

SAGGI

PAOLO TOSI, <i>Autonomia, subordinazione e coordinazione</i> p.	245
---	-----

Sinossi. Il saggio si interroga sulla reale portata dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, intervenuto in materia di collaborazioni organizzate. Per l'A. la norma – da leggere necessariamente in combinato disposto con l'art. 52, comma 1 dello stesso decreto, laddove abroga il c.d. contratto di lavoro a progetto – non ha una efficacia propriamente normativa, quanto, piuttosto, una valenza squisitamente politica: il legislatore ha infatti ritenuto di dover collocare il suddetto intervento abrogativo nel complessivo contesto di una (almeno apparente) disciplina organica dei contratti di lavoro, come del resto promesso nella intitolazione dello stesso decreto n. 81.

LUIGI DE ANGELIS, <i>Crisi dell'appello di lavoro tra scelte legislative, tensioni ordinamentali, autosufficienza del rito e qualche ambiguità testuale: considerazioni sparse</i> »	255
--	-----

Sinossi. L'autore rileva come sia stata nel tempo indebolita la scelta della specializzazione del giudice d'appello che, pur non centrale nel sistema processuale, è nelle controversie di lavoro importante per il ruolo dell'appello derivatogli della distrettualizzazione. Affronta poi alcuni problemi interpretativi anche relativi al coordinamento con le norme processuali dei giudizi ordinari e altri posti dalla legge n. 92/2012.

GIOVANNI COSTA, <i>“Caporalato”, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: risoluzione definitiva del problema o mero restyling normativo</i> »	267
---	-----

Sinossi. L'A. analizza il fenomeno del c.d. “caporalato” da un punto sociologico e normativo. In tale ottica vengono presi in considerazione i settori di diffusione e le aree geografiche di maggiore concentrazione. Successivamente, l'A. commenta in chiave critica le varie disposizioni normative che negli anni si sono susseguite, arrivando alla l. n. 199/2016 di ultima approvazione, interrogandosi se essa possa finalmente condurre alla risoluzione definitiva del c.d. “caporalato”, o se invece sia necessario prevedere un sistema riformatorio generale dei settori interessati dal fenomeno che accompagni la nuova disciplina per il buon esito del contrasto al suddetto fenomeno.

GIURISPRUDENZA COMMENTATA

GIULIO CENTAMORE, <i>Una certa idea di capitalismo. Autorizzazione preventiva al licenziamento collettivo e diritto dell'Unione Europea</i> (nota a Corte di Giustizia dell'UE, 21 dicembre 2016, causa C-201/15)..... »	299
--	-----

Sinossi. La sentenza in commento pone il giuslavorista di fronte a (più d') un complicato quesito circa la compatibilità di una normativa greca che attribuisce alla pubblica autorità il potere di interdire un licenziamento collettivo con la Dir. n. 98/59/CE, la libertà di stabilimento ex art. 49 TFUE e la libertà d'impresa ex art. 16 CDFUE; ancor più, la decisione in commento costringe a interrogarsi, ancora una volta, sulle penosità del «caso Grecia» nella odierna società europea e, al fondo, sullo stesso modello di capitalismo che va delineandosi negli anni della crisi, della nuova governance europea e delle misure di austerità. Benché non si sia mostrata indifferente alla gravità del quadro economico e sociale abbozzato dal giudice di rinvio e abbia concesso alcune aperture a un'interpretazione “socialmente sensibile” del diritto primario e secondario dell'UE, la Corte di giustizia non è riuscita a gettarsi oltre l'ostacolo, ma ha reso una decisione salomonica che non accontenta nessuno.

ELENA GRAMANO, <i>Dal patto all'obbligo di demansionamento</i> (nota a Corte di Cassazione, 9 novembre 2016, n. 22798).....*	315
--	-----

Sinossi. La Corte di Cassazione, chiamata a decidere dell'impugnazione – proposta dal datore di lavoro – della pronuncia con cui la Corte d'appello aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo a fronte del mancato assolvimento dell'obbligo datoriale di *repêchage*, ha rigettato il ricorso statuendo che è errato in diritto il principio – sostenuto dal ricorrente – per cui l'obbligo di *repêchage* non si estende anche alle mansioni inferiori a quelle del lavoratore licenziato. Il Supremo Collegio ha così fatto proprio l'orientamento secondo cui spetta al datore, prima di intimare il licenziamento, l'obbligo di ricercare possibili soluzioni alternative anche sul terreno delle mansioni inferiori e di rappresentare al prestatore il possibile demansionamento, divenendo libero di recedere dal contratto solo ove la soluzione alternativa non sia stata accettata; pertanto, viola l'obbligo di *repêchage* il datore di lavoro che manca di attivarsi nella ricerca di mansioni anche inferiori cui adibire il lavoratore, con conseguente illegittimità del licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo.

MARIA LAURA PICUNIO, <i>Se sussista un obbligo del lavoratore di giustificare l'assenza per sciopero</i> (nota a Corte d'Appello di Milano, 30 marzo 2016, n. 447/2016).....*	327
---	-----

Sinossi. Nel commento si affronta la problematica relativa alla possibilità di porre a carico del lavoratore, anche sulla base dei principi di correttezza e buona fede, un obbligo di giustificare le assenze motivate dalla partecipazione ad uno sciopero. Nell'analisi della questione si chiarisce dapprima quando le assenze possano dirsi giustificate per la partecipazione allo sciopero, e ci si sofferma, successivamente, sulla valenza degli obblighi di correttezza e buona fede, in particolare nell'esercizio del diritto di sciopero.

ILARIO ALVINO, <i>Distinzione tra somministrazione nulla, irregolare e fraudolenta: il problema della legittimazione attiva dell'ente previdenziale e quello dell'applicabilità delle sanzioni per evasione contributiva</i> (nota a Tribunale di Trento, sentenza 6 dicembre 2016).....*	339
---	-----

Sinossi. Il Tribunale di Trento affronta, nella sentenza commentata, il problema della effettiva possibilità di distinguere fra le fattispecie della somministrazione nulla, irregolare e fraudolenta, approfondendo altresì la possibilità di applicare, a tali ipotesi, le sanzioni previste dall'art. 116, l. n. 388/2000 in materia di evasione contributiva. La nota approfondisce in maniera critica il ragionamento sviluppato dal giudice, contestualizzandolo rispetto all'evoluzione dottrinale e giurisprudenziale in materia, nonché valutandone le implicazioni rispetto alla nuova disciplina dettata per la somministrazione di lavoro dal d.lgs. n. 81/2015.

ESSAYS

- PAOLO TOSI, *Autonomy, subordination and coordination* p. 245

Abstract. *The essay deals with the art. 2 d.lgs. no. 81/2015 about the so called “organized collaborations”. According to the Author, it is clear that the aforesaid article, if read together with the art. 52, co. 1 of the same d.lgs. no. 81, which repeals the project-based contract, has only a political purpose not a normative one.*

- LUIGI DE ANGELIS, *Crisis of the appeal of employment trial procedure between legislative choices, tensions of the legal system, self-sufficiency of the procedure and some textual ambiguity: scattered considerations* » 255

Abstract. *The remarks concern the current weakening of specialization in Italian labour law appellate courts. According to the author’s opinion, while no more crucial in general terms, this value remains nevertheless all the way fundamental for these courts because of the very function of the appeal in labour cases. In the essay are also approached some problems of interpretation, as well as of coordination, of Italian labour law procedure with general rules of procedural law, and plus other issues deriving from the enforcement of “legge” n. 92 of 2012.*

- GIOVANNI COSTA, *“Caporalato”, illicit intermediation and exploitation of labor: definitive resolution of the problem or mere regulatory restyling* » 267

Abstract. *The A. analyzes the so-called phenomenon of “caporalato” from a sociological and legal standpoint. In this view are taken into account the sectors and the geographic areas with the highest concentration of this illegal hiring way. Subsequently, the A. commented critically the various regulatory measures followed over the years, coming to the law No. 199/2016 last approval, questioning whether it can eventually lead to the final resolution of the so-called “caporalato” or whether it is necessary to provide a general reform system of the sectors concerned by the phenomenon accompanying the new discipline for the success of the contrast to the above phenomenon.*

CASE NOTES

- GIULIO CENTAMORE, *A certain idea of capitalism. Prior authorization, collective redundancies and EU Law* (commentary to Corte di Giustizia dell’UE, 21 dicembre 2016, causa C-201/15) » 299

Abstract. *The decision of the Court of Justice of the European Union raises more than one complicated issue on whether a Greek legislation, under which an employer can effect collective redundancies only if an agreement with the trade unions is reached or if the competent national authority grant an authorization, is consistent with the provisions of the Directive no. 98/59/CE, art. 49 TFUE on the freedom of establishment, and art. 16 EUCFR on freedom to conduct a business. Furthermore, this case leads raises once again the issue of how European authorities coped with the Greek case and, at the end of the day, on the very model of capitalism that is under way in these years of economic crisis, new European governance, and austerity. Although the CJEU did recognize the hardship of the Greek of the Greek situation and did take into account the horizontal social clause, ultimately its judgement was not courageous enough.*

ELENA GRAMANO, <i>From the agreement to the demansion obligation</i> (commentary to Corte di Cassazione, 9 novembre 2016, n. 22798)	315
---	-----

Abstract. The Court of Cassation is called upon to decide on the appeal - brought by the employer - against the judgment by which the Court of Appeal had declared that the dismissal on objective grounds was unlawful in view of the employer's failure to comply with the obligation to repêchage. The Court dismisses the action, ruling that the principle - upheld by the appellant - that the obligation to repêchage does not extend also to tasks inferior to those of the dismissed worker is wrong. The Supreme Court thus adopted the view that it is for the employer, before giving notice of dismissal, to seek possible alternative solutions even on the ground of inferior tasks and to represent the possible demotion to the employee, becoming entitled to withdraw from the employment contract only if the alternative solution has not been accepted by the employee. Therefore, it breaches the obligation to repêchage the employer who fails to take action in the search for even inferior tasks to which the employee can be assigned, with the result that the dismissal for objective reasons is unlawful.

MARIA LAURA PICUNIO, <i>Does the employee on strike have the duty to justify his absence?</i> (commentary to Corte d'Appello di Milano, 30 marzo 2016, n. 447/2016)	327
---	-----

Abstract. Considering the relationship between the right to strike and the employee's duties of fairness and good faith, the Author wonders if workers have the duty to justify their absences when they go on strike. First, the analysis clarifies when absences for strike participation can be considered justified. Then, the comment focuses on the extents of obligations of fairness and good faith with particular concern with the exercise of the right to strike.

ILARIO ALVINO, <i>"Temporary agency work irregular and fraudulent: trial legitimization of the social security institutions and sanctions for social contribution evasion</i> (commentary to Tribunale di Trento, sentenza 6 dicembre 2016)	339
---	-----

Abstract. In the commented sentence, the Court of Trento analyzes the problem of distinction between the cases of the null, irregular and fraudulent temporary agency work and the question of the applicability of the sanctions provided for by the art. 116, l. n. 388/2000. The Author examines the reasoning developed by the judge and the effects of this sentence on the interpretation of the new discipline dictated by Legislative Decree n. 81/2015.