

22/10/2019

DIRITTO DEL LAVORO

Prof. Marco Novella

2° PARTE

PROVA INTERMEDIA: domanda centrata su aspetti di tipo concettuale più che di tipo nozionistico. (abbiamo trattato vari argomenti. Non viene chiesto il contenuto di certe disposizioni ma viene chiesto il concetto ovvero di ragionare sull'articolo. Collegamenti-ragionamenti sulle norme.

"qual è il contenuto art 2077 cod civ.: domanda nozionistica che non viene fatta"

"illustrare in poche righe la differenza tra efficacia sogg del contratto collettivo e inderogabilità del contratto collettivo?"

"qualificazione dei rapporti di lavoro"

INVALIDITA' DEL CONTRATTO DI LAVORO

Parliamo di contratto di lavoro subordinato.

Quali sono gli effetti dell'invalidità?

C'è una differenza forte tra le conseguenze dell'invalidità di un contratto in genere e le conseguenze dell'invalidità di un contratto di lavoro. Disciplina che di discosta dalle invalidità contrattuali in generale.

Art 2126 c.c.

- I. *La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa.: il contratto di lavoro è un contratto di durata che implica una prestazione che si svolge nel tempo; non è a prestazione istantanea. Si parla di nullità o annullamento che sono forme di invalidità del contratto di lavoro.*

Nullità= forma di invalidità che colpisce il contratto sotto il profilo genetico. È un vizio che colpisce il contratto in uno dei suoi elementi essenziali. Il contratto nullo non produce effetti; è invalido fin dall'origine. Viene dichiarata dal giudice, è osservata e dichiarata nel senso che viene riconosciuta e travolge gli effetti del contratto dall'origine

Annullamento= il vizio non riguarda oggetto, causa ma riguarda il vizio relativo al consenso delle parti. Quando un contratto è stipulato da una parte in condizione di errore, violenza o dolo il contratto è annullabile. La parte interessata deve agire in giudizio per riconoscere l'invalidità. La sentenza del giudice è costitutiva, in quanto è il giudice che decide l'invalidità.

La nullità o l'annullamento non produce effetto per il periodo in cui il rapporto non ha avuto esecuzione: ci sarà stato un periodo in cui il rapporto giuridico si è svolto. La mancata produzione di effetto si riferisce alla nullità o all'annullamento; il rapporto giuridico funziona per le parti come se il contratto fosse stato valido e produce gli effetti. (es. una parte paga il prezzo ma si scopre un caso di nullità del contratto di compravendita che colpisce la causa o l'oggetto o la violazione di una norma

imperativa. In questo caso di invalidità, se una parte ha già eseguito la propria prestazione quindi la cosa è stata pagata ed è stata conseguita ma il contratto si è rivelato invalido. **Azione di ripetizione** (=chiedere indietro) **dell'indebito**: siccome il titolo del contratto è nulla le parti possono richiedere alla controparte la restituzione dell'indebito ovvero di ciò che è stato consegnato).

C'è un contratto invalido, il pagamento da parte del datore poi il contratto viene considerato invalido; il datore di lavoro cosa può richiedere indietro? La retribuzione data?

E il lavoratore cosa richiede? L'energia svolta per la prestazione? Questo non è possibile.

Il datore di lavoro sarebbe troppo avvantaggiato.

Caso di invalidità: stipulazione contratto di lavoro con sogg che non ha ancora la capacità di lavoro (sotto i 16 anni). Se applicassimo la ripetizione dell'indebito la conseguenza sarebbe che le prestazioni pagate il datore potrebbe chiedere la prestazioni dell'indebito sulla base del lavoro eseguito.

Art 2126 dice che la nullità o annullamento non producono effetti per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione; quando il contratto sarà stata accertato invalido il contratto si risolverà. (= > Il lavoratore 16 anni che lavora in un esercizio commerciale ha diritto alla retribuzione per i 6 mesi di lavoro. Ma quando viene accertata l'invalidità quel contratto non produce + effetti).

Eccezione: se la nullità deriva da un oggetto o una causa illecita si applica la disciplina generale dei contratti quindi il lavoratore rimane esposto alla possibilità di vedersi chiedere indietro la retribuzione.

Casi di oggetto o causa illecita:

Oggetto illecito: prestazione e retribuzione; l'illecito potrebbe riguardare solo la prestazione lavorativa ad esempio se è una prestazione che configura in sé un illecito penale quindi il lavoratore viene assunto con mansioni che configurano un illecito penale. (es. assunzione di un estorsore, di un killer)

Causa illecita: la causa è uno scambio tra prestazione e retribuzione lavorativa. si può ragionare su qual è l'obiettivo delle parti con la stipulazione del contratto di lavoro. Il contratto può essere usato in modo fraudolento per ottenere qualcosa di illecito (ed es per porre in essere una truffa). Il contratto quindi è una simulazione di un altro contratto. (Es. esistono delle indennità di disoccupazione erogate dall'INPS in caso di disoccupazione. Si può immaginare che attraverso di collusione tra due parti vi sia un'assunzione fittizia ovvero viene stipulato un contratto di lavoro tra sogg che hanno interesse stipulare il contratto ma a non eseguirlo; potrebbe servire a dichiarare agli istituti l'esistenza di un rapporto MA che non viene mai eseguito. A un certo punto il sogg viene licenziato appositamente per poter fluire dell'indennità di disoccupazione.)

Questi casi sono stati ampliati:

1° caso: **stipulazione svolgimento di un contratto di lavoro senza che il lavoratore avesse titoli o le abilitazioni professionali obbligatori.** Il contratto di lavoro è invalido? Sì

Si applica o no l'art 2126? Se lo applico secondo la regola il contratto è no ma se riconduco a un caso di liceità dell'oggetto o della causa quella situazione la cosa cambia. I giudici hanno ritenuto che ci troviamo di fronte a un caso di LICEITA' DELLA CAUSA. In quanto si ritengono volati beni di carattere costituzionale, quindi indisponibili (es. diritto alla salute dei cittadini).

2° caso: **lavoratore assunto dalla pubblica amministrazione senza concorso.** Il contratto di lavoro è invalido, il lavoratore in violazione i legge ha diritto o no ad essere retribuito per il periodo di lavoro svolto? Sì, non è un caso di liceità.

3° caso: **impiego di un lavoratore extracomunitario irregolare.** Si applica il 2126? Il contratto è nullo perché stipulato oralmente, ma ricordiamo che la forma scritta non è obbligatoria. La giurisprudenza dice che la causa è illecita perché c'è una violazione di una legge penale. Ma bisogna chiedere se l'oggetto o la causa in sé sono illeciti. La prestazione non è illecita. Quindi si applica l'art 2126.

II. *Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.*: non riguarda casi di invalidità del contratto di lavoro ma riguarda casi di prestazione di fatto in violazione di legge. Si riferisce quindi al rapporto e non al contratto.

Esistono norme che limitano la durata della prestazione lavorativa (es giorni di riposo, ferie, periodo in cui al lavoratore è vietato svolgere la prestazione lavorativa ovvero gravidanza, maternità). In questi casi potrebbe esserci un'ipotesi di lavoro prestato con violazione di norme che tutelano il lavorativo; ad esempio se non sono concesse le ferie. Nonostante ci sia violazione di norme il lavoratore ha diritto alla retribuzione.

Questa norma si applica al **caso** particolare di **lavoro nero**= c'è una prestazione lavorativa di lavoro subordinato che non viene dichiarata. Può nascere da situaz in cui qualcuno offre prestazione lavorativa solo con quella modalità e il lavoratore non ha scelta se ha bisogno di lavorare, ma c'è anche lavoro nero che nasce dall'accordo tra le parti. Quando c'è un'iniziativa ispettiva di qualche ente e trovano il lavoratore in nero; in questo caso ci sono due livelli:

- ➔ L'ispettore del lavoro accerta il lavoro nero e accerta il periodo: se ha accertato che quel rapporto durasse da 6 mesi. Viene sanzionato il datore di lavoro "maxi sanzione" proporzionale al numero di gg di lavoro nero e può arrivare a decine di migliaia di euro.
- ➔ Rapporto di lavoro che di fatto si è svolto: se quel rapporto è in nero è irregolare ma si applica l'art 2126 quindi il lavoratore deve essere adeguatamente retribuito per il lavoro prestato e può pretendere gli arretrati. Ma quel rapporto di lavoro è colpito da nullità quindi non va avanti e cessa.

Ci sono degli incentivi alla regolarizzazione di quel lavoratore: se il datore di lavoro assume e regolarizza il dipendente in nero beneficia di 'sconti' sulla maxi sanzione ovvero viene pagato il minimo.

OBBLIGHI DEL PRESTATORE DI LAVORO

Abbiamo una disciplina del codice civile.

Obbligo principale= prestare l'attività lavorativa. ma è sottoposto anche a un'ulteriore trade di obblighi che vengono denominati:

→ **Obbligo di obbedienza:**

art 2104 c.c. comma II: *Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.: obbligo legato al potere direttivo. Se il datore di lavoro è titolare di un potere direttivo evidentemente ci sarà l'altra parte assoggettata a un obbligo di obbedienza. Se il datore di lavoro esercita legittimamente il potere direttivo il lavoratore ha l'obbligo di obbedire. Se non lo fa è considerato inadempiente*

→ **Obbligo di diligenza**

Art 2104 c.c. comma I: *Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla **natura della prestazione dovuta**, dall'**interesse dell'impresa** e da quello **superiore della produzione nazionale**.: la diligenza è un criterio di misurazione dell'esatto adempimento. Dipende da 3 parametri:*

1. **Natura della prestazione dovuta**= concetto relativo e non assoluto, maggiore o minore diligenza a seconda della mansione svolta. (prestazioni + creative in cui la natura è legata alla prestazione di un'attività con l'obiettivo di raggiungimento di un risultato).
2. **Interesse dell'impresa**= rende la diligenza relativa a ciò che richiede di volta in volta il datore di lavoro. Se il datore chiede di fare una erta attività in 1 settimana la diligenza richiesta deve essere inferiore.
3. **Interesse superiore della produzione nazionale**= questo parametro oggi non ha nessun significato. Ma è una norma del 1942 quindi riferita al periodo corporativo.

(es. dipendente si distrae dalla mansione e provoca danni)

23/10/2019

Es. dress code: obblighi o divieti riguardanti l'abbigliamento sul luogo di lavoro. Normalmente si tratta di persone licenziate a causa di un mancato rispetto di un dress code; il lavoratore agisce in giudizio per tutelarsi dal licenziamento ritenuto ingiusto e parte dal presupposto che ci sia un'ampia libertà di curare la propria immagine. Questo problema non è solo italiano. Fino a che punto l'immagine dell'Azienda possono e debbano essere bilanciate con libertà personali. Gli obblighi di diligenza e obbedienza sono norme che trovano un'applicazione e interpretazione mediata attraverso l'uso delle clausole generali.

Clausole generali= **clausole di buona fede e correttezza**. Nell'esecuzione del contratto le parti devono eseguire quanto definito dal contratto; in generale l'insieme degli obblighi devono essere

eseguiti dalle parti secondo buona fede e correttezza. Servono ad adeguare l'adempimento alla situazione di specie; tengono conto anche dell'interesse della controparte. Che lo esegue tiene in considerazione anche dell'interesse dell'altra parte stipulante del contratto.

Il lavoratore deve eseguire la propria mansione lavorativa ma deve tenere in considerazione anche le esigenze dell'organizzazione aziendale. Queste clausole determinano un ampliamento del debito del lavoratore; egli non è obbligato solo ad eseguire la prestazione ma deve adeguare la prestazione all'interesse del datore di lavoro. L'ampliamento della sfera del debito del lavoratore si può misurare verso vari aspetti (es. obblighi preparatori rispetto alla prestazione= comportamento del lavoratore che prevede di rientrare dalle ferie la mattina stessa in cui deve riprendere l'attività lavorativa; probabilmente si presenta con scarsa produttività. Lui ha eseguito correttamente la propria prestazione ma si è presentato in condizioni fisiche tali x essere utile alla causa. Questo è un obbligo di diligenza.)

Nei limiti in cui un ceto dress code risponde a certe esigenze aziendali probabilmente abbiamo un certo obbligo da adempiere. CASI:

1. Il divieto o obbligo di dress code deriva dall'esistenza di obblighi di legge: obblighi o divieti imposte da norme giuridiche.

Es. molte norme in materia di sicurezza sul lavoro impongono di indossare certi tipi di abbigliamento che costituiscono anche dei dispositivi di sicurezza (es. scarpe antinfortunistiche). La libertà di abbigliamento del lavoratore è esclusa perché è la legge ad imporre queste soluzioni.

Regno unito: libertà dell'individuo. Ci sono delle eccezioni in questa regola di indossare il casco da parte di lavoratori edili a tutela della libertà di espressione religiosa dell'individuo. Il problema era sorto x individui con religione che prevedeva l'uso del turbante. Questo non avviene in Italia.

Limiti derivanti dal buon costume: regola che impone di abbigliarsi.

2. Occorre bilanciare le esigenze aziendali con la libertà del lavoratore di avere un certo tipo di abbigliamento piuttosto che un altro. Qual è il limite dell'adempimento dovuto dal lavoratore. Es. ci sono delle esigenze aziendali che impongono la nozione di una certa uniforme/divisa, sono esigenze aziendali di 'riconoscimento' dalla mansione svolta dal soggetto (autista mezzo pubblico, hostess, custode). In questi casi è legittimo imporre questo abbigliamento perché c'è uno stretto collegamento tra le esigenze aziendali e lo svolgimento della mansione. Il tipo di attività svolta dal lavoratore impone di essere facilmente riconoscibile. Normalmente nel CC x queste mansioni è indicato l'obbligo.

Se l'abbigliamento è poco conformista o stravagante posso imporre al lavoratore di cambiare abbigliamento?

Situazioni in cui a prima vista il lavoratore non sembra violare alcuna norma: lavoratore si era presentato a lavoro indossando un cappello nero da pistolero e la stella da sceriffo. Era stato oggetto di sanzione disciplinare ed è stato licenziato. Il

giudice non aveva valutato se questo abbigliamento violasse la norma ma aveva indagato sul motivo questo lavoratore si era vestito così; era venuto fuori che si riteneva perseguitato dal datore di lavoro che gli aveva applicato una serie di sanzioni disciplinare. Il vestito così voleva invocare una provocazione. Concetto di insubordinazione

Situazioni in cui c'è legame tra abbigliamento e interesse aziendale: se l'abbigliamento è funzionale all'immagine aziendale allora lo stesso è legittimo.

3. Le esigenze aziendali rischia di andare a scontrarsi con dei divieti di discriminazione.

La **discriminazione** può essere:

- **Diretta**= qualcuno differenzia il trattamento di un'altra persona sulla base di un comportamento vietato di discriminazione.

Quando la discriminazione è vietata perché si basa su un **fattore vietato** dall'ordinamento:

- A. Sesso: non posso distinguere il trattamento tra uomo-donna
- B. Opinioni politiche
- C. Opinioni sindacali
- D. Origine etnica
- E. Religione
- F. Orientamento sessuale
- G. Handicap
- H. Età
- I. Appartenenza al genere (transessualismo)

L'ordinamento vieta di fare distinzioni tra lavoratori su questi fattori

- **Indiretta**= quando applichiamo un criterio di differenziazione apparentemente neutro ma produce degli effetti svantaggiosi nei confronti degli appartenenti ad un certo gruppo connotato da un certo fattore di discriminazione.

Es. concorso pubblico in cui era stato inserito un criterio apparentemente neutro che era l'altezza minima. Ma quando non c'è immediata correlazione tra prestazione e requisito sorgono dei dubbi; in quel caso ci furono aspiranti lavoratrici donne che sollevarono il problema in quanto sostenevano che il requisito produceva effetti negativi x le donne.

Es. anni fa un'azienda di trasporto pubblico fece uscire un bando di concorso x autisti chiedendo come requisito il possesso della patente per poter guidare i mezzi pubblici. Ciò che si contestava era il fatto che questo fosse un requisito di presentazione della domanda e non che doveva essere acquisito al momento di inizio della prestazione. Effetto svantaggioso x le donne perché mediamente coloro che posseggono la patente sono in maggioranza uomini.

Questi sono casi in cui si scontrano esigenze aziendali con problemi di rispetto dei divieti di discriminazione.

Caso: lavoratrice che indossava la minigonna durante il lavoro: secondo il datore di lavoro distraeva gli operai. Sanziona la lavoratrice. Era prevalsa la libertà della lavoratrice di usare la minigonna.

Caso: discriminazione fattore religioso. Si trattava di casi in cui da un lato c'era un'azienda che pretendeva che la lavoratrice non esibisse simboli religiosi perché l'impresa puntava su immagine di laicità. Si è verificato in due situazioni:

-azienda assume dipendente con mansione alla reception. L'azienda riceve una lamentela da parte di un cliente che fa osservare all'azienda che la lavoratrice ha incominciato ad esibire simboli religiosi (abbigliamento religione musulmana); la lavoratrice viene convocata x levare l'abbigliamento ma si rifiuta e va in causa. La corte europea dice che ci possono essere gli estremi della **discriminazione diretta** per motivi di religione perché l'azienda avrebbe contestato l'uso di un simbolo religioso sulla base di un'opinione di un cliente. Questa non è discriminazione se il fattore vietato risponde a un requisito essenziale rispetto alle esigenze aziendali. Se quel tipo di attività/mansione non può essere svolta in assenza di simboli religiosi esposti allora è legittimo altrimenti si ha la discriminazione indiretta.

-persona che inizia ad indossare simboli religiosi ma l'azienda al momento dell'assunzione e come regolamento aziendale aveva **imposto la regola di laicità** ovvero il divieto esplicito di indossare simboli religiosi. Se la laicità è una scelta strategica dell'azienda che riflette anche un'esigenza di mercato, allora il fatto di imporre un certo dress code non è discriminazione diretta ma al limite può essere **discriminazione indiretta** nel momento in cui il divieto di esibire simboli religiosi colpisce in modo diverso le varie religioni. Il datore di lavoro può giustificare la discriminazione indiretta, è sufficiente una giustificazione che riguardi la finalità x la quale la politica adottata è legittima e i mezzi impiegati appropriati e necessari.

→ Obbligo di fedeltà

Art 2105 c.c.: *Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio. :*

Questo obbligo si declina in 2 obblighi specifici:

- **Di riservatezza**= le info aziendali apprese nell'esercizio dell'attività lavorativa non possono essere divulgati. Tutela il datore di lavoro rispetto a delle competenze interne all'azienda che non devono essere disperse attraverso la divulgazione. Il lavoratore può essere sanzionato.
- **Di non concorrenza**= al lavoratore è vietato di agire in concorrenza con il proprio datore di lavoro ovvero non può svolgere un'attività che si connota dal fatto di insistere su uno stesso mercato di riferimento. La concorrenza può essere solo che potenziale, non c'è bisogno che ci sia un danno.

28/10/2019 (penco)

Obbligo di fedeltà: si compone di due obblighi specifici: non agire in concorrenza e il divieto di divulgare.

Questo art è stato interpretato con un'aggiunta di un'interpretazione, si è aggiunto un obbligo che viene costruito partendo dalla rubrica dell'art

I giudici riconoscono un obbligo del lavoratore (sub) di fedeltà in senso generico e viene costruito per far rientrare sotto questo obbligo tutti quei comportamenti che il lavoratore non deve tenere, comportamenti che vengono ritenuti infedeli (diversi dalla concorrenza e riservatezza). Sono quelle condotte che mettono in dubbio il **vincolo fiduciario**: (la fedeltà diventa fiducia) ossia un vincolo che intercorre fra il lavoratore e datore di lavoro di qualsiasi rapporto di lavoro.

Es: un lavoratore compie un'attività illecita nella vita privata, un reato che comporta ad una condanna qualsiasi (non per forza detenzione), Questa sua attività compiuta nella vita privata è in grado di rompere questo vincolo fiduciario? O sono irrilevanti sul contratto di lavoro? ANCHE LE CONDOTTE extralavorative possono avere delle conseguenze disciplinari anche nell'ambito del lavoro perché vanno a ledere il vincolo fiduciario, i giudici si agganciano all'art 2105, che è un po' debole perché parla di fedeltà solo nel titolo ma lo rinforza facendo riferimento alle clausole generali di buona fede e correttezza.

Es: un lavoratore assente ma giustificato (es i permessi detti "permessi legge 104") in questi casi tecnicamente siamo in una situazione della sospensione della prestazione lavorativa, il contratto rimane in vita, ma il prestatore è giustificato nel non prestare l'attività da una causa. Però non tutti gli obblighi del lavoratore si sospendono (ferie, gravidanza, malattia, infortuni), rimangono alcuni obblighi però attivi: quello di FEDELTA', intanto leggendo l'art 2105 capiamo che il lavoratore che assente dal lavoro svolge attività di concorrenza può essere sanzionato, ma possono rientrare ogni condotta che vada a ledere il vincolo fiduciario a fiducia nel senso: corretto adempimento per il futuro degli obblighi contrattuali.

Es: Il datore potrebbe licenziare il lavoratore condannato per spaccio di stupefacenti? Si è ritenuto che i comportamenti del lavoratore creano ugualmente lesioni alla fiducia e quindi può portare il datore anche a licenziare il prestatore.

Una sentenza significativa di un caso un po' anomalo che ci dà idea di quanto il vincolo fiduciario sia esteso: un lavoratore ha contratto la malaria andando in vacanza in Madagascar, una malattia che si ripresenta se si espone nei luoghi in cui vi è questa malattia. Puntualmente questo lavoratore nelle ferie si recava in Madagascar, e quindi nel momento del rientro al lavoro presentava la malattia e quindi ritardava il rientro ogni volta. L'istituto di credito ha deciso di licenziare il lavoratore. Perché trasmutava le ferie in malattia, ma che al tempo stesso si trattava di questione di salute perché vi era un certificato medico. Un comportamento di buona fede e corretto secondo i giudici implica il non esporsi in maniera non prudente a pericoli per la propria incolumità. Questi concetti di buona fede sono concetti che implicano anche la volontà della controparte, e quindi che il lavoratore non si esponesse al rischio.

Da qui possiamo estendere, e far rientrare in questo vincolo fiduciario tutti quei comportamenti che vanno a ledere la fiducia e il comportamento fuorviante di adempimento del lavoratore.

MA CI SI PUO' TUTELARE DALL'ATTIVITA' DI CONCORRENZA AL TERMINE DEL RAPPORTO DI LAVORO?

Obbligo di non concorrenza, nasce insieme al rapporto di lavoro e termina con esso. MA molto spesso hanno un'esigenza ulteriore, che i propri dipendenti non svolgano attività di concorrenza dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Questo potrebbe risultare come opportunità del lavoratore di diventare imprenditore, lavoratore autonomo o come dipendente di un'altra impresa (art. 4 Costituzione)

In questo caso ci viene in contro l'articolo 2125 del codice civile. Ammette i patti di non concorrenza, che hanno un effetto al periodo successivo al periodo di rapporto di lavoro.

Art 2125:

"Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro { deve trattarsi di un patto a titolo oneroso, sono nulli i patti a titolo gratuito, ma questo corrispettivo a quanto ammonta? deve essere proporzionato al sacrificio che subisce il lavoratore, cioè che si limita se stesso e la propria libertà nel svolgere un'attività, perciò è difficile stabilire il corrispettivo esatto*} e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo. {Altra condizione di validità dei patti.}

La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura indicata dal comma precedente" (sostanzialmente se stipulassi un patto di 6 anni quella clausola è sostituita dalla clausola dei tre anni, sostituzione automatica. I dirigenti invece hanno una durata massima di 5 anni, normalmente sono quei soggetti con maggiori capacità di svolgere attività di concorrenza)

I casi di patti al termine del rapporto, sono rari, perché se un lavoratore se ne va forse è perché sta già andando a cercare qualcos'altro. Sono patti che si stipulano al momento dell'inizio del rapporto di lavoro e non al termine, * il corrispettivo però non viene determinato una volta per tutte, il quanto sarà noto solo alla cessazione del rapporto di lavoro perché intanto il lavoratore, durante la prestazione gli viene offerto qualcosa in più, per la non concorrenza, che dovrebbe restituire nel caso in cui rompa questo patto. [se ne guardano bene a rompere il patto].

Diritto di critica

Talvolta può capitare che i lavoratori esprimano dissenso nella politica aziendale.

(es: operaio di una fabbrica di armi, che però come cittadino prova dissenso nelle fabbriche di armi).

Ma è legittimo il diritto di critica? Entro quali **limiti**?

Si torna sempre al vincolo fiduciario, la giurisprudenza ha posto dei limiti, limiti che riguardano la continenza. La critica è legittima se si tratta di una critica che rimanga nei limiti della continenza formale e sostanziale.

- Continenza Formale: la critica deve essere svolta in maniera educata, non deve contenere frasi offensive, insulti.
- Continenza Sostanziale: le accuse o le critiche devono essere basate su fatti veri. Non si può criticare su cose che non si sono effettivamente verificate.

Diventa difficile capire cosa è possibile dire.

Es: se un lavoratore denunciasse un illecito compiuto dalla azienda, es una finta azienda che in realta' fa riciclaggio oppure una mega frode finanziaria compiuta dall azienda. In questo caso non abbiamo un anorma giuridica a riguardo. Ma in questo caso i giudici tendono a tutelare il lavoratore, la denuncia viene ritenuta lecita (se sostanzialmente vera).

Potere di controllo della prestazione lavorativa

E' un potere implicitamente riconosciuto, fa parte di tutti quei poteri riconosciuti al datore dalla subordinazione giuridica (art 2094).

Non puo' essere cosi esteso che vada a ledere la privacy della persona.

E' necessario trovare un punto di equilibrio tra le esigenze, il controllo del datore e la privacy del lavoratore.

Legge 300 del 1970 ha adottato una serie di norme: 2,3,4,6 dello statuto.

Art 3 stat lav (personale di vigilanza)

Si occupa del personale di vigilanza, il caso in cui vi siano dipendenti dell'azienda addetti al controllo di altri dipendenti. Puo' avvenire per mezzo di addetti specifici ma devono essere avvisati di questo controllo i lavoratori. Generalmente le aziende adottano cartellini di riconoscimento o addirittura divise.

Art 2 stat lav (guardie giurate)

Una norma un po' antiquata e ormai quasi un po' "inutile". Va a trattare delle guardie giurate. Oggi la guardia giurata si pensa a persone che vanno a fare controlli ad esempio meglio orari notturni. In questo articolo va a trattare a guardie presenti durante l'orario lavorativo, e va a limitarne i poteri. Infatti possono essere presenti solo per tutelare il patrimonio aziendale (e quindi non puo' riprendere il lavoro per inadempimento ad esempio). Non possono essere presenti nel luogo specifico e nel momento specifico del adempimento di lavoro. In concreto oggi vengono usate per questi scopi assai poco. Oggi sono anche spariti quelli che erano rimasti davanti alla banche, sono stati sostituiti dalle telecamere.

Questo articolo ci introduce all'articolo 4, che regola i controlli tecnologici compiuti a distanza, entro quali limiti?

29/10/2019

art 4 statuto lavoratori: inserito nel 1970 ma che ha subito nel 2015 a seguito del jobs act delle modifiche che lo hanno cambiato sensibilmente. H reso + semplici i controlli a distanza della prestazione lavorativa, un tempo controllare a distanza con mezzi tecnologici/telecamere la prestazione lavorativa del dipendente era vietato. Oggi la situazione si è invertita, in molte circostanze il controllo è legittimo e in altre è vietato. Non c'è + il divieto generale ma ci sono delle ipotesi regolamentate che pongono dei limiti.

Il concetto di controllo della prestazione lavorativa: non nasce ogni, la modifica del 2015 consente maggiormente il controllo ma è un problema risalente nel tempo. Rispetto agli anni '70 siamo in una soc molto cambiata. La nostra percezione di un controllo a distanza è molto + tollerata. Questo cambiamento della percezione determina un'evoluzione della normativa:

→ Costituzione di regolamenti di carattere europeo che proteggono la privacy delle persone ponendo dei limiti