/disabili): chi ha 15–35 dipendenti deve assumerne almeno uno, chi ne ha 36–50 almeno due, chi ne ha oltre 50 il 7% (con trattamento retributivo ordinario).

Il lavoro a tempo parziale (part-time)

È una delle deviazioni più evidenti dal modello standard: orario ridotto rispetto a quello di legge o del CCNL (di norma 40 ore). L'assunzione, anche a termine, può essere a tempo pieno o parziale. La disciplina, già nel d.lgs. 61/2000, è oggi nel d.lgs. 81/2015.

LE TRE MODALITÀ

Verticale — lavoro a tempo pieno ma solo in certi periodi (es. 8 ore per 4 giorni a settimana). **Orizzontale** — orario giornaliero ridotto (es. 4 ore al giorno). **Misto** — combinazione delle due. Non sono più formalizzate, ma il contratto deve indicare puntualmente durata e *collocazione temporale* (giorno, settimana, mese, anno).

Forma scritta *ad probationem*. Le parti possono pattuire per iscritto **clausole elastiche** (variazione della collocazione o aumento della durata), secondo il CCNL o, in sua assenza, davanti alle Commissioni di certificazione: a pena di nullità devono prevedere un preavviso di 2 giorni, e l'aumento non può superare il **25%** della prestazione annua, con una maggiorazione del **15%** della retribuzione oraria. Il datore può inoltre richiedere, con 2 giorni di preavviso, **lavoro supplementare** (oltre il part-time ma sotto il tempo pieno — diverso dallo straordinario): in silenzio del CCNL, entro il 25% delle ore settimanali e con +15% di retribuzione oraria, con possibilità per il lavoratore di rifiutare per giustificati motivi.

Il lavoro intermittente

Introdotta dal d.lgs. 276/2003 e oggi nel d.lgs. 81/2015 (dopo un percorso fatto di abrogazioni e “reviviscenze”), il **lavoro intermittente** (o “a chiamata”) è un contratto subordinato — anche a termine — con cui il lavoratore si pone a disposizione di un datore che usa la prestazione in modo *discontinuo*, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi.

LE DUE VARIANTI

Con obbligo di disponibilità: il lavoratore deve rispondere alla chiamata, e in cambio riceve un'**indennità di disponibilità** (fissata dal CCNL, comunque non sotto il minimo ministeriale). In caso di malattia deve informare il datore (e non matura l'indennità per quel periodo); il rifiuto *ingiustificato* di rispondere può portare al licenziamento e alla restituzione dell'indennità.

Senza obbligo di disponibilità: nessun obbligo di rispondere, nessuna indennità; se la prestazione non è chiamata, il lavoratore non matura nulla.

Oltre ai casi previsti dal CCNL, il contratto è ammesso con soggetti di età **inferiore a 24 anni** (prestazioni entro i 25) o **superiore a 55**. Esiste un tetto: massimo **400 giornate** di lavoro effettivo in 3 anni solari, oltre il quale il rapporto si trasforma in subordinato a tempo pieno e indeterminato. Valgono la parità di trattamento e gli stessi divieti del contratto a termine.

Il lavoro agile (smart working)

La subordinazione novecentesca aveva uno stereotipo preciso: il lavoratore di fabbrica, a tempo pieno, integrato nello spazio e nel tempo dell'organizzazione. La "Quarta rivoluzione industriale" e, soprattutto, la pandemia hanno imposto nuove forme.

LAVORO AGILE (L. 81/2017, ART. 18)

Non è un contratto autonomo, ma un **patto aggiunto** (a latere) a un contratto di lavoro *subordinato*: una modalità di esecuzione senza precisi vincoli di orario o di luogo, in parte dentro e in parte fuori dai locali aziendali, anche per fasi, cicli e obiettivi.

LAVORO AGILE ≠ TELELAVORO

Il telelavoro si svolge *interamente* da remoto. Nel lavoro agile, invece, l'attività fuori sede deve necessariamente *alternarsi* con quella in azienda: serve a evitare la *marginalizzazione* del lavoratore.

Serve un **accordo scritto** (per la prova e la regolarità amministrativa) che disciplini modalità, tempi e luoghi, liberamente determinabili entro i soli limiti di durata massima dell'orario. (Durante la pandemia il datore poté imporre lo smart working unilateralmente.) L'accordo deve indicare anche le forme di esercizio dei poteri direttivo, di controllo e disciplinare, nel rispetto dell'art. 4 Statuto, perché qui lavoro e vita privata si sovrappongono.

IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

L'accordo individua i tempi di riposo e le misure per la **disconnessione** dalle strumentazioni: il diritto del lavoratore a "scollegarsi", indispensabile per escludere un obbligo di reperibilità svincolato dall'orario di lavoro.

L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato: solo in quest'ultimo caso è previsto il recesso *ad nutum* con preavviso di almeno 30 giorni (senza preavviso se ricorre un giustificato motivo); cessato l'accordo, si torna alle modalità ordinarie. Valgono la parità di trattamento e una *priorità* per le madri (nei 3 anni dopo la maternità) e per i genitori di figli disabili; il datore risponde della sicurezza degli strumenti e consegna un'informativa sui rischi.

Elementi essenziali e accidentali del contratto

19.1 I soggetti

Il **lavoratore** è necessariamente una *persona fisica* e la sua prestazione è di regola *infungibile* (unica eccezione: il *job sharing*). Per essere ammesso al lavoro deve aver assolto l'obbligo di istruzione e aver compiuto **16 anni** (salvo eccezioni: sport, spettacolo); l'art. 2 c.c. gli riconosce una capacità speciale per i diritti che dipendono dal contratto. I cittadini UE sono equiparati; per gli extra-UE l'accesso è legato alla legittima permanenza. Il **datore** può essere persona fisica o giuridica. (Resta vietata l'interposizione, salvo le eccezioni viste; un gruppo di società, privo di autonoma personalità, non può essere "datore unico".)

19.2 Gli elementi essenziali

- **Accordo:** l'incontro delle volontà; può coincidere con l'esecuzione stessa della prestazione (si annulla lo stacco tra momento programmatico e fase esecutiva).
- **Causa:** il contratto è oneroso a prestazioni corrispettive — scambio tra prestazione *subordinata* e retribuzione (art. 2094 c.c.).
- **Oggetto:** il contenuto della prestazione e della retribuzione; ex art. 1346 c.c. deve essere lecito, possibile e *determinato o determinabile* (vanno determinate mansioni e retribuzione).
- **Forma:** *libera* (anche per fatti concludenti). La forma scritta è richiesta solo per alcune clausole o contratti speciali (es. somministrazione, patto di non concorrenza ex art. 2125 c.c.). Il d.lgs. 104/2022 impone obblighi *informativi*, ma il loro adempimento non è requisito di validità del rapporto.

19.3 Gli elementi accidentali

PATTO DI PROVA (ART. 2096 C.C.)

Un periodo iniziale per verificare la reciproca soddisfazione (l'attitudine del lavoratore e la rispondenza del contesto alle sue esigenze). Richiede forma scritta *ad substantiam* e consente la *libera recedibilità* a entrambe le parti durante la prova (ma se è fissato un tempo minimo, non si recede prima). Deve riguardare le mansioni per cui si è assunti.

PATTO DI NON CONCORRENZA (ART. 2125 C.C.)

Impegno del lavoratore ad astenersi, *dopo* la cessazione del rapporto, da attività in concorrenza con l'ex datore. Limiti a pena di nullità: un **corrispettivo**; la delimitazione di *oggetto* e *luogo*; la forma scritta *ad substantiam*; una durata massima di **5 anni** (dirigenti) o **3 anni** (altri) — oltre, si riduce ai limiti di legge.

Ultimo elemento accidentale è il **termine** (ricordando che il tempo indeterminato è la forma comune).

La sicurezza sul lavoro

Tra gli obblighi più stringenti del datore c'è quello di garantire la **sicurezza**. Il fondamento costituzionale sta negli artt. 2 e 32 Cost.; le fonti sono l'art. 2087 c.c. e il **T.U. 81/2008**.

LE DUE FONTI CENTRALI

Art. 2087 c.c. — l'imprenditore deve adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'*integrità fisica* e la *personalità morale* dei lavoratori.

T.U. 81/2008 (corretto dal d.lgs. 106/2009) — un sistema integrato: **RSPP** (responsabile del servizio di prevenzione, designato dal datore), **RLS** (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, sopra i 15 dipendenti), **medico competente** (sorveglianza sanitaria), obbligo di collaborazione dei lavoratori, e il **DVR** (Documento di Valutazione dei Rischi).

L'ART. 2087 COME NORMA "DI CHIUSURA"

È una norma *aperta*: impone non solo le misure *tassative* di legge, ma *tutte* quelle che in concreto servono, secondo il principio della **massima sicurezza tecnologicamente possibile** (la tecnica è il limite ultimo della prevenzione). Le norme speciali non la escludono, la *rafforzano*.

20.0.1 Che responsabilità è?

CONTRATTUALE E COLPOSA, NON OGGETTIVA

L'art. 2087 *non* configura una responsabilità oggettiva: elemento costitutivo è la **colpa** (responsabilità *contrattuale* e colposa). L'evento deve essere riferibile alla violazione di obblighi concretamente individuati. Il datore deve anche *vigilare* che le misure siano usate; la delega delle funzioni non lo esonera (resta l'obbligo di vigilanza). Il concorso di colpa del lavoratore *non* esime, salvo che la sua condotta sia **abnorme, eccezionale ed atipica**, così da porsi come causa esclusiva.

IL SALTO PER IL GOAL DELLA FIORENTINA

A Firenze un lavoratore morì cadendo durante la ristrutturazione di una facciata: in primo grado il datore fu condannato (c'erano violazioni), ma in appello fu assolto, perché si accertò che la vittima si era messa a saltare per festeggiare un goal della Fiorentina — comportamento del tutto imprevedibile, causa esclusiva dell'evento.

Se la violazione causa un danno, il lavoratore può agire per il risarcimento (danno biologico, morale, esistenziale). La copertura assicurativa obbligatoria è dell'**INAIL** (a cui il datore versa

un premio): se c'è responsabilità del datore, il lavoratore può chiedere il **danno differenziale** (l'INAIL versa solo un indennizzo) e l'INAIL agisce in *regresso* verso il datore.

20.0.2 Mobbing e straining

MOBBING

Nozione *giurisprudenziale* (non legislativa), ricondotta all'art. 2087 (che protegge anche la personalità morale): una condotta *sistematica*, protratta nel tempo (almeno 6 mesi), fatta di una pluralità di atti — anche *leciti* — diretti a un **disegno persecutorio**, idonei a ledere la figura professionale e la dignità del lavoratore con l'obiettivo di emarginarlo.

Il mobbing è *verticale* (dal datore o dai superiori) od *orizzontale* (dai colleghi). Anche in quest'ultimo caso il datore risponde (art. 2049 c.c.) se, conoscendo i fatti, è rimasto *colpevolmente inerte* nel rimuoverli. Una fattispecie attenuata è lo **straining** (Trib. Bergamo): una situazione di stress forzato in cui la vittima subisce almeno un'azione dagli effetti negativi durevoli sull'ambiente di lavoro.

Gli obblighi del lavoratore e i poteri del datore

Le posizioni di lavoratore e datore sono complementari. Iniziamo dai **tre obblighi** del lavoratore.

I TRE OBBLIGHI DEL LAVORATORE

1. **Diligenza** (art. 2104, c. 1) — non quella generica del “buon padre di famiglia”, ma quella *richiesta dalla natura della prestazione*, dall’interesse dell’impresa e da quello della produzione: rinvia alle competenze del lavoratore e alle esigenze aziendali.
2. **Obbedienza** (art. 2104, c. 2) — osservare le disposizioni del datore e dei superiori gerarchici (è la faccia speculare del potere direttivo).
3. **Fedeltà** (art. 2105) — non trattare affari in concorrenza col datore, né divulgare notizie sull’organizzazione e i metodi di produzione.

L’obbedienza *non* è assoluta: incontra il limite delle *mansioni* assegnate, e il datore non può imporre atti contro l’interesse o la salute del lavoratore, né atti *illeciti*.

L’ORDINE ILLECITO NON SCRIMINA

Vi è giurisprudenza su dipendenti che hanno commesso atti di *corruzione* nell’interesse dell’impresa e su ordine del datore, poi licenziati: il licenziamento è stato ritenuto giustificato, perché — a prescindere dall’ordine ricevuto — il lavoratore avrebbe dovuto *opporsi*, sapendo di compiere un atto illecito.

I CONFINI DELL’OBBLIGO DI FEDELTÀ

Il divieto riguarda solo gli affari *in concorrenza* (stesso mercato): tutto ciò che non è concorrenza è lecito. *Non* esiste un obbligo di unicità del rapporto (si può essere dipendenti di più datori — si pensi al part-time). Per gli affari in concorrenza vige una **presunzione assoluta** di dannosità: non serve provare il danno, basta la concorrenza. L’intensità dell’obbligo varia col ruolo (un dirigente è molto più “fedele” dell’ultimo operaio). L’obbligo è *intrinseco* al rapporto (non serve una clausola) e può protrarsi oltre la cessazione solo con il *patto di non concorrenza* (art. 2125 c.c.).

SALUMI SÌ, SALUMI NO

Posso lavorare per un’azienda di salumi e, insieme, per un call center: non sono in concorrenza. Ma se sono dipendente di Citterio non posso lavorare *anche* per Fiorucci. Gli

obblighi valgono anche fuori dall'impresa: il lavoratore in malattia non deve aggravare il proprio stato (chi ha la bronchite e va a correre risponde verso il datore).

Questi obblighi sono il riflesso dei **poteri del datore** (il "capo dell'impresa", art. 2086 c.c.), che sono tre.

LA TRIADE DEI POTERI DATORIALI

Potere direttivo — impartire istruzioni e ordini vincolanti: è il potere *fondamentale*, senza il quale non c'è subordinazione. **Potere di controllo** — monitorare la prestazione e verificare il rispetto delle direttive. **Potere disciplinare** — sanzionare le condotte rilevanti (sanzione privata afflittiva). Controllo e disciplina servono a rendere *effettivo* il potere direttivo; tutti e tre sono controbilanciati da limiti specifici.

Lo ius variandi (art. 2103 c.c.)

IUS VARIANDI

Aspetto particolare del potere direttivo: il potere del datore di variare *unilateralmente* le **mansioni** del lavoratore. È una deroga al principio di immodificabilità del contratto (che vale per gli altri contratti), giustificata dalla natura “ibrida” del datore (parte contrattuale e capo dell’organizzazione, art. 41 Cost.) e dal fatto che il rapporto è di durata.

La legge lo ammette, entro limiti, per due ragioni: ridurre i costi di transazione e *conservare* il rapporto di un lavoratore altrimenti inutilizzabile (anticipo del futuro **obbligo di repêchage**). L’art. 2103 c.c. è passato per tre formulazioni: 1942, art. 13 dello Statuto (1970) e Jobs Act (2015).

22.1 La versione del 1970 e il rebus dell’“equivalenza”

L’art. 13 dello Statuto fissava il **principio di contrattualità delle mansioni**: il lavoratore va adibito alle mansioni di assunzione, a quelle della categoria superiore acquisita, o a mansioni *equivalenti* alle ultime svolte, senza riduzione di retribuzione; ogni patto contrario era nullo (vietato il demansionamento).

CHE COSA SIGNIFICA “EQUIVALENTI”?

Da qui dipendeva la legittimità dello *ius variandi*. La giurisprudenza individuò il bene protetto nella **professionalità** del lavoratore (proiezione della sua dignità: l’art. 13 sta nel titolo “Della libertà e dignità del lavoratore”). Due orientamenti: *professionalità acquisita* (ciò che il lavoratore già sa fare — restrittivo, prevalente per anni) e *professionalità potenziale* (anche ciò che può ragionevolmente imparare — minoritario).

IL PARADOSSO DELLA TUTELA RIVOLTA AL PASSATO

La tesi della professionalità *acquisita* restringeva moltissimo lo *ius variandi*, ma esponeva il lavoratore al rischio di licenziamento per giustificato motivo oggettivo se il cambiamento aziendale rendeva inutilizzabile la sua prestazione: per tutelare ciò che sapeva già fare, si rischiava di fargli perdere il posto. Per uscirne, la giurisprudenza ammise il **patto di demansionamento** pur di salvare l’occupazione — una vera interpretazione *abrogante* dell’art. 13, che pure sanzionava con la nullità i patti contrari. Ne derivò forte incertezza.

22.2 La versione del 2015 (Jobs Act)

Per eliminare l’incertezza, l’art. 2103 passa da 2 a 9 commi.

COMMA 1: DAL CRITERIO DELL'EQUIVALENZA A QUELLO DEL LIVELLO

Il lavoratore va adibito alle mansioni di assunzione, a quelle dell'inquadramento superiore acquisito, o a mansioni dello **stesso livello e categoria legale** delle ultime svolte. Sparisce l'incerto criterio dell'*equivalenza* (valutata caso per caso dal giudice) per quello, più certo, del **livello del contratto collettivo**. Sono ammessi solo gli spostamenti *orizzontali e verticali verso l'alto*.

L'**inquadramento** distingue 4 categorie legali (dirigenti, quadri, impiegati, operai) e, dentro ciascuna, i *livelli* del CCNL (a ognuno corrisponde una retribuzione): tutte le mansioni con la stessa retribuzione stanno nello stesso livello.

LA SPORTELLISTA DI POSTE

Una dipendente assunta come sportellista viene spostata a portare le lettere. Prima del 2015 i primi giudici, valutando la *professionalità*, parlarono di demansionamento; la Cassazione ribaltò. Con la versione attuale, che rinvia ai livelli del CCNL (che ponevano le due mansioni sullo stesso livello), non si potrebbe nemmeno lamentare il demansionamento. (Il criterio non è perfetto: il CCNL non è "onnisciente", i livelli accorpano mansioni anche diversissime, e può mancare un CCNL applicabile.)

22.2.1 Il demansionamento (commi 2–6)**DEMANSIONAMENTO UNILATERALE (COMMI 2 E 4)**

Comma 2: in caso di *modifica degli assetti organizzativi* che incide sulla posizione del lavoratore, lo si può assegnare a un livello *inferiore*, purché della stessa *categoria legale* (serve un nesso causale; non è arbitrario). **Comma 4:** ulteriori ipotesi possono essere previste dai *contratti collettivi*. In entrambi i casi si può scendere di **un solo livello**.

Il **comma 5** (condizioni di legittimità) impone la comunicazione scritta a pena di nullità e la *conservazione del livello e della retribuzione*, salvo gli elementi legati alle modalità della prestazione precedente.

LE INDENNITÀ CHE SI PERDONO

Lo sportellista bancario ha un'"indennità di maneggio denaro"; se viene demansionato al back office mantiene la retribuzione base ma perde quell'indennità. Lo stesso per i macchinisti della metropolitana e la loro "indennità di sottosuolo" (giustificata dal disagio di lavorare senza luce del sole).

Il **comma 3** aggiunge l'**obbligo formativo**: il datore deve formare il lavoratore alle nuove mansioni (per evitare che lo *ius variandi* serva a metterlo in difficoltà e poi licenziarlo). Il mancato adempimento non rende nullo l'atto, ma *impedisce* di sanzionare o licenziare per giusta causa.

IL PATTO DI DEMANSIONAMENTO (COMMA 6)

È un *accordo* (non esercizio unilaterale): può modificare mansioni, categoria legale, livello (anche di più di uno) e retribuzione. Va stipulato in **sedi protette** (commissioni di

certificazione e sedi ex art. 2113 c.c.) e solo *nell'interesse del lavoratore*, per uno di tre scopi: (a) conservare l'occupazione; (b) acquisire una diversa professionalità; (c) migliorare le condizioni di vita.

Fuori da queste ipotesi, il **demansionamento sostanziale** (mantenere formalmente livello e retribuzione, ma adibire a mansioni inferiori) dà al lavoratore il diritto al ripristino e al risarcimento del *danno alla professionalità*.

22.2.2 Mansioni superiori (comma 7)

In caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente, e l'assegnazione diventa *definitiva* (promozione automatica) dopo il periodo fissato dal CCNL o, in mancanza, dopo **6 mesi** continuativi — salvo diversa volontà del lavoratore o assegnazione per ragioni *sostitutive* (es. sostituzione di un collega assente).

Le modifiche del luogo e dell'orario

23.1 Il luogo: trasferimento, trasferta, distacco

TRASFERIMENTO

Il datore può sempre spostare il lavoratore *all'interno della stessa unità produttiva*. Il **trasferimento** ad *altra* unità produttiva, invece, richiede **comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive** (art. 2103, c. 8). Il controllo del giudice sulla loro effettività incontra però la discrezionalità dell'imprenditore nell'organizzare i mezzi di produzione.

La **trasferta** è un mutamento *provvisorio* del luogo, per esigenze contingenti: non va giustificata, ma dà diritto a un'*indennità di trasferta* (il lavoratore può però contestarla se fraudolenta, illecita o discriminatoria). Il **distacco** (d.lgs. 276/2003) pone temporaneamente il lavoratore presso un altro soggetto per soddisfare un *interesse del distaccante*: se questo manca, il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto con l'utilizzatore; il datore resta responsabile del trattamento.

23.2 L'orario: straordinario e lavoro notturno

LAVORO STRAORDINARIO

Il datore può richiederlo discrezionalmente se il CCNL lo prevede, entro il limite delle **48 ore settimanali**. In principio serve l'accordo del lavoratore, ma si *presume* se previsto dal CCNL; è comunque *obbligatorio* per eccezionali esigenze tecniche e produttive non fronteggiabili con nuove assunzioni. È retribuito con una maggiorazione, e il rifiuto è inadempimento sanzionabile.

Il **lavoro notturno** richiede l'accertamento dell'idoneità sanitaria, non può superare le 8 ore in media nelle 24, ed è vietato per le gravide, i neo-genitori e chi ha un disabile a carico; in caso di inidoneità sopravvenuta, il lavoratore va assegnato al lavoro diurno con mansioni equivalenti, se disponibili.

Il potere di controllo

Il potere direttivo da solo non basta: il datore deve poter *controllare* la corrispondenza tra ordini e prestazione (ed è dal controllo che nasce la possibilità di contestare i fatti, base del potere disciplinare). Il controllo è *implicito* nel potere direttivo, e la legge si preoccupa di *limitarlo*, per due funzioni: garantire il monitoraggio e tutelare la riservatezza e la dignità del lavoratore.

LA PRIVACY “ANTE LITTERAM”

Secondo Stefano Rodotà (primo Presidente del Garante della Privacy), la *privacy* entra nel nostro ordinamento proprio con lo Statuto dei lavoratori, sia pure in un contesto ristretto: per una legge generale si dovrà attendere il 1990.

24.1 I controlli diretti (artt. 2, 3, 5, 6)

LE QUATTRO NORME SUI CONTROLLI DIRETTI

Art. 2 — guardie giurate: impiegabili solo per la tutela del *patrimonio* aziendale, non per vigilare sull'attività; non possono contestare fatti estranei (la guardia che scopre un furto può intervenire, ma non può contestare un ritardo).

Art. 3 — personale di vigilanza: nominativi e mansioni vanno comunicati ai lavoratori (per evitare la *delazione* nascosta).

Art. 5 — accertamenti sanitari: vietato il controllo *diretto* della malattia; solo i servizi ispettivi previdenziali (terzi e imparziali), su richiesta del datore, entro le *fasce di reperibilità*. Il certificato medico è vero fino a querela di falso.

Art. 6 — visite personali (perquisizioni sul corpo): vietate, salvo indispensabili per la tutela del patrimonio; in tal caso all'uscita, con dignità, riservatezza e selezione automatica, e previo accordo con le RSA.

Vanno ricordati anche l'art. 1 (libera manifestazione del pensiero, art. 21 Cost., nei luoghi di lavoro) e l'art. 8, che vieta al datore indagini su opinioni politiche, religiose e sindacali e su fatti irrilevanti per l'attitudine professionale.

24.2 I controlli a distanza (art. 4)

L'art. 4 regola i controlli a distanza — più pericolosi perché occulti e pervasivi — ed è stato riscritto dal Jobs Act.

LA VECCHIA FORMULAZIONE E I “CONTROLLI DIFENSIVI”

In origine: il comma 1 *vietava* gli impianti audiovisivi a fini di controllo; il comma 2 li *ammetteva* per esigenze organizzative, produttive o di sicurezza, previo accordo con la RSA (o Ispettorato). Restava aperto il problema dell'*uso* delle informazioni così raccolte. La giurisprudenza coniò i **controlli difensivi**, sottraendo al divieto i controlli diretti ad accertare condotte *illecite* (non il monitoraggio della normale attività). Il vizio logico: la legittimità del controllo non può dipendere dal suo *esito* (l'illecito è successivo ed eventuale). Si arrivò quindi a richiedere un *fondato sospetto* e un illecito di rilevanza *extracontrattuale*.

LA NUOVA FORMULAZIONE: INSTALLAZIONE E UTILIZZO

Il Jobs Act distingue due fasi. **Installazione**: ammessa per esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro e — novità — **tutela del patrimonio aziendale**, previo accordo con le RSA/RSU o autorizzazione dell'Ispettorato. Sono *esclusi* dalla procedura gli strumenti usati per *rendere la prestazione* (PC, cellulare aziendale) e quelli di registrazione degli accessi e delle presenze (badge, tornelli). **Utilizzo dei dati**: le informazioni sono usabili a *tutti i fini* connessi al rapporto, purché vi sia adeguata informazione al lavoratore e nel rispetto della normativa sulla privacy.

I CONTROLLI DIFENSIVI SONO ANCORA UNA CATEGORIA?

Aggiungendo la “tutela del patrimonio aziendale” tra le finalità, il legislatore ha in larga parte *attratto* i controlli difensivi dentro l'art. 4 (alle sue condizioni). Ma la Cassazione ritiene che residuino dei **controlli difensivi in senso stretto**: quelli che accertano illeciti *non* legati al patrimonio aziendale restano leciti anche *fuori* dall'art. 4 (es. quando il datore ha interesse a un controllo occulto su una condotta illecita specifica).

LA MAIL AZIENDALE

Per il Garante la casella di posta aziendale è un “luogo” del datore, non del lavoratore: se questi è stato informato che la posta può essere controllata, il datore può estrarne elementi rilevanti (es. attacchi personali al capo). Resta però fermo che, anche in orario di lavoro, il datore deve consentire l'uso della mail *privata*, e l'uso dei dati deve restare connesso al rapporto.

Il potere disciplinare

Il potere disciplinare *chiude il cerchio* dei poteri datoriali, permettendo di sanzionare le condotte contrarie agli obblighi del lavoratore. Senza una sanzione *privata*, il datore dovrebbe rivolgersi al giudice per ogni inadempimento. È *facoltativo* nel privato (obbligatorio nel pubblico) e strumentale al potere direttivo. Il datore può limitarsi all'azione disciplinare, cumularla con quella risarcitoria di diritto comune, o usare solo quest'ultima (in tal caso senza i vincoli dell'art. 7).

I DUE FONDAMENTI

Art. 2106 c.c. (sostanziale): l'inosservanza degli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà (artt. 2104–2105) può dar luogo a sanzioni, secondo la gravità e in conformità ai contratti collettivi. **Art. 7 Statuto** (procedurale): disciplina il *procedimento*, soprattutto per garantire la difesa.

LE DUE CONDIZIONI SOSTANZIALI (ART. 2106)

(1) la **sussistenza e imputabilità** di un fatto contrario agli obblighi del lavoratore; (2) la **proporzionalità** tra infrazione e sanzione. Non esistendo un "codice penale" delle sanzioni, il sistema lo fissa il CCNL: la proporzionalità si valuta *all'interno* del singolo CCNL (coerente con sé stesso), non confrontando CCNL diversi.

LE SANZIONI (AFFLITTIVE, MAI RISARCITORIE)

Conservative (in ordine crescente): rimprovero verbale; rimprovero scritto (censura); *multa* (max 4 ore di retribuzione); *sospensione* dal lavoro e dalla retribuzione (max 10 giorni). **Espulsiva**: solo il *licenziamento* disciplinare. Nessun'altra sanzione può mutare *definitivamente* il rapporto (non si può sanzionare con un demansionamento o un trasferimento).

25.0.1 La procedura (art. 7)

L'art. 7 si applica a *tutti* i lavoratori (dirigenti inclusi) e a tutte le sanzioni *tranne* il richiamo verbale — **incluso il licenziamento disciplinare** (la Corte costituzionale ha censurato la tesi contraria).

LA PRECONDIZIONE: PUBBLICITÀ DEL CODICE DISCIPLINARE

Il **codice disciplinare** (di norma la parte del CCNL sulle sanzioni) deve essere **affisso** in luogo accessibile a tutti: è una pubblicità *costitutiva* (niente mezzi equipollenti in sostituzione; ammessi solo in aggiunta), la cui mancanza impedisce l'esercizio del potere.

Non vale il principio di *tassatività* penale (bastano ipotesi anche generiche); per i comportamenti manifestamente contrari all'etica comune o di rilievo penale non serve nemmeno l'inclusione nel codice.

La procedura ha tre fasi.

1. CONTESTAZIONE

Scritta e recettizia (la *lettera di contestazione*). Possono rilevare anche condotte *extra-lavorative* se incompatibili col rapporto (il bancario addetto ai mutui che frequenta bische; il medico che spaccia). Non occorre indicare la sanzione applicabile (anzi, la contestazione è *nulla* se la preannuncia). Tre principi: **tempestività** (in tempi ragionevoli, intesa in senso relativo), **specificità** (fatto preciso per modalità, tempo e luogo — non vaghi sospetti), **immutabilità** (corrispondenza tra addebiti contestati e sanzione, no circostanze nuove). Per addebiti gravi è ammessa la *sospensione cautelare* (di regola retribuita).

2. DIFESA E 3. IRROGAZIONE

Tra la contestazione e la sanzione (escluso il rimprovero verbale) devono passare almeno **5 giorni** (termine *post-quem*), in cui il lavoratore *può* (non deve) difendersi per iscritto o oralmente, anche con un sindacalista (a lui *non* si applica l'immutabilità: può cambiare le giustificazioni in giudizio). Decorso il termine, il datore *irroga* la sanzione. L'art. 7 non prevede un termine *ante-quem* (lo fissa il CCNL, comunque ragionevole, altrimenti si presume l'archiviazione). La recidiva non vale oltre **2 anni**.

Il controllo del giudice è *ex post* (su impugnazione), per ragioni sostanziali (insussistenza del fatto, sproporzione) o procedurali (omessa affissione, termini): la proporzionalità si valuta su circostanze *oggettive* (gravità, danno, vantaggio) e *soggettive* (intensità del dolo, reazione del lavoratore). L'illegittimità comporta responsabilità contrattuale e risarcimento. In alternativa al giudice, il lavoratore può chiedere (entro 20 giorni) un **collegio di conciliazione e arbitrato**, e la sanzione resta sospesa.

IL CCNL METALMECCANICI

Prevede richiamo verbale, ammonizione scritta, multa (max 3 ore), sospensione (max 3 giorni) e licenziamento: massimi *inferiori* a quelli di legge (non potrebbero essere superiori). Aggiunge però un termine *ante-quem* assente nella legge: se il provvedimento non arriva entro 6 giorni dalla scadenza del termine per le difese, le giustificazioni si intendono accolte (in tutto, 11 giorni dalla contestazione).

Il licenziamento individuale

Il **licenziamento** è il recesso del datore dal contratto individuale. Mentre le *dimissioni* del lavoratore sono un atto libero (basta il preavviso), il licenziamento è circondato da **condizioni di legittimità** sostanziali e procedurali: l'ordinamento prende atto del differenziale di potere (il lavoratore è sostituibile, perdere il posto è un dramma) e detta una disciplina asimmetrica, per evitare che il licenziamento diventi un'*arma* per dissuadere il lavoratore dall'esercizio dei suoi diritti.

LA REGOLA D'ORO PER NON PERDERSI

La disciplina è una *stratificazione* di sei interventi: Codice civile (1942), **L. 604/1966**, Statuto (1970), **L. 108/1990**, **Fornero** (L. 92/2012), **Jobs Act** (d.lgs. 23/2015). Punto cruciale: dal 1966 le *condizioni di legittimità* del licenziamento sono rimaste **invariate**; tutta l'evoluzione ha riguardato solo le *conseguenze sanzionatorie* del licenziamento illegittimo.

26.1 Il punto di partenza: il Codice civile

Il Codice non parla di "licenziamento", ma di *recesso*, senza distinguere le due parti.

ARTT. 2118 E 2119 C.C.

2118 — ciascuna parte può recedere dal contratto a tempo indeterminato dando *preavviso* (o, in mancanza, un'indennità sostitutiva): è il principio di **libera recedibilità** (il *dismissal at will* ancora vigente in molti ordinamenti). **2119** — si può recedere *senza preavviso* (in tronco) per **giusta causa**, cioè una causa che non consente la prosecuzione *neppure provvisoria* del rapporto.

IL RUOLO RESIDUO DEL CODICE

All'origine la giusta causa non serviva a *giustificare* il recesso (lo diventerà nel 1966), ma solo a consentirlo *senza preavviso*. Oggi gli artt. 2118–2119 disciplinano il recesso del *lavoratore*; per il *datore* valgono solo in via residuale (dirigenti, lavoratori in prova, a domicilio, pensionabili). La Corte costituzionale (sent. 45/1965) invitò il legislatore a limitare il potere del datore.

26.2 La svolta: la L. 604/1966

IL PRINCIPIO DI NECESSARIA GIUSTIFICAZIONE

L'art. 1 L. 604/1966 stabilisce che il licenziamento può avvenire *solo* per **giusta causa** o **giustificato motivo** — principio radicalmente opposto a quello dell'art. 2118. Le condizioni di legittimità sono di due tipi: *sostanziali* (la giustificazione) e *formali/procedurali* (forma scritta con motivazione; per il licenziamento disciplinare, la procedura dell'art. 7 Statuto).

26.3 Le causali (condizioni sostanziali)**A) LICENZIAMENTO DISCIPLINARE**

Va sempre preceduto dal procedimento disciplinare. Due gradi:

Giusta causa (art. 2119, *senza* preavviso) — condotta così grave che nessuna sanzione minore basterebbe. Può consistere anche in condotte *extralavorative*, se ledono in modo irrimediabile il **vincolo fiduciario**. È nozione più *ampia* del giustificato motivo soggettivo.

Giustificato motivo soggettivo (art. 3, *con* preavviso) — *notevole* inadempimento degli obblighi (un inadempimento non notevole non basta). La differenza con la giusta causa è **quantitativa**: condotte meno gravi, che non impongono la rottura immediata. Cosa sia "notevole" è rimesso ai CCNL.

IL VINCOLO FIDUCIARIO E LA CONDOTTA EXTRALAVORATIVA

In una macelleria il titolare scopre che, in sua assenza, il giovane dipendente intrattiene una relazione con sua moglie: lo licenzia per giusta causa. Benché la condotta non riguardi la prestazione (magari eseguita alla perfezione), essa recide irrimediabilmente il vincolo fiduciario. Allo stesso modo: un dipendente Pirelli sorpreso a spacciare difficilmente intacca il vincolo fiduciario; ma se a spacciare è un *medico*, sì.

IL CCNL NON VINCOLA IL GIUDICE

Secondo l'orientamento prevalente, la *tipizzazione* delle ipotesi di licenziamento nel CCNL *non* vincola il giudice: la giusta causa è una **nozione legale**, e il giudice deve sempre verificare la conformità di quelle previsioni alla legge e al principio di *proporzionalità*.

B) GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (GMO)

Ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo funzionamento (di norma estranee alla condotta del lavoratore; con preavviso). La giurisprudenza richiede **tre passaggi**: (1) l'effettiva sussistenza della ragione organizzativa (senza sindacare le scelte di merito del datore); (2) il *nesso causale* tra esigenza e licenziamento; (3) l'assolvimento dell'**obbligo di repêchage**.

L'OBBLIGO DI REPÊCHAGE

Creazione *giurisprudenziale* (senza un chiaro appiglio normativo): il datore deve dimostrare di non poter ragionevolmente adibire il lavoratore ad *altre mansioni* disponibili e utili in organigramma (anche inferiori, fermo il diritto alla stessa retribuzione) — senza però dover stravolgere l'organizzazione o aumentare i costi solo per conservare il posto. Si fonda sul combinato disposto dell'art. 3 L. 604 e dell'art. 2103 c.c. (*ius variandi*): poiché esiste il potere di spostare il lavoratore e il licenziamento è l'*ultima spiaggia*, il datore deve provare a salvarlo. Lo stesso art. 2103 che *fonda* l'obbligo lo *limita*: il repêchage opera solo entro i confini dello *ius variandi*.

Rientra nel GMO la *sopravvenuta inidoneità* fisica o psichica del lavoratore (es. un grave infortunio): il datore può chiedere un accertamento a una commissione medica e, se non c'è capacità residua, licenziare per GMO con preavviso. Per decidere *chi* licenziare (se lo scopo è ridurre i costi), la giurisprudenza applica in via analogica i criteri oggettivi dei licenziamenti collettivi (carichi di famiglia, anzianità, ragioni organizzative): senza criteri oggettivi, il GMO si svuoterebbe. Il GMO individuale non va confuso col licenziamento *collettivo* (almeno 5 lavoratori in 120 giorni).

26.4 Le condizioni formali e procedurali

GLI ARTICOLI "PROCEDURALI" DELLA L. 604

Art. 2 — forma *scritta* con motivazione (vietato il licenziamento orale). **Art. 4** — *nullità* del licenziamento discriminatorio e di quello ritorsivo (es. contro il *whistleblower* che ha denunciato illeciti). **Art. 5** — *l'onere della prova* della giusta causa/giustificato motivo grava sul *datore* (inversione rispetto alla regola generale). **Art. 6** — il licenziamento va impugnato, a pena di decadenza, entro **60 giorni** (con qualsiasi atto scritto), seguiti dal deposito del ricorso entro **180 giorni**. **Art. 7** (Fornero) — per il GMO nelle imprese con più di 15 dipendenti (e per gli assunti *ante* 7 marzo 2015), una procedura conciliativa preventiva davanti alla DTL.

26.5 Il regime sanzionatorio: quattro tappe

Qui sta tutta la complessità. La Corte costituzionale ha sempre ritenuto conformi a Costituzione *sia* la tutela reale (reintegrazione) *sia* quella obbligatoria (indennitaria), purché effettive e deterrenti.

1966 → 1970 → 1990

L. 604/1966: sotto i 35 dipendenti si resta agli artt. 2118–2119; sopra, licenziamento *orale* e *discriminatorio* → reintegro + risarcimento pieno; licenziamento *ingiustificato* → (art. 8) a scelta del datore, riassunzione o indennità 2,5–6 mensilità (illegittimo ma *efficace*; in pratica si pagava sempre).

Statuto 1970 (art. 18, tutela reale): l'ingiustificato è trattato come *inefficace* → **reintegrazione** + risarcimento pieno (min 5 mensilità).

L. 108/1990: estende la giustificazione a *tutti*; sotto i 15 dipendenti, art. 8 (riassunzione o 2,5–6 mensilità); sopra i 15, art. 18 con *opzione* (15 mensilità in alternativa alla reintegra). Problema: stessa sanzione per vizi gravissimi e per meri vizi procedurali.

2012 — LA FORNERO MODULA L'ART. 18 IN QUATTRO TUTELE

(1) **Reintegratoria forte** — reintegra (o 15 mensilità su opzione) + risarcimento min 5, *meno aliunde perceptum*. Per i licenziamenti *nulli* (discriminatori, per matrimonio o maternità, per motivo illecito) e *orali*; vale per ogni dimensione e anche per i dirigenti.

(2) **Reintegratoria debole** — reintegra (o 15) + risarcimento *max 12*, *meno aliunde perceptum e percipiendum*. Per il disciplinare quando il *fatto non sussiste* o era punibile con sanzione *conservativa*; e per il GMO quando il fatto è *insussistente* (la Corte cost. ha poi tolto il requisito del carattere “manifesto”).

(3) **Risarcitoria forte** — 12–24 mensilità (rapporto risolto), negli altri casi di assenza di giusta causa/giustificato motivo.

(4) **Risarcitoria debole** — 6–12 mensilità, per i vizi *formali/ procedurali* (motivazione, art. 7 Statuto, art. 7 L. 604).

2015 — IL JOBS ACT E LE “TUTELE CRESCENTI”

Si applica *solo* agli assunti **dal 7 marzo 2015** (i contratti precedenti restano sotto la Fornero). Obiettivo: costi *prevedibili* (considerata riforma pro-datoriale); la reintegra diventa residuale, l'indennizzo è la regola.

Sotto i 15 dipendenti: reintegratoria forte per nulli/orali; indennità 3–6 mensilità se manca giusta causa/giustificato motivo; 1–6 per vizi formali.

Sopra i 15: reintegratoria forte per nulli/orali; reintegratoria *debole* solo per il disciplinare (giusta causa/GMS) quando *il fatto materiale non sussiste* (**non** per il GMO); negli altri casi, indennità pari a 2 mensilità per anno di servizio. Il **Decreto dignità** (2018) ha alzato la forbice a **6–36** mensilità; la **Corte costituzionale** (2018) ha dichiarato illegittimo l'ancoraggio alla *sola anzianità*: il giudice valuta anche numero di dipendenti, dimensioni e comportamento delle parti. Vizi formali: 2–12 mensilità.

IL GMO CHE MASCHERA UN LICENZIAMENTO MIRATO

Si licenzia l'addetto alla reception “perché non serve più” (GMO), ma il giorno dopo si assume un altro: licenziamento illegittimo. Se poi si dimostra che era *preordinato* (il dipendente era “nel mirino”), il giudice può riqualificarlo come licenziamento disciplinare con fatto *insussistente* e ordinare la *reintegrazione*.

LA REGOLA SANZIONATORIA, OGGI

Nessuna riforma ha toccato le *condizioni di legittimità* (L. 604/1966): tutte hanno cambiato solo le *sanzioni*. In caso di licenziamento illegittimo: assunti **prima** del 7/3/2015 → art. 18 Fornero (sopra 15 dip.) o art. 8 L. 604 (sotto 15); assunti **dopo** → Jobs Act. Restano comuni: la *revoca* del licenziamento entro 15 giorni (ripristina il rapporto) e l'**offerta di**

conciliazione (art. 6 d.lgs. 23/2015: 1 mensilità per anno, da 3 a 27, con assegno circolare; accettarla comporta la rinuncia all'impugnazione).

Le dimissioni e la risoluzione consensuale

LE DIMISSIONI COME DIRITTO POTESTATIVO

Ai sensi dell'art. 2118 c.c., il lavoratore può *sempre* recedere dal contratto a tempo indeterminato, col solo obbligo di *preavviso* (salvo che receda per giusta causa); dal contratto a termine, solo per *giusta causa*. È un **diritto potestativo**, esercitabile in ogni momento.

La volontà di dimettersi deve però essere *genuina*, non estorta dal datore: le dimissioni sono **annullabili** se viziate da errore, violenza o dolo, e in caso di incapacità naturale. Per contrastare il fenomeno delle "dimissioni in bianco", devono essere rese con **modalità telematiche** e trasmesse al datore e all'Ispettorato del Lavoro; sono *revocabili* entro **7 giorni** (nei giorni tra dimissioni e revoca non spetta retribuzione, salvo che il lavoratore abbia continuato a lavorare).

La **risoluzione consensuale**, infine, si ha quando le parti decidono *di comune accordo* di sciogliere il vincolo.

I licenziamenti collettivi

Le ragioni organizzative estranee al dipendente possono giustificare sia un licenziamento *individuale* (GMO) sia un licenziamento **collettivo** (artt. 4 e 24, **L. 223/1991**, attuativa di una direttiva comunitaria).

INDIVIDUALE O COLLETTIVO?

La differenza *non* sta nel profilo causale (le ragioni economiche sono le stesse), ma in ulteriori requisiti **dimensionali, quantitativi e temporali**, la cui rilevanza sociale giustifica una disciplina speciale. Soprattutto: nel licenziamento individuale la motivazione è riferita alla soppressione di *una specifica posizione*; nel collettivo il datore indica *a priori* i soli *profili in esubero*, e le persone si individuano *dopo* il confronto sindacale, solo in base a criteri di scelta oggettivi.

28.1 Le due ipotesi di accesso

ART. 4 — PERSONALE SOSPESO IN CIGS

Riguarda le imprese ammesse alla **CIGS** (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) che non riescono a riassorbire i rapporti temporaneamente sospesi. *Nessun* requisito numerico, territoriale o temporale: basta che i lavoratori in esubero siano in CIGS e che l'impresa non possa reimpiegarli. Vale solo per le *imprese* (non per i datori non imprenditori).

CIGS E CIGO

La **CIGS** è un'indennità INPS (80% della retribuzione per le ore non prestate) per crisi o riorganizzazione, di durata annuale (rinnovabile a 2), destinata ai subordinati con almeno 90 giorni di anzianità (esclusi dirigenti e lavoratori a domicilio). Ha scopo *opposto* al licenziamento collettivo (sostenere l'impresa in vista del riassorbimento): perciò, durante la CIGS è *vietato* avviare licenziamenti collettivi. La **CIGO** (Ordinaria) copre invece riduzioni *temporanee* di attività per difficoltà di mercato o eventi non imputabili (terremoti, blocco forniture), con previsione certa di ripresa.

ART. 24 — RIDUZIONE DEL PERSONALE

Riguarda i datori (imprenditori o non) con **più di 15 dipendenti** (soglia verificata nel semestre precedente) che intendano cessare l'attività o effettuare **almeno 5 licenziamenti** in **120 giorni**, in una o più unità della stessa provincia, per *riduzione o trasformazione* di

attività o di lavoro (se fossero meno di 5, sarebbero licenziamenti individuali plurimi per GMO; qui si prescinde dagli ammortizzatori sociali).

La motivazione (riduzione/trasformazione) ricomprende ogni processo organizzativo idoneo a ridurre l'organico, *anche senza crisi* (es. licenziamenti tecnologici, esternalizzazioni). Le scelte tecnico-produttive sono *insindacabili* dal giudice, il cui controllo investe solo l'esistenza della motivazione, il nesso causale e la regolarità degli adempimenti; sulle cause si svolge il *controllo preventivo sindacale*.

28.2 La procedura

VINCOLATA NEL QUOMODO, NON NELL'AN

La procedura è uguale per entrambe le ipotesi. (1) Il datore invia comunicazione preventiva scritta alle **RSA** e alle associazioni di categoria, indicando — a pena di illegittimità — i motivi dell'eccedenza, le ragioni per cui non vi si può rimediare, numero/collocazione/profilo degli esuberanti, tempi e misure per le conseguenze sociali (copia all'ufficio del lavoro). (2) Su richiesta sindacale, **esame congiunto** entro 7 giorni (cause + misure alternative). (3) La procedura si chiude entro **45 giorni**; se manca l'accordo, la DTL convoca per un ulteriore esame (entro 30 giorni).

Gli accordi sindacali possono prevedere misure di riassorbimento (contratti di *solidarietà difensiva* con riduzione dell'orario; assegnazione a mansioni inferiori, anche in deroga all'art. 2103 c.c.), criteri di scelta alternativi e sostegni al reddito ulteriori. Conclusa la procedura, l'impresa può licenziare con preavviso, *senza motivazione esplicita* (basta il richiamo alla natura collettiva e alla procedura svolta).

28.3 I criteri di scelta e le sanzioni

I CRITERI DI SCELTA

Fermi alcuni limiti esterni (le neo-madri solo in caso di cessazione; rispetto delle quote protette), l'individuazione segue i criteri del CCNL o, in mancanza, i criteri *suppletivi di legge*, **in concorso** tra loro: (a) carichi di famiglia; (b) maggiore anzianità *di servizio* (non anagrafica, che sarebbe discriminatoria); (c) esigenze tecnico-produttive e organizzative. Gli accordi introducono spesso il criterio della *prossimità alla pensione*.

Entro 7 giorni dai recessi va comunicato a sindacati e uffici pubblici l'elenco dei licenziati con i dati e le modalità di applicazione dei criteri (per le *liste di mobilità*); il lavoratore ha 60 giorni per impugnare.

IL REGIME SANZIONATORIO

Sotto la Fornero (art. 18): licenziamento *orale* → reintegratoria *forte*; vizi di *procedura* →

risarcitoria *forte* (12–24 mensilità); violazione dei *criteri di scelta* → reintegratoria *debole*.

Sotto il Jobs Act: licenziamento *orale* → reintegratoria forte; violazione di *procedure o criteri* → tutela risarcitoria (6–36 mensilità).

IL FILO DELLA PARTE II

Tutto ruota attorno alla *subordinazione* (art. 2094): è la porta che apre all'intero diritto del lavoro. Da lì derivano i *poteri* del datore (direttivo, di controllo, disciplinare) e i loro *limiti*, le diverse *tipologie* contrattuali nate per la flessibilità, e il momento finale del *licenziamento* — dove la legge, dal 1966, esige sempre una giustificazione e gradua le sanzioni secondo la gravità del vizio.

Parte III

Simulazioni d'esame e soluzioni

Le simulazioni

COME USARE QUESTA SEZIONE

Dieci simulazioni, ciascuna con **quattro domande aperte** e relativo punteggio (per un totale di 100 punti a simulazione). Le domande alternano la *teoria* (istituti, definizioni, evoluzione normativa) e i *casi* pratici (con i consueti Tizio, Caio e Sempronio). Prova a rispondere per iscritto *prima* di leggere le soluzioni, che trovi nel capitolo successivo. Le domande da 14 punti corrispondono ai temi storicamente più ricorrenti.

29.1 Simulazione 1 — Il contratto collettivo

Domanda 1. (14 punti)

Illustri il candidato il problema dell'**efficacia soggettiva del contratto collettivo** di diritto comune: perché esso non ha efficacia *erga omnes*, quale fondamento costituzionale viene in rilievo e con quali tecniche la giurisprudenza estende di fatto la tutela ai non iscritti.

Domanda 2. (8 punti)

Tizio, non iscritto ad alcun sindacato, è dipendente di un'impresa che applica il CCNL di categoria. Il datore intende corrispondergli una retribuzione inferiore ai minimi tabellari previsti da quel contratto. Può Tizio pretendere l'applicazione del trattamento collettivo? In base a quale norma?

Domanda 3. (8 punti)

Spieghi il candidato il principio di **inderogabilità** del contratto collettivo da parte del contratto individuale (artt. 2077 e 2113 c.c.) e illustri il ruolo delle "sedi protette".

Domanda 4. (6 punti)

Distingua il candidato i concetti di **rappresentanza** e **rappresentatività** sindacale.

29.2 Simulazione 2 — Lo sciopero

Domanda 1. (12 punti)

Lo sciopero è un **diritto** o una **libertà**? Illustri il candidato la titolarità del diritto di sciopero e l'evoluzione dei suoi limiti (dai limiti "interni" a quelli "esterni").

Domanda 2. (8 punti)

In un'azienda di trasporto pubblico locale viene proclamato uno sciopero senza rispettare il preavviso e le procedure di raffreddamento. Quali poteri può esercitare la Commissione di Garanzia ai sensi della L. 146/1990?

Domanda 3. (6 punti)

Illustri il candidato la natura giuridica della **serrata** e la sua differenza rispetto allo sciopero.

Domanda 4. (8 punti)

Che cosa si intende per **crumiraggio** interno ed esterno? È legittima la sostituzione dei lavoratori in sciopero mediante somministrazione o contratti a termine?

29.3 Simulazione 3 — Autonomia e subordinazione

Domanda 1. (14 punti)

Illustri il candidato la nozione di lavoratore subordinato (art. 2094 c.c.), soffermandosi sull'**eterodirezione** e sui due metodi di qualificazione elaborati dalla giurisprudenza (metodo sussuntivo e metodo tipologico, con gli indici sussidiari).

Domanda 2. (8 punti)

Caio sottoscrive un contratto qualificato come "autonomo", ma di fatto lavora con orario fisso, presso la sede aziendale, con strumenti forniti dal datore e ricevendo direttive quotidiane. Come può essere qualificato il rapporto e con quali conseguenze?

Domanda 3. (8 punti)

Spieghi il candidato la nozione di **collaborazioni etero-organizzate** (art. 2 d.lgs. 81/2015) e la sua applicazione ai *riders*.

Domanda 4. (6 punti)

Distingua il candidato i concetti di **etero-direzione**, **etero-organizzazione** e **coordinamento**.

29.4 Simulazione 4 — Somministrazione e interposizione

Domanda 1. (14 punti)

Illustri il candidato l'istituto della **somministrazione di lavoro**: la struttura trilaterale, la ripartizione dei poteri tra agenzia e utilizzatore e le tutele previste a favore del lavoratore somministrato.

Domanda 2. (8 punti)

Caio risulta formalmente dipendente di un soggetto che si qualifica come "appaltatore", ma che è privo di mezzi e di organizzazione; di fatto Caio lavora sotto la direzione del committente. Come qualifica il candidato la fattispecie e quali sono le conseguenze in punto di responsabilità?

Domanda 3. (8 punti)

Distingua il candidato l'**appalto lecito** dall'**appalto illecito** di manodopera e illustri il fenomeno del caporalato.

Domanda 4. (6 punti)

Che cos'è il **distacco**? In che cosa si differenzia dalla somministrazione?

29.5 Simulazione 5 — I contratti “flessibili”

Domanda 1. (12 punti)

Illustri il candidato la disciplina del **contratto a tempo determinato**: forma, durata, regime delle causali e ipotesi di conversione *ex lege* in contratto a tempo indeterminato.

Domanda 2. (8 punti)

Tizio viene assunto con un unico contratto a termine della durata di 18 mesi, privo di qualsiasi causale. Quali sono le conseguenze?

Domanda 3. (6 punti)

Illustri il candidato le **clausole elastiche** e il **lavoro supplementare** nel contratto di lavoro a tempo parziale.

Domanda 4. (6 punti)

Descriva il candidato le due varianti del **lavoro intermittente** e la funzione dell'indennità di disponibilità.

29.6 Simulazione 6 — Lo ius variandi

Domanda 1. (14 punti)

Illustri il candidato l'evoluzione dello **ius variandi** (art. 2103 c.c.): dalla formulazione del 1970, imperniata sul criterio dell'*equivalenza* e sulla nozione di professionalità, alla riforma del Jobs Act, fondata sul criterio del *livello* di inquadramento.

Domanda 2. (8 punti)

Caio, inquadrato al livello 3, a seguito di una riorganizzazione aziendale viene adibito a mansioni del livello 4. È legittimo il demansionamento? Quali elementi della retribuzione conserva e quali può perdere?

Domanda 3. (6 punti)

Illustri il candidato il **patto di demansionamento** (art. 2103, comma 6): condizioni di validità e interessi che lo giustificano.

Domanda 4. (6 punti)

Quali conseguenze derivano dall'assegnazione del lavoratore a **mansioni superiori**?

29.7 Simulazione 7 — Poteri del datore e controllo

Domanda 1. (12 punti)

Illustri il candidato il **potere di controllo** del datore di lavoro, distinguendo i controlli diretti (artt. 2, 3, 5, 6 dello Statuto) dai controlli a distanza (art. 4), anche alla luce della riforma operata dal Jobs Act.

Domanda 2. (8 punti)

Il datore di Tizio installa alcune telecamere senza il previo accordo con le rappresentanze sindacali e, grazie ad esse, scopre un furto commesso dal dipendente. Può utilizzare le immagini a fini disciplinari? Si soffermi il candidato sulla categoria dei controlli difensivi.

Domanda 3. (8 punti)

Illustri il candidato i tre **obblighi del lavoratore** (diligenza, obbedienza, fedeltà), soffermandosi sui limiti dell'obbligo di obbedienza.

Domanda 4. (6 punti)

Quali sono i requisiti di validità del **patto di non concorrenza** (art. 2125 c.c.)?

29.8 Simulazione 8 — Il potere disciplinare

Domanda 1. (12 punti)

Illustri il candidato il **potere disciplinare**: i fondamenti normativi (art. 2106 c.c.e art. 7 dello Statuto), la tipologia delle sanzioni e le fasi della procedura.

Domanda 2. (8 punti)

Il datore contesta a Caio un fatto di cui era venuto a conoscenza otto mesi prima e, il giorno stesso della contestazione, gli irroga la sanzione senza attendere alcun termine. Quali vizi presenta il procedimento?

Domanda 3. (6 punti)

Illustri il candidato la natura e la funzione della **pubblicità del codice disciplinare** e le conseguenze della sua mancanza.

Domanda 4. (8 punti)

Esponga il candidato i tre principi che governano la **contestazione disciplinare** (tempestività, specificità, immutabilità).

29.9 Simulazione 9 — Il licenziamento: le causali

Domanda 1. (14 punti)

Illustri il candidato le **condizioni sostanziali** di legittimità del licenziamento: la giusta causa, il giustificato motivo soggettivo e il giustificato motivo oggettivo, con particolare riguardo all'**obbligo di repêchage**.

Domanda 2. (8 punti)

Tizio, medico dipendente di una casa di cura, viene sorpreso al di fuori dell'orario di lavoro a spacciare sostanze stupefacenti e viene licenziato per giusta causa. È legittimo il licenziamento? Si soffermi il candidato sul concetto di vincolo fiduciario.

Domanda 3. (8 punti)

Illustri il candidato i tre passaggi elaborati dalla giurisprudenza per verificare la legittimità del licenziamento per **giustificato motivo oggettivo**.

Domanda 4. (6 punti)

Esponga il candidato le **condizioni formali e procedurali** di legittimità del licenziamento (forma, onere della prova, impugnazione).

29.10 Simulazione 10 — Sanzioni e licenziamenti collettivi

Domanda 1. (14 punti)

Illustri il candidato l'evoluzione del **regime sanzionatorio** del licenziamento illegittimo, dalla riforma Fornero (le quattro tutele dell'art. 18) al Jobs Act (le "tutele crescenti").

Domanda 2. (8 punti)

Caio, assunto nel 2020 presso un'azienda con 50 dipendenti, viene licenziato per giustificato motivo oggettivo; in giudizio si accerta l'insussistenza del fatto posto a fondamento del recesso. Quale tutela gli spetta?

Domanda 3. (10 punti)

Illustri il candidato i presupposti del **licenziamento collettivo** (le due ipotesi di cui agli artt. 4 e 24 della L. 223/1991) e i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

Domanda 4. (6 punti)

In che cosa si distingue il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo dal licenziamento collettivo per riduzione del personale?

Le soluzioni

AVVERTENZA

Le risposte che seguono sono *tracce* di soluzione: indicano i punti tecnico-giuridici che una risposta completa dovrebbe toccare, con i riferimenti normativi essenziali. In sede d'esame vanno sviluppate in forma discorsiva e, dove richiesto, arricchite con esempi.

30.1 Soluzione 1 — Il contratto collettivo

Risposta 1. Il contratto collettivo di diritto comune è un *contratto di diritto privato* stipulato da associazioni *non riconosciute* (è stato attuato solo l'art. 39, comma 1, Cost.; i commi 2–4, che prevedevano la registrazione dei sindacati e l'efficacia *erga omnes*, sono rimasti inattuati, per il timore delle stesse organizzazioni di un controllo pubblico). Ne deriva che il contratto vincola, in forza del principio di *rappresentanza negoziale* (mandato), **solo gli iscritti** alle associazioni stipulanti (e i datori iscritti). Il problema sono i non iscritti. La giurisprudenza estende la tutela con due tecniche: (a) l'applicazione *di fatto* quando il datore aderisce all'associazione stipulante o applica spontaneamente il CCNL (anche per *facta concludentia*); (b) soprattutto, attraverso l'art. 36 Cost. (retribuzione proporzionata e sufficiente): il giudice assume i minimi tabellari del CCNL come parametro per determinare la giusta retribuzione *ex art. 2099 c.c.*, estendendo così *ultra partes* la sola parte economica.

Risposta 2. Tizio, non iscritto, non è formalmente vincolato dal CCNL. Tuttavia può ottenere i minimi tabellari per il tramite dell'art. 36 Cost.: il giudice, dovendo determinare una retribuzione "proporzionata e sufficiente", assume i minimi del CCNL di categoria come parametro *ex art. 2099 c.c.* e condanna il datore a corrispondere la differenza. La parte economica gli si applica dunque di fatto, pur non vincolandolo la parte normativa.

Risposta 3. Il contratto individuale non può derogare *in peius* al collettivo: l'art. 2077 c.c. dispone che le clausole difformi del contratto individuale sono sostituite di diritto da quelle del collettivo (salvo che siano più favorevoli). L'art. 2113 c.c. sancisce poi l'*invalidità* (annullabilità) delle rinunce e transazioni del lavoratore aventi ad oggetto diritti derivanti da norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, *salvo* che avvengano in **sedi protette** (commissioni di conciliazione, sede sindacale, sede giudiziale, commissioni di certificazione), dove la genuinità della volontà è garantita: solo lì la rinuncia è valida e non impugnabile.

Risposta 4. La *rappresentanza* è il potere giuridico di agire in nome e per conto dei rappresentati (rapporto di mandato: il sindacato vincola i propri iscritti). La *rappresentatività* è invece la capacità effettiva di rappresentare gli interessi di una categoria, misurata da indici (numero di iscritti, diffusione, partecipazione alla contrattazione): è il criterio con cui la legge seleziona i sindacati

a cui attribuire prerogative (es. costituzione delle RSA). Il T.U. del 2014 ha fissato soglie (5% per la rappresentatività; 50%+1 dei consensi per firmare contratti efficaci per tutti gli iscritti).

30.2 Soluzione 2 — Lo sciopero

Risposta 1. Lo sciopero è un **diritto soggettivo** costituzionalmente garantito (art. 40 Cost.), non una mera libertà: il suo esercizio sospende il rapporto *senza* inadempimento (si perde solo la retribuzione) e il datore non può sanzionarlo. La titolarità è *individuale*, l'esercizio *collettivo*; l'art. 40 è precettivo. Quanto ai limiti, si è passati dai limiti *interni* (che pretendevano un certo "modello" di sciopero — astensione totale e continuativa — escludendo sciopero a scacchiera, a singhiozzo, articolato) ai soli limiti *esterni*: lo sciopero è legittimo qualunque sia la modalità, purché non leda diritti altrui di pari rango costituzionale (vita, incolumità, sicurezza degli impianti). I limiti derivano dal *bilanciamento* con altri valori, non dalla forma dell'astensione. Resta la disciplina speciale dei servizi pubblici essenziali.

Risposta 2. I trasporti sono servizi pubblici essenziali (art. 1 L. 146/1990): lo sciopero deve rispettare il preavviso (almeno 10 giorni), l'indicazione della durata, le procedure di raffreddamento e conciliazione, le prestazioni indispensabili e gli intervalli minimi (rarefazione). Lo sciopero proclamato senza preavviso e raffreddamento è *illegittimo*. La **Commissione di Garanzia** (autorità indipendente con tre funzioni: valutare l'idoneità degli accordi sulle prestazioni indispensabili; segnalare e invitare; deliberare sanzioni) può invitare a differire o revocare lo sciopero, valutarne negativamente il comportamento e deliberare *sanzioni* (a carico dei singoli lavoratori, delle organizzazioni sindacali — con sospensione di permessi e contributi — e dei dirigenti responsabili). In caso di pericolo per i diritti della persona può intervenire la *precezione* dell'autorità amministrativa.

Risposta 3. La *serrata* è la chiusura dell'azienda da parte del datore a fini di pressione: è il "corrispettivo" datoriale dello sciopero, ma **non è un diritto**, bensì una mera libertà di fatto. La Costituzione tutela lo sciopero (art. 40) e *non* la serrata, in ragione dell'asimmetria di potere tra le parti. Conseguenza: la serrata costituisce inadempimento del datore (*mora credendi*), che resta tenuto a corrispondere la retribuzione ai lavoratori che si erano messi a disposizione; pur depenalizzata, non gode delle tutele dello sciopero.

Risposta 4. Il *crumiraggio* è la prestazione resa per vanificare lo sciopero. **Interno**: il datore impiega altri propri dipendenti non scioperanti; è in linea di principio lecito (riflesso del potere organizzativo), salvo che integri condotta antisindacale (art. 28). **Esterno**: il datore ricorre a manodopera esterna; la legge *vieta* espressamente la sostituzione degli scioperanti mediante *somministrazione* e mediante contratti a *termine*, per non svuotare il diritto di sciopero costituzionalmente garantito.

30.3 Soluzione 3 — Autonomia e subordinazione

Risposta 1. L'art. 2094 c.c. definisce il prestatore subordinato (obbligo di collaborare mediante retribuzione, "alle dipendenze e sotto la direzione"): il cuore è l'**eterodirezione** (soggezione al potere direttivo, sufficiente anche solo "in potenza"). Il lavoro autonomo (art. 2222) è definito *a contrario*. Per qualificare: il *nomen iuris* non vincola e non si ragiona per archetipi (conta la modalità). Due metodi: (a) **sussuntivo** — sussumere la fattispecie concreta nell'art. 2094 accertando

l'eterodirezione (e i poteri di controllo e disciplinare), con orientamenti diversi sull'intensità richiesta (direttive programmatiche vs specifiche); (b) **tipologico** — quando l'eterodirezione è "rarefatta", si guarda agli *indici sussidiari* (orario fisso, cartellino, inserimento, luogo, strumenti del datore, retribuzione fissa/obbligazione di mezzi, sanzioni), valutati *globalmente* e non necessariamente tutti presenti (gradi di subordinazione). Da ultimo, il *nomen* torna a contare come *extrema ratio*.

Risposta 2. Il *nomen* "autonomo" non è dirimente: la qualificazione spetta al giudice in base alle modalità effettive. Gli elementi descritti (orario fisso, sede aziendale, strumenti del datore, direttive quotidiane) integrano l'eterodirezione e numerosi indici sussidiari, sicché il rapporto va **riqualificato come subordinato**. Conseguenza: applicazione *retroattiva* dell'intera disciplina protettiva (ferie, 13^a, 14^a, TFR, contribuzione, tutele contro il licenziamento), con condanna del datore alle differenze. L'onere della prova della subordinazione grava sul lavoratore, ma gli indici lo agevolano.

Risposta 3. L'art. 2 d.lgs. 81/2015 estende la disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni "esclusivamente (dal 2019: *prevalentemente*) personali, continuative e organizzate dal committente". Ratio: la tecnologia riproduce la subordinazione senza ordini. Applicazione paradigmatica: i *riders* delle piattaforme (Deliveroo, Glovo), la cui attività è interamente organizzata dall'algoritmo. Tre letture (norma di fattispecie/di disciplina/apparente); tesi preferibile: *estensione della disciplina*, non nuova fattispecie. La Cassazione: conta la disciplina applicabile, non la categoria. Effetto: anche senza riqualificazione, l'art. 2 garantisce al rider i diritti del subordinato.

Risposta 4. Etero-direzione: soggezione al potere direttivo, che determina le modalità di esecuzione (art. 2094). **Etero-organizzazione:** integrazione funzionale in un'organizzazione predisposta *unilateralmente* dal committente, senza potere direttivo ma con potere organizzativo (art. 2 d.lgs. 81/2015 → disciplina del subordinato). **Coordinamento:** pattuizione *ex ante* delle modalità, con il collaboratore che *organizza autonomamente* l'attività (art. 409 c.p.c., interpretazione autentica 2017 → lavoro autonomo). Differenza chiave: dinamica di *potere* (etero-organizzazione) contro reciproco *consenso* (coordinamento).

30.4 Soluzione 4 — Somministrazione e interposizione

Risposta 1. art. 30 d.lgs. 81/2015. **Struttura trilaterale**, due contratti: (i) contratto *commerciale* di somministrazione tra agenzia autorizzata e utilizzatore; (ii) contratto di lavoro *subordinato* tra lavoratore e agenzia. Tra utilizzatore e lavoratore nessun contratto: è l'*interposizione lecita*. **Ripartizione dei poteri:** all'utilizzatore il potere direttivo e di controllo (eccezione alla regola); all'agenzia il potere disciplinare (sulle comunicazioni dell'utilizzatore). **Tutele:** parità di trattamento economico-normativo coi pari livello dell'utilizzatore; responsabilità *solidale* di utilizzatore e somministratore per retribuzioni e contributi. Forma scritta a pena di nullità. A termine (acausale ≤12 mesi, causale 12–24) o a tempo indeterminato (*staff leasing*, limite 20%). Divieti (scioperanti, CIGS, mancata valutazione dei rischi). Sanzioni: senza forma scritta, i lavoratori si considerano alle dipendenze dell'utilizzatore (azione di accertamento); violando limiti o divieti, il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto con l'utilizzatore (azione costitutiva).

Risposta 2. Il sedicente "appaltatore" privo di mezzi e organizzazione, i cui lavoratori sono di-

retti dal committente, realizza un **appalto illecito** (mera fornitura di manodopera, vietata come interposizione). L'appalto è genuino (art. 1655 c.c.) solo se l'appaltatore organizza i mezzi e gestisce a proprio rischio, dirigendo i propri lavoratori. Mancando ciò, il giudice opera lo *spostamento soggettivo* del contratto di lavoro dall'interposto al committente-utilizzatore, oltre alle sanzioni. In pratica, Caio è considerato dipendente del committente, sul cui patrimonio è possibile soddisfarsi (es. per il risarcimento di un danno), superando l'incapienza dell'interposto.

Risposta 3. Appalto lecito (art. 1655): l'appaltatore, con organizzazione dei mezzi e gestione a proprio rischio, esegue un'opera/servizio dirigendo i propri lavoratori, che non ricevono direttive dal committente; per i debiti risponde l'appaltatore. **Appalto illecito**: pura fornitura di manodopera, con l'appaltatore "testa di legno"; vietato perché deresponsabilizza il vero beneficiario, e il rapporto viene imputato all'utilizzatore. Il **caporalato** ne è la forma più grave (appalto di pure prestazioni, diffuso in agricoltura ed edilizia), sanzionato anche *penalmente*: il caporale rivende manodopera lucrando, privo di ogni potere datoriale.

Risposta 4. Il distacco (art. 30 d.lgs. 276/2003) si ha quando il distaccante pone temporaneamente un lavoratore a disposizione di un altro soggetto per una determinata attività, per soddisfare un *proprio interesse*. Differenze con la somministrazione: si lavora nell'*interesse e su istruzioni* del distaccante, che *non* può trarne profitto e resta responsabile del trattamento; manca la professionalità tipica dell'intermediazione. Se l'interesse del distaccante manca, il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto con l'utilizzatore.

30.5 Soluzione 5 — I contratti "flessibili"

Risposta 1. art. 1 d.lgs. 81/2015: il tempo indeterminato è la forma comune; il termine va apposto. **Forma** scritta a pena di nullità (copia prima dell'inizio). **Durata**: ≤ 12 mesi *acausale*; fino a 24 mesi solo con una *causale* (esigenze temporanee oggettive estranee all'ordinaria; sostituzione; incrementi temporanei non programmabili). **Conversioni ex lege** a tempo indeterminato: assenza di causale oltre i 12 mesi; superamento dei 24 mesi; mancato rispetto degli intervalli (*stop & go*: 10 giorni se ≤ 6 mesi, 20 se oltre); quinta proroga; violazione dei divieti. Limite quantitativo del 20% (la cui violazione comporta sanzione pecuniaria, non conversione). Diritto di precedenza (oltre 6 mesi \rightarrow 12 mesi successivi). Parità di trattamento.

Risposta 2. Un unico contratto a termine di 18 mesi privo di causale è **illegittimo**: oltre i 12 mesi la causale è obbligatoria (una delle tre condizioni dell'art. 19). Mancando, il contratto si *converte ex lege* in contratto a tempo indeterminato a partire dal superamento dei 12 mesi. Tizio è quindi dipendente a tempo indeterminato dalla scadenza del dodicesimo mese.

Risposta 3. Nel part-time, le *clausole elastiche* consentono al datore di variare la collocazione temporale o di aumentare la durata della prestazione; vanno pattuite per iscritto (secondo il CCNL o davanti alle commissioni di certificazione), con preavviso di 2 giorni, aumento entro il 25% della prestazione annua e maggiorazione del 15% della retribuzione oraria. Il *lavoro supplementare* è quello reso oltre l'orario part-time ma sotto il tempo pieno (diverso dallo straordinario): in silenzio del CCNL, entro il 25% delle ore settimanali, con +15% di retribuzione e possibilità di rifiuto per giustificati motivi.

Risposta 4. Il lavoro intermittente ha due varianti. **Con obbligo di disponibilità**: il lavoratore deve rispondere alla chiamata e percepisce un'*indennità di disponibilità* (anche nei periodi

di inattività; in malattia deve avvisare e non la matura; il rifiuto ingiustificato può portare al licenziamento e alla restituzione dell'indennità). **Senza obbligo di disponibilità:** nessun obbligo di rispondere né indennità; se non chiamato, nulla matura. Ammesso con soggetti di età inferiore a 24 anni (prestazioni entro i 25) o superiore a 55; tetto di 400 giornate in 3 anni solari (oltre il quale → tempo pieno e indeterminato).

30.6 Soluzione 6 — Lo ius variandi

Risposta 1. art. 2103 c.c., tre formulazioni. **1970** (art. 13 Statuto): *principio di contrattualità delle mansioni* — adibizione alle mansioni di assunzione, a quelle superiori acquisite o a mansioni *equivalenti*; vietato il demansionamento, patti contrari nulli. Problema: “equivalenti” rispetto a cosa? Bene protetto = la *professionalità* (proiezione della dignità). Due orientamenti: professionalità *acquisita* (restrittivo, prevalente) vs *potenziale* (minoritario). Il primo restringeva lo *ius variandi* ed esponeva al licenziamento per GMO; la giurisprudenza ammise allora il patto di demansionamento per salvare il posto (interpretazione *abrogante*), con grande incertezza. **2015** (Jobs Act): 9 commi. Il comma 1 sostituisce l'equivalenza col criterio del **livello di inquadramento** del CCNL (mansioni di assunzione/superiore acquisito/stesso livello e categoria legale delle ultime svolte); ammessi solo spostamenti orizzontali e verticali verso l'alto. L'inquadramento distingue 4 categorie legali e i livelli del CCNL. Il parametro è più *certo* (caso della sportellista di Poste: con la nuova norma niente demansionamento), pur con problemi residui (il CCNL non è “onnisciente”).

Risposta 2. Il demansionamento di Caio (livello 3 → 4) è legittimo se ricorre il **comma 2**: una *modifica degli assetti organizzativi* che incide sulla sua posizione (con nesso causale), con assegnazione a un livello inferiore della *stessa categoria legale* (si scende di un solo livello). Va comunicato per iscritto a pena di nullità (comma 5). Caio *conserva* il livello e la retribuzione, ma *perde* gli elementi retributivi legati alle modalità della prestazione precedente (es. indennità di maneggio denaro o di sottosuolo). Il datore deve inoltre assolvere l'*obbligo formativo* (comma 3), pena l'impossibilità di sanzionarlo o licenziarlo per giusta causa.

Risposta 3. Comma 6. È un *accordo* (non esercizio unilaterale) con cui si modificano mansioni, categoria legale, livello (anche di più di uno) e retribuzione. Va stipulato in **sedi protette** (commissioni di certificazione e sedi ex art. 2113 c.c.) e solo *nell'interesse del lavoratore*, per uno di tre scopi: conservazione dell'occupazione; acquisizione di una diversa professionalità; miglioramento delle condizioni di vita. Fuori da queste ipotesi (e dai commi 2 e 4), il *demansionamento sostanziale* dà diritto al ripristino e al risarcimento del danno alla professionalità.

Risposta 4. Comma 7. In caso di mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente; l'assegnazione diventa *definitiva* (promozione automatica) dopo il periodo fissato dal CCNL o, in mancanza, dopo 6 mesi continuativi — salvo diversa volontà del lavoratore o assegnazione per ragioni *sostitutive* (sostituzione di un collega assente con diritto alla conservazione del posto, es. in maternità).

30.7 Soluzione 7 — Poteri del datore e controllo

Risposta 1. Il potere di controllo è *implicito* nel potere direttivo; la legge lo *limita* a tutela della riservatezza e dignità (privacy “ante litteram”). **Controlli diretti:** art. 2 (guardie giurate: so-

lo tutela del patrimonio, non vigilanza sull'attività); art. 3 (personale di vigilanza: nominativi comunicati, contro la delazione); art. 5 (accertamenti sanitari: vietato il controllo diretto della malattia, solo i servizi ispettivi previdenziali nelle fasce di reperibilità); art. 6 (visite personali/perquisizioni: vietate salvo indispensabili per il patrimonio, all'uscita, con dignità e selezione automatica). **Controlli a distanza** (art. 4, riformulato dal Jobs Act): distinzione tra *installazione* (ammessa per esigenze organizzative e produttive, sicurezza, *tutela del patrimonio aziendale*, previo accordo con RSA/RSU o autorizzazione dell'Ispettorato; esclusi gli strumenti per rendere la prestazione e quelli di registrazione degli accessi) e *utilizzo* dei dati (a tutti i fini connessi al rapporto, con adeguata informazione e nel rispetto della privacy). La novità è l'attrazione dei controlli difensivi nell'art. 4 tramite il riferimento al patrimonio.

Risposta 2. L'installazione delle telecamere *senza* accordo sindacale (né autorizzazione dell'Ispettorato) **viola l'art. 4**: gli strumenti di controllo a distanza richiedono il previo accordo con le RSA/RSU o l'autorizzazione amministrativa. La categoria dei *controlli difensivi* sottraeva al divieto i controlli su condotte illecite, ma il suo vizio logico è che la legittimità non può dipendere dall'*esito*. Poiché il Jobs Act ha incluso la "tutela del patrimonio aziendale" tra le finalità, i controlli difensivi sono in larga parte *attratti* nell'art. 4 e soggetti alle sue condizioni: mancando l'accordo, le immagini sono in principio *inutilizzabili*. La Cassazione ammette "controlli difensivi in senso stretto" fuori dall'art. 4 solo per illeciti *non* legati al patrimonio e in presenza di un fondato sospetto: trattandosi qui di furto (tutela del patrimonio) senza accordo, l'utilizzabilità è esclusa.

Risposta 3. Tre obblighi: *diligenza* (art. 2104, c. 1: non quella generica del buon padre di famiglia, ma quella richiesta dalla natura della prestazione e dalle esigenze dell'impresa); *obbedienza* (art. 2104, c. 2: osservare le disposizioni del datore e dei superiori); *fedeltà* (art. 2105: non trattare affari in concorrenza né divulgare notizie). **Limiti dell'obbedienza**: il potere direttivo non è assoluto; incontra il limite delle *mansioni* assegnate; il datore non può imporre atti contro l'interesse o la salute del lavoratore, né atti *illeciti* (l'ordine illecito non scrimina: il lavoratore deve opporsi).

Risposta 4. Art. 2125. Impegno ad astenersi, dopo la cessazione, da attività in concorrenza con l'ex datore. Requisiti a pena di nullità: forma scritta *ad substantiam*; un *corrispettivo* effettivo (non simbolico); la delimitazione di *oggetto, tempo e luogo*; durata massima di 5 anni per i dirigenti, 3 per gli altri (se maggiore, si riduce nei limiti di legge, senza nullità).

30.8 Soluzione 8 — Il potere disciplinare

Risposta 1. Il potere disciplinare chiude il cerchio dei poteri datoriali; è una *sanzione privata* (evita di ricorrere al giudice per ogni inadempimento) e nel privato è facoltativo. Fondamenti: art. 2106 c.c. (sostanziale: l'inosservanza degli artt. 2104–2105 dà luogo a sanzioni secondo gravità e CCNL — condizioni: fatto imputabile e *proporzionalità*, valutata all'interno del singolo CCNL) e art. 7 Statuto (procedurale). Sanzioni (afflittive): *conservative* (rimprovero verbale; scritto/censura; multa, max 4 ore; sospensione, max 10 giorni) ed *espulsiva* (solo il licenziamento; nessun'altra può mutare definitivamente il rapporto). Procedura (a tutti i lavoratori, escluso il rimprovero verbale, *incluso* il licenziamento): *precondizione* = pubblicità del codice disciplinare (affissione, pubblicità costitutiva); *tre fasi* = contestazione scritta (tempestiva, specifica, immutabile) → difesa (almeno 5 giorni) → irrogazione (senza termine *ante-quem* legale; lo fissa

il CCNL). La recidiva non vale oltre 2 anni.

Risposta 2. Il procedimento presenta **due vizi**: (1) difetto di *tempestività* — contestare un fatto noto da otto mesi viola il principio per cui la contestazione deve avvenire in tempi ragionevolmente brevi dall'accertamento (tenere "nel cassetto" il fatto lede il diritto di difesa e l'affidamento del lavoratore); (2) violazione del *termine a difesa* — irrogare la sanzione lo stesso giorno, senza attendere i 5 giorni (*post-quem*) dell'art. 7, viola il contraddittorio. Entrambi rendono la sanzione illegittima (per i vizi procedurali è prevista la tutela risarcitoria; se si tratta di un licenziamento, le conseguenze dipendono dal regime applicabile).

Risposta 3. Il codice disciplinare (di norma la parte sanzionatoria del CCNL) deve essere *affisso* in luogo accessibile a tutti, per garantire conoscibilità e predeterminazione delle sanzioni. È una pubblicità **costitutiva**: non si ammettono mezzi equipollenti in sostituzione dell'affissione (ammessi solo in aggiunta: consegna, pubblicazione online). La sua mancanza *impedisce* l'esercizio del potere disciplinare. Eccezione: per i comportamenti manifestamente contrari all'etica comune o di rilievo penale non serve l'inclusione nel codice (esigibili da chiunque).

Risposta 4. *Tempestività*: contestazione in tempi ragionevolmente brevi dall'accertamento (in senso relativo: compatibile col tempo necessario ad accertare e valutare i fatti); tutela difesa e affidamento. *Specificità*: il fatto va indicato in modo preciso (modalità, tempo, luogo) per una difesa puntuale; non bastano allusioni o formule generiche. *Immutabilità*: corrispondenza tra addebiti contestati e sanzione; il datore non può far valere circostanze nuove non contestate. Il principio di immutabilità *non* vale per il lavoratore, che può modificare le giustificazioni in giudizio.

30.9 Soluzione 9 — Il licenziamento: le causali

Risposta 1. L. 604/1966: il licenziamento richiede sempre giusta causa o giustificato motivo. (A) **Disciplinare** (preceduto dalla procedura ex art. 7): *giusta causa* (art. 2119, senza preavviso) = condotta così grave da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria, anche extralavorativa se lede irrimediabilmente il *vincolo fiduciario* (nozione più ampia del GMS); *giustificato motivo soggettivo* (art. 3, con preavviso) = *notevole* inadempimento degli obblighi (differenza *quantitativa* con la giusta causa; "notevole" rimesso al CCNL, che però non vincola il giudice). (B) **Giustificato motivo oggettivo** (con preavviso) = ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione; tre passaggi: effettiva sussistenza della ragione (senza sindacato di merito), nesso causale, **obbligo di repêchage**. Il repêchage (creazione giurisprudenziale fondata sull'art. 3 L. 604 e sull'art. 2103 c.c.) impone al datore di provare di non poter adibire il lavoratore ad altre mansioni disponibili, anche inferiori (fermo lo stipendio), senza dover stravolgere l'organizzazione: lo *ius variandi* fonda e al contempo limita l'obbligo.

Risposta 2. Il licenziamento per giusta causa è **legittimo**. La giusta causa (art. 2119) può consistere anche in condotte *extralavorative*, purché idonee a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario. Per un *medico*, il coinvolgimento nello spaccio di stupefacenti è incompatibile con la fiducia richiesta dal ruolo (a differenza, ad esempio, di un operaio, per cui il nesso con la prestazione sarebbe più debole). La condotta, benché esterna e penalmente rilevante, recide il vincolo fiduciario e giustifica il recesso in tronco, previo rispetto della procedura disciplinare.

Risposta 3. (1) Accertamento dell'effettiva sussistenza della ragione organizzativa indicata (ri-

organizzazione, innovazione tecnologica, ecc.), senza che il giudice sindachi le scelte di merito del datore. (2) Verifica del nesso di causalità tra l'esigenza organizzativa e il licenziamento di quel lavoratore. (3) Verifica dell'assolvimento dell'*obbligo di repêchage*: il datore deve dimostrare di non poter ragionevolmente adibire il lavoratore ad altre mansioni disponibili e utili in organigramma (anche inferiori, fermo lo stipendio), senza pretendere uno stravolgimento organizzativo o un aumento dei costi.

Risposta 4. Forma *scritta* con motivazione (art. 2: vietato il licenziamento orale). *Onere della prova* della giusta causa/giustificato motivo a carico del *datore* (art. 5: inversione rispetto alla regola generale). *Impugnazione* (art. 6): a pena di decadenza entro 60 giorni (con qualsiasi atto scritto), seguita dal deposito del ricorso (o richiesta di conciliazione/arbitrato) entro i successivi 180 giorni. Per il GMO nelle imprese con più di 15 dipendenti (assunti *ante* 7/3/2015): procedura conciliativa preventiva davanti alla DTL (art. 7 Fornero).

30.10 Soluzione 10 — Sanzioni e licenziamenti collettivi

Risposta 1. Premessa: dal 1966 le condizioni di legittimità non cambiano, cambiano solo le *sanzioni*. La **Fornero** (2012) modula l'art. 18 in quattro tutele secondo la gravità del vizio: (1) reintegratoria *forte* (nulli/discriminatori/orali): reintegra (o 15 mensilità su opzione) + risarcimento min 5, meno *aliunde perceptum*; ogni dimensione, anche dirigenti; (2) reintegratoria *debole* (disciplinare con fatto insussistente o punibile con conservativa; GMO con fatto insussistente): reintegra (o 15) + risarcimento max 12, meno *perceptum* e *percipiendum*; (3) risarcitoria *forte* (altri casi senza giusta causa/giustificato motivo): 12–24 mensilità, rapporto risolto; (4) risarcitoria *debole* (vizi formali/procedurali): 6–12 mensilità. Il **Jobs Act** (d.lgs. 23/2015, "tutele crescenti") si applica ai soli assunti *dal* 7/3/2015: la reintegra è residuale, l'indennizzo è la regola. Sopra 15 dipendenti: reintegratoria forte (nulli/orali); reintegratoria debole solo per il *disciplinare* con fatto materiale insussistente (*non* per il GMO); altrimenti indennità di 2 mensilità per anno di servizio. Il **Decreto dignità** (2018) porta la forbice a 6–36 mensilità; la **Corte costituzionale** (2018) dichiara illegittimo l'ancoraggio alla sola anzianità: il giudice valuta anche numero di dipendenti, dimensioni e comportamento delle parti.

Risposta 2. Caio, assunto nel 2020, ricade nel regime del **Jobs Act** (assunzione successiva al 7/3/2015) e l'azienda supera i 15 dipendenti. Per il licenziamento per giustificato motivo *oggettivo* il Jobs Act **non** prevede la reintegrazione *neppure* in caso di insussistenza del fatto: la reintegratoria debole è riservata al solo licenziamento *disciplinare* (giusta causa/GMS) con fatto materiale insussistente. Caio ha quindi diritto alla sola tutela *indennitaria* (forbice 6–36 mensilità dopo il Decreto dignità, quantificata dal giudice secondo i criteri della Corte cost. 2018), con risoluzione del rapporto. Diverso sarebbe se si dimostrasse che il GMO mascherava un licenziamento disciplinare *preordinato*: il giudice potrebbe riqualificarlo e ordinare la reintegra.

Risposta 3. art. L. 223/1991, due ipotesi di accesso. **Art. 4** (personale sospeso in CIGS): imprese ammesse alla CIGS che non riescono a riassorbire i sospesi; *nessun* requisito numerico, territoriale o temporale; solo per le imprese. **Art. 24** (riduzione del personale): datori (anche non imprenditori) con più di 15 dipendenti (soglia verificata nel semestre precedente) che intendano cessare l'attività o effettuare *almeno* 5 licenziamenti in 120 giorni nella stessa provincia, per riduzione o trasformazione di attività (se meno di 5 → licenziamenti individuali plurimi per GMO); le scelte tecnico-produttive sono insindacabili. *Criteri di scelta*: quelli del CCNL o, in

mancanza, i criteri legali *in concorso* — carichi di famiglia, anzianità *di servizio*, esigenze tecnico-produttive (gli accordi aggiungono spesso la prossimità alla pensione).

Risposta 4. La differenza non è *causale* (le ragioni economiche sono le stesse), ma sta nei requisiti *dimensionali, quantitativi e temporali*. Nel licenziamento individuale per GMO la motivazione è riferita alla soppressione di una *specifico posizione* (e al lavoratore che la occupa), con obbligo di *repêchage*. Nel licenziamento collettivo (almeno 5 lavoratori in 120 giorni, soglia 15 dipendenti) il datore indica solo i *profili in esubero* e l'individuazione delle persone avviene *dopo* il confronto sindacale, in base a criteri di scelta oggettivi: la procedura sindacale e i criteri sostituiscono il controllo causale individuale.

PER DUBBI O SUGGERIMENTI SULLA DISPENSA



NOME

albino.trapuzzano@studbocconi.it

[@albino.trapuzzano](https://www.instagram.com/albino.trapuzzano)

+39 3342311588

PER INFO SULL'AREA DIDATTICA



NICOLA COMBINI

nicola.combini@studbocconi.it

[@nicolacombini](https://www.instagram.com/nicolacombini)

+39 3661052675



MARTINA PARMEGIANI

martina.parmegiani@studbocconi.it

[@martina_parmegiani05](https://www.instagram.com/martina_parmegiani05)

+39 3445120057



MARK OLANO

mark.olano@studbocconi.it

[@mark_olano_](https://www.instagram.com/mark_olano_)

+39 3713723943



TEACHING DIVISION



NOSTRI PARTNERS



TEGAMINO'S

LA PIADINERIA

