

DIRITTO D'IMPRESA
Politiche e gestione del personale
Anno accademico 2014-2015

20 febbraio 2015

**Avvertenze e modalità d'uso
- parte prima -**

I miei due obiettivi essenziali

- Aiutarvi ad acquisire le **nozioni** essenziali del diritto del lavoro, della disciplina del mercato del lavoro e, per gli studenti di giurisprudenza, anche del diritto sindacale.
- Aiutarvi a comprendere le dinamiche e le logiche di **sistema** che governano queste materie in Italia ma non solo ...

I miei due sogni ...

- Studenti curiosi, soprattutto, diffidenti. Culturalmente impertinenti con la cultura del **dubbio**, la voglia di capire la teoria e la realtà.
- Studenti con un'opinione. Con la capacità ed il coraggio di sostenere ed argomentare le **proprie ragioni**.

Insomma ...

- Studenti
- cioè persone che studiano,
studiano, studiano, studiano,
studiano
- ...per non restare ignoranti

I miei due suggerimenti

- Le **nozioni si apprendono studiando sui manuali e sui codici**. Essenziale l'uso di un manuale e di un codice aggiornato, magari anche annotato con la giurisprudenza.
- Le logiche di sistema si comprendono leggendo i **quotidiani** (Gazzetta dello Sport esclusa), anche in formato elettronico, e approfondendo con le **riviste** (di diritto o di economia).

Porsi domande intelligenti

- Tutti sono capaci di dare risposte, pochi sono in grado di fare domande intelligenti.
- Fatevi domande intelligenti e, soprattutto, fatele ai vostri docenti

Non sono domande intelligenti ...

- Quelle che hanno già trovato una risposta negativa in segreteria e che vengono ugualmente avanzate al sottoscritto con la premessa: "so che non è possibile, però mi hanno detto che se Lei volesse ..."
- **Io voglio sempre ma non posso mai !**
- Alla facoltà di giurisprudenza si impara a rispettare le regole non a violarle.

La prima domanda d'esame

- E' sempre la stessa per tutti da ormai quindici anni. "Su quale manuale ha studiato?"
- Di solito non apprezzo queste risposte che purtroppo sono frequenti:
 - Non mi ricordo ... la copertina, però, era rossa ...
 - Non ho usato un manuale ma i miei appunti ...
 - Ho studiato sui suoi lucidi ... sono così chiari ...

Il valore dei "lucidi"

- I lucidi sono lo strumento che il docente usa per non perdere il filo e per aiutare i presenti (in spirito e corpo) a fissare i concetti essenziali.
- Non sono sostitutivi del manuale e del codice; non sono un alibi per astrarsi; non sono neppure un alibi per gli internauti ...

La seconda domanda d'esame

- E' sempre la stessa per tutti da ormai quindici anni. "ha usato un codice annotato con la giurisprudenza ?"
- Di solito non apprezzo queste risposte che purtroppo sono frequenti:
 - Un codice ? Oddio ! non lo sapevo ...
 - No ho scaricato lo statuto dei lavoratori da internet ...
 - Codice ? Ehm ... si ma oggi non l'ho portato...

Il valore della "legge"

- Sembra incredibile ma per sapere bisogna capire e per farlo occorre partire dalla legge. Andare alla fonte è una operazione necessaria.
- Osservo - incidentalmente - che è un obbligo per gli studenti della facoltà di giurisprudenza ma - ovviamente - anche per quelli di economia .

Che fare prima della lezione ...

- Ho preparato un sillabus che sarà disponibile da oggi sul sito della Liuc. Vi è delineato il piano delle lezioni così gli studenti più volenterosi potranno prepararsi .
- E' mia intenzione dedicare l'ultima parte della lezione alla discussione di un caso di attualità correlato alle materie di insegnamento. Ergo ... aggiornarsi !

Che fare durante la lezione ...

Relativismo esistenziale

Lo studente:

- "mi distraigo perché il prof. non dice cose interessanti" ...

Il professore :

- "si distraggono nonostante dica cose interessanti, questa generazione è davvero persa ... chiacchera, pure, poi misuro all'esame, la tua loquacità!"

Che fare dopo la lezione ...

- Studiare con abnegazione, con il manuale , il codice e senza Ipod, possibilmente...
- Ma soprattutto, verificare l'esattezza di quanto ha detto in aula il docente. Sincerarsi soprattutto che non sia stato "fazioso" perché questa materia è sommamente "di parte".

L'oggetto e il contenuto del
diritto del lavoro
- parte seconda -

L'articolo 4 della costituzione

Il lavoro come diritto e dovere

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il **diritto** al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo tale diritto. Ogni cittadino ha **il dovere** di svolgere secondo le proprie possibilità e la propria scelta una attività o funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Lavoro come dovere

Il secondo comma è il risultato di diverse ideologie: quella illuministica, quella marxista e quella cattolica.

Si tratta di un obbligo incoercibile come conferma la giurisprudenza della Corte Costituzionale secondo la quale la libertà di lavoro può risultare limitata ma non soppressa in nome di altri principi costituzionali.

Due convenzioni ...

- Convenzione di salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (Roma 4 novembre 1950)
 - "nessuno può essere costretto a compiere un lavoro forzato oppure obbligatorio". (art.4)
- Convenzione 105 adottata dalla conferenza internazionale del lavoro nel 1957 e ratificata anche nei paesi UE abolisce il lavoro forzato inteso
 - "lavoro o servizio richiesto ad un individuo sotto minaccia di qualsiasi pena e per il quale tale individuo non si è offerto spontaneamente"

Due Carte

- **Carta Sociale Europea** entrata in vigore il 26 febbraio 1956
 - "ogni persona deve avere la possibilità di guadagnarsi la vita con una occupazione liberamente accettata"
- **Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali** del 9 dicembre 1989
 - Ogni persona ha diritto alla libertà di scelta di una professione".

Quale sanzionabilità ?

- Si tratta di un semplice imperativo morale oppure è un obbligo sanzionabile ?
 - Esclusione dal diritto di voto per indegnità morale ex art. 48, comma 3 della Costituzione ?
 - Esclusione da prestazioni assistenziali e previdenziali previste per gli inabili al lavoro sprovvisti dei mezzi necessari ex art. 38, comma 1 e 2 ?
 - Limitati effetti per l'applicazione della pena o la concessione delle attenuanti ex lege 27 dicembre 1956, n.1423 ?

Lavoro come diritto

Il secondo comma dell'articolo 3 della Costituzione

“E' **compito della Repubblica** rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e **l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori** all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.

Un diritto che si scompone in

Garanzia dell'impiego

Il diritto all'occupazione (che pone il tema della efficacia delle **politiche pubbliche e private per il mercato del lavoro**) trova un ulteriore consolidamento nei due principi costituzionali dell'art.36 (retribuzione proporzionata e sufficiente) e dell'art. 38 (diritto al mantenimento e all'assistenza sociale per gli inabili al lavoro)

Un diritto che si scompone in

Garanzia della conservazione del posto

Il diritto all'occupazione pone il tema della conservazione del posto di lavoro e delle disposizioni di legge che tendono a garantirne l'effettività.

In Italia: la questione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ovvero, nuovi equilibri fra politiche attive e passive.

Un diritto che si scompone in

Tutela della professionalità

Il diritto a scegliere l'attività lavorativa che meglio realizza la propria personalità presuppone anche la possibilità di scegliere fra differenti possibili prospettive professionali.

La formazione continua, i fondi interprofessionali, le linee guida del febbraio 2010

Un diritto che si scompone in

Diritto alla salute e alla sicurezza

Un diritto del lavoratore espressione particolare del più generale diritto fondamentale dell'individuo alla tutela della salute (art. 32 Cost.)

La disciplina comunitaria e nazionale fra sostanza e forma, fra responsabilità e colpa, fra comportamenti reali e teorici. Dal dlgs 626 al decreto 81.

Fonti del diritto del lavoro

Parte terza

Una premessa: tripartizione.

Il diritto sindacale che prende in considerazione gli aspetti collettivi del rapporto di lavoro.

Il diritto del lavoro in senso stretto che è quel complesso di istituti che disciplinano il rapporto di lavoro individuale.

Il diritto della previdenza (o sicurezza) sociale che è il complesso delle misure protettive previste a favore dei lavoratori subordinati o di altre categorie.

Le fonti del diritto del lavoro

- Disposizioni sulla legge in generale. RD 16 marzo 1942, n.262. Sono fonti del diritto le leggi, i regolamenti, le norme corporative (1), gli usi.
- (1) Il d.lgs.lgt. 369/1944 ha soppresso l'ordinamento corporativo. L'art. 43,però, dispone:
 - "per i rapporti collettivi ed individuali restano in vigore ... le norme contenute nei contratti collettivi, negli accordi economici, nelle sentenze della magistratura del lavoro e nelle ordinanze corporative.

In particolare oggi ...

- L'ordinamento interno oggi si è arricchito delle norme costituzionali, delle leggi costituzionali (art.138), delle leggi regionali (art.117), del referendum popolare abrogativo (art. 75), dei regolamenti e dei decreti ministeriali, nonché delle disposizioni contenute nei trattati internazionali e nelle norme comunitarie.

-

Ma soprattutto ...

- Non possiamo conoscere il diritto del lavoro senza considerarne le implicazioni derivanti
- dalla **contrattazione collettiva (pubblica e privata)**
- dalla **giurisprudenza (di merito e legittimità)**. Qui vale la distinzione fra attività di interpretazione dichiarativa e quella integrativa

Gli usi

Gli **usi normativi** (art. 1 preleggi) derivano da reiterazione costante ed uniforme di un comportamento accompagnato dal convincimento della obbligatorietà (**opinio iuris ac necessitatis**)

Gli **usi negoziali o contrattuali** sarebbero invece, privi del carattere della generalità e deriverebbero da convenienze ed opportunità e non dalla convinzione di osservare un precetto.

Non è facile distinguere ...

- Non è facile distinguere. L'uso normativo agisce sul piano delle fonti, l'uso negoziale sul contenuto del contratto.
- Disparità di vedute si registrano anche sulla natura degli usi previsti da diverse norme: 1374 c.c.; 1340 c.c.; 1368 c.c.

Articolo 1374 c.c.

- *Integrazione del contratto*
- *Il contratto obbliga le parti non solo a quanto è nel medesimo espresso, ma anche a tutte le conseguenze che ne derivano secondo la legge, o, in mancanza, **secondo gli usi** e l'equità.*
- *Fonti suppletive con valore normativo (interpretano)*

Articolo 1340 c.c.

- *Clausole d'uso*
- *Le **clausole d'uso** s'intendono inserite nel contratto, se non risulta che non sono state volute dalle parti.*
- *concorrono alla formazione del contenuto del contratto (integrano)*

Articolo 1368 c.c.

- *Pratiche generali interpretative*
- *Le clausole ambigue s'interpretano secondo ciò che si pratica generalmente nel luogo in cui il contratto è stato concluso.*
- *Nei contratti in cui una delle parti è un imprenditore le clausole ambigue s'interpretano secondo ciò che si pratica generalmente nel luogo in cui è la sede dell'impresa.*
- *Non hanno valore normativo*

Gli usi aziendali ...

- *Un comportamento più volte attuato dal datore di lavoro nei confronti di tutti i lavoratori o di una parte di essi che egli prescelga in base a criteri liberamente determinati.*
- A) sono inseriti nel contratto individuale ai sensi **dell'art. 1340** cc (non sono modificabili in pejus ma non valgono per i neo assunti)
- B) sono ai sensi **dell'art. 1374** vincolanti anche per i neo assunti (in presenza dei requisiti)
- C) sono rilevanti ai sensi **dell'art. 1362**, comma 2, cc. Solo per determinare la volontà delle parti come pratiche generali (1368 cc).

Le fonti internazionali

- Il nostro ordinamento "si conforma alle norme del diritto internazionale generalmente riconosciute" (Art. 10, comma 1, Cost.)
- Sono le norme di origine "consuetudinaria perchè quelle pattizie avrebbero efficacia derivata (artt.80 e 87 Cost). Necessitano di un **atto formale di ratifica**.
- Esistono, però, anche tesi minoritarie di diverso contenuto (pacta sunt servanda)

Le convenzioni OIL ...

- Organizzazione Internazionale del lavoro (Versailles 1919) nata con lo scopo di promuovere in tutti i paesi un regime di lavoro compatibile con le esigenze di una vita libera e dignitosa. E' l'unica ad essere "tripartita"
- Tre organi fondamentali:
 - La conferenza internazionale del lavoro (legislativo)
 - Il Consiglio di amministrazione (operativo)
 - L'Ufficio Internazionale del Lavoro (BIT) segreteria permanente di studio e documentazione.

Gli strumenti giuridici comunitari ...

- Le norme di diritto primario (trattati)
- Le norme di diritto secondario
 - I **regolamenti** hanno portata generale obbligatoria ed immediatamente applicabili;
 - Le **direttive** vincolano lo Stato membro che ha la competenza di decidere come darvi attuazione;
 - Le **decisioni** hanno valenza individuale e sono vincolanti;
 - Le **raccomandazioni** o pareri che non sono vincolanti
- **Inoltre sui temi del lavoro opera il dialogo sociale**