

SAGGI

ROBERTO PESSI, <i>Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs act</i> p.	163
--	-----

Sinossi. Il contributo analizza l'impatto e la possibile interpretazione delle previsioni dell'art. 2 del d.lgs. 81/2015, che, abrogando la disciplina delle collaborazioni a progetto, ha stabilito che le regole del rapporto di lavoro subordinato si applichino a alle collaborazioni che siano personali, continue e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro. L'autore esamina l'evoluzione della disciplina legislativa, la dottrina e la giurisprudenza con riferimento al tipo lavoro subordinato, che è la base delle riforme più recenti, e considera poi le recenti interpretazioni sulla natura delle collaborazioni disciplinate dalle nuove norme. Nella propria ricostruzione, l'autore propugna la natura autonoma delle collaborazioni organizzate ed evidenzia l'importanza del ruolo della contrattazione collettiva nell'attuazione della nuova previsione legale, che conduce a una nuova centralità delle due originali categorie predisposte da Codice civile agli articoli 2094 (lavoro subordinato) e 222 (lavoro autonomo).

PASQUALINO ALBI, <i>Indisponibilità dei diritti, inderogabilità delle norme, effettività dei diritti nel rapporto di lavoro</i>*	179
--	-----

Sinossi. L'A. muove da una ricostruzione storico-critica del tema delle garanzie dei diritti, esaminando l'intreccio fra inderogabilità delle norme e indisponibilità dei diritti. Dopo tale premessa, l'indagine si concentra sul tema delle rinunce e delle transazioni disciplinate dall'art. 2113 c.c., quale norma regolatrice degli effetti derivanti dalla violazione degli obblighi contrattuali da parte del datore di lavoro; sul punto l'A. prende atto della tendenza dell'art. 2113 c.c. – una tendenza consolidatasi nel diritto vivente – a svolgere la suddetta funzione regolatrice in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro.

DOMENICO DALFINO, <i>La conciliazione in materia di licenziamenti</i> *	201
---	-----

Sinossi. Il saggio, dopo aver indicato le ragioni che impongono, o comunque rendono estremamente opportuno, un trattamento differenziato delle controversie relative al licenziamento rispetto a tutte le altre in materia di lavoro, delinea i tratti essenziali della normativa in vigore con specifico riguardo agli strumenti di conciliazione, sottolineando l'attuale tendenza del legislatore ad attuare, anche tramite tali strumenti, un arretramento delle tutele del lavoratore.

GIURISPRUDENZA COMMENTATA

ALIDA CIMAROSTI, <i>Il tempo di spostamento domicilio-clienti è orario di lavoro per i lavoratori senza un luogo fisso o abituale di lavoro</i> (nota a C. giust., 10 settembre 2015, n. 266/2014)	229
--	-----

Sinossi. Il contributo, attraverso l'esame della sentenza C-266/14 della Corte di giustizia, analizza i criteri definitori dell'orario di lavoro contenuti nell'art. 2, punto 1, della dir. 2003/88/CE declinati al peculiare tempo di spostamento domicilio-clienti dei lavoratori senza un luogo fisso o abituale di lavoro. Vengono, inoltre, proposte alcune riflessioni che si possono trarre dalla decisione con riferimento al nostro ordinamento interno circa, ad esempio, analogie del tempo spostamento con il tempo tuta ed il tempo necessario per i trasferimenti endoaziendali nonché gli infortuni *in itinere*.

FEDERICO SIOTTO, <i>Abuso di contratti a tempo determinato nel lavoro pubblico: «il danno è altro» dal licenziamento illegittimo ovvero «un altro danno» per la precarizzazione illegittima</i> (nota a Cass., sez. un., 15 marzo 2016, n. 5072)	247
<i>Sinossi.</i> Il contributo ripercorre l'evoluzione giurisprudenziale ed il dibattito dottrinale sulla natura giuridica e sui criteri di liquidazione del risarcimento del danno derivante dall'impiego illegittimo di contratti di lavoro a tempo determinato nella pubblica amministrazione (art. 36, comma 5, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165). La riflessione prova ad avanzare alcuni rilievi critici rispetto alle argomentazioni adottate dalla recente pronuncia delle Sezioni Unite della Corte di cassazione (Cass., sez. un., 15 marzo 2016, n. 5072) con cui si nega l'applicabilità della misura sanzionatoria contenuta nella vecchia formulazione dell'art. 18, commi 4 e 5, l. n. 300/1970, e si opta per i parametri risarcitori previsti dall'art. 32, commi 5 e 7, l. n. 183/2010, oggi art. 28, comma 2, d.lgs. n. 81/2015.	
RAFFAEL GALARDI, <i>Licenziamento discriminatorio: istruzioni per l'uso</i> (nota a Cass., 5 aprile 2016, n. 6575)	269
<i>Sinossi.</i> Il contributo prende le mosse dall'analisi di una recente sentenza della Corte di cassazione (Cass., 5 aprile 2016, n. 6575) e ricostruisce la fattispecie del licenziamento discriminatorio (per discriminazione diretta di genere). L'autore esclude la riconducibilità della fattispecie al motivo illecito determinante e traccia i profili di differenziazione tra licenziamento discriminatorio e licenziamento cd. ritorsivo. Nella parte finale, poi, si forniscono delle coordinate per ricostruire il rapporto tra prova della discriminazione e prova della giustificazione del licenziamento.	
NICOLÒ ROSSI, <i>Tutto è straining, niente è straining</i> (nota a Cass., 19 febbraio 2016, n. 3291)	283
<i>Sinossi.</i> Prendendo spunto dall'esame di una recente sentenza della Corte di cassazione (Cass., 19 febbraio 2016, n. 3291), il contributo analizza in chiave critica il concetto di <i>straining</i> che emerge da alcune pronunce di condanna ex art. 2087 c.c. Ponendo in relazione tali decisioni con il diffuso orientamento giurisprudenziale in materia di <i>mobbing</i>, l'autore evidenzia le difficoltà di ordine logico che impediscono di considerare lo <i>straining</i> una figura dotata di autonoma rilevanza sul piano giuridico. In questa prospettiva, vengono quindi sottolineati i rischi insiti in un uso disinvolto di tale categoria descrittiva in funzione risarcitoria, sostenendosi la necessità di evitare di estendere l'area della responsabilità datoriale anche a disagi emotivi privi di oggettiva percepibilità.	
NICOLE MANTOVANI, <i>La tardività della contestazione come vizio sostanziale del licenziamento e sua irriducibilità al "nuovo" art. 18 st. lav.</i> (nota a App. Firenze, 2 luglio 2015)	297
<i>Sinossi.</i> Nel contributo si esamina una senza della Corte d'appello di Firenze (App. Firenze, 2 luglio 2015) che, affrontando un caso di licenziamento disciplinare, qualifica la tardività nella contestazione degli addebiti quale fatto negoziale di natura abdicativa che estingue il diritto datoriale di recesso e rende nullo il licenziamento. L'autrice esamina, alla luce delle modifiche introdotte all'art.18 dalla legge c.d. Fornero, i contrapposti orientamenti in materia, ovvero quello in cui s'inserisce la sentenza in esame e quello che invece inquadra la tardiva contestazione tra i vizi procedurali del licenziamento, ed evidenzia le diverse conseguenze di tali opzioni dal punto di vista della sanzione applicabile al datore di lavoro.	

ESSAYS

- ROBERTO PESSI, *The contractual type: autonomy and subordination after the Jobs act* p. 163

Abstract. *The article analyzes the impact and the possible interpretation of the provisions of art. 2 of legislative decree n. 81 of 2015, that, repealing the discipline of project collaborations, has established that the regulation of subordinate employment is applicable to those collaborations which are personal, continuous and whose mode of execution are organized by the client with reference to the time and place of job. The Author examines the evolution of statutory law, doctrine and case law regarding the type of subordinate employment, which is the basis for the most recent reform, and then considers the different interpretations about the nature of the collaborations disciplined by the recent regulation. In his reconstruction, the Author supports the autonomous nature of the organized collaborations and highlights the importance of the role of collective bargaining in the implementation of the new statutory provision, which lead to a new centrality of the two original categories provided for by the Italian Civil Code in articles 2094 (subordinate employment) and 2222 (independent work).*

- PASQUALINO ALBI, *Inalienables rights, mandatory nature of the rules, effectiveness of the rights in the employment relationship*..... » 179

Abstract. *The author moves from a historical reconsideration of the issue of rights' guarantees, then he examines the connection between the inderogability of rules and anavailability of rights. After this introduction, the essay focuses on the topic of waives and transactions as provided for in the article 2113 of the civil code. It's a regulatory norm for the effects deriving from employer's contract breaches; on this point, the author takes acknowledge of the tendency of art. 2113 to carry out this regulatory function also in relation to the ending of the labour relation, as it seems clear in case law.*

- DOMENICO DALFINO, *Conciliation regarding dismissals*..... » 201

Abstract. *The essay highlights the reasons that impose, or otherwise make it extremely appropriate, a different treatment of the disputes relating to dismissal from any other labour law issue. In particular, in outlining the essential traits of the existing legislation with specific regard to the conciliation tools, it emphasizes the current trend of the legislature to decrease workers' protection.*

Case notes

- ALIDA CIMAROSTI, *The time of movement from domicile to customers is working time for those workers without a fixed or usual place of work* (commentary to C. giust., 10 settembre 2015, n. 266/2014) » 229

Abstract. *The contribution, starting from the examination of the judgment n. C-266/14 of the European Court of Justice, analyzes the criteria used to define the working time contained in article 2, point 1, of the Directive 2003/88/CE related to the particular time of displacement domicile-customers of workers without a fixed or usual place of work. In addition, some reflections are proposed which can be drawn from the European decision with reference to our internal legal framework, for example, similarities of the time of movement with the dressing time and the time required for intra-company transfers as well as ongoing accidents.*

- FEDERICO SIOTTO, *Abuse of fixed-terms employment contracts in the public sector: "the damage is different" from unlawful dismissal that is "another damage" for unlawful precariousness* (commentary to Cass., sez. un., 15 marzo 2016, n. 5072) » 247

Abstract. *The paper aims to analyze jurisprudence and scholarly approaches on the juridical nature and criteria of compensation in case of abuse of fixed-term employment contracts in the public sector (art. 36.5, legislative decree March 30, 2001, no. 165). Moving from some critical remarks to the reasoning adopted by*

the Supreme Court finalized to denying the old sanction devised by art. 18.4 and 18.5, law no. 300/1970, the essay proposes to adopt the compensation parameters as they are provided by the art. 32.5 and 32.7, law no. 183/2010 (currently, art. 28.2, legislative decree no. 81/2015).

RAFFALE GALARDI, *Discriminatory Dismissal: operating instructions* (commentary to Cass., 5 aprile 2016, n. 6575) » 269

Abstract. The paper is based on a recent decision of Italian Corte di cassazione (Cass., 5 april 2016, n. 6575) and illustrates the legal concept of discriminatory dismissal (for direct gender discrimination). The author excludes the possibility of bringing the case within the illicit dismissal and specify the elements of differentiation between discriminatory dismissal e retaliatory dismissal. The final part provides directions to rebuild the relationship between the burden of proof of discrimination and the evidence of the justification of the dismissal.

NICOLÒ ROSSI, *“Straining” is everything, “straining” is nothing* (commentary to Cass., 19 febbraio 2016, n. 3291) » 283

Abstract. After analyzing a recent decision of the Italian Supreme Court (no. 9231 of February 19th, 2016), the article critically focuses on the concept of “straining”, which has been considered by some rulings of the Italian labour courts. By relating these decisions to the more recent judicial notion of mobbing, the author highlights the difficulties of considering “straining” as an autonomous legal category and underlines the problems deriving from the use of this concept to obtain damages.

NICOLE MANTOVANI, *Delays in bringing disciplinary charges as a substantial error and its (un)linking with the new version of art. 18 of the Labour Statute* (commentary to App. Firenze, 2 luglio 2015) ... » 297

Abstract. The A., after examining a decision of the Court of Appeal of Florence, which dealing with a disciplinary dismissal considers the delays in bringing disciplinary charges as an employer's substantial error which nullifies the dismissal, outlines the two different positions - and consequences - of the scholars on this subject under the light of the new version of art. 18 after the so called Fornero Law: the first one that agrees with the Court of Florence and the second one which considers instead the delays in bringing disciplinary charges as a mere employer's procedural error.