

Indice

	<i>pag.</i>
Prefazione	
<i>La funzione del diritto del lavoro</i>	XXI

I.

Diritto del lavoro: le origini

Il diritto del lavoro di Francesco Carnelutti

1. Le “epoche” della vita scientifica di Carnelutti	1
2. Il lungo e complesso itinerario dell’Autore nel diritto del lavoro	6
3. Gli studi sul rapporto di lavoro	8
3.1. Gli infortuni sul lavoro	8
3.2. Un surrogato della legge sul contratto di impiego	10
4. L’attenzione al metodo e la diversità della sua impostazione rispetto ai giuslavoristi precedenti a Barassi	12
4.1. ... e a quella dello stesso Barassi	15
5. La responsabilità dell’imprenditore senza colpa e il rischio professionale	17
6. La disciplina del recesso	18
7. La sostituzione dello schema della locazione con quello della vendita di energie	18
8. Gli studi in materia di diritto sindacale	19
8.1. Lo sciopero come diritto pubblico subbiettivo, come inesecuzione collettiva e come inadempimento nel diritto privato	19
8.2. Intervento del terzo, arbitrato e contratto collettivo	20
8.3. La “critica” di Romagnoli	21
9. L’esperienza corporativa: il contratto collettivo come atto normativo e la negazione del conflitto collettivo	22
10. Il problema dell’inderogabilità del contratto collettivo come atto di autonomia privata e il potere sindacale dopo la caduta dell’ordinamento corporativo	25

	<i>pag.</i>
11. La rifondazione costituzionale del diritto del lavoro e la “critica” di Carnelutti del sistema sindacale disegnato dalla Costituzione	27
12. Il metodo delle “origini” e le “variazioni” di politica del diritto di Carnelutti (ovvero da Sraffa a Capograssi incrociando Bottai)	31
13. Due ultime notazioni	33
14. Congedo	35

II.

Diritto del lavoro ed economia

<i>La flexicurity in Italia</i>	37
---------------------------------	----

Competitività e flessibilità del rapporto di lavoro

1. Lavoro perduto e tutela del reddito	45
2. Le cause socioeconomiche della flessibilità del rapporto di lavoro	46
3. Rapporti di lavoro flessibili e rapporti di lavoro precari	48
4. Flessibilità del contenuto del rapporto di lavoro	49
4.1. Flessibilità e mansioni	49
4.2. Flessibilità e retribuzione	50
4.3. Flessibilità e orario di lavoro	50
5. La flessibilità in entrata: rapporti di lavoro subordinato e non subordinato	52
6. Pluralità di rapporti di lavoro ed emersione del <i>tertium genus</i> : critica	54
7. Lavoro coordinato e lavoro parasubordinato: distinzione	55
8. La tesi della parasubordinazione: critica	56
9. La soluzione costituzionale	56
10. Proposta	57

Crisi economica globale e valori fondanti del Diritto del lavoro

1. La crisi economica globale e il contesto socioeconomico italiano	59
2. I valori fondanti e le tecniche di tutela del diritto del lavoro italiano	65
3. Il doppio mercato del lavoro e la tutela del lavoro autonomo economicamente debole ma genuino	68

III.

*Diritto del lavoro e diritto civile**Efficacia soggettiva del contratto collettivo:
accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*

1. L'efficacia soggettiva del contratto collettivo tra rappresentanza associativa, unità di azione dei sindacati confederali, principio di effettività dell'attività sindacale e intervento del giudice <i>ex art. 36 Cost. e 2099 c.c.</i>	72
2. Delimitazione dell'oggetto dell'indagine	73
3. I criteri selettivi normativamente previsti legittimano i sindacati a svolgere le funzioni indicate dalla legge ma non attribuiscono efficacia generale ai contratti collettivi da essi stipulati e non risolvono i conflitti intersindacali: casistica	74
4. L'efficacia soggettiva dei contratti collettivi che hanno natura normativa	75
5. L'art. 43 del d.lgs. n. 165 del 2001 regola la procedura per la stipulazione del contratto e disciplina il conflitto intersindacale in sede di approvazione del contratto collettivo	76
6. L'efficacia soggettiva dei contratti nell'ambito dello stesso settore merceologico e determinazione della retribuzione nei confronti dei non iscritti ad alcun sindacato in assenza della clausola di rinvio	77
7. Nel lavoro privato la rappresentatività sindacale è misurata a livello aziendale ma non a livello nazionale ai fini della stipula del contratto collettivo	78
8. L'efficacia soggettiva del contratto nazionale separato	79
9. Accordi aziendali peggiorativi	82
10. La clausola di rinvio nel contratto nazionale e la clausola di rinvio nel contratto individuale: diversità di funzione	85
11. In particolare il confronto tra le clausole 3.2 e 5.1 dell'accordo interconfederale del 15 aprile 2009	88
12. L'applicazione dell'art. 36 Cost. e il soggettivismo giudiziario	91
13. La clausola 5.1 dell'accordo interconfederale attuativo del 15 aprile 2009 stabilisce limiti e condizioni più incisive per i soggetti sindacali che sottoscrivono accordi aziendali peggiorativi	93
14. Inadeguatezza dell'autonomia individuale a comporre i conflitti intersindacali	95
15. Le possibili soluzioni per risolvere i conflitti intersindacali e le conseguenze sull'efficacia soggettiva dei contratti collettivi	95
16. Proposta	96
17. Effetti degli accordi separati sull'esercizio dei diritti sindacali in azienda e r.s.u.	97

	<i>pag.</i>
<i>Lo stress lavoro-correlato: incertezze di significati e responsabilità del datore di lavoro</i>	99
 <i>La responsabilità delle organizzazioni sindacali</i>	
1. Premessa metodologica	103
2. La responsabilità contrattuale delle organizzazioni sindacali nei rapporti interni	105
2.1. Il problema della democrazia sindacale	105
3. La responsabilità contrattuale delle organizzazioni sindacali nei rapporti esterni: in particolare le clausole di tregua	106
4. La responsabilità politica delle organizzazioni sindacali	112
 <i>Sulle categorie del diritto del lavoro "riformate"</i>	
1. Le categorie del diritto del lavoro e la riforma del <i>Jobs Act</i>	115
2. I rapporti tra legge e autonomia collettiva	117
3. Subordinazione e collaborazioni continuative e coordinate	121
3.1. I rapporti di lavoro organizzati dal committente	121
3.2. I rapporti di lavoro organizzati dal committente esclusi dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato	124
3.3. Le collaborazioni continuative e coordinate <i>ex art. 409, n. 3, c.p.c.</i>	125
4. Lo <i>jus variandi in pejus</i>	126
4.1. La frantumazione dell'inderogabilità e la valorizzazione del contratto individuale sia pure in sede assistita	128
4.2. Il demansionamento, le residue ipotesi di nullità e il risarcimento del danno	128
4.3. L'interesse del prestatore di lavoro all'esecuzione della prestazione lavorativa	129
5. Il potere di controllo del datore di lavoro e la disciplina dei controlli a distanza nel decreto sulla semplificazione attuativo del <i>Jobs Act</i>	134
6. Il licenziamento: evoluzione legislativa e modifica del contesto socioeconomico, valorizzazione della concorrenza ed emersione di un doppio mercato del lavoro: gli <i>insiders</i> e gli <i>outsiders</i>	137
6.1. La legge Monti-Fornero e la flessibilizzazione della disciplina del licenziamento ingiustificato: la reintegrazione e la tutela risarcitoria	140
6.2. Il d.lgs. n. 23 del 2015: la riduzione dell'ambito di applicazione della sanzione della reintegrazione	140
7. Il licenziamento discriminatorio	141
8. Il licenziamento disciplinare: la reintegrazione come sanzione eccezionale rispetto al risarcimento del danno e la nozione di fatto materiale contestato	142

	<i>pag.</i>
8.1. L'estraneità di ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento: critica	143
8.2. Il licenziamento per scarso rendimento	144
9. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo	146
9.1. Sull'obbligo di <i>repêchage</i>	147
9.2. Il licenziamento per eccessiva morbilità	148
9.3. Il regime sanzionatorio del licenziamento collettivo	149
10. Sui rapporti tra il regime generale della nullità <i>ex artt.</i> 1324 e 1418 c.c. (altri casi di nullità) in materia di licenziamento e la tutela del licenziamento illegittimo del d.lgs. n. 23 del 2015	150
11. La funzione delle categorie civilistiche nel diritto del lavoro	152
12. Conclusioni: metodo e obiettivi del <i>Jobs Act</i>	156

Appunti sulla funzione delle categorie civilistiche nel diritto del lavoro dopo il Jobs Act

1. Prologo	161
2. La subordinazione: conservazione o ampliamento della fattispecie?	162
3. La frantumazione dell'inderogabilità della disciplina delle mansioni e la rilevanza del contratto individuale	164
4. L'apporto della dottrina e della giurisprudenza alla valorizzazione degli artt. 2087 e 2103 c.c. in tema di risarcimento del danno non patrimoniale	165
5. Il riconoscimento del diritto del lavoratore all'esecuzione della prestazione lavorativa e la causa del contratto di lavoro	165
6. Valore attuale delle clausole generali nel contratto di lavoro	169
7. Rapporti tra invalidità e illiceità dell'atto	170
8. Rapporti tra il regime generale delle nullità <i>ex artt.</i> 1324 e 1418 c.c. e il regime di tutela del licenziamento illegittimo stabilito dagli artt. 2 e 3 del d.lgs. n. 23 del 2015	170
9. Matrice civilistica del diritto sindacale italiano	173
10. Funzione attuale delle categorie civilistiche nel rapporto di lavoro	176
11. Conclusioni: metodo e obiettivi del <i>Jobs Act</i>	177

IV.

Rappresentatività sindacale e contrattazione collettiva

I corsi, i ricorsi e i discorsi sul contratto collettivo di diritto comune

1. Le diverse funzioni del contratto collettivo	183
---	-----

	<i>pag.</i>
2. Indeterminatezza dell'oggetto dell'attività sindacale nell'art. 39, comma 1, Cost. e i requisiti del contratto collettivo come fonte <i>extra ordinem</i>	185
3. Indeterminatezza dell'oggetto dello sciopero nell'art. 40 Cost. e la rilevanza sindacale degli accordi triangolari	187
4. Il contratto collettivo di diritto comune tra atto normativo e atto di autonomia privata	188
5. I criteri di interpretazione del contratto collettivo	189
6. La rilevanza degli artt. 360, n. 3, e 420- <i>bis</i> c.p.c. nell'interpretazione dei contratti collettivi	190
7. Il problema dell'efficacia generale del contratto collettivo	191
8. Il principio di effettività dell'attività sindacale come fondamento normativo dell'efficacia generalizzata del contratto collettivo	192
9. La bivalenza normativa del contratto collettivo di diritto comune	194
<i>La partecipazione alle trattative nuovo criterio selettivo del sindacato per costituire le r.s.a. e l'applicazione dell'art. 28 dello statuto dei lavoratori</i>	
1. Sentenza additiva	197
2. La sottoscrizione del contratto collettivo come criterio selettivo della rappresentatività del sindacato	198
3. Significato dell'espressione partecipazione alla negoziazione	199
4. Esiste un diritto delle organizzazioni sindacali a trattare dopo la sentenza della Corte costituzionale?	200
5. Identificazione del sindacato che ha titolo a partecipare alle trattative	201
6. Conclusioni	202
<i>Bibliografia</i>	203
<i>Gli alterni rapporti tra rappresentatività sindacale e contrattazione</i>	
1. Rappresentanza e rappresentatività, sindacale: significati e funzioni	205
2. L'art. 19 dello statuto nella formulazione originaria e in quella referendaria: la legificazione della nozione di rappresentatività distinta da quella di rappresentanza	206
3. L'ambito di applicazione del nuovo testo dell'art. 19	208
4. La giurisprudenza costituzionale sull'art. 19 dopo il <i>referendum</i>	209
5. Il testo vigente dopo la sentenza della Corte cost. n. 231 del 2013	210
6. La rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione nazionale nel T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014	211
7. Il procedimento per la conclusione del contratto collettivo	212
8. L'efficacia generalizzata del contratto nazionale	213
8.1. La nozione pattizia di partecipazione alle trattative dopo la sentenza della Corte cost. n. 231 del 2013	214

	<i>pag.</i>
8.2. La questione del diritto ad essere convocati e i rimedi processuali in caso di mancata convocazione	215
9. Il potere negoziale delle r.s.u. e delle r.s.a. e l'efficacia generalizzata del contratto aziendale	216
10. Rappresentatività <i>prius</i> o <i>posterius</i> della contrattazione?	217
<i>Bibliografia</i>	218

V.

I nuovi assetti della norma inderogabile

Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. n. 138 del 2011 conv. con modifiche legge n. 148 del 2011: molte divergenze e poche convergenze

1. I principi e gli obiettivi dell'accordo interconfederale e dell'art. 8 d.l. n. 138 del 2011	220
2. La misurazione della rappresentatività sindacale per la contrattazione collettiva nazionale di categoria	222
3. L'efficacia soggettiva del contratto collettivo nazionale e la questione della legittimazione congiunta o disgiunta a stipulare il contratto nazionale	223
4. Le funzioni e le competenze del contratto nazionale e del contratto aziendale	224
5. La competenza del contratto aziendale sulle materie delegate "in tutto o in parte" da quello nazionale	225
6. L'efficacia <i>erga omnes</i> del contratto aziendale	226
7. La procedura volta a "respingere" i contratti stipulati dalle r.s.a.	229
8. L'esigibilità dei contratti aziendali e le clausole di tregua sindacale	230
9. Le intese modificative tra disciplina "a regime" e disciplina transitoria	231
9.1. <i>Segue</i> : la disciplina "a regime" delle intese modificative	231
9.2. <i>Segue</i> : il problema della legittimità di deroghe sulla base di un contratto nazionale non unitario e l'efficacia giuridica degli eventuali contratti aziendali attuativi	231
9.3. <i>Segue</i> : il problema della determinazione dei limiti e delle procedure da parte del contratto nazionale	232
9.4. <i>Segue</i> : il significato dell'espressione "regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali"	233
10. Le intese modificative nella disciplina transitoria	234
10.1. <i>Segue</i> : l'interpretazione della duplice condizione "ove non previste ed in attesa dei rinnovi ..."	234
10.2. <i>Segue</i> : i soggetti legittimati a stipulare e il ricorso allo strumento dell'"intesa"	234

	<i>pag.</i>
10.3. <i>Segue</i> : finalità ed oggetto delle intese modificative, ossia delle deroghe, nel regime transitorio	235
11. Finalità e materie oggetto delle deroghe nell'art. 8	236
11.1. <i>Segue</i> : con riferimento alle conseguenze del recesso	237
11.2. <i>Segue</i> : alle collaborazioni continuative e coordinate	237
11.3. <i>Segue</i> : e alla retribuzione	237
12. I possibili profili di incostituzionalità dell'art. 8 d.l. n. 138 del 2011	238
13. Art. 8 e la Fiat	240
<i>Bibliografia</i>	240

Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile

1. La crisi economica e la sua incidenza sull'inderogabilità delle norme di legge e di contratto collettivo: posizione del problema	243
2. Il contesto socioeconomico italiano negli ultimi 30 anni	245
3. Il lavoro e il quadro costituzionale	246
4. L'attività interpretativa del giudice del lavoro	247
5. Norma di legge inderogabile e clausole difformi del contratto individuale	249
6. Il temperamento della norma inderogabile nel rapporto tra contratti collettivi di diverso livello	250
7. La diversa funzione della inderogabilità della norma di legge nel rapporto tra legge e contratto collettivo	251
8. Norma flessibile e norma inderogabile	254
9. Conclusioni	256

Il contratto aziendale in deroga

1. I rapporti tra contratti collettivi di diverso livello nell'evoluzione della contrattazione collettiva: dalla contrattazione articolata alla contrattazione non vincolata	260
2. I rapporti tra contratti collettivi di diverso livello nella dottrina e nella giurisprudenza	262
3. L'accordo interconfederale del 1993 e la nuova regolazione dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello nell'accordo interconfederale del 2011 e nel Testo Unico del 2014	263
4. Legge e contratto collettivo aziendale in deroga nell'art. 8 e diverso spirito della disciplina legale rispetto a quella confederale	266
5. Osservazioni sul superamento e sull'abrogazione formale dell'art. 8 da parte del <i>Jobs Act</i>	270

VI.

*Rappresentatività e azione sindacale**Sciopero politico-economico, sciopero politico, sciopero generale e preavviso*

1. La <i>ratio</i> della disciplina in tema di sciopero nei servizi pubblici essenziali	275
2. Le deroghe al preavviso	276
3. Il problema della disciplina applicabile in caso di sciopero politico puro e politico-economico	277
3.1. Lo sciopero politico-economico	279
3.2. Lo sciopero politico puro	280
4. Lo sciopero generale	281
<i>Bibliografia</i>	284

Rappresentatività sindacale e legittimazione al conflitto

1. I limiti della legge n. 146 del 1990	287
2. La legge n. 146 procedimentalizza il conflitto collettivo	289
3. La legge n. 146 e la teoria della titolarità congiunta del diritto di sciopero	290
4. I soggetti collettivi e le organizzazioni sindacali come soggetti legittimati a proclamare lo sciopero	291
5. L'assenza nella legge n. 146 del requisito della rappresentatività per individuare i soggetti collettivi legittimati a proclamare lo sciopero e i riferimenti normativi alla rappresentatività ai fini dell'esercizio dei diritti sindacali (art. 19 stat. lav.) e ai fini della negoziazione collettiva (art. 39 Cost. e Testo unico 10 gennaio 2014)	294
6. L'accordo del 31 luglio 2015 tra il Gruppo delle Ferrovie dello Stato e le organizzazioni sindacali Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Ugl, Taf, Fast ferrovie, Orsa ferrovie sulla legittimazione della Rsu a proclamare lo sciopero	295
7. Il suddetto accordo non può essere oggetto di valutazione di idoneità da parte della Commissione di Garanzia	296
8. Rappresentatività e legittimazione al conflitto in due disegni di legge	297
9. Costituzionalità di una legge che limiti la legittimazione al conflitto ai sindacati rappresentativi	297
10. Controversa in dottrina e vista con sfavore dai sindacati la clausola del contratto che preveda l'obbligo del lavoratore di comunicare preventivamente l'adesione allo sciopero	298

	<i>pag.</i>
11. Conclusione	300
<i>Bibliografia</i>	301
<i>Discorso in tema di rappresentatività e legittimazione al conflitto nei servizi pubblici essenziali</i>	
1. Due constatazioni: inesistenza nelle leggi sullo sciopero nei s.p.e. di criteri di selezione dei soggetti legittimati a proclamare lo sciopero e terziarizzazione del conflitto	303
2. La struttura della legge e la sua funzione: garantire il contemperamento dell'esercizio dello sciopero con i diritti della persona costituzionalmente rilevanti	305
3. Il potere di regolamentazione provvisoria	305
4. Diverse modalità di esercizio dello sciopero nel lavoro privato e nei s.p.e.	306
5. Valorizzazione degli obblighi di informazione a carico delle imprese per gli utenti	306
6. La Commissione di Garanzia ha un "limitato" potere di mediazione tra le parti e un potere di controllo della legittimità degli atti e dei comportamenti dei soggetti singoli individuali e collettivi	307
7. La legge n. 146 procedimentalizza l'esercizio dello sciopero nei s.p.e.	307
8. La proclamazione è un requisito di legittimità dello sciopero	308
9. Un discorso <i>de iure condendo</i> sui criteri di individuazione della rappresentatività ai fini della proclamazione dello sciopero	310
10. Sulla clausola di comunicazione preventiva di adesione allo sciopero	312
11. Sulle forme elusive della disciplina dell'esercizio dello sciopero	313
12. Conclusioni	314

VII.

Lavoro subordinato e lavoro autonomo

Lavoro autonomo

Sez. I. IL LAVORO AUTONOMO E I SUOI ATTUALI CONFINI

1. Considerazioni preliminari	316
2. Le origini e l'assenza di tutela del lavoro autonomo	317
3. Lavoro autonomo, piccola impresa, impresa	317

	<i>pag.</i>
4. Lavoro autonomo e lavoro subordinato	319
5. <i>Segue:</i> gli orientamenti della giurisprudenza e della dottrina sulla distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato	320
6. Le collaborazioni continuative, coordinate e a carattere prevalentemente personale	323
Sez. II. LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO D'OPERA	
7. Considerazioni introduttive	324
8. La costituzione del rapporto	325
9. L'oggetto del contratto e le modalità di esecuzione dell'opera	326
10. I diritti del committente	328
11. I diritti del prestatore d'opera	331
Sez. III. CONTRATTO D'OPERA E RAPPORTI AFFINI	
12. Premessa	332
13. Appalto, <i>engineering</i> , subfornitura	332
14. Mandato, agenzia	334
15. Mediazione, trasporto, deposito	335
16. Vendita, vendita di cosa futura, affiliazione commerciale (<i>franchising</i>)	336
Sez. IV. IL CONTRATTO D'OPERA INTELLETTUALE	
17. Considerazioni introduttive	338
18. Esercizio delle professioni intellettuali e obbligo d'iscrizione in appositi albi o elenchi	340
19. L'obbligo di eseguire personalmente l'incarico assunto	342
20. La responsabilità del prestatore d'opera intellettuale e in particolare del professionista	343
21. <i>Segue:</i> casistica	346
22. Compenso, minimi tariffari e patto di quota lite	351
23. Il recesso del cliente e del prestatore d'opera intellettuale e le altre ipotesi di estinzione del rapporto d'opera intellettuale	354
24. Professioni e impresa tra diritto interno ...	356
25. <i>Segue:</i> ... e diritto comunitario	357
Sez. V. LE NUOVE FORME DI LAVORO AUTONOMO: IL LAVORO AUTONOMO GENUINO ECONOMICAMENTE DEBOLE	
26. Il doppio mercato del lavoro (gli <i>insiders</i> e gli <i>outsiders</i>) e le sue cause	361
27. Pluralità di rapporti di lavoro subordinato e di lavoro autonomo	363
28. Proposte di superamento della dicotomia lavoro subordinato lavoro autonomo: critica	364
29. Dipendenza economica e falso lavoro autonomo: equivoci da chiarire	366
30. Delimitazione dell'area del lavoro autonomo	367

	<i>pag.</i>
31. Gli indicatori del lavoro autonomo economicamente debole	369
32. <i>Segue:</i> precisazioni	370
33. Lavoro autonomo economicamente debole e diritto dell'Unione europea	372
34. Per uno statuto del lavoro autonomo economicamente debole	377
<i>Fonti</i>	380
<i>Bibliografia</i>	381

Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto

1. La <i>ratio</i> dell'art. 409, n. 3, c.p.c.	387
2. Inadeguatezza della coordinazione e del progetto a distinguere il lavoro coordinato da quello subordinato e a contrastare la pratica del falso lavoro autonomo	388
3. L'opportunità (mancata) di valorizzare il requisito della dipendenza economica del lavoratore autonomo genuino	391
3.1. Dipendenza economica e falso lavoro autonomo: equivoci da chiarire	392
3.2. Dipendenza economica e debolezza economica: differenza e continenza	394
4. Le modifiche della riforma del 2012 in tema di lavoro autonomo: a) aumento contributivo per i lavoratori iscritti alla gestione separata	396
5. <i>Segue:</i> b) le prestazioni di lavoro autonomo rese dai titolari di partita Iva	397
6. Riflessioni critiche sul quadro normativo attuale e proposta di applicazione di discipline in tema di lavoro autonomo economicamente debole o dipendente	399

I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.

1. I tratti fisionomici delle collaborazioni continuative e coordinate dell'art. 409, n. 3, c.p.c.	403
2. L'abuso dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e l'introduzione del contratto di lavoro a progetto	406
3. L'abrogazione della disciplina del contratto di lavoro a progetto e il mancato superamento delle collaborazioni coordinate e continuative	408
4. L'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente nel d.lgs. n. 81 del 2015	409
5. I tratti distintivi delle collaborazioni organizzate dal committente	413
6. Le collaborazioni organizzate dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate: distinzione e incertezze interpretative	416
6.1. <i>Segue:</i> difficoltà applicative	418
7. La certificazione dell'assenza dei requisiti delle collaborazioni organizzate dal committente	419

	<i>pag.</i>
8. Le eccezioni	419
9. La normativa applicabile alle altre collaborazioni coordinate e continuative	420
10. La stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e dei titolari di partita Iva	422

Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro

1. Ambito di applicazione	425
1.1. L'applicazione delle nuove disposizioni ai professionisti	426
2. Effetti dell'esclusione del piccolo imprenditore	427
3. La differenza tra piccolo imprenditore e lavoratore autonomo	428
4. Clausole e condotte abusive. La protezione del contraente debole	431
5. Tutele nel rapporto: a) invenzioni	432
6. <i>Segue:</i> b) sospensione del rapporto e sostituzione soggettiva	433
7. Le nuove tutele in materia previdenziale	434
8. Incentivi fiscali e formazione	434
9. La tutela nel mercato	435
10. Le nozioni di telelavoro e di lavoro agile	435
11. I tratti distintivi del telelavoro ...	437
12. ... e del lavoro agile	438
13. L'oggetto del patto di lavoro agile	439
14. Il recesso dal patto di lavoro agile	439
15. Le limitazioni all'esercizio del potere direttivo ...	440
16. ... del potere di controllo e del potere disciplinare	440
17. Critica alla tecnica legislativa sottesa al <i>Jobs Act</i>	441
18. Le tutele del lavoratore agile: ambiguità ed incertezze applicative	442
19. La distinzione e le possibili coincidenze tra lavoro agile e telelavoro	443
20. La distinzione tra lavoro subordinato agile e lavoro autonomo coordinato: un possibile «corto circuito» normativo	443
21. Le difficoltà di distinzione sul piano dell'accertamento concreto	444
22. Il <i>favor</i> contributivo per il lavoro agile	444
23. Sul rapporto tra accordo collettivo e patto di lavoro agile	445

*Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro:
un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*

1. Oggetto dell'indagine	447
2. Identità di tecnica tra l'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 e l'art. 409, n. 3, c.p.c. e diversità rispetto all'art. 61 del d.lgs. n. 276 del 2003	448
3. Aumento abnorme delle collaborazioni continuative e coordinate e inadeguatezza del progetto come criterio selettivo	448
4. Le collaborazioni organizzate dal committente e pluralità di interpretazioni	449

	<i>pag.</i>
5. Interpretazione preferibile: normativizzazione degli indici giurisprudenziali del luogo e del tempo della prestazione	449
6. I tratti di identificazione delle collaborazioni organizzate dal committente	450
7. Potere organizzativo, potere direttivo e applicazione di tutta la disciplina del lavoro subordinato	451
8. L'art. 15 della legge n. 81 del 2017: l'interpretazione autentica della coordinazione di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.	451
9. I criteri distintivi delle due fattispecie (art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015, e art. 15, legge n. 81 del 2017): l'organizzazione del committente e l'organizzazione del collaboratore	452
10. Applicazione alle collaborazioni continuative e coordinate della nuova disciplina del lavoro autonomo	452
11. Il lavoro agile e i suoi elementi caratterizzanti	453
12. Gli ambiti di applicazione del lavoro agile	453
13. Agevolazioni fiscali e contributive per il lavoro agile	454
14. Il patto di lavoro agile: oggetto	454
15. La disciplina del recesso dal lavoro agile	455
16. Patto sulle modalità di esecuzione della prestazione ed esercizio del potere direttivo	456
17. Possibili conseguenze sulla fattispecie dell'art. 2094 c.c.	456
18. Le interferenze tra lavoro coordinato e lavoro agile: un puzzle difficile da comporre	456
19. L'accordo delle parti anche sull'esercizio del potere di controllo e del potere disciplinare	457
20. Parità di trattamento complessivo economico e normativo per i lavoratori agili	458
21. Tutela della salute e sicurezza del lavoro	458
22. Tutela contro gli infortuni sul lavoro	459
23. Sul rapporto tra accordo collettivo e patto individuale previsto dalla legge	459
24. Il telelavoro	460
25. Possibile coincidenza e distinzione con il telelavoro	461

VIII.

*Licenziamento**Il licenziamento per giustificato motivo e l'ambito della tutela risarcitoria*

1. La legge 28 giugno 2012, n. 92 reintroduce la sanzione risarcitoria in caso di licenziamento ingiustificato	463
2. L'ambito della tutela risarcitoria nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo	464

	<i>pag.</i>
3. L'ambito della tutela risarcitoria nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo	466
4. Rilevanza dell'aggettivo "manifesta" insussistenza del fatto come possibile criterio selettivo per l'applicazione della sanzione della reintegrazione?	469
5. L'interpretazione sistematica e non letterale della formula normativa "può altresì applicare la medesima disciplina"	470
6. Il sindacato del giudice sulle scelte imprenditoriali e la rilevanza dell'art. 1, comma 43, legge 28 giugno 2012, n. 92	470
7. Critica della tesi che svaluta l'obbligo di <i>repêchage</i> come requisito di identificazione della nozione di giustificato motivo oggettivo	471
8. La possibile applicazione della disciplina del licenziamento discriminatorio	471

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo «organizzativo»: la fattispecie

1. Rilevanza del giustificato motivo oggettivo «organizzativo»	473
2. Il criterio dell'inutilità sopravvenuta della prestazione e gli indicatori della migliore efficienza gestionale	476
3. L'obbligo di <i>repêchage</i> : l'onere del datore di lavoro e la c.d. allegazione del lavoratore	479

IX.

Giustizia del lavoro

Note per un discorso sulla giustizia del lavoro

1. Due questioni sulla giustizia del lavoro: il ruolo del giudice del lavoro e il processo del lavoro	481
2. Le peculiarità del diritto del lavoro	482
3. L'attività interpretativa del giudice del lavoro è anche attività di valutazione e di mediazione fra interessi contrapposti del datore e del prestatore di lavoro	485
4. La possibile interpretazione correttiva dell'art. 19 Stat. lav. da parte della Corte costituzionale	487
5. I diritti e i valori costituzionali come criteri di interpretazione del giudice del lavoro	489
6. La discrezionalità del giudice e la sua funzione integratrice di fronte alla tecnica delle clausole generali	490
7. Il sindacato del giudice sulla motivazione del licenziamento, <i>ergo</i> sulle scelte imprenditoriali, e il sindacato sulla motivazione della sentenza che valuta la legittimità o illegittimità del licenziamento	491

	<i>pag.</i>
8. Valore necessariamente temporaneo della certezza del diritto per la rilevanza dei fattori di contestualizzazione	492
9. Il processo del lavoro	492
9.1. I principi regolatori del processo del lavoro e le cause della crisi del suo funzionamento	493
9.2. Gli strumenti definitivi del contenzioso del lavoro	495
9.3. Il procedimento per l'impugnativa dei licenziamenti in regime di tutela reale	502
9.4. La difficoltà di recuperare in via esecutiva i crediti di lavoro	505
9.5. I filtri per ridurre il contenzioso in Appello e in Cassazione	506
10. Conclusioni	507

Il diritto e il giudice del lavoro

1. Premessa	509
2. Le tre epoche del diritto del lavoro italiano post-costituzionale	509
3. Lo statuto dei lavoratori come diritto di attuazione costituzionale	511
4. La dialettica permanente tra lavoro subordinato e lavoro autonomo	512
5. La difficile distinzione tra piccolo imprenditore e lavoratore autonomo	514
6. Il lavoro "agile"	516
7. La "crisi" della fattispecie	517
8. L'anomia sindacale delle origini e il problema non ancora risolto della rappresentatività sindacale	518
9. Il diritto del lavoro italiano e il processo di integrazione europea	520
10. Sull'interpretazione della legge e sulla c.d. certezza del diritto	521
11. La tutela della persona che lavora come principio fondante della nostra Costituzione	523
12. Il secondo principio è il temperamento tra l'interesse del lavoratore e quello dell'imprenditore	524
13. I diritti e i valori costituzionali come criteri di interpretazione del giudice del lavoro	525
14. L'attività interpretativa del giudice del lavoro è anche attività di valutazione e di mediazione fra interessi contrapposti del datore e del prestatore di lavoro	526
15. Funzione delle clausole generali nel diritto del lavoro	526
16. Il sindacato del giudice sulla motivazione del licenziamento	527
17. Il sindacato sulla motivazione della sentenza che valuta la legittimità o illegittimità del licenziamento	528
18. Osservazioni sul controllo di legittimità della Corte costituzionale e della Corte di Cassazione	529
19. Conclusioni	529