

Presentazione..... p. 3

SAGGI

ORONZO MAZZOTTA, *Lo strano caso delle “collaborazioni organizzate dal committente”*..... » 7

Sinossi. L'autore si sofferma sull'impatto del nuovo istituto delle “collaborazioni organizzate”. Esso dovrebbe comprendere una parte dell'area del lavoro parasubordinato. La nuova disciplina prevede che a questo particolare tipo di collaborazioni si debba applicare integralmente la disciplina del lavoro subordinato. L'idea dell'Autore, però, è che in realtà quasi nulla sia cambiato nei paradigmi della subordinazione e della parasubordinazione, perché tutte le caratteristiche richieste dalla nuova legge perché vi sia una “collaborazione organizzata” avrebbero in ogni caso portato ad una qualificazione in termini di subordinazione.

GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI, *Appunti sulla funzione delle categorie civilistiche nel diritto del lavoro dopo il Jobs Act* » 15

Sinossi. L'autore esamina la nuova disciplina di alcune categorie (come la subordinazione, l'inderogabilità, il risarcimento del danno non patrimoniale, il diritto del lavoratore all'esecuzione della prestazione lavorativa, il licenziamento discriminatorio ed il licenziamento per ritorsione) per dimostrare come in alcuni casi la giurisprudenza e la dottrina, e lo stesso legislatore, abbiano integrato ed arricchito le tradizionali categorie civilistiche, con particolare riguardo al risarcimento del danno non patrimoniale ed al riconoscimento del diritto all'esecuzione della prestazione lavorativa. In altri casi le categorie civilistiche hanno consentito di colmare le lacune della disciplina lavoristica che, al contrario, prevale in caso di conflitto. Si pensi al caso del licenziamento giustificato che prima era considerato invalido ed ora, invece, non viene sanzionato con la reintegrazione ma solo con un risarcimento del danno.

LORENZO ZOPPOLI, *Le fonti dopo il Jobs Act (autonomia ed eteronomia a confronto)* » 37

Sinossi. I rapporti tra legge e contratto collettivo – spesso condizionati dai difficili legami tra relazioni industriali e sistema politico – stanno evolvendosi nel senso di un progressivo affinamento delle differenze tra regola eteronoma e regola autonoma. Nell'ultimo quinquennio tre fenomeni hanno avuto una significativa influenza: a) la cessione di sovranità nazionale secondo modalità più informale che formale; b) la verticalizzazione tesa alla semplificazione degli interessi oggetto di regolazione; c) la frammentazione dei luoghi della regolazione autonoma. La situazione, tuttavia, è fluida. Il *Jobs Act* – l. n. 183/2014 e i decreti applicativi – ha incrementato le citate tendenze riproponendo una vecchia tecnica di regolazione che espone la nuova legislazione all'opportunismo delle scelte imprenditoriali e che presenta evidenti problemi di costituzionalità.

Focus – La giustizia del lavoro dal garantismo alle tecniche deflative

MICHELE DE LUCA, *Processo del lavoro e deflazione del contenzioso* » 61

GIUSEPPE MELLADÒ, *Il processo del lavoro e la sua crisi: cause e rimedi* » 71

ROBERTO ROMEI, *L'accesso alla giustizia del lavoro dal garantismo alle tecniche deflative* » 77

LUIGI DE ANGELIS, *Sguardo su effettività dei diritti e deflazione delle controversie di lavoro* » 85

GIURISPRUDENZA COMMENTATA

DANIELA COMANDE', *Requisito anagrafico e contratto di lavoro intermittente: la scure del principio fondamentale di non discriminazione per ragioni di età* (nota a Cass., 29 febbraio 2016, n. 3982).....» 97

Sinossi. Il contributo analizza il tema del contratto di lavoro intermittente e la questione pregiudiziale rimessa alla Corte di giustizia, ex art. 267 TFUE, relativa alla possibile contrarietà della normativa italiana – con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni (art. 34, comma 2, d.lgs. n. 276/2003) – al principio generale di non discriminazione in base all'età di cui alla direttiva 2000/78/Ce e all'art. 21 n. 1 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

RICCARDO DIAMANTI, *Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e repêchage: oneri di allegazione ed onere della prova* (nota a Cass., 22 marzo 2016, n. 5592).....» 109

Sinossi. Il commento analizza la nuova giurisprudenza della Corte di Cassazione in tema di allegazione e onere probatorio nel ripescaggio, collegato al giustificato motivo oggettivo. Con il nuovo orientamento la Cassazione ha ritenuto che il lavoratore non abbia alcun onere di allegare posti di lavoro disponibili, e che allegazione e onere della prova debbano necessariamente essere posti in capo allo stesso soggetto, il datore di lavoro. Viene così contraddetto il consolidato precedente orientamento della Corte di Cassazione, e l'autore analizza criticamente la svolta giurisprudenziale, anche con richiami alla disciplina delle allegazioni e dell'onere probatorio nel diritto civile.

SIMONE D'ASCOLA, *Quando la forma è sostanza... La Cassazione alza la voce sul licenziamento del socio lavoratore di cooperativa* (nota a Cass., 1 aprile 2016, n. 6373)» 123

Sinossi. Il commento analizza una pronuncia della Corte di Cassazione in materia di esclusione e licenziamento di un socio lavoratore di cooperativa. Viene poi approfondito il tema della forma del licenziamento in linea generale. Di seguito si prende posizione sull'importanza di regole rigide sulla forma del licenziamento nell'ambito delle cooperative, laddove l'esclusione dalla società e il licenziamento sono atti diversi ma con reciproche significative interferenze.

GIORGIO TREGLIA, *Manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e sue conseguenze* (nota a Trib. Trento, 24 febbraio 2016).....» 139

Sinossi. L'Autore, dopo una breve illustrazione dei fatti di causa e del quadro giuridico in cui essa si inserisce, illustra le diverse posizioni della dottrina circa la questione – sorta in seguito alla nuova versione dell'art. 18 St. lav. come novellato dalla c.d. Riforma Fornero – relativa alla interpretazione della espressione “manifesta insussistenza del fatto”, quesitone a dire il vero non banale se è vero che essa rappresenta una delle poche ipotesi ancora presenti nel nostro ordinamento in cui il lavoratore può ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro.

<i>Presentazione</i>	p.	3
----------------------------	----	---

ESSAYS

ORONZO MAZZOTTA, <i>The strange case of “collaborations organized by the client”</i> »		7
--	--	---

Abstract. The Author focuses on the impact of the new Italian institution of “collaborazioni organizzate”. It should comprehend a part of the area of “quasi-subordinate” work. The new discipline states that to this particular kind of collaboration all the rules of the employed work and subordination have to be applied. The idea of the author, though, is that actually almost nothing changed in the paradigms of subordination and “quasi-subordination”, because all the features requested by the new law to have the “collaborazioni organizzate” would have in any case conducted to a qualification in terms of subordination.

GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI, <i>Notes about civil categories’ role in labour law after the Jobs Act</i>		15
---	--	----

Abstract. The A. examines the new discipline of certain categories (such as subordination, duties, compensation for damage to person, the employee’s right to give performance, the discriminatory dismissal and dismissal for retaliation) to highlight how in some cases, case law and doctrine, and the same legislature, have supplemented and enriched categories of civil law, with particular regard to compensation for damage to person and the right of the employee in execution of the performance. In other cases the civil categories cover the gap left by labour discipline that, conversely, prevails in case of conflict. As occurs in many cases of unfair dismissal that were previously considered void and now, instead, are not sanctioned with the reintegration but with compensation for damages.

LORENZO ZOPPOLI, <i>The sources after the Jobs Act (autonomy and heteronomy compared)</i>		37
---	--	----

Abstract. In Italy the relationship between Law and collective bargaining – always conditioned by the difficult link of the industrial relation system with the political system – is evolving with a progressive reduction of the difference between heteronomous and autonomous regulation. In the last five years three phenomena have had a lot of influence: a) the transfer of national sovereignty, in an informal rather than a formal way; b) the verticalisation directed to the simplification of interests to be regulated; c) the fragmentation of the places of autonomous regulation. Nevertheless, the situation is still on moving. The “Jobs Act” – Law 183/14 and the application decrees – have increased the present trends, by using very old relationship techniques – introduced in Italy twenty years ago – which expose the new legislation to firm opportunism’s choices and some evident constitutionality exceptions.

Focus – La giustizia del lavoro dal garantismo alle tecniche deflative

MICHELE DE LUCA, <i>Employment trial procedure and deflation of the dispute</i> »		61
---	--	----

GIUSEPPE MELIADÒ, <i>Employment trial procedure and its crisis: causes and remedies</i> »		71
---	--	----

ROBERTO ROMEI, <i>Access to job justice from guaranteeing to deflationary techniques</i> »		77
--	--	----

LUIGI DE ANGELIS, <i>Look at the effectiveness of rights and deflation of labor disputes</i> »		85
--	--	----

CASE NOTES

DANIELA COMANDE', *Age requirement for job-on-call contract: the hatchet of the fundamental principle of non-discrimination on the grounds of age* (commentary to Cass., 29 febbraio 2016, n. 3982) » 97

Abstract. *The paper analyses the job-on-call contract with a special focus on the reference for a preliminary ruling from the Italian Supreme Court of Cassation (Article 267) to national legislation providing for on-call working contracts which may be concluded with persons under 25 years old (Art.34.2, legislative decree no. 276/2003). In particular, the article analyses the principles of equal treatment in employment and occupation and the non-discrimination on grounds of age enshrined respectively in Directive 2000/78/EC and Art.21.1, Charter of Fundamental Rights of the European Union, as they are applied in case of a rule which impose that the contractual services must be performed before the age of 25 is reached.*

RICCARDO DIAMANTI, *The essay examines the subject of the proof in the proceedings related to dismissal for redundancy* (commentary to Cass., 22 marzo 2016, n. 5592) » 109

Abstract. *The employer has the burden of proof on the redundancy reasons, which covers even the proof not to be able to reinstate the employee in another workplace available in the firm. Until this judgment of Corte di Cassazione, it was always been thought that the employee had to say if there were workplace available and the employe had to proof that it was impossibile to reinstate the employee in that job. Now Corte di Cassazione has changed its opinion, saying that the employee had no burden to say if the are workplaces available in the firm or, anyway, in the business of the employer. All the burdens (proof and allegation) are placed on the employer. The author analyses critically the new juridical approach.*

SIMONE D'ASCOLA, *When the form is substance ... The Cassation raises the voice on the dismissal of the cooperative worker* (commentary to Cass., 1 aprile 2016, n. 6373) » 123

Abstract. *The comment analyzes a judgement by the Court of Cassation concerning the exclusion and dismissal of a cooperative society member. The theme of the form of dismissal in general is then examined in depth. Below the author goes trough the importance of severe rules on the form of dismissal in the context of cooperatives, where exclusion from the company and dismissal are different acts but with mutual and relevant interference.*

GIORGIO TREGLIA, *Manifest non-existence of the alleged grounds for dismissal for just reasons and its consequences* (commentary to Trib. Trento, 24 febbraio 2016) » 139

Abstract. *The A., after exposing both the facts of the lawsuit and the legal framework, outlines the different positions of the scholars on the issue - rised by the new version of the art. 18 of the Labour Statute after the so called Riforma Fornero - about the expression "manifest non-existence of the alleged grounds for dismissal", which is a very tough point because it is one of the few cases under which the worker can obtain the reinstatement.*