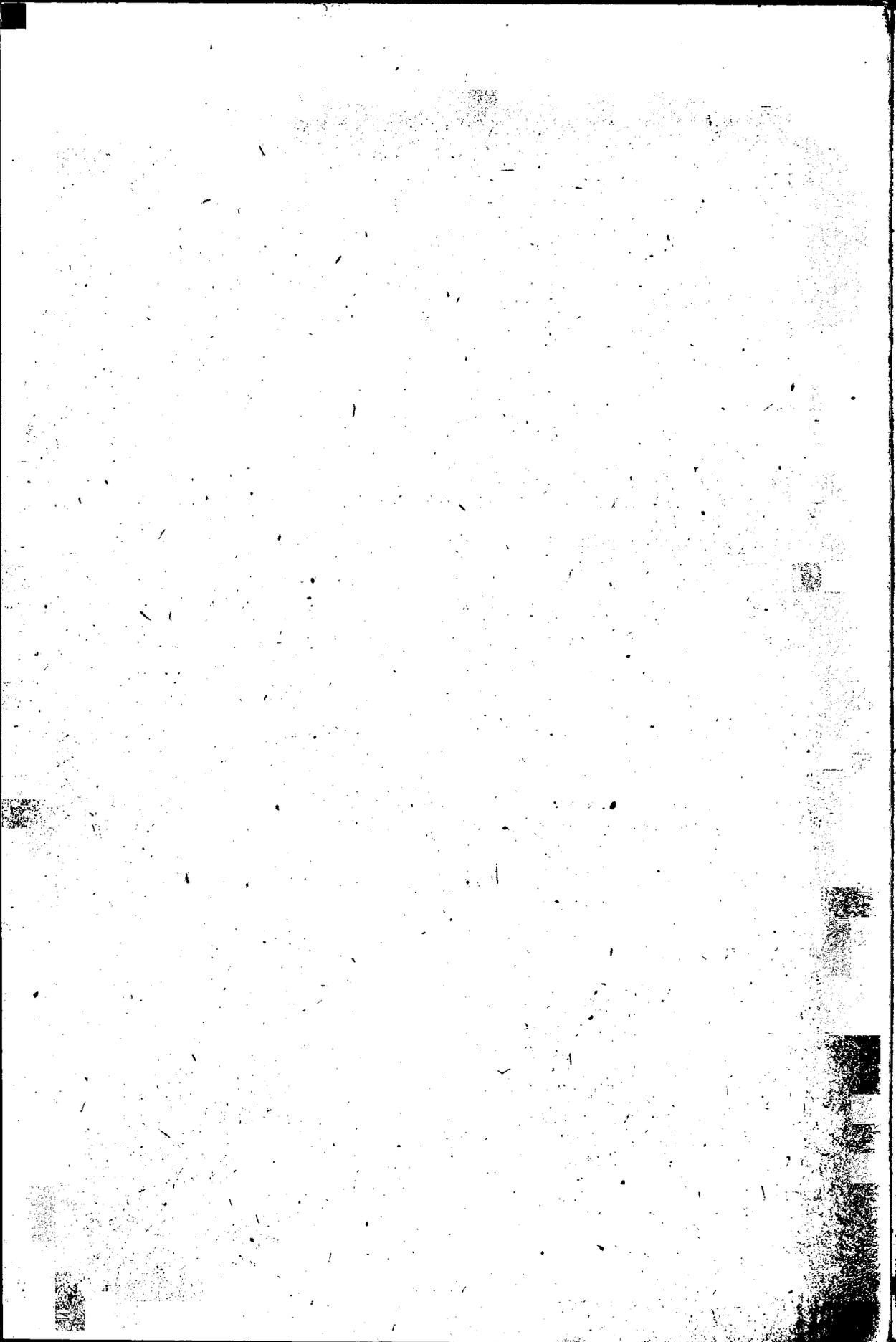


Prof.ssa LUISA RIVA SANSEVERINO
della Università di Pisa

IL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO
NELLA LEGISLAZIONE COMPARATA



I - OSSERVAZIONI GENERALI

1. *Rapporto e contratto di lavoro.*

Da un punto di vista generale, il rapporto individuale di lavoro si realizza ogni qual volta si abbia, da un lato, prestazione di lavoro (sia esso di carattere prevalentemente materiale o di carattere prevalentemente intellettuale) e, dall'altro, controprestazione di un compenso, di regola consistente in una somma di denaro: prestazione di lavoro e controprestazione di un compenso sono collegate da un reciproco rapporto di equivalenza.

La prestazione del lavoro può avvenire in forma autonoma o in forma subordinata, dando così luogo alle due più importanti categorie di rapporti di lavoro: il rapporto di lavoro subordinato implica che il lavoratore, nel compimento della propria opera, debba attenersi alle direttive tecniche e disciplinari disposte dal datore di lavoro, prestando la sua opera in locali di pertinenza di quest'ultimo, osservando determinati orari di lavoro, ecc.

Nelle varie legislazioni adottate dai singoli paesi, il rapporto individuale di lavoro subordinato risulta disciplinato da quella speciale forma giuridica che è il contratto di lavoro subordinato, o contratto di lavoro in senso stretto e vero e proprio.

2. *Contratto di lavoro e disposizioni protettive del lavoratore.*

Il contratto di lavoro è l'istituto intorno al quale si polarizza tutto quel complesso di disposizioni protettive a favore del lavoratore, al quale viene in genere attribuita la denominazione di legislazione sociale o del lavoro. Più precisamente, queste disposizioni di regola si basano, quando si tratti di determinare il loro campo di applicazione rispetto alle persone, sull'avvenuta e valida stipulazione di un contratto di lavoro: è

il contratto di lavoro che riconduce ad unità le varie disposizioni, rendendo possibile una loro sistemazione e un loro studio quale parte autonoma dell'ordinamento giuridico e, quindi, della scienza del diritto.

Di tale multiforme complesso fanno anche parte disposizioni, non poste in essere dalla volontà dello Stato, ma concordate dalla volontà dei gruppi (gruppi di lavoratori, da una parte, e, dall'altra, gruppi di datori di lavoro) sindacalmente organizzati: disposizioni che, siano esse considerate dai singoli ordinamenti positivi come vere e proprie norme giuridiche o come semplici regole contrattuali, rappresentano pur sempre, nei confronti del contratto di lavoro, precetti generali ed astratti, in quanto la pratica attuazione di un contratto collettivo resta subordinata alla effettiva stipulazione di contratti individuali, relativi ad una determinata categoria ed a una determinata località.

3. *Predeterminazione del contenuto del contratto di lavoro.*

Il contenuto del contratto di lavoro, e questo tanto più quanto più un ordinamento giuridico può considerarsi come socialmente progredito, risulta quindi predeterminato da disposizioni, poste in essere dallo Stato o dai sindacati professionali, le quali limitano, integrano o sostituiscono la volontà dei singoli lavoratori e datori di lavoro, all'atto della stipulazione di un contratto per la disciplina di un rapporto individuale di lavoro subordinato.

Questo contenuto del contratto di lavoro, obiettivamente predeterminato, corrisponde di regola ad un *minimum* imperativamente garantito al contraente economicamente più debole, lasciando valida la pattuizione individuale di condizioni più favorevoli al lavoratore: tale circostanza acquista via via maggior rilievo, quando, da prestazioni di lavoro non qualificato si passi a prestazioni di lavoro qualificato e specializzato e, più ancora, a prestazioni di carattere prevalentemente intellettuale.

4. *Funzione giuridica e sociale del contratto di lavoro.*

Salvo il caso di tutelare particolari qualità ed esigenze del singolo prestatore d'opera, la funzione del contratto di lavoro — il quale, come vedremo (pag. 149), viene in genere stipulato con poche dichiarazioni verbali, o addirittura tacitamente — è quindi principalmente quella di creare una situazione giuridica, dalla quale deriva, soprattutto per il lavoratore, il diritto di invocare l'applicazione di un multiforme

complesso di disposizioni protettive. Da questo punto di vista, il contratto di lavoro rappresenta anzi una delle principali manifestazioni della contemporanea tendenza a svuotare, soprattutto nel campo economico, la funzione normativa del contratto, per lasciare prevalentemente ad'esso la funzione costitutiva, dal punto di vista giuridico, di determinati rapporti, già preventivamente disciplinati in forma obiettiva.

Tale circostanza sembra debba esser tenuta in special modo presente, quando si venga ad esaminare il quadro delle varie legislazioni in materia di disciplina del contratto di lavoro.

5. *Opportunità o meno di leggi speciali sul contratto di lavoro.*

Il fatto che in alcuni paesi, e anche in paesi socialmente progrediti come la Gran Bretagna, i *Dominions*, gli Stati Uniti d'America, non si abbia una disciplina specifica del contratto di lavoro, non può certo essere considerato come una lacuna, ma come uno speciale atteggiamento di politica legislativa, particolarmente reperibile nei paesi anglo-sassoni, ossia in paesi in cui l'organizzazione e l'azione sindacale ha da tempo raggiunto, soprattutto dal punto di vista pratico, una particolare efficienza.

In definitiva, in questi paesi non si è considerata necessaria una disciplina specifica del contratto di lavoro, ma si è ritenuta sufficiente l'esistenza di un complesso di disposizioni, le quali stabiliscono preventivamente quale debba essere il contenuto di un determinato contratto individuale di lavoro: queste disposizioni derivano sia da leggi dello Stato, sia, e soprattutto, da contratti collettivi di lavoro.

Tra legge e contratto collettivo esiste infatti una reciproca fungibilità, e questo tanto più in quei paesi in cui, per efficienza pratica delle organizzazioni sindacali o per esplicita disposizione legislativa, il contratto collettivo viene ad avere una effettiva ed inderogabile efficacia sulle pattuizioni individuali. A questo proposito va anche rilevato che vi sono vari paesi (per esempio, Cecoslovacchia, Belgio), i quali hanno disciplinato per legge solo il contratto di lavoro impiegatizio, lasciando ai contratti collettivi la disciplina del contratto di lavoro operaio.

6. *Estensione della legislazione speciale sul contratto di lavoro.*

Nel continente europeo ed in quello sud-americano la tendenza prevalente è per una disciplina specifica del contratto di lavoro sotto forma di un complesso di norme imperative che (salvo sempre il caso di condizioni più favorevoli al lavo-

ratore) limitano, come alcune leggi tengono espressamente a dichiarare (per esempio, codice del lavoro sovietico, art. 28), non solo l'autonomia individuale, ma anche l'autonomia sindacale.

La regolamentazione legislativa del contratto di lavoro nei singoli paesi risulta essere di diversa ampiezza, quando si considerino gli elementi del rapporto da essa disciplinati: infatti, mentre qualche legislazione (per esempio, il codice del lavoro francese) si limita ad alcune frammentarie disposizioni, altre (per esempio, la legge federale svizzera) considerano genericamente solo i principali elementi del rapporto di lavoro, ed altre ancora (per esempio, la legge spagnola del 1931) contengono una disciplina organica ed esauriente di tutto il rapporto.

Poichè il contratto di lavoro rappresenta, come si è detto, il presupposto per l'applicabilità di un determinato ordinamento del rapporto in esame, una legge sul contratto di lavoro potrebbe estendersi a tutto il campo della legislazione sociale. E' probabilmente sulla base di questa circostanza che alcune leggi (per esempio, la legge rumena) comprendono materie in genere disciplinate da leggi speciali, quali quelle relative alla durata di lavoro, al lavoro delle donne e dei fanciulli, all'igiene e alla sicurezza del lavoro, ecc. Si hanno anche casi di leggi (per esempio, il codice sovietico del lavoro), le quali disciplinano, nei loro particolari, materie che risultano di regola disciplinate dai contratti collettivi, come è il caso della materia salariale e di quella dei rapporti disciplinari entro l'azienda.

7. La legislazione italiana.

In Italia il codice civile del 1865 conteneva (art. 1570 e artt. 1627 e segg.) poche e frammentarie disposizioni sul contratto di lavoro, inquadrandolo, secondo la tradizione romanistica, nello schema della locazione; ma questa posizione del nostro codice, come di qualsiasi altro codice di origine napoleonica, non fu sempre criticata, in quanto si è anche sostenuto che essa permise un libero sviluppo della legislazione speciale e della disciplina per contratto collettivo.

Un effettivo ed importante progresso per la legislazione italiana si ebbe con il r. d. l. 13 novembre 1924 n. 1825 sul contratto d'impiego privato, il quale contiene un complesso organico di disposizioni, che hanno rappresentato per vari anni la base del nostro ordinamento, non solo per i rapporti d'impiego, ma anche per i rapporti di lavoro in generale.

Sulle orme del r. d. l. 1924, il libro V del nuovo codice civile, approvato con r. d. 16 marzo 1942 n. 262, contiene (arti-

coli 2096-2129) una disciplina dei principali elementi del rapporto di lavoro, per quanto riguarda la costituzione, i diritti e gli obblighi delle parti, l'estinzione del contratto. Quantunque, come vedremo, la disciplina del codice non sia molto diffusa ed esauriente, va tenuto presente che essa era integrata da un sistema di contratti collettivi, legalmente obbligatori per tutti i lavoratori e i datori di lavoro appartenenti alla categoria interessata.

8. *Problemi generali di politica legislativa.*

Dal quadro offerto dalla legislazione comparata risulta che, nel riguardo dell'istituto in esame, i problemi generali di politica legislativa vengono a riferirsi:

anzitutto, all'opportunità o meno di una legislazione sul contratto di lavoro;

in secondo luogo, all'ampiezza di questa legislazione, considerata nei suoi rapporti, sia con le altre leggi protettive in materia di lavoro, sia con le disposizioni poste in essere dai contratti collettivi.

Va poi tenuto presente che siffatti problemi vanno considerati e risolti in stretta connessione ed armonia con quella che, nei singoli paesi, è la soluzione legislativa data, o da darsi, al problema della natura ed efficacia giuridica del contratto collettivo di lavoro.

9. *Scambio o associazione nel rapporto di lavoro.*

Ad eccezione di particolari categorie di rapporti di lavoro nell'agricoltura, il rapporto di lavoro in generale risulta disciplinato, dalle varie leggi, come rapporto essenzialmente a base di scambio: scambio di lavoro contro mercede, oggettivamente equivalenti l'uno all'altra.

Ciò non ostante, è innegabile la tendenza ad abbandonare, anche solo parzialmente, lo schema assoluto del rapporto a base di scambio, soprattutto a favore di elementi propri dei rapporti a base associativa: questo risulta, come vedremo (pag. 162 e segg.), specialmente dalla disciplina legislativa data alla mercede, la quale va perdendo il suo carattere originario di controprestazione stabilita esclusivamente in fusione di una determinata prestazione di lavoro.

Il legislatore, e non solo il legislatore italiano, si troverà quindi di fronte al problema di stabilire, se e sino a qual limite, dal punto di vista giuridico, gli elementi del rapporto di scambio debbano e possano coesistere con elementi del rapporto associa-

tivo: il che significa stabilire quale debba, dal punto di vista economico-sociale, essere la posizione del lavoratore nell'impresa, e quale sia precisamente la qualifica della sua collaborazione.

II - LA LEGISLAZIONE STRANIERA SUL CONTRATTO DI LAVORO

1. *Valore attuale di una documentazione di legislazione comparata.*

L'attuale situazione generale rende senz'altro evidente l'impossibilità di un quadro aggiornato di legislazione comparata sul contratto di lavoro: in vari paesi, e in paesi di primaria importanza, esiste oggi una *vacatio* in questa materia, mentre si preparano riforme sociali di sostanziale portata.

L'esame dei testi legislativi qui di seguito riportati (1) ha infatti lo scopo di mettere in evidenza, non il diritto positivo attualmente in vigore nei singoli paesi, ma i possibili vari tipi di legislazione sul contratto di lavoro e le disposizioni in essi contenute.

Questi tipi sono raggruppabili in quattro categorie, a seconda che i singoli testi contengano una disciplina:

- del lavoro in generale;
- del contratto di lavoro in generale;
- del contratto di lavoro operaio;
- del contratto d'impiego privato.

2. *Leggi relative al lavoro in generale.*

Alcuni paesi hanno ritenuto opportuno adottare leggi generali e comprensive in materia di tutela del lavoro, come la legge britannica 30 luglio 1937, la quale ha codificato, con modificazioni, le leggi approvate dal 1901 al 1929 sul lavoro nelle fabbriche.

Australia (Victoria), legge approvata il 12 febbraio 1929, che codifica la legislazione sui rapporti di lavoro in generale.

Olanda, decreto 17 settembre 1930, per l'entrata in vigore della legge del 1919 sul lavoro, e successive modificazioni sino alla legge 14 giugno 1930.

Stato libero d'Irlanda, legge n. 2 del 14 febbraio 1936, «avente lo scopo di sviluppare e migliorare la disciplina e il

(1) Questi testi sono stati in genere riportati dalla «Série législative», pubblicata dall'Ufficio internazionale del lavoro.

controllo delle condizioni di lavoro degli operai che lavorano per aziende industriali»; legge applicabile (art. 61) anche a coloro che lavorano senza retribuzione.

3. Leggi relative al contratto di lavoro in generale.

Germania, prima dell'ordinamento nazional-socialista (il quale introdusse nel rapporto di lavoro sostanziali modificazioni, nel senso di farne prevalentemente un rapporto personale, unilateralmente disciplinato dal *Betriebsfuehrer*), al contratto di lavoro in generale era dedicata la sezione VII, titolo VI, par. 611-630 del codice civile, e al contratto di lavoro nelle imprese industriali erano dedicati i par. 105 e segg. della *Gewerbeordnung*.

Francia, codice del lavoro e della previdenza sociale, vol. I (testi codificati), tit. II, del contratto di lavoro, artt. 19-29 a.

Finlandia, legge 1 giugno 1922 sul contratto di lavoro.

Cile, decreto-legge n. 178 del 13 maggio 1931 contenente il codice del lavoro, nel quale è disciplinato, sia il contratto di lavoro in generale (artt. 6-16), che il contratto d'impiego privato (artt. 108-180).

Spagna, legge 21 novembre 1931 sul contratto di lavoro (il *Fuero del trabajo*, approvato con decreto 9 marzo 1938, contiene nel cap. III (1-7) alcune norme generali sulla garanzia di una retribuzione sufficiente ad un adeguato tenore di vita per il lavoratore e per la sua famiglia, sui diritti ed obblighi reciproci del lavoratore e del datore di lavoro, ecc.).

Rumunia, legge 28 marzo 1929 sul contratto di lavoro (e regolamento d'applicazione 31 dicembre 1929), modificata dalla legge 10 ottobre 1932, che ne ha disposta l'applicazione all'agricoltura: questa legge copre tutta la materia del lavoro, compresa la disciplina del contratto collettivo, dell'apprendistato, ecc.; la regolamentazione del contratto di lavoro in generale risulta dagli artt. 38-86, mentre agli impiegati sono dedicati gli artt. 87-98.

Messico, legge federale sul lavoro del 18 agosto 1931 (articoli 17-41), e decreto 18 febbraio 1936.

Turchia, codice del lavoro, in data 8 giugno 1936, artt. 8-34.

Venezuela, legge 23 luglio 1928 e legge 16 luglio 1936 sul lavoro.

Bulgaria, decreto-legge relativo al contratto di lavoro, pubblicato nel bollettino ufficiale n. 200 del 5 settembre 1936.

Lituania, legge n. 429 dell'11 novembre 1933, modificata della legge n. 457 del 27 settembre 1934, e da leggi pubblicate il 4 agosto e il 28 settembre 1936.

Spizzera, legge federale di complemento del codice civile svizzero, libro V, diritto delle obbligazioni (31 marzo 1911-18 dicembre 1936), titolo X, del contratto di lavoro (artt. 319-362).

Cina, legge 25 dicembre 1936 sul contratto di lavoro.

Equatore, legge 6 ottobre 1928 sul contratto di lavoro individuale, modificata da vari decreti del 1936.

Lettonia, codice civile, in data 19 febbraio 1937, parte IV, cap. I, artt. 2178-2159.

Russia, codice del lavoro del 1922, con gli emendamenti sino al 1937: contratto di lavoro (artt. 27-49); regolamenti interni (artt. 50-55); norme di rendimento (artt. 56-57); retribuzione del lavoro (artt. 58-76); garanzie ed indennità (artt. 77-93).

Bolivia, codice del lavoro, decreto 26 maggio 1939, artt. 5-22.

4. *Leggi relative al contratto di lavoro operaio.*

Polonia, decreto del presidente della repubblica in data 16 marzo 1928, relativo al contratto di lavoro degli operai.

Estonia, legge 7 ottobre 1936, relativa al contratto di lavoro degli operai.

5. *Leggi relative al contratto d'impiego privato.*

Finlandia, legge 24 ottobre 1919 « sulle condizioni di lavoro nelle aziende commerciali, negli uffici e nei negozi »; legge generica, contenente soprattutto disposizioni sugli orari di lavoro e sulle limitazioni del lavoro dei giovani.

Ungheria, decreto governativo 1° marzo 1920 « sul contratto di lavoro degli impiegati di commercio e dei dirigenti di imprese industriali e commerciali ».

Austria, legge 11 maggio 1921 sul contratto di lavoro degli impiegati privati, la quale sostituì la legge 16 gennaio 1910, e confermò usi da tempo consolidati.

Bolivia, legge 21 novembre 1924 sugli impiegati di commercio e relativo regolamento, approvato con decreto 16 marzo 1925.

Perù, leggi n. 4916 del 7 febbraio 1924, e n. 5119 del 15 giugno 1925 a favore degli impiegati di commercio.

Belgio, legge 7 agosto 1922 sul contratto d'impiego privato, modificata dalla legge 2 maggio 1929, ed applicabile solo a coloro che percepiscono uno stipendio inferiore a 24.000 franchi per anno.

Cecoslovacchia, legge 11 luglio 1934 sul contratto di lavoro degli impiegati privati, degli impiegati di commercio e di altre analoghe categorie di prestatori d'opera.

Colombia, legge n. 10 del 20 novembre 1934, relativa alla perdita ed al riacquisto dei diritti civili, la quale contiene alcune disposizioni a favore degli impiegati.

Lussemburgo, legge 7 giugno 1937 per la riforma della legge 31 ottobre 1919, contenente la disciplina del contratto d'impiego privato.

Danimarca, legge n. 168 del 13 aprile 1938 « relativa ai rapporti giuridici tra datore di lavoro e impiegato nelle aziende private ».

III - DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO NELLA LEGISLAZIONE COMPARATA

I. — Formazione del contratto di lavoro.

1. *Campo di applicazione delle singole leggi.*

Le varie leggi stabiliscono frequentemente, in via preliminare, il loro campo di applicazione:

sia con una definizione del contratto di lavoro in generale (codice civile tedesco, art. 611; legge federale svizzera, art. 319; legge spagnola, art. 1; legge cilena, art. 3; codice sovietico, art. 27; ecc.) (1);

sia con una definizione del rapporto d'impiego in particolare (legge danese, art. 1) (2);

sia con una enumerazione dei vari tipi di rapporti di lavoro o di imprese, cui intendono riferirsi (legge turca, articolo 3; legge spagnola, art. 6; legge cecoslovacca, art. 1).

(1) Codice russo, art. 27: « Il contratto di lavoro è un accordo concluso fra due o più persone, con il quale una delle parti (salariato) offre il proprio lavoro all'altra parte (datore di lavoro) dietro compenso ».

(2) Legge danese, art. 1: « Per impiegati privati, ai termini della presente legge, bisogna considerare le seguenti persone addette a imprese private, nel commercio, negli uffici, nell'industria, nell'artigianato, nell'agricoltura, silvicoltura e orticoltura, nell'industria alberghiera, nelle imprese di divertimenti, di trasporti e stradali: a) impiegati di commercio e d'ufficio, addetti all'acquisto o alla vendita, o a lavori che si compiono in un ufficio o in un negozio; b) persone la cui prestazione ha soprattutto carattere di lavoro commerciale o di ufficio, oppure consiste esclusivamente o principalmente nel dirigere il lavoro di terzi o sorvegliarne l'esecuzione a nome del datore di lavoro ».

A quest'ultimo proposito va rilevato che, salvo rare eccezioni (legge irlandese, art. 61; legge bulgara, art. 9; legge cilena, art. 5), i rapporti di lavoro con lo Stato e gli altri enti pubblici sono di regola esclusi; il che va a suffragio di quella parte della dottrina, la quale considera tali rapporti o posti in essere da una manifestazione unilaterale di volontà dell'ente pubblico interessato, o comunque non assimilabili ai rapporti di lavoro di diritto privato.

2. *Limitazioni dell'ammissione al lavoro.*

L'ammissione al lavoro dei fanciulli e delle donne, quantunque rappresenti un importante presupposto per la valida stipulazione del contratto di lavoro, è in genere disciplinata da leggi speciali, le quali, in vari paesi, hanno anzi più volte costituito l'inizio di una legislazione protettiva dei lavoratori. Ciò non ostante alcune delle leggi in esame, come la legge irlandese (art. 13) e la legge del Venezuela (cap. V, artt. 70-90), contengono disposizioni per la limitazione dell'ammissione al lavoro di donne e fanciulli.

Qualche legge, come quella del Venezuela (art. 17) e quella del Cile (art. 115), limitano l'ammissione al lavoro sulla base della nazionalità, disponendo che le aziende devono impiegare connazionali nella proporzione del 75%; la legge del Venezuela aggiunge poi che la preferenza deve esser data ai capi-famiglia.

3. *Capacità giuridica di stipulare un contratto di lavoro.*

I minori sono invece frequentemente presi in considerazione dalle leggi in esame, nel senso di modificare, rispetto alla stipulazione del contratto di lavoro, l'ordinamento generale in materia di capacità giuridica. Di regola sono distinti due periodi: un primo periodo che va dai 18 anni (16 anni, secondo la legge del Messico, art. 18) alla maggiore età, per il quale è concessa la piena capacità, non solo per la stipulazione, ma anche per qualsiasi altra iniziativa connessa al contratto di lavoro; un secondo periodo che va dall'età minima di ammissione (generalmente fissata a 14 anni) a 18 anni, per il quale è richiesta l'autorizzazione del genitore o del tutore o, in mancanza, di una pubblica autorità (ispettorato del lavoro). In questo senso si possono citare la legge della Bolivia (art. 8), del Venezuela (art. 20), la legge rumena (art. 40 e art. 65), la legge dell'Equatore (art. 18), la legge spagnola (art. 15), la legge del Cile (art. 121), ecc.

Alcune leggi (legge cinese, art. 3; legge del Messico, articolo 19; legge polacca, art. 3; legge finlandese, art. 9) hanno

voluta particolarmente sottolineare gli effetti che l'avvenuta stipulazione di un contratto di lavoro ha nei riguardi della capacità giuridica del minore (1): questo, quantunque non manchino disposizioni intese ad una contemporanea tutela di questa particolare categoria di lavoratori (codice sovietico, art. 31; legge bulgara, art. 5) (2).

La donna maritata non ha in genere, come alcune leggi (legge rumena, art. 65) tengono a dichiarare esplicitamente, alcuna limitazione della sua capacità di stipulare un contratto di lavoro: deve quindi considerarsi come eccezionale il caso della legge bulgara, la quale (art. 6) ammette che il marito possa chiedere la risoluzione del contratto al Consiglio arbitrale.

4. *Forma della stipulazione.*

Per quanto riguarda la forma della stipulazione, il legislatore ha tenuto contemporaneamente od alternativamente conto di due opposte esigenze: da una parte, la necessità di ridurre al minimo i requisiti necessari per la valida stipulazione di un contratto di lavoro, date le finalità economico-sociali di questo contratto; dall'altra, la necessità di determinate garanzie a favore del prestatore d'opera.

Dal primo punto di vista — che, in definitiva, risulta avere importanza prevalente — il semplice fatto di una prestazione di lavoro, la fa presumere a titolo oneroso (legge del Messico, art. 18; legge spagnola, art. 3; legge del Venezuela, art. 30) (3); e varie leggi dispongono esplicitamente che il contratto di lavoro può essere stipulato per iscritto, oralmente o anche con il semplice fatto che il lavoratore sia ammesso in modo continuativo a prestare la sua opera presso una determinata impresa (legge polacca, art. 3; legge bulgara, art. 2 e art. 7; legge rumena, art. 44; legge estone, par. 5; codice del lavoro francese, art. 19; legge federale svizzera, art. 320 (4).

(1) Legge finlandese, art. 9: « I minori di età superiore ai 18 anni possono stipulare direttamente un contratto di lavoro. I minori da 15 a 18 anni hanno lo stesso diritto, qualora essi provvedano alla propria esistenza col proprio lavoro. Qualsiasi contratto stipulato per il minore dal rispettivo tutore, cesserà di essere valido il giorno in cui il minore compie 18 anni ».

(2) Legge bulgara, art. 5: « I lavoratori minori sono assimilati ai maggiorenni per quel che riguarda il contratto di lavoro, senza che i datori di lavoro siano liberati dalla responsabilità prevista dalle relative leggi, nei casi in cui essi abbiano assunto lavoratori che non abbiano raggiunto l'età stabilita da tali leggi. I genitori, i genitori adottivi, i tutori, i curatori, come pure il competente ispettorato del lavoro, hanno diritto di chiedere la risoluzione del contratto di lavoro, se il suo proseguimento metta in pericolo la salute e gli interessi del minore... ».

(3) Legge del Venezuela, art. 30: « L'esistenza di un contratto di lavoro è presunta tra chi presta i suoi servizi e chi li riceve. In mancanza di stipulazione espressa, la stipulazione dei servizi sarà considerata come disciplinata dalla presente legge e dai suoi regolamenti di applicazione ».

(4) Legge federale svizzera, art. 320: « Salvo diversa disposizione, il contratto di lavoro non richiede per la sua validità alcuna forma speciale e si ritiene concluso anche se siano stati accettati, per un certo periodo di tempo, dei servizi la cui prestazione si presume essere stata fatta dietro corresponsione di un compenso ».

Dal secondo punto di vista, ossia dal punto di vista della necessità di determinate garanzie per il lavoratore, alcune leggi esigono la forma scritta, sia in generale (legge del Lussemburgo, art. 4; legge della Colombia, art. 13; legge del Messico, articoli 23-26; legge cilena, art. 4 e art. 119), sia per determinate categorie di contratti di lavoro, quali i contratti la cui durata superi un certo termine o il cui valore superi una determinata cifra (legge turca, art. 9; legge spagnola, art. 18).

La forma scritta è talora richiesta per il contratto di lavoro a squadra (per es., legge turca, art. 11), la cui scomposizione giuridica in una serie di contratti individuali identici fra di loro, è talora esplicitamente confermata dalla legge (legge bulgara, art. 4; codice sovietico, art. 33) (1).

5. Documentazione.

Poichè il contratto di lavoro si perfeziona, di regola, anche senza la necessità della forma scritta, la forma di documentazione tipica del rapporto in esame, ossia quello che è generalmente denominato « libretto di lavoro », non viene ad avere essenziale importanza ai fini della valida costituzione del rapporto contrattuale.

Mentre in qualche paese esistono leggi speciali sul libretto di lavoro (come, in Lettonia, l'ordinanza 15 febbraio 1932), non mancano esempi di testi legislativi sul contratto di lavoro che contengono disposizioni circa la relativa documentazione.

Alcune leggi prescrivono, in generale, che il datore di lavoro debba consegnare, entro un certo termine, ai suoi dipendenti un documento da cui risultino i dati essenziali del contratto che li riguarda (legge cilena, art. 4; legge finlandese, art. 2; legge turca, art. 10; legge cecoslovacca, par. 5) (2); altre prescrivono, in particolare, l'obbligo della consegna di un apposito libretto contabile (codice sovietico, art. 29) (3).

(1) Codice sovietico, art. 33: « Quando un contratto è concluso con un *artel*, il datore di lavoro è tenuto agli stessi obblighi e gode degli stessi diritti, rispetto a qualsiasi persona che sia membro dell'*artel*, e che compia presso esso datore di lavoro un lavoro convenuto, come se avesse concluso con detto membro un contratto di lavoro individuale ».

(2) Legge cecoslovacca, par. 5: « Il datore di lavoro deve consegnare all'impiegato, entro 14 giorni dalla presa di servizio, una conferma dei diritti e degli obblighi essenziali risultanti dal contratto di lavoro stipulato; la conferma deve almeno contenere disposizioni sull'ammontare della retribuzione, sul termine di préavviso e sulle mansioni dell'impiegato ».

(3) Codice sovietico, art. 29: « La conclusione di un contratto di lavoro rende obbligatoria la consegna di un libretto contabile a tutti gli operai ed impiegati (eccettuate le persone appartenenti all'amministrazione), in tutte le imprese, istituzioni ed aziende, qualunque sia il numero dei lavoratori occupati. La consegna di questo libretto contabile non è obbligatoria, se il contratto è concluso per una durata inferiore ad una settimana. Alorchè un contratto di lavoro è concluso con un *artel*, a ciascun membro dell'*artel* viene consegnato un libretto contabile individuale, oltre a quello comune a tutto l'*artel*. Le modalità di consegna ed il contenuto dei libretti contabili saranno determinati con disposizioni legislative speciali ».

6. *Regolamenti interni.*

Il regolamento interno corrisponde, in linea di massima, al documento in cui l'imprenditore si propone di stabilire nei suoi dettagli l'organizzazione del lavoro in una determinata azienda, soprattutto per quanto si riferisce agli orari di lavoro ed ai rapporti disciplinari. Dal punto di vista giuridico, questo regolamento si risolve in una disciplina contrattuale, predisposta dal datore di lavoro, alla quale il lavoratore aderisce, quando entra a far parte del personale di una determinata azienda: di conseguenza, le disposizioni contenute nel regolamento interno vengono ad integrare quelle esplicitamente o tacitamente contenute nel contratto individuale di lavoro.

La suddetta finalità e la suddetta struttura costituiscono la base sulla quale le singole legislazioni hanno espressamente regolato la materia, talora con una disciplina molto dettagliata (legge spagnola, art. 66; legge turca, art. 29; legge polacca, sez. VII, artt. 48-59; legge estone, parr. 41-48; codice sovietico, sez. VI, artt. 50-55) (1).

Così varie leggi hanno dichiarata obbligatoria l'esistenza di un regolamento interno, soprattutto per le imprese i cui dipendenti superino un certo numero (legge bulgara, art. 11; legge turca, art. 19; legge estone, par. 41; codice sovietico, art. 50); talora si è anche stabilito quale debba essere il contenuto obbligatorio del regolamento stesso (legge bulgara, art. 11; legge estone, par. 43).

In alcuni casi è previsto, per la formulazione del regolamento interno, l'intervento di una rappresentanza dei lavoratori (legge estone, par. 44 e segg.) o delle associazioni professionali interessate (codice sovietico, art. 54); si è anche disposta l'approvazione del regolamento da parte della pubblica autorità competente (legge turca, art. 29; legge estone, par. 46).

Varie leggi (codice francese, art. 22a; legge bulgara, articolo 12) dispongono la redazione per iscritto e l'affissione del regolamento in luogo frequentato dai lavoratori, mentre altre

(1) Codice sovietico, sez. VI: art. 50. « Saranno emanati dei regolamenti interni per la disciplina del lavoro nelle imprese, istituzioni ed aziende che impiegano almeno 5 persone. Tali regolamenti saranno obbligatori, solo quando siano pubblicati nei modi prescritti, e portati a conoscenza di tutti i lavoratori interessati »; art. 51, « Il regolamento interno deve contenere delle indicazioni chiare, precise e, nella misura del possibile, esaurienti circa le obbligazioni generali e particolari dei lavoratori e dell'amministrazione, come pure circa la misura e le forme della responsabilità, in caso di infrazione del regolamento stesso »; art. 52, « Il regolamento interno non può essere contrario alle leggi e ordinanze relative al lavoro, nè alla convenzione collettiva in vigore nell'impresa o istituzione »; art. 53, « Un regolamento interno-tipo sarà redatto dal Commissario del popolo per il lavoro, di concerto con il Consiglio centrale delle federazioni dei sindacati professionali e con il Commissario del popolo competente »; art. 54, « I regolamenti interni per le varie istituzioni e imprese dello Stato, pubbliche e private, saranno redatti d'accordo tra l'amministrazione dell'impresa e le sezioni locali dei sindacati professionali interessati e approvati dall'ispettore del lavoro; le decisioni di quest'ultimo potranno formare oggetto di ricorso davanti alla sezione locale del lavoro, la cui decisione sarà definitiva ».

precisano che, all'atto dell'assunzione o dell'inizio effettivo della sua prestazione, il lavoratore deve prendere visione del regolamento interno (legge polacca, art. 55; legge federale svizzera, art. 321; legge estone, par. 48).

7. Nullità del contratto di lavoro.

Alcune legislazioni hanno espressamente considerato l'ipotesi di contratti di lavoro non validamente stipulati, sia, in generale, perchè contrari alle disposizioni protettive del prestatore d'opera, sia, in particolare, perchè il consenso di quest'ultimo non si può considerare come validamente dato.

Così la legge del Messico (art. 22) dispone espressamente la nullità dei contratti di lavoro che stabiliscano una giornata lavorativa superiore alla legale, che siano stipulati con ragazzi di età inferiore ai 12 anni, che affidino a giovani o a donne lavori pericolosi, insalubri o notturni, che implicino una rinuncia a diritti precedentemente riconosciuti al lavoratore, che stabiliscano una retribuzione inferiore alla media, ecc.; la legge spagnola (art. 9 e segg.) tiene esplicitamente a stabilire la nullità dei contratti individuali contenenti disposizioni contrarie alle leggi, alle deliberazioni delle commissioni paritetiche e ai contratti collettivi, e nello stesso tempo essa protegge (art. 48) il diritto del lavoratore a essere retribuito anche per il lavoro prestato in virtù di un contratto nullo o annullato.

D'altra parte alcune leggi, come la legge cinese (art. 5) e la legge finlandese (art. 12), dichiarano nulli i contratti di lavoro in cui, approfittando del bisogno o dell'inesperienza del lavoratore, l'imprenditore stabilisca una retribuzione eccessivamente bassa, o condizioni di lavoro evidentemente contrarie agli usi ed alla pratica del luogo.

8. Periodo di prova.

Il periodo di prova, ossia la caratteristica condizione per una definitiva stipulazione del contratto di lavoro, è frequentemente considerato dalle varie legislazioni, soprattutto nel senso di stabilire la sua obbligatorietà o meno, l'obbligatorietà o meno della forma scritta e, più ancora, nel senso di disporre per esso un determinato limite massimo (1).

(1) Il codice sovietico stabilisce, per esempio, la seguente disciplina: art. 38 « Nel caso di impiego di carattere duraturo, l'assunzione definitiva può essere preceduta da un periodo di prova che non può superare i sei giorni per gli operai e, per gli impiegati, i dodici giorni, se si tratti di lavori non qualificati e che implicano una responsabilità limitata, e i 24 giorni lavorativi, se si tratti di lavori implicanti una speciale responsabilità »; art. 39, « A seguito dei risultati della prova, il lavoratore sarà o assunto definitivamente, o licenziato con un compenso relativo al periodo di prova, al tasso previsto dalla tariffa stabilita per la categoria alla quale è stato assegnato, al momento della sua ammissione al periodo di prova ».

Mentre la legge cinese (art. 6) si limita a stabilire che il primo mese del contratto di lavoro è sempre considerato come periodo di prova; la forma scritta è obbligatoriamente richiesta dalla legge belga sull'impiego privato (art. 3).

Per quanto riguarda la durata massima del periodo di prova, essa è di regola variamente stabilita per gli impiegati e per gli operai; per gli impiegati, si passa da un massimo da 6 a 4 mesi disposto dalla legge del Lussemburgo (art. 4), ad un massimo di tre mesi disposto dalla legge belga (art. 3) e dalla legge finlandese (art. 7), ad un massimo di 2 o di 1 mese disposto dalla legge ungherese (art. 5); per gli operai, si passa da un massimo di 1 mese disposto dalla legge turca (art. 12) e dalla legge bulgara (art. 17), ad un massimo da 2 ad una settimana disposto dalla legge rumena (artt. 43 e 88), ad un massimo di 7 giorni disposto dalla legge polacca (art. 5).

9. *Legislazione italiana sulla formazione del contratto di lavoro.*

Mentre il r. d. l. 1924 definisce esattamente il proprio campo di applicazione (art. 1) (1), il nuovo codice civile (art. 2094) si limita a definire la figura giuridica del prestatore di lavoro (2). Per quanto riguarda il pubblico impiego, e sempre sulle orme del r. d. l. 1924, il nuovo codice (art. 2129) dispone che il proprio ordinamento si estenda anche ai dipendenti di enti pubblici quando per essi non siano state predisposte apposite disposizioni.

L'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli è disciplinata da una legislazione speciale, che rimonta al 1886 e che corrisponde attualmente alla legge 26 aprile 1934 n. 653, mentre, nei riguardi della capacità giuridica di stipulare un contratto di lavoro, provvede il codice civile (art. 3) (3), anticipando a 18 anni la piena capacità; per i minori da 14 (età minima di ammissione) a 18 anni vale l'ordinamento generale, ed è quindi richiesto il consenso del genitore o del tutore.

Circa la forma della stipulazione, l'ordinamento italiano lascia la più ampia libertà: la forma scritta è eccezionalmente richiesta per casi particolari, che il nuovo codice ha considerato, non solo nei riguardi dei rapporti d'impiego (come acca-

(1) R.d.l. 1924, art. 1: « Il contratto d'impiego privato, di cui nel presente decreto, è quello per il quale una società o un privato, gestori di un'azienda, assumono al servizio dell'azienda stessa, normalmente a tempo indeterminato, l'attività professionale dell'altro contraente, con funzioni di collaborazione tanto di concetto che di ordine, eccettuata pertanto ogni prestazione che sia semplicemente di mano d'opera ».

(2) Cod. civ., art. 2094: « E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze o sotto la direzione dell'imprenditore ».

(3) Cod. civ., art. 3: « Il minore che abbia compiuto gli anni 18 può prestare il proprio lavoro, stipulare i relativi contratti ed esercitare i diritti e le azioni che ne dipendono, salve le leggi speciali che stabiliscono un'età inferiore ».

deva precedentemente), ma anche nei riguardi di tutti i rapporti di lavoro generale; questi casi ricorrono, quando si abbia assunzione in prova (art. 2096), e quando il contratto di lavoro sia stipulato a termine (art. 2097). In materia di documentazione, una legge speciale, la legge 10 gennaio 1935 n. 112, unificando le varie documentazioni precedentemente richieste, dispone (art. 1) che tutti coloro i quali prestano la propria opera alle dipendenze altrui, debbono essere forniti di un libretto personale di lavoro.

Il regolamento d'azienda è dichiarato obbligatorio, dall'art. 3 del r. d. l. 1924, per le aziende che occupano normalmente più di venti impiegati, e ne è disposta l'affissione.

Il caso della nullità del contratto di lavoro è particolarmente considerato dal nuovo codice (art. 2126), allo scopo di garantire, in determinate circostanze, al lavoratore la titolarità del diritto alla varie norme protettive e anche ad un compenso (1): con questo il legislatore ha risolto, a favore del lavoratore, una questione da tempo discussa dalla dottrina e dalla giurisprudenza, sulla base dell'accennato presupposto della necessità della valida esistenza di un contratto di lavoro ai fini della possibile applicazione delle leggi sociali.

Per quanto riguarda infine il periodo di prova, norme generali sono contenute nel codice (art. 2096) (2), le quali riproducono le direttive prevalenti nella legislazione straniera. Il r. d. l. 1924 stabilisce anche una durata massima di sei mesi, per gli institutori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici e amministrativi, ed impiegati di grado e funzioni equivalenti, e di tre mesi per tutti gli altri impiegati.

II. — Obblighi del lavoratore.

1. *Specificazione degli obblighi del lavoratore.*

Per quanto riguarda gli obblighi che, per il prestatore di opera, derivano dall'avvenuta stipulazione di un contratto di lavoro, alcune leggi straniere (legge polacca, art. 6; legge ru-

(1) Art. 2126, cod. civ.: «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. 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».

(2) Art. 2096, cod. civ.: «Salvo diversa disposizione delle norme corporative, l'assunzione del prestatore di lavoro per il periodo di prova deve risultare da atto scritto. L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o di indennità. Se però la prova è stabilita per un periodo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diventa definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro».

mena, art. 52; legge bulgara, art. 41; legge finlandese, art. 15; ecc.) vi accennano genericamente e comprensivamente, riferendosi, sia all'obbligo fondamentale della prestazione del lavoro, che agli obblighi complementari della disciplina e della fedeltà.

Nella specificazione degli obblighi contrattuali esistono tuttavia alcuni limiti: per esempio, tipico dei sistemi anglosassoni è il divieto di pattuizioni che si risolverebbero in una limitazione del diritto del lavoratore di far parte di una determinata associazione professionale (i cosiddetti *yellow dog contracts* della pratica americana) (1); in senso analogo dispone la legge finlandese (art. 34) (2).

2. Determinazione e invariabilità della prestazione di lavoro.

Le direttive fondamentali che, dall'esame delle varie legislazioni, risultano particolarmente evidenti sono quelle di richiedere l'esatta predeterminazione della prestazione di lavoro, e di garantirne l'invariabilità per tutta la durata del contratto.

Così alcune leggi (legge del Messico, art. 33; legge del Venezuela, art. 19; legge della Bolivia, art. 7) fissano i criteri da tenersi presenti quando, al momento della stipulazione del contratto, la prestazione del lavoro non risulta comunque determinata (3).

L'invariabilità della prestazione del lavoro, quale è stata preventivamente fissata all'atto della stipulazione del contratto, è presa in considerazione dalle varie leggi (per esempio, legge cinese, art. 11 e codice sovietico, art. 36), nel senso che il datore di lavoro non può unilateralmente cambiare le mansioni inizialmente affidate ai suoi dipendenti, soprattutto se ed in quanto tale cambiamento verrebbe a risolversi in una riduzione della mercede: questa regola generale viene tuttavia temperata con le esigenze organizzative dell'azienda, e anche con esigenze derivanti da eccezionali stati di necessità (4).

(1) C. R. DAUGHERTY, *Labor problems in American industry*, Madison, 1944, vol. I, pag. 278; MINISTRY OF LABOUR AND NATIONAL SERVICE, *Industrial Relations Handbook*, Londra, 1944, pagg. 7, 57 e 138.

(2) Legge finlandese, art. 34: « Sarà passibile di ammenda il datore di lavoro o il suo rappresentante che impedisca al prestatore d'opera di appartenere o affiliarsi a una associazione legalmente riconosciuta, o di compiere i propri doveri di cittadino. La stessa disposizione si applica al lavoratore che si renda colpevole della medesima mancanza verso un compagno di lavoro o un datore di lavoro. Qualsiasi contratto in cui una parte s'impegna a non far parte di associazioni, è nullo ».

(3) Legge boliviana, art. 7: « Se il contratto non determina le prestazioni da effettuarsi, il lavoratore sarà tenuto alle prestazioni corrispondenti al suo stato e alla sua condizione, e che sono comprese nel campo di attività dell'impresa ».

(4) Codice sovietico, art. 36: « Il datore di lavoro non può esigere dal salariato un lavoro che non sia connesso con il genere di attività per il quale il salariato è stato ingaggiato, nè un lavoro che coinvolga manifestamente un pericolo per la sua vita o che non sia conforme alla legislazione sul lavoro. Se, temporaneamente, non vi è nell'impresa l'occasione di adibire un salariato al lavoro per il quale è stato ingaggiato, il datore di lavoro ha diritto di destinarlo ad altro lavoro che corrisponda alle sue attitudini. Qualora il

3. *Le invenzioni del prestatore d'opera.*

Connessa con la determinazione ed invariabilità della prestazione del lavoro, è la questione dell'appartenenza delle invenzioni compiute dal lavoratore durante l'esecuzione dei suoi obblighi contrattuali. Le varie leggi distinguono in genere due categorie di invenzioni: le invenzioni di servizio, per il caso che il prestatore d'opera sia stato assunto per ricerche a scopo inventivo; e le invenzioni di azienda, per il caso che l'invenzione sia compiuta in occasione del lavoro presso una determinata azienda, senza che tale circostanza sia stata espressamente prevista o nel contratto di lavoro o in pattuizioni speciali.

Per quanto riguarda i diritti personali derivanti dall'invenzione, ossia il diritto al nome, alcune leggi hanno voluto confermare espressamente tale diritto, anche quando l'inventore sia vincolato da un contratto di lavoro (legge polacca, art. 17; ordinanza sovietica 12 maggio 1931 sulle invenzioni e perfezionamenti tecnici, art. 6).

Per quanto riguarda i diritti patrimoniali derivanti dall'invenzione, tali diritti, nel caso delle invenzioni di servizio, sono di regola (la legge cinese, art. 7, si limita a stabilire una proprietà) attribuiti all'imprenditore (per esempio, legge federale svizzera, art. 343 (1), con diritto a un premio per l'inventore, quando la sua retribuzione risulti molto bassa in confronto al valore, dell'invenzione (legge polacca, art. 17). Le invenzioni d'azienda sono di regola riconosciute di proprietà dell'imprenditore, con varie disposizioni circa l'eventuale diritto a un premio a favore dell'inventore (legge polacca, art. 17; legge cinese, art. 7).

Particolarmente completa ed equilibrata è la soluzione data alla questione in esame dalla legge spagnola (artt. 24-25), la quale ha interpretato con notevole ampiezza i diritti

lavoratore rifiuti di eseguire tale lavoro, il datore di lavoro può licenziarlo, dandogli una indennità di licenziamento. In casi eccezionali, quando è necessario per evitare un imminente pericolo, il salariato può essere adibito ad un lavoro di altra natura, anche se questo non corrisponde alle sue attitudini. Nei casi sopramenzionati, il salario non può venire ridotto; invece, se il lavoro temporaneo comporta un salario superiore al salario del lavoro per il quale il salariato è ingaggiato, il pagamento si effettua a questo salario superiore ».

(1) Legge federale svizzera, art. 343: « Le invenzioni fatte dal lavoratore nell'esercizio della sua attività contrattuale appartengono al datore di lavoro, se l'attività inventiva rientra nei compiti del lavoratore o se, indipendentemente da ciò, il padrone, nel contratto, se ne sia riservato il diritto. In quest'ultimo caso il lavoratore ha diritto ad uno speciale equo compenso, qualora la sua invenzione sia di considerevole portata economica. Nel fissare questo compenso, si terrà calcolo della collaborazione del datore di lavoro e dell'uso fatto dei mezzi dell'azienda ».

del prestatore d'opera rispetto alle cosiddette invenzioni di azienda (1).

4. *Personalità ed incoercibilità della prestazione.*

Alcune legislazioni (codice civile tedesco, art. 613; legge federale svizzera, art. 327; legge lettone, art. 2184; legge rumena, art. 53; legge bulgara, art. 45; codice sovietico, art. 35) hanno messo in evidenza la normale personalità della prestazione, nel senso che il lavoratore non può affidare ad altri il compimento dell'opera, salvo il consenso del datore di lavoro o salvo che si tratti di contratti di lavoro a squadra (2).

Il carattere personale della prestazione di lavoro e, più precisamente, la circostanza che il lavoro rimane pur sempre qualche cosa di inseparabile dalla persona fisica e dalla personalità morale del lavoratore, portano alla conseguenza di considerare come inammissibile la coercibilità in forma specifica della prestazione del lavoro: questa norma generale si trova esplicitamente confermata in alcune leggi, come quella del Messico (art. 38) e quella del Venezuela (art. 26).

Il servizio obbligatorio del lavoro, di cui si ha un primo esempio in leggi bulgare del 1925 e del 1927, e di cui si sono avuti vari esempi, prima e durante la recente guerra, in Germania, in Ungheria, in Svezia, in Svizzera, ecc., non può considerarsi come eccezione alla norma suddetta, trattandosi di prestazioni di lavoro direttamente e principalmente connesse, più che con una controprestazione di mercede, con esigenze di carattere generale ed eccezionale.

(1) Dopo aver affermato in generale (art. 23) che « il prodotto del lavoro, costituente l'oggetto del contratto, appartiene al datore del lavoro, al quale il prestatore d'opera trasferisce, con il contratto, ogni suo diritto su tale lavoro », la legge spagnola stabilisce: art. 24, « Se, nell'azienda, sono fatte invenzioni per la massima parte rese possibili dai procedimenti, dagli impianti e dai sistemi dell'azienda, senza che nessun prestatore d'opera si sia particolarmente distinto, le invenzioni sono di proprietà del datore di lavoro o dell'azienda. Lo stesso accadrà per le cosiddette invenzioni di servizio, ossia per le invenzioni realizzate da lavoratori assunti per contratto allo scopo di fare ricerche per giungere a tali invenzioni. Le invenzioni che non rientrano nelle due suddette categorie, ossia le invenzioni libere, in cui prevale la personalità del lavoratore, gli apparterranno anche se compiute in occasione della sua attività nell'azienda. Il lavoratore non potrà rinunciare, a favore dell'imprenditore o di un terzo, alla proprietà, munita o meno di brevetto, delle invenzioni libere, se non in virtù di un contratto posteriore all'invenzione »; art. 25, « Se lo sfruttamento dell'invenzione detta di servizio da parte del datore di lavoro dà luogo ad utili manifestamente sproporzionati nei confronti della retribuzione del lavoratore che ha compiuto la suddetta invenzione durante l'attuazione del proprio lavoro, questo lavoratore avrà diritto ad un'adeguata indennità speciale ».

(2) Codice sovietico, art. 35: « Il salariato non può, senza il consenso del datore di lavoro, affidare ad un terzo l'esecuzione del lavoro che gli viene richiesto. Un *artel*, che ha locato la propria opera con contratto di lavoro, può, salvo contraria disposizione contrattuale, ripartire esso medesimo il lavoro tra i suoi membri e rimpiazzare gli uni con gli altri ».

5. *Responsabilità del lavoratore nei riguardi della prestazione del lavoro e del suo rendimento.*

Il prestatore d'opera risulta di regola responsabile della difettosa esecuzione del lavoro, dovuta a sua colpa o negligenza, come pure della buona conservazione e del buon uso degli strumenti e del materiale a lui affidati: disposizioni in questo senso sono, per esempio, reperibili nella legge spagnola (art. 75) e nella legge federale svizzera (art. 328) (1).

Una volta accertata la responsabilità del lavoratore rispetto all'esecuzione della propria prestazione contrattuale, il legislatore si è ripetutamente preoccupato di fissarne la forma e, soprattutto, i limiti, come risulta dalla legge rumena (art. 54 e 57), dalla legge lettone (art. 2185), dalla legge belga (art. 36), dalla legge bulgara (art. 44) e, soprattutto, dal codice sovietico, il quale contiene (art. 83-83/4) al riguardo una disciplina molto particolareggiata (2).

Tipiche dell'ordinamento sovietico (codice del lavoro, articoli 56-57) sono le norme sul rendimento che deve essere dato dalla prestazione del lavoro, anche se essa non è retribuita a cottimo (3):

6. *Luogo e tempo della prestazione del lavoro.*

Per quanto riguarda il luogo in cui deve essere attuata la prestazione del lavoro, varie leggi prevedono (come, per esempio, la legge bulgara, art. 39) determinate garanzie a favore del prestatore d'opera, sia quando si abbia uno spostamento dal luogo di residenza al luogo di lavoro, sia quando si abbia uno spostamento da un luogo di lavoro ad un altro.

Così la legge della Bolivia (artt. 9-10) e la legge del Venezuela (art. 22) prevedono particolari indennità per il pre-

(1) Legge federale svizzera, art. 328: « Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro promesso; è responsabile del danno che cagiona al padrone intenzionalmente o per negligenza; la misura della diligenza dovuta dal lavoratore si determina secondo la natura del contratto, avuto riguardo al grado d'istruzione, alle cognizioni tecniche che il lavoro richiede, come pure alle capacità ed attitudini del lavoratore, quali il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere ».

(2) Legge bulgara, art. 44: « Il lavoratore è tenuto a risarcire i danni causati dalla sua negligenza sino a 1/3 dell'ammontare lordo della sua retribuzione mensile. Senza pregiudizio dell'azione eventualmente prevista dalla legge penale, egli è tenuto al risarcimento integrale dei danni causati, nei seguenti casi: se i danni sono stati originati da un atto perseguibile penalmente, se il risarcimento è previsto dalle leggi speciali, se il danno è stato causato intenzionalmente ».

(3) Codice sovietico: art. 56: « Le norme di rendimento sono fissate d'accordo tra l'amministrazione dell'impresa od istituzione e il sindacato e l'organo sindacale interessato »; art. 57: « Qualora un lavoratore di un'impresa, istituzione o azienda di stato, pubblica o cooperativa, non raggiunga, senza sua colpa, il rendimento fissato per lui, egli sarà retribuito secondo la quantità e la qualità del prodotto, senza che gli venga assicurato alcun minimo di salario. Nelle altre imprese o aziende (private, comprese quelle che beneficiano di una concessione), egli riceverà almeno due terzi del tasso fissato dalla tariffa per la sua categoria. Quando, in condizioni di lavoro normali, il rendimento del lavoratore si mantenga costantemente inferiore alla norma fissata, il lavoratore potrà venire licenziato... o trasferito ad altro impiego ».

statore d'opera assunto per lavorare in un luogo diverso da quello della sua residenza; così pure il codice sovietico stabilisce (art. 37) una certa garanzia di inamovibilità a favore del lavoratore (1).

Il tempo della prestazione del lavoro risulta di regola determinato da leggi speciali: vanno quindi considerati come eccezionali i casi della legge irlandese (art. 28 e segg.), della legge cilena (artt. 125-128) e della legge finlandese (art. 6), le quali contengono disposizioni sull'orario di lavoro.

7. *Obbligo di disciplina.*

L'obbligo di disciplina, che si risolve nel dovere, per il lavoratore, di eseguire la propria prestazione in conformità delle direttive impartite dal datore di lavoro, anche e soprattutto nel regolamento interno, è ripetutamente preso in esame dalle singole leggi, le quali hanno rivolto particolare considerazione alle sanzioni che accompagnano tale obbligo.

La direttiva generale è quella di specificare nella legge i casi che possono dar luogo a sanzioni disciplinari (consistenti di regola nell'applicazione di una penale a carico del lavoratore, salvo il caso estremo del licenziamento in tronco: v. più avanti, pag. 178), e di stabilire il massimo che le penali possono raggiungere nei confronti della retribuzione percepita dal singolo lavoratore.

Mentre il codice del lavoro francese (art. 226) vieta, come regola, al datore di lavoro di sanzionare con ammende le infrazioni al regolamento interno; le altre leggi si limitano a richiedere una preventiva determinazione scritta delle sanzioni disciplinari: in questo senso si può citare la legge spagnola del 1931 (art. 52), la quale è poi integrata, a questo proposito, da un decreto 5 gennaio 1939, che specifica la responsabilità e le sanzioni a carico del lavoratore, in caso di mancanze avvenute durante la prestazione del lavoro, e specialmente in caso di volontaria riduzione del rendimento normale.

Analogamente ad altre leggi (legge polacca, art. 43; legge bulgara, art. 42; legge finlandese, art. 25; legge rumena, art. 5), le quali precisano la parte di retribuzione, giornaliera o mensile, assoggettabile a trattenute a titolo di penale, la legge turca (art. 30) stabilisce: che il datore di lavoro non può infliggere ai suoi dipendenti sanzioni diverse da trattenute sulla retribuzione giornaliera, per le ragioni e con le modalità previste dal regola-

(1) Codice sovietico, art. 37: «Un salariato non può essere trasferito da un'azienda ad un'altra o da una località ad un'altra, neppure a seguito del trasferimento dell'azienda o istituzione, se non con il suo consenso; in difetto di consenso, il contratto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti, nel qual caso il salariato riceverà un'indennità di licenziamento...».

mento interno; che le trattenute non possono eccedere, entro un mese, la retribuzione di tre giorni; e che le somme risultanti da trattenute non possono considerarsi di pertinenza del datore di lavoro, ma devono essere destinate ad iniziative di carattere assistenziale.

8. *Obbligo di fedeltà.*

La diffusione, da parte del lavoratore, dei segreti industriali o commerciali del datore di lavoro, non è, salvo casi eccezionali (legge finlandese, art. 39), considerata dalle singole leggi sul contratto di lavoro, poichè essa ricade nell'ambito di applicazione dell'ordinamento generale, predisposto per la tutela dei suddetti segreti; in questo senso, per esempio, la legge del Lussemburgo 5 luglio 1929 sulla concorrenza sleale, artt. 4, 7 e 8.

Esiste invece tutto un complesso di iniziative che, permesse a terzi, sono vietate al lavoratore, in virtù dell'obbligo di fedeltà, che lo lega all'azienda dalla quale egli dipende. Questo obbligo di fedeltà, implicito nel generico carattere fiduciario proprio al contratto di lavoro, è considerato, dalle leggi in esame e in particolare da quelle relative all'impiego privato, soprattutto nel senso di eliminare e limitare la concorrenza « differenziale » che il prestatore d'opera si trova in grado di poter fare nei confronti del proprio datore di lavoro: ciò risulta, per esempio, dalla legge rumena (art. 92), dalla legge del Lussemburgo (art. 12) e dalla legge spagnola (artt. 84-85).

A questo scopo vengono posti particolari limiti, sia (legge austriaca, par. 7, nn. 1-2; legge cecoslovacca, par. 29) alle iniziative che il lavoratore può prendere durante il periodo di esecuzione di un determinato contratto di lavoro (1), sia (legge cinese, art. 8; codice francese, art. 23-a) quando egli venga alla stipulazione di un nuovo contratto di lavoro (2).

9. *Clausole di vietata concorrenza.*

La concorrenza del prestatore d'opera nei riguardi di una determinata azienda è suscettibile di recar danno all'azienda stessa, non tanto durante il periodo di attuazione del contratto

(1) Legge austriaca, par. 7, nn. 1 e 2: « Gli impiegati... non possono prendere l'iniziativa di affari commerciali, nè esercitare, per proprio conto o per conto di terzi, il commercio nello stesso ramo del datore di lavoro, senza il consenso di quest'ultimo »; « se l'impiegato contravviene a tali disposizioni, il datore di lavoro può chiedere il risarcimento dei danni, oppure esigere che l'attività svolta dall'impiegato sia considerata come svolta a suo favore... ».

(2) Codice francese, art. 23-a: « Quando un lavoratore, dopo aver abusivamente risolto un contratto di lavoro, assume un altro impiego, il nuovo datore di lavoro è solidalmente responsabile dei danni causati al precedente datore di lavoro, nei tre seguenti casi: quando sia dimostrata la sua collaborazione per la risoluzione del contratto; quando egli abbia impiegato il prestatore d'opera, pur sapendolo ancora vincolato da un contratto di lavoro; quando egli seguiti a impiegare il prestatore d'opera, anche dopo aver saputo che egli è ancora vincolato a un altro imprenditore in virtù di un contratto di lavoro ».

di lavoro, quanto dopo che il contratto è venuto a cessare: il datore di lavoro cerca quindi di cautelarsi anche contro questa eventualità, per mezzo della stipulazione di particolari clausole, la cui esistenza è tuttavia limitata, nell'interesse del lavoratore, dalle singole legislazioni.

Mentre alcune leggi, come la legge rumena (art. 93) e la legge belga (art. 20), vietano addirittura le clausole di concorrenza, la maggioranza le ammette a determinate condizioni: alcune leggi (legge cinese, art. 14) richiedono la forma scritta; altre (legge danese, par. 11 e legge spagnola, art. 86), dichiarano le clausole di concorrenza valide solo per una determinata durata, oscillante tra uno e quattro anni.

Sulle orme della legge austriaca (par. 36), ed analogamente alla legge federale svizzera (artt. 356-361) ed a quella del Lussemburgo (art. 13), la legge cecoslovacca contiene (parr. 47-49) un'ampia ed esauriente disciplina delle clausole di vietata concorrenza, nel senso di una soluzione che concilia, quanto più possibile, il diritto del lavoratore di utilizzare liberamente le proprie cognizioni ed esperienze professionali, con il diritto del datore di lavoro di tutelare efficacemente il cosiddetto patrimonio immateriale dell'azienda (1).

10. *Legislazione italiana sugli obblighi del lavoratore.*

Per quanto riguarda l'obbligo della prestazione del lavoro, il codice italiano — mentre rinvia, per una regolamentazione più particolare, alla disciplina di categoria — si limita a disposizioni generali, relative alla normale invariabilità della pre-

(1) Legge cecoslovacca: par. 47, «Qualsiasi convenzione tra il datore di lavoro e l'impiegato tendente a limitare l'attività professionale di quest'ultimo per quando il contratto di lavoro sarà venuto a termine (clausola di vietata concorrenza), non è vincolante, se l'impiegato: non era capace al momento della stipulazione; non aveva la possibilità di conoscere i segreti di fabbricazione o di commercio del datore di lavoro; se, alla data della fine dell'impiego, la sua retribuzione annuale non superava le 18.000 corone cecoslovacche. Quando la retribuzione alla fine dell'impiego sia più elevata, tale clausola è obbligatoria solo se: sia necessaria per proteggere i segreti di fabbricazione o di commercio del datore di lavoro, soprattutto se l'impiegato aveva possibilità di conoscerli; se la restrizione imposta all'impiegato riguardi esclusivamente la sua attività nel ramo di produzione o di commercio esercitato dal datore di lavoro, e per la durata massima di un anno dopo la fine del contratto di lavoro; se essa non sia di natura tale da creare, per l'impiegato, ingiustificate difficoltà nella sua professione, dato l'oggetto, il luogo e il tempo della convenzione, e l'interesse del datore di lavoro alla sua osservanza. Il suddetto periodo di 1 anno può, per contratto, essere portato a cinque anni, se il datore di lavoro si impegna a pagare all'impiegato, per il periodo oltre il primo anno e fino al termine della validità della clausola di vietata concorrenza, la retribuzione percepita dall'impiegato al momento della risoluzione del contratto di lavoro. Una clausola di vietata concorrenza non è valida, se essa non abbia costituito l'oggetto di una pattuizione scritta»; par. 48, «Il patto tendente a limitare l'attività professionale (clausola di vietata concorrenza) diventa nullo, se l'impiegato risolve il contratto di lavoro per una giusta causa a carico dell'imprenditore, e dichiara, entro il termine di un mese, di non ritenersi più vincolato dal patto. Così pure esso diventa nullo, se l'imprenditore risolve il contratto di lavoro senza una giusta causa a carico dell'impiegato... e se egli non s'impegna a pagare integralmente all'impiegato, per tutta la durata del patto, la retribuzione percepita al momento della fine dell'impiego...».

tazione di lavoro, ed alla diligenza con la quale essa deve venire eseguita (art. 2103 e art. 2104 cod. civ.) (1).

Le invenzioni del prestatore d'opera sono disciplinate: sia dal codice civile (art. 2590), per quanto riguarda il riconoscimento, in ogni caso, del diritto al nome; sia dalla legislazione speciale sulle privative industriali (r. d. l. 13 settembre 1934, n. 1602, art. 22), la quale attribuisce al datore di lavoro la proprietà delle invenzioni di servizio e anche di quelle d'azienda, riconoscendo, a proposito di queste ultime, il diritto ad un equo premio a favore dell'inventore, da determinarsi in base all'importanza dell'invenzione.

Per quanto riguarda l'obbligo di fedeltà, mentre i segreti industriali o commerciali rientrano nella generale tutela predisposta dagli artt. 622 e 623 del cod. pen., il codice civile, estendendo a tutti i rapporti di lavoro una norma predisposta dal r. d. l. 1924 per gli impiegati privati, stabilisce (art. 2105) limiti all'attività personale del prestatore d'opera durante il periodo di esecuzione di un determinato contratto di lavoro (2); inoltre, sempre sulla base di disposizioni già reperibili nel r. d. l. 1924, ma con ulteriore specificazione e perfezionamento della tutela del prestatore d'opera, il codice pone (art. 2125) tutto un complesso di restrizioni ai patti di vietata concorrenza (3).

III. — Obblighi del datore di lavoro.

1. *Specificazione degli obblighi del datore di lavoro: garanzia di un salario minimo.*

Mentre alcune leggi (legge polacca, art. 7; legge bulgara, art. 38; legge spagnola, art. 87) accennano genericamente e comprensivamente agli obblighi derivanti, per l'imprenditore,

(1) Cod. civ.: art. 2103, « Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto. Tuttavia, se non è convenuto diversamente, l'imprenditore può, in relazione alle esigenze dell'impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa, purchè non importi una diminuzione nella retribuzione o un mutamento sostanziale nella posizione di lui... Il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se è a lui più vantaggioso »; art. 2104, « 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. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali giuridicamente dipende ».

(2) Art. 2105 cod. civ.: « Il prestatore di lavoro non deve trattare affari per conto proprio o di terzi, nè divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio ».

(3) Art. 2125, cod. civ.: « 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, e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo. La durata del vincolo non può essere superiore a 5 anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata ».

dalla stipulazione di un contratto di lavoro, è sulla mercede che si è in genere fermata l'attenzione del legislatore.

Per quanto riguarda anzitutto la determinazione della mercede, varie legislazioni hanno voluto assicurare che il suo ammontare non discenda al di sotto di un determinato livello, considerato come corrispondente all'indispensabile per il lavoratore e la sua famiglia. Queste disposizioni legislative sul salario minimo, particolarmente diffuse ed importanti anche nelle legislazioni anglosassoni, non fanno di regola parte integrante delle leggi sul contratto di lavoro, le quali si limitano più volte ad un semplice riferimento ad esse, nel senso di confermare che la retribuzione pattuita individualmente non può essere inferiore ai salari minimi stabiliti dalle competenti autorità: legge del Venezuela, art. 54; legge turca, art. 32; legge boliviana, art. 51; legge cinese, art. 16; codice sovietico, art. 59.

Qualche legge contiene invece speciali disposizioni in questo senso: la legge lituana (art. 15) prescrive che le tariffe salariali devono essere approvate dall'ispettore del lavoro, e che, se l'imprenditore si rifiuta di modificarle, la decisione definitiva spetta ad una apposita commissione ministeriale; la legge cilena stabilisce (artt. 43-44) che la retribuzione non può essere inferiore al salario minimo, intendendo come tale un salario non inferiore a $\frac{2}{3}$, nè superiore a $\frac{3}{4}$, del salario normale o usualmente pagato, per un lavoro della stessa natura e nella stessa località, a lavoratori della stessa categoria; la legge belga (art. 6) dispone che il contratto sia rescindibile, entro sei mesi dalla stipulazione, quando la retribuzione dell'impiegato risulti inferiore alla metà della retribuzione considerata normale secondo gli usi locali, e che la rescissione possa anche dar luogo a risarcimento dei danni.

2. *Determinazione ed invariabilità della mercede.*

Poichè la prestazione di lavoro si presume fatta a titolo oneroso, alcune leggi hanno esplicitamente considerato e risolto il caso che la mercede non risulti determinata dal contratto individuale di lavoro o da norme oggettive, disponendo per la sua fissazione da parte del giudice (legge lettone, articolo 2181) e di altra pubblica autorità (legge bulgara, art. 19 e art. 22) (1).

(1) Legge bulgara, art. 22: « Quando il salario non sia stabilito dal contratto di lavoro, il lavoratore avrà diritto al salario minimo, previsto dal contratto collettivo di lavoro o dalla tariffa approvata dal Consiglio dei Ministri, oppure, in mancanza, al salario minimo pagato al lavoratore che esegua il medesimo lavoro nella stessa azienda o in aziende similari o vicine. In caso di disaccordo, la fissazione del salario sarà affidata ad un esperto, designato dal Consiglio arbitrale, davanti al quale è stata portata la controversia ».

La determinazione della mercede nei riguardi delle singole categorie di lavoratori è stata talora (legge cilena, art. 35) considerata rispetto alla mano d'opera maschile e femminile, disponendo che, per lo stesso tipo di lavoro, la retribuzione deve essere uguale, senza distinzione di sesso.

Come è invariabile la determinazione contrattuale del lavoro, così è invariabile la determinazione contrattuale della mercede: in questo senso, la legge spagnola (artt. 29-30) e la legge estone (par. 21) hanno voluto esplicitamente garantire che, per tutta la durata del contratto, il rapporto tra lavoro e mercede resti invariato (1).

3. Forma della mercede: a tempo o a cottimo.

Per quanto riguarda le principali forme in cui può essere corrisposta la retribuzione del prestatore d'opera, le leggi in esame contengono norme di carattere necessariamente generico, trattandosi di una materia in gran parte riservata ai contratti collettivi e alle pattuizioni individuali.

Più precisamente, le varie leggi si limitano talora a garantire determinati minimi: per esempio, per quanto riguarda la retribuzione del lavoro straordinario, la legge boliviana (art. 54) prescrive un aumento del 100 % (25-50 % per il lavoro notturno), la legge del Venezuela (art. 60) e la legge bulgara (art. 19) un aumento del 25%, e il codice sovietico (art. 60) un aumento crescente a seconda del numero di ore di lavoro straordinario effettuate (2).

Particolare importanza è data da alcune legislazioni (codice sovietico, artt. 70-76, le cui disposizioni sono in parte riprodotte dalla legge cinese, artt. 18-22) alla retribuzione a cottimo: la notevole valorizzazione del cottimo nell'ordinamento sovietico può anzi considerarsi come un importante aspetto della politica salariale adottata da questo paese (3).

4. Forme partecipative e gratificazioni.

Tra le forme partecipative in senso lato, alcune legislazioni, e specialmente la legge spagnola (art. 32 e segg.), la

(1) Legge estone, par. 21: «E' vietato ridurre il salario, adottando nuovi sistemi di computo, riducendo il numero dei giorni o delle ore della durata di lavoro settimanale, modificando le disposizioni sul lavoro a cottimo, o in qualsiasi altro modo».

(2) Codice sovietico, art. 60: «L'ammontare del compenso per le ore supplementari deve essere indicato espressamente nel contratto. Esso non può essere inferiore a una volta e mezzo l'ammontare del compenso normale, per le due prime ore, e al doppio per le ore successive e per il lavoro eseguito nei giorni di riposo o nei giorni festivi».

(3) Codice sovietico: art. 70, «Il salario a cottimo si ottiene dividendo il tasso giornaliero stabilito per una data categoria dalla norma di rendimento (v. retro, pag. 158); può adottarsi un altro sistema di calcolo del salario a cottimo, quando ne sia fatta menzione nel contratto»; art. 73: «nel lavoro a cottimo, se il rendimento fissato non è raggiunto, il lavoro sarà pagato secondo il rendimento effettivo».

legge austriaca (parr. 10-13) e la legge cecoslovacca (parr. 11-12), hanno dato particolare rilievo a quella forma di retribuzione specifica di determinate categorie impiegatizie, che è la commissione. La legge cecoslovacca dispone, per esempio: che l'ammontare della commissione, in assenza di pattuizioni speciali, è determinato dagli usi; che il diritto alla commissione spetta anche per gli affari conclusi senza la diretta collaborazione dell'impiegato, purchè siano compresi nella sua cerchia di clientela o nel territorio di sua giurisdizione; che l'impiegato ha diritto all'intera commissione, anche quando l'affare non sia stato portato a termine a causa della condotta del datore di lavoro, o quando il prezzo effettivamente pagato dal cliente non corrisponda alla cifra prestabilita; che l'impiegato ha diritto ad un certo controllo sulla contabilità dell'azienda, e deve ricevere liquidazioni trimestrali, con anticipi mensili.

La possibilità che la retribuzione del lavoratore consista, in parte o anche in tutto, nella partecipazione agli utili è ammessa da numerose leggi (legge cecoslovacca, par. 15; legge austriaca, par. 14; legge cilena, art. 142; legge del Venezuela, art. 63; legge peruviana, art. 1; legge rumena, art. 60; legge spagnola, art. 34), le quali contengono in genere disposizioni sulla liquidazione delle quote partecipative e sulla possibilità, per il prestatore d'opera, di prendere visione dei libri contabili. Dalle varie leggi straniere risulta che, anche quando il lavoratore sia interamente retribuito con partecipazione agli utili, il rapporto di lavoro seguita ad essere disciplinato da un contratto a base di scambio (quale è il contratto di lavoro), e non da un contratto a base associativa (1).

Le gratifiche non sono di regola considerate obbligatorie, a meno che esse siano state espressamente o tacitamente riconosciute come tali: in questo senso la legge cinese (art. 4) e la legge spagnola (art. 36). Alcune leggi, come quella della Bolivia (art. 56) e quella del Cile (art. 146), prescrivono che le aziende le quali alla fine dell'anno abbiano utili in bilancio, sono tenute a versare una parte di questi utili sotto forma di gratificazione ai loro dipendenti (2).

(1) La legge spagnola dispone (art. 35) che « la partecipazione agli utili non autorizza, salvo pattuizione in contrario, la compensazione degli anni passivi con gli anni attivi e neppure quella tra i guadagni e le perdite di determinate sezioni dell'azienda industriale o commerciale con altre sezioni, a meno che i lavoratori siano stati addetti alle une e alle altre ».

(2) Legge del Cile, art. 146: « Le aziende industriali o commerciali che realizzano degli utili netti, sono tenute ad accordare annualmente ai loro dipendenti una gratifica uguale almeno al 20 % degli utili. Salvo contraria pattuizione, la gratifica non sarà in alcun caso superiore al 25 % della retribuzione annua, e non verrà tenuto conto della retribuzione che fino alla concorrenza di 1.000 o di 1.500 pesos » (secondo le località).

5. *Retribuzione in denaro e in natura.*

Tutte le disposizioni relative al modo in cui la mercede deve essere corrisposta, hanno lo scopo di garantire che il prestatore d'opera riceva effettivamente, anche dal punto di vista quantitativo, il compenso al quale ha diritto.

A tale scopo, alcune leggi dispongono che la mercede debba essere pagata in denaro, vietando esplicitamente ogni controprestazione in natura (legge del Venezuela, art. 58; legge boliviana, art. 52; legge rumena, art. 60; legge cilena, art. 34); altre leggi consentono la retribuzione in natura solo a determinate condizioni (legge bulgara, art. 19); mentre la maggior parte delle leggi in esame ammette che la mercede possa consistere tanto in una somma di denaro, quanto in una prestazione in natura (disposizioni esplicite in questo senso sono reperibili nella legge finlandese, art. 22 e nella legge lettone, art. 2180).

Pur consentendo la retribuzione in natura, il legislatore si è però preoccupato che, attraverso compensazioni o attraverso l'istituzione di spacci direttamente o indirettamente gestiti dal datore di lavoro, il valore effettivo della retribuzione percepita dal lavoratore possa venire pregiudicato per mezzo di quello che, nelle legislazioni anglosassoni, è chiamato *truck-system*. In questo senso: la legge cecoslovacca dispone (par. 17) che la pubblica autorità può vietare prestazioni in natura (alloggio, viveri, vestiario, ecc.) compensate con tratte sullo stipendio; la legge cinese afferma (art. 24) che l'imprenditore non può costringere il prestatore d'opera ad acquistare merci in negozi o altri posti da lui designati; ed altre leggi, come quella turca (art. 27), quella estone (par. 36) e, soprattutto, quella spagnola (artt. 41-43), pongono determinate condizioni all'istituzione di spacci aziendali, richiedendo l'autorizzazione della pubblica autorità o l'approvazione, da parte dell'ispettorato del lavoro, dei prezzi in essi praticati.

6. *Postnumerazione della mercede.*

Poichè la mercede rappresenta la controprestazione di una prestazione a carattere continuativo, essa dovrebbe, in linea di principio, essere pagata alla fine della prestazione, come infatti qualche legge ammette, nei confronti di contratti di breve durata o aventi per oggetto un determinato e specifico risultato (legge estone, par. 26; legge bulgara, art. 28).

Nella maggior parte dei casi la mercede, pur essendo pagata postecipatamente, lo è a periodi fissi, che varie leggi si preoccupano di specificare, nei riguardi delle singole categorie

di lavoratori, stabilendo di regola la quindicina per gli operai e il mese per gli impiegati (legge cilena, art. 36; legge federale svizzera, art. 333; legge del Venezuela, art. 56; legge boliviana, art. 52; legge bulgara, art. 25; legge estone, par. 26; legge rumena, art. 61). Altre leggi stabiliscono invece un periodo massimo di postnumerazione, fissato ad un mese dalla legge cecoslovacca (par. 10), dalla legge lettone (art. 2188) e dalla legge cinese (art. 26), a 15 giorni dalla legge del Lussemburgo (art. 7) e dalla legge polacca (art. 22), ad una settimana dalla legge finlandese (art. 12) e da quella turca (art. 19).

Quando la rateizzazione non è praticamente possibile, come nel caso di lavori stagionali retribuiti con una somma globale, del salario a compito fisso e, soprattutto, del salario a cottimo, varie leggi dispongono per il pagamento di acconti, che di regola vengono corrisposti quindicinalmente (legge cilena, art. 36; legge lettone, art. 2188; legge bulgara, art. 25; legge estone, par. 26; legge federale svizzera, art. 334).

7. Pagamento della mercede.

Alla fine di ogni periodo di postnumerazione, la mercede deve essere puntualmente corrisposta al lavoratore, e il datore di lavoro in mora è tenuto a pagare gli interessi, il cui ammontare è talora esplicitamente fissato: per esempio, la legge estone (par. 27) stabilisce un interesse del 1/30% per ogni giorno di ritardo.

Alcune leggi dispongono, per il datore di lavoro, l'obbligo di fornire il lavoratore di uno speciale libretto, in cui vengono annotate le retribuzioni; via via percepite: in questo senso, la legge polacca (artt. 25-31) e la legge estone (par. 28).

Al lavoratore è talora esplicitamente riconosciuto (legge rumena, art. 64) il diritto di controllare personalmente il computo della propria retribuzione; la legge bulgara prescrive (art. 29) che, in caso di contestazione sull'ammontare della mercede, il datore di lavoro è tenuto a pagare regolarmente la parte non contestata. Il diritto alla mercede si prescrive in genere entro termini relativamente brevi: tre anni dall'ultimo pagamento, secondo l'art. 75 della legge rumena.

8. Tutela del diritto alla mercede.

Dato il fine di sostentamento generalmente proprio alla mercede, le varie leggi hanno stabilito al riguardo tutto un complesso di norme protettive, onde garantire, per quanto possibile, che la mercede sia a disposizione del lavoratore per il fine suddetto.

Così le trattenute sulla mercede sono permesse se ed in quanto precedentemente stabilite (legge estone, par. 37; legge bulgara, art. 32; legge cinese, art. 28; legge rumena, art. 71; legge polacca, art. 38; legge francese 2 aprile 1937; legge cilena, art. 39) (1); inoltre varie legislazioni (per esempio, il codice sovietico, art. 83/5) si sono preoccupate di stabilire un limite massimo a cui possono giungere le trattenute sulla retribuzione del lavoratore (2) (v. retro, pag. 158 e pag. 159).

Sempre allo stesso scopo, la mercede è stata ripetutamente dichiarata pignorabile o sequestrabile solo per la parte eccedente un determinato ammontare, variamente fissato dalle singole leggi: secondo la legge bulgara (art. 33), i salari inferiori al lordo a 1.500 leva al mese non possono essere pignorati che per un terzo; secondo la legge turca (art. 23), non è ammesso il pignoramento o la cessione della retribuzione sino alla concorrenza di 30 lire al mese, salvo il caso di obblighi alimentari; secondo la legge rumena (art. 69), i salari non possono essere pignorati che per 2/10 e gli stipendi per 1/3; secondo la legge polacca (art. 39), i salari non possono essere pignorati o confiscati che per 1/5 del loro ammontare; secondo la legge australiana (Victoria), il pignoramento dei salari è ammesso solo per la parte eccedente le 3 sterline settimanali.

Il diritto alla mercede non è considerato compensabile con eventuali crediti del datore di lavoro (legge cinese, art. 28; legge rumena, art. 70); e neppure cedibile (legge estone, par. 38; legge finlandese, art. 10) (3). Al credito della retribuzione è talora riconosciuto uno speciale privilegio, soprattutto sugli oggetti fabbricati dal lavoratore (legge bulgara, art. 37; legge spagnola, art. 55).

9. *Obblighi complementari.*

All'obbligo della controprestazione della mercede, il quale corrisponde alla prestazione fondamentale da parte del datore di lavoro, si aggiungono altri obblighi di carattere complementare, relativi al tempo ed alle modalità di esecuzione della prestazione del lavoro.

(1) Legge cilena, art. 39: « Il contratto potrà stabilire la somma da destinarsi dal lavoratore al mantenimento della famiglia. Questa somma... che sarà versata ad una determinata persona, non potrà superare il 50 % della retribuzione in denaro ».

(2) Codice sovietico, art. 83/5: « La ritenuta da operarsi sul salario del lavoratore per ciascuna paga (a titolo di risarcimento danni, ecc.)... non potrà superare il 25 % di tutte le somme che gli sono dovute. Se vengono effettuate anche altre ritenute sul salario del lavoratore, il totale di queste ritenute non potrà superare il 50 % di tutte le somme che gli sono dovute ».

(3) Legge finlandese, art. 10: « I diritti e gli obblighi di carattere pecuniario derivanti dal contratto di lavoro, a meno che si tratti di diritti a crediti già scaduti, non possono essere trasferiti a terzi dal datore di lavoro o dal lavoratore, se non con il consenso dell'altra parte contraente ».

Mentre, come si è visto (retro, pag. 172), la durata di lavoro ed il riposo settimanale risultano di regola disciplinati da leggi speciali, le varie leggi sul contratto di lavoro contengono disposizioni sulle ferie e, in particolare, sulla loro durata, generalmente oscillante fra una settimana e un mese, e variamente stabilita, sia in relazione alla qualifica che in relazione all'anzianità del lavoratore (il diritto alle ferie matura in genere dopo un anno di servizio): legge spagnola, art. 56; legge rumena, art. 50 e art. 91; legge irlandese, art. 24; legge cilena, art. 158; legge del Lussemburgo, art. 10; legge lituana, artt. 27-28; legge della Colombia, art. 14; legge boliviana, art. 43; legge bulgara, art. 47; legge finlandese, art. 14, ecc.

Secondo la legge austriaca (par. 17), la durata delle ferie va, da un minimo di 15 giorni per almeno 6 mesi di anzianità, ad un massimo di 5 settimane per oltre 25 anni di anzianità; in caso di anzianità superiore a due anni, si tiene conto anche della precedente anzianità presso altri datori di lavoro, sino a un massimo di 5 anni. In senso analogo la legge cecoslovacca (par. 26), la quale dispone inoltre che, se l'impiegato risolve in tronco il contratto prima del periodo di ferie, egli ha diritto al pagamento dei dodicesimi già maturati, mentre se l'imprenditore risolve in tronco, egli ha diritto al rimborso dei dodicesimi ancora da maturare, se l'impiegato ha già goduto le ferie, o, in caso contrario, non deve pagarli.

La legge rumena (art. 51) dispone esplicitamente che, in caso di mancata concessione delle ferie, il prestatore d'opera ha diritto di percepire la retribuzione doppia per il periodo di ferie non godute; in altri casi (legge irlandese, art. 24; legge bulgara, art. 50), è stabilito un tassativo divieto, per il lavoratore in ferie, di prestare la sua opera.

Alcune leggi, come per esempio la legge rumena (art. 49), la legge austriaca (par. 18), la legge cecoslovacca (par. 28) e la legge federale svizzera (art. 339), contengono anche disposizioni esplicite sugli obblighi propri dell'imprenditore in materia di garanzie circa l'igiene e la sicurezza del lavoro (1).

10. *Legislazione italiana sugli obblighi del datore di lavoro.*

Per quanto riguarda il fondamentale problema di politica legislativa in materia salariale, quello cioè di assicurare che la retribuzione del lavoratore non discenda al di sotto di un determinato livello, non esistono nè sono mai esistite, in Italia,

(1) Legge federale svizzera, art. 339: « In quanto si possa equamente pretendere per le speciali condizioni del contratto e per la natura del lavoro, il padrone deve provvedere alle misure di sicurezza necessarie contro i pericoli dell'esercizio, alla sufficienza ed alla salubrità dei locali di lavoro... ».

disposizioni esplicite per la garanzia di un salario minimo e per la sua determinazione positiva (1). Tuttavia l'Italia aveva ratificato, nel 1930, la Convenzione internazionale sui salari minimi, sulla base del presupposto, esplicitamente ammesso dalla Convenzione stessa, che il problema del salario minimo può considerarsi implicitamente risolto, qualora esista un sistema tale da garantire una generale disciplina per contratto collettivo, ed una effettiva applicazione pratica delle disposizioni in esso contenute.

Va tuttavia rilevato che, anche in paesi in cui la disciplina per contratto collettivo è particolarmente diffusa ed efficiente, quali la Gran Bretagna, gli Stati Uniti ed i *Dominions*, si è sentito bisogno di un sistema integrativo della disciplina dei salari attuata dai contratti collettivi, riguardo a categorie scarsamente organizzate od a speciali categorie di lavoratori.

Si può quindi concludere che, nei confronti di quello che sarà il nostro futuro ordinamento, il salario minimo dà luogo a un problema da prendersi in considerazione, in generale, quando si tratterà di dare una disciplina legislativa al contratto collettivo di lavoro e, in particolare, quando si tratterà di decidere sull'opportunità o meno di creare, per determinate categorie di aziende o di lavoratori, speciali istituzioni incaricate di stabilire e di applicare i salari minimi.

Il nostro attuale ordinamento, e precisamente il codice civile, contiene (art. 2099), rispetto alla mercede, generiche direttive, analoghe a quelle risultanti dalla legislazione comparata, e rinvia, per più specifiche disposizioni, alla disciplina di categoria, agli usi ed alle pattuizioni individuali (2).

Per quanto riguarda la forma della retribuzione, l'attenzione del codice italiano si è particolarmente fermata sul cottimo e sulla partecipazione agli utili. Rispetto al cottimo, e sulla base del contratto collettivo 15 gennaio 1938 per la disciplina dei cottimi nell'industria, il codice dispone (art. 2100) l'obbligatorietà del cottimo ogni qualvolta il lavoratore sia vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, e stabilisce (art. 2101) le modalità di formazione e modificazione delle tariffe di cottimo, come pure il diritto del prestatore d'opera di poter rendersi conto di come il suo compenso

(1) A questa direttiva risulta ispirata la disposizione dell'art. 545 del cod. di proc. civ., il quale dichiara impignorabile la parte di retribuzione fino a 750 lire mensili.

(2) Art. 2099, cod. civ.: «La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata dalle norme corporative, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito. In mancanza di norme corporative o di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali. Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura».

sia effettivamente calcolato. Rispetto alla partecipazione agli utili (che, anche se integrale, risulta, nel nostro ordinamento, compatibile con lo schema tradizionale del contratto di lavoro), il codice (art. 2102) stabilisce semplicemente che, in assenza di contrarie pattuizioni collettive o individuali, la partecipazione va determinata in base agli utili netti dell'impresa.

In tema di obblighi complementari alla controprestazione della mercede, il codice si limita: (art. 2107) ad un rinvio alle leggi speciali o ai contratti collettivi, per quanto riguarda la durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro; (art. 2108) a disporre che il lavoro straordinario ed il lavoro notturno devono essere compensati con un aumento della retribuzione ordinaria; (art. 2109) a stabilire genericamente che il lavoratore ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana e, dopo un anno di ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuite, secondo la durata stabilita dalle leggi, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità.

Gli obblighi dell'imprenditore in materia di igiene e di sicurezza del lavoro sono poi sintetizzati nell'art. 2087 del codice civile, e fanno parte della generale responsabilità del datore di lavoro nell'esercizio dell'impresa (1).

IV. — Durata e interruzione del contratto di lavoro.

1. *Durata del contratto di lavoro.*

Le varie legislazioni ammettono, anche esplicitamente, che il contratto di lavoro possa essere stipulato tanto a termine quanto a tempo indeterminato: tuttavia, il contratto a tempo indeterminato è la forma che risulta avere prevalenza e preferenza, in quanto si ritiene in genere che l'ordinamento per esso predisposto sia, in complesso, più favorevole al lavoratore. Il favore per la forma a tempo indeterminato risulta infatti: sia dalla richiesta, per il contratto a termine, della forma scritta; sia dal divieto o dalla limitazione dei contratti stipulati per un termine che si giudica eccessivamente lungo; sia dalle varie ipotesi di conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Così, per esempio, la legge belga (art. 2) stabilisce che la durata del contratto di lavoro deve risultare per iscritto. Varie leggi fissano poi un termine massimo, al di là del quale il contratto, anche se stipulato a termine, può essere risolto dal lavo-

(1) Art. 2087, cod. civ.: «L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità e la personalità morale dei prestatori di lavoro».

ratore (non dal datore di lavoro) con un semplice preavviso: tale termine massimo è fissato a dieci anni dalla legge federale svizzera (art. 351), a cinque anni dalla legge austriaca (par. 21), dal codice civile tedesco (art. 624), dalla legge cecoslovacca (par. 31), e dalla legge cinese (art. 33). Altre leggi stabiliscono, come durata massima di un contratto di lavoro a termine, un periodo oscillante da tre anni (legge finlandese, art. 3; legge dell'Equatore, art. 8) a un anno (legge cilena, artt. 7-8; codice francese, art. 22).

Il particolare favore per il contratto a tempo indeterminato è poi confermato: dalla disposizione della legge greca 11 marzo 1920, secondo la quale l'ordinamento proprio al contratto a tempo indeterminato si applica anche al contratto a termine, quando il termine non sia giustificato ed appaia posto per eludere l'applicazione delle norme stabilite per i rapporti a tempo indeterminato; dalla disposizione della legge finlandese (artt. 4-5) che, oltre il termine di tre anni, il contratto si considera a tempo indeterminato; dalla disposizione della legge ungherese (art. 4) che, se la durata è stabilita genericamente, il contratto si considera a tempo indeterminato; dalla disposizione comune a molte leggi (codice civile tedesco, art. 625; legge federale svizzera, art. 346; legge del Lussemburgo, art. 15; legge estone, par. 15; legge cinese, art. 31; legge cecoslovacca, par. 31; legge bulgara, art. 15; decreto n. 174 del 6 aprile 1936 dell'Equatore), secondo la quale, quando la prestazione del lavoro si prolunga oltre la scadenza del termine, il rapporto viene considerato come a tempo indeterminato.

2. Interruzione del contratto di lavoro.

Il contratto di lavoro, avendo come oggetto una prestazione di carattere continuativo, viene, in linea di principio, a cessare, quando non sia più effettuata la prestazione di lavoro che aveva formato l'oggetto del contratto. Le varie leggi in esame contengono tuttavia eccezioni a questa regola generale, nel senso che la mancanza della prestazione interrompe semplicemente il rapporto per un certo periodo di tempo, durante il quale il datore di lavoro non ha diritto di risolvere il contratto.

Anzitutto le brevi assenze dal lavoro, tanto più se giustificate, non possono essere considerate come causa di risoluzione dal rapporto (legge spagnola, art. 80; legge bulgara, art. 51), ma eventualmente solo come motivo di sospensione del pagamento della mercede (legge austriaca, par. 8, n. 3; legge cecoslovacca, par. 22): il codice sovietico (artt. 77-79) contiene una disciplina molto dettagliata dei casi di assenza giustificata dal lavoro per compimento di pubblici uffici.

La legge rumena (art. 86) dispone (in senso analogo, la legge spagnola, art. 91) che lo sciopero e la serrata non rappresentano un motivo legittimo per la risoluzione del contratto di lavoro, il quale, durante il conflitto, deve considerarsi come sospeso a tutti gli effetti; ed afferma anche che, in questo caso, il rifiuto di una delle parti di accettare la procedura di conciliazione e di arbitrato nelle ipotesi in cui essa è obbligatoria, rappresenta un motivo legittimo per sciogliere il contratto di lavoro.

I tipici casi in cui la mancanza della prestazione del lavoro si limita a interrompere il contratto, sono quelli della malattia, della gravidanza e puerperio, e della chiamata per servizio militare (1): in tali casi il legislatore ha adottato un ordinamento eccezionale nei confronti di quello generalmente predisposto, e questo ai fini di una speciale tutela del lavoratore, o della lavoratrice, in quanto essi si trovano in circostanze di particolare bisogno. Alcune leggi, come la legge bulgara (art. 56), specificano che, durante il periodo di interruzione, il datore di lavoro può assumere un sostituto, ma chiarendo sin dall'inizio la temporaneità del rapporto.

3. Interruzione per malattia.

Il caso di malattia o di infortunio del prestatore d'opera è espressamente preso in considerazione da quasi tutte le leggi in esame (legge polacca, art. 11; legge estone, par. 14; legge cilena, art. 160; legge danese, parr. 5-6; legge rumena, art. 62; legge irlandese, art. 6; legge belga, artt. 8-9; legge finlandese, art. 20; legge turca, art. 26; legge della Columbia, art. 14; codice sovietico, art. 47-g; legge spagnola, art. 90; legge austriaca, par. 8; ecc.). Il legislatore ha di regola stabilito il periodo durante il quale, il lavoratore conserva il posto ed ha diritto, in tutto o in parte, alla retribuzione: i particolari di tale ordinamento risultano variabili, sia in generale secondo le varie legislazioni, sia in particolare secondo la qualifica e l'anzianità del lavoratore.

Così, per esempio, la legge cecoslovacca (par. 19) stabilisce, per il caso di malattia e anche per quello di parto, il diritto alla retribuzione per 6 settimane, prolungate di 2 settimane per un'anzianità di almeno 10 anni, e di un'altra settimana per ogni ulteriore periodo di 5 anni; sempre secondo la legge cecoslovacca, 15 giorni dopo il periodo di interruzione retribuito, l'imprenditore può licenziare l'impiegato. La legge polacca (art. 11) dispone che l'imprenditore non può risolvere il contratto, in caso di ina-

(1) Legge federale svizzera, art. 335: « Quando il contratto di lavoro sia di una certa durata, il lavoratore impedito senza sua colpa di prestare i suoi servizi per malattia, per servizio militare svizzero obbligatorio o per altri simili motivi, ha tuttavia diritto alla mercede per un periodo di tempo relativamente breve ».

bilità al lavoro dell'operaio, la quale non superi quattro settimane e sia dovuta a malattia o infortunio.

Qualora la malattia si prolunghi oltre i termini di comperto, alcune legislazioni provvedono ad una ulteriore assistenza del prestatore d'opera: in questo senso, per esempio, la legge lituana (art. 44), la legge del Perù (art. 5) e la legge del Lussemburgo (art. 8), la quale dispone che, dopo il periodo di tre mesi a partire dal mese successivo a quello in cui si è verificata la malattia o l'infortunio, il lavoratore, ove non sia licenziato, ha diritto, per un massimo di 12 mesi, ad una integrazione fino a $3/4$ della retribuzione, della indennità corrispostagli dalla Cassa pensioni.

4. Interruzione per gravidanza e puerperio.

Lo stesso ordinamento disposto in caso di malattia o di infortunio è varie volte esteso al caso di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio.

Mentre la legge spagnola (art. 90) si limita ad affermare che, durante il periodo di interruzione disposto dalle leggi speciali per la protezione della maternità, il datore di lavoro non può licenziare la lavoratrice; alcune leggi sul contratto di lavoro (legge austriaca, par. 8, n. 5 e par. 9 n. 2; legge finlandese, art. 10; ecc.) contengono una diretta disciplina, dell'ipotesi in esame. Risulta, per esempio, disposto un periodo di riposo complessivo di 12 settimane, prolungabili a 15 (codice francese, art. 29), o un periodo di 3 settimane prima e 3 settimane dopo il parto, fino ad un massimo di 12 settimane, con diritto a metà della retribuzione (legge turca, art. 25; legge bulgara, art. 54).

5. Interruzione per servizio militare.

Per quanto riguarda il trattamento del lavoratore chiamato a prestare servizio militare, le singole legislazioni non seguono una direttiva molto uniforme, dovendo naturalmente adeguarsi all'ordinamento generalmente predisposto, in ogni paese, per tale servizio.

La direttiva prevalentemente seguita è che la chiamata alle armi, se non altro quando non si prolunghi oltre un certo periodo di tempo (fissato intorno a due o tre mesi), si limita a sospendere il rapporto di lavoro (legge bulgara, art. 55; legge belga, art. 7; legge della Colombia, art. 16; codice francese, artt. 25-28; legge cilena, art. 156; legge spagnola, art. 90; ecc.).

Alcune leggi riconoscono anche al lavoratore il diritto a determinate indennità: per esempio, in Cecoslovacchia, mentre una legge speciale in data 31 marzo 1925 stabilisce che, durante il periodo di servizio militare, l'anzianità del lavoratore seguita

a decorrere, la citata legge del 1934 dispone (par. 24) che, in caso di interruzione del rapporto per obblighi militari, l'impiegato ha diritto ad una indennità pari a un mese di stipendio; il codice sovietico (art. 80) prevede una indennità corrispondente al compenso di dodici giorni lavorativi, calcolati in base al salario medio; la legge lituana 26 settembre 1936 prescrive che metà dell'indennità di licenziamento generalmente prevista sia pagata alle persone di famiglia a carico del lavoratore che presti servizio militare.

6. *Legislazione italiana sulla durata e interruzione del contratto di lavoro.*

Anche rispetto alla durata del contratto di lavoro, il codice civile italiano, mentre generalizza e perfeziona disposizioni contenute nel r. d. l. 1924 sul contratto d'impiego privato, si limita a norme di carattere generale, le quali riproducono le direttive, risultanti anche dalla legislazione straniera, per un favore della forma a tempo indeterminato nei confronti della forma a termine (1).

Altrettanto generiche sono le disposizioni reperibili nel nostro codice civile in materia dei casi di interruzione della prestazione di lavoro, per i quali l'imprenditore non può licenziare i propri dipendenti: il codice (art. 2110) si limita infatti a disporre, per il caso di interruzione per infortunio, malattia, gravidanza e puerperio, la decorrenza dell'anzianità, il diritto del lavoratore a determinate indennità quali risultano dalle leggi, dai contratti collettivi, dagli usi o dall'equità, e il diritto dell'imprenditore, una volta trascorso il termine di compimento, a risolvere il rapporto, secondo l'ordinamento generalmente predisposto (2).

Per quanto riguarda le interruzioni per servizio militare, il nostro ordinamento (art. 2111) distingue tra la chiamata alle

(1) Art. 2097, cod. civ.: « Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto. In quest'ultimo caso l'apposizione del termine è priva di effetto, se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato. Se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza e non risulta essere contraria alla volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato. Salvo diversa disposizione delle norme corporative, se il contratto di lavoro è stato stipulato per una durata superiore a cinque anni, o a dieci se si tratta di dirigenti, il prestatore di lavoro può recedere da esso trascorso il quinquennio o il decennio », osservate le norme sul preavviso (v. più avanti, pag. 182).

(2) Art. 2110, cod. civ.: « In caso d'infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge o le norme corporative non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità. Nei casi indicati l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità. Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio ».

armi per obblighi di leva, la quale risolve senz'altro il contratto di lavoro, e il richiamo alle armi, il quale si limita ad interrompere il contratto stesso, con diritto, per il lavoratore, alle prestazioni disposte dalle leggi speciali.

V. — Risoluzione del contratto di lavoro.

1. *Obbligo del preavviso.*

Come in tutti i rapporti a carattere continuativo, quando per essi non risulti prestabilito un termine, nel contratto di lavoro ognuna delle parti deve comunicare all'altra la sua intenzione di por fine al rapporto con un conveniente anticipo, ossia dare all'altra un adeguato periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso si trova frequentemente disciplinato nelle leggi in esame: cod. civ. tedesco, art. 621; legge cinese, art. 32; legge turca, art. 13; legge cilena, art. 10; legge bulgara, art. 60; legge polacca, art. 11; legge del Lussemburgo, art. 21; legge estone, par. 13; legge belga, art. 12; legge rumena, art. 80 e art. 85; legge cecoslovacca, par. 31b; legge ungherese, art. 2; legge finlandese, art. 6; legge del Venezuela, art. 27; legge danese, par. 2; legge lettone, art. 2192; legge greca 11 marzo 1920, art. 7; decreto del Perù 1° febbraio 1924, articolo 1; ecc.

Queste leggi si sono in genere preoccupate di stabilire, per il periodo di preavviso, una durata minima e massima, in corrispondenza dell'anzianità del lavoratore e della sua qualifica; e anche di specificare i casi in cui, per il lavoratore o per il datore di lavoro, sorge l'obbligo di dare un determinato preavviso (per esempio, la legge bulgara precisa (art. 61) che gli stessi termini di preavviso valgono, quando una delle parti desidera modificare le modalità del contratto di lavoro).

Così la legge boliviana — secondo la quale (art. 18) il preavviso non è obbligatorio in caso di conflitto collettivo — dispone (art. 12), per gli operai, un preavviso da 1 settimana a 30 giorni (rispetto a 1 mese e a 1 anno di anzianità) e, per gli impiegati, un preavviso che, dopo tre mesi di servizio ininterrotto, è di 30 giorni per il lavoratore e di 90 per il datore di lavoro. In senso analogo la legge belga (art. 12), la legge greca (art. 7) e quella del Lussemburgo (art. 22) dimezzano il preavviso generalmente previsto, quando esso debba essere dato dal prestatore d'opera. La legge austriaca (par. 20), dopo aver disposto che il preavviso può essere dato solo alla fine di ogni trimestre, ne stabilisce la durata, da un minimo di 6 settimane per un'anzianità fino a 2 anni, ad un massimo di 5 mesi per un'anzianità oltre i 5 anni: questi termini valgono per il preavviso da darsi

dal datore di lavoro, mentre l'impiegato può dare il preavviso alla fine di ogni mese, e la durata di tale preavviso è di regola 1 mese, ma può essere prolungata per pattuizione individuale sino a un massimo di 6 mesi. Viceversa la legge federale svizzera (art. 347), dopo aver stabilito un preavviso di 1 settimana per gli operai e di 1 mese per gli impiegati, vieta di stipulare termini di disdetta diversi per il datore di lavoro e per il lavoratore; mentre il codice sovietico stabilisce (articolo 88), per ogni caso, un termine di preavviso di dodici giorni.

2. *L'indennità di licenziamento.*

Questa indennità, che, soprattutto nei contratti d'impiego, integra il preavviso in caso di risoluzione unilaterale da parte dell'imprenditore, è meno frequentemente presa in considerazione delle varie leggi straniere: legge bulgara, art. 67; legge ungherese, art. 9; legge del Venezuela, art. 27; legge del Lussemburgo, art. 22; legge cilena, art. 169 e segg.; legge lituana, art. 42; ecc.

Tali leggi contengono specialmente disposizioni sulla misura dell'indennità, sulla forma nella quale essa viene corrisposta, e sulle condizioni che ad essa danno diritto.

Per quanto riguarda la misura dell'indennità di licenziamento, la legge austriaca prescrive (par. 23, n. 1) che tale indennità, sia da un minimo del doppio della retribuzione pagata nell'ultimo mese per un'anzianità di almeno tre anni, a un massimo di dodici volte la retribuzione suddetta per una anzianità superiore ai 25 anni; il codice sovietico dispone (art. 89) che l'indennità di licenziamento corrisponda in ogni caso alla retribuzione di dodici giorni lavorativi.

Per quanto riguarda la forma nella quale l'indennità di anzianità viene corrisposta, la legge ungherese (art. 13) ammette che essa possa essere compensata con trattamenti previdenziali; e la legge austriaca dispone (par. 23, n. 4) che, quando si superino tre mensilità, l'indennità è pagabile a frazioni mensili anticipate.

Per quanto riguarda infine le condizioni che danno diritto all'indennità di licenziamento: la legge peruviana del 1925 riconosce tale diritto anche nell'ipotesi di dimissioni volontarie, mentre nella maggior parte dei casi il diritto all'indennità di licenziamento cade quando si abbiano dimissioni volontarie (in questo senso, per esempio, la legge austriaca, par. 23, n. 7 e la legge ungherese, art. 11); la legge boliviana (articolo 17) e la legge della Colombia (art. 14) estendono il diritto all'indennità di licenziamento anche al caso del contratto a termine.

3. *Risoluzione senza preavviso o anticipata.*

Quando un contratto a tempo indeterminato sia risolto unilateralmente senza preavviso, o quando un contratto a termine sia risolto prima della sua scadenza, la parte recedente deve pagare un adeguato indennizzo: nel primo caso, tale indennizzo è rappresentato da una indennità pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta durante il periodo del preavviso (in questo senso, per esempio, la legge bulgara, art. 62) e, nel secondo caso, da una somma a titolo di risarcimento dei danni. Rispetto al lavoratore, questa somma corrisponde di regola alla retribuzione che egli avrebbe percepito fino alla scadenza del termine, dedotti i guadagni eventualmente fatti.

Disposizioni in questo senso sono reperibili nella: legge turca, art. 14; legge austriaca, parr. 28-29; legge estone, par. 20; legge dell'Equatore, art. 17; legge rumena, artt. 97-98; legge polacca, art. 20; legge belga, artt. 15-16; legge lettone, articolo 2189; legge finlandese, art. 33; legge cecoslovacca, la cui disciplina è particolarmente esauriente, tanto per il caso di denuncia unilaterale da parte dell'impiegato (par. 36), quanto per il caso di denuncia unilaterale da parte del datore di lavoro (par. 37) (1).

4. *Risoluzione per giusta causa.*

La risoluzione del contratto di lavoro può legittimamente avvenire senza preavviso e senza alcuna indennità, quando la parte recedente possa invocare una giusta causa a carico dell'altra; giusta causa, legittimante l'impossibilità di una prosecuzione, anche temporanea, del rapporto, e collegata soprattutto con l'accennato generico carattere fiduciario del rapporto di lavoro.

Mentre alcune legislazioni si limitano a dichiarazioni comprensive (in questo senso: legge peruviana, art. 2; legge belga, art. 14; legge ungherese, art. 11; legge cilena, art. 9;

(1) Legge cecoslovacca: par. 36, « Se l'impiegato denuncia senza gravi motivi il contratto di lavoro, o se è licenziato in anticipo per sua colpa, l'imprenditore ha diritto di esigere una indennità per i danni subiti. Sino a quando si sia venuti ad una transazione tra l'impiegato e il datore di lavoro, quest'ultimo può trattenere la retribuzione già scaduta o venute a scadere. Per quanto riguarda le prestazioni già effettuate, ma per le quali la retribuzione non sia ancora maturata, l'impiegato conserva i suoi diritti sulla corrispondente frazione della retribuzione, nella misura in cui tali prestazioni abbiano, non ostante la risoluzione del contratto, conservato totalmente o in gran parte il loro valore per l'imprenditore »; par. 37, « Se il datore di lavoro licenzia in anticipo l'impiegato senza grave motivo o se gli può essere imputata una colpa da parte dell'impiegato recedente, questi, senza pregiudizio del diritto ad un maggior risarcimento dei danni, può chiedere, oltre la frazione di retribuzione corrispondente ai servizi già prestati, la retribuzione e una indennità sostitutiva delle altre prestazioni alle quali avrebbe diritto fino alla scadenza del contratto, o fino alla sua regolare denuncia. Tuttavia, se tale periodo è superiore a un anno, il datore di lavoro ha diritto di scontare le somme che l'impiegato ha risparmiato con la sua astensione dal lavoro, oppure guadagnato o volutamente trascurato di guadagnare per mezzo di un altro impiego ».

legge del Lussemburgo, art. 16; legge del Venezuela, art. 27; legge lettone, art. 2195; legge federale svizzera, art. 352; cod. civ. tedesco, art. 628; legge del Venezuela, art. 27; legge greca 11 marzo 1920, art. 5); altre specificano quali siano, tanto le giuste cause a carico del datore di lavoro (1), quanto quelle a carico del lavoratore (2) (legge lituana, art. 70; legge dell'Equatore, artt. 15-16; legge austriaca, parr. 25-27; legge turca, artt. 15-16; legge estone, parr. 17-18; legge polacca, articoli 17-18; legge cecoslovacca, parr. 33-34; legge boliviana, art. 16; legge finlandese, artt. 30-31; legge cinese, artt. 36-37; legge bulgara, artt. 65-66).

Alcune tra queste leggi dispongono poi che la giusta causa debba essere fatta valere entro un breve termine, a decorrere dal giorno in cui essa è venuta a conoscenza della parte interessata: questo termine è fissato a 7 giorni dalla legge polacca (art. 19), dalla legge estone (par. 18) e dalla legge turca (art. 17). La legge spagnola (art. 37) e la legge cecoslovacca (par. 7) hanno anche precisato gli effetti di una giusta causa di risoluzione in tronco, che sia venuta a conoscenza di una delle parti nel periodo intercorrente tra la stipulazione del contratto e l'inizio della prestazione del lavoro.

5. *Cambiamento del titolare dell'azienda.*

In linea di massima, il cambiamento del titolare dell'azienda (la quale tende ad essere considerata oggettivamente, se non altro dal punto di vista economico) non incide sulle sorti del contratto di lavoro, che seguita a svolgersi secondo la disciplina precedentemente concordata.

Per quanto riguarda la cessione dell'azienda, le singole leggi sul contratto di lavoro (codice francese, art. 23; legge dell'Equatore, art. 14; legge greca 11 marzo 1920, art. 6; ecc.) si sono soprattutto preoccupate, sia di confermare che, di regola, il contratto di lavoro non si risolve, sia di tutelare i crediti

(1) Secondo la legge spagnola (art. 89, 7°), le giuste cause di risoluzione in tronco a carico del datore di lavoro, sono: « grave mancanza di rispetto o di riguardo o maltrattamenti da parte dell'imprenditore, dei suoi rappresentanti, dei suoi operai o dei suoi impiegati; mancanza o irregolarità nel pagamento della retribuzione contrattuale; richiesta di un lavoro diverso da quello concordato, salvo i casi d'urgenza previsti dalla legge; modificazione della disciplina del lavoro stabilita al momento della stipulazione del contratto o violazione di tale disciplina ».

(2) Sempre secondo la legge spagnola (art. 89, 6°), sono considerate come giuste cause a carico del lavoratore: « Mancanze ripetute e ingiustificate circa la puntualità e la presenza al lavoro; indisciplina o disubbidienza ai regolamenti di lavoro, eventualmente predisposti in conformità con le leggi; maltrattamenti o gravi mancanze di rispetto nei riguardi del datore di lavoro, dei membri della sua famiglia con lui conviventi, del suo rappresentante, o dei compagni di lavoro del prestatore d'opera; inattitudine del lavoratore per l'occupazione o il lavoro per il quale egli è stato contrattualmente assunto; frode o abuso di fiducia nelle trattative a lui affidate; diminuzione volontaria e continua del rendimento normale; iniziative in materia industriale o commerciale, prese dal lavoratore per proprio conto, senza che l'imprenditore ne abbia avuto conoscenza e le abbia autorizzate ».

del prestatore d'opera nei confronti dell'imprenditore che ha ceduto l'azienda. A quest'ultimo proposito le leggi del Venezuela (art. 24), della Bolivia (art. 11), del Messico (art. 35) e della Bulgaria (art. 59) stabiliscono una responsabilità solidale del vecchio e del nuovo imprenditore, limitata agli obblighi maturati nei sei mesi precedenti la cessione; mentre, per tutta la questione complessivamente considerata, risulta particolarmente esauriente la disciplina stabilita dalla legge cecoslovacca (par. 51) (1).

6. *Fallimento del datore di lavoro.*

La sorte dei singoli contratti di lavoro è stata ripetutamente considerata dalle leggi in esame, nel caso di difficoltà e dissesti finanziari e, in particolare, nel caso di fallimento dell'imprenditore.

Così la legge polacca (art. 13) e la legge estone (par. 16) ammettono che (in senso analogo è anche la legge cinese, articolo 35), in caso di forza maggiore rendente assolutamente impossibile il funzionamento dell'azienda per un periodo superiore ai sette giorni, l'imprenditore abbia diritto, in assenza di colpa a suo carico, di risolvere il contratto di lavoro entro sette giorni dalla data di cessazione dell'attività.

In caso di fallimento, varie leggi prevedono che i crediti dei lavoratori siano considerati come privilegiati nella procedura fallimentare; e prevedono anche determinate garanzie ed indennità a favore del prestatore d'opera, per il caso che il contratto di lavoro venga a risolversi: legge finlandese, articolo 29; legge rumena, art. 78; legge cinese, art. 29; legge del Lussemburgo artt. 17-18; legge ungherese, art. 22; legge messicana, art. 36. Più precisamente, la legge greca 11 marzo 1920 stabilisce che il lavoratore abbia diritto alla metà dell'indennità per mancato preavviso; la legge belga (art. 31) concede la stessa indennità prevista per la denuncia ingiustificata del contratto, con un massimo di 12.000 frs.; la legge boliviana

(1) Legge cecoslovacca, par. 51: «In caso di vendita o di locazione dell'azienda da parte del datore di lavoro, il contratto seguita, a meno di contraria pattuizione tra il compratore o il locatario e l'impiegato. Tuttavia, ognuna delle parti potrà denunciare il contratto di lavoro, dando regolare preavviso, entro il mese successivo al trapasso dell'azienda. Se l'impiegato viene licenziato, il precedente datore di lavoro è responsabile nei suoi confronti dei danni derivanti dal fatto che il contratto è stato risolto prima del periodo di preavviso convenuto o prima del termine stabilito. Quando sia l'impiegato a risolvere il contratto, la precedente disposizione si applica solo nel caso in cui l'impiegato abbia abbandonato il lavoro per il fatto che la propria prestazione o le sue condizioni sono state sensibilmente modificate, oppure per gravi motivi inerenti alla persona del nuovo datore di lavoro. Se l'impiegato rimane alle dipendenze del compratore o del locatario, il datore di lavoro precedente non è responsabile per il pagamento della retribuzione. Tuttavia il compratore o il locatario ha una comune e solidale responsabilità con il datore di lavoro precedente per la retribuzione maturatasi nel corso dell'anno che ha preceduto il trapasso dell'azienda, nella misura in cui egli era a conoscenza di questi debiti al momento del trapasso ».

(artt. 14-15) dispone che, in caso di cessazione del servizio per fallimento o provata passività dell'imprenditore, l'indennità di licenziamento sarà dimezzata, ma il relativo credito sarà privilegiato in conformità della legge civile.

La legge austriaca ammette che (par. 30, n. 4) in caso di fallimento, tanto il lavoratore che il curatore possano por fine al contratto, e stabilisce che (par. 33) i crediti del lavoratore, i quali superino la sua retribuzione annuale, sono di prima classe nella procedura del fallimento, e privilegiati in quella del concordato. Sempre secondo la legge austriaca (par. 33, n. 2), in caso di liquidazione dell'azienda, l'obbligo di corrispondere l'indennità di licenziamento può essere ridotto o anche annullato, a seconda della situazione economica dell'imprenditore.

7. Morte del datore di lavoro o del lavoratore.

Sempre seguendo la stessa direttiva di assicurare, per quanto possibile, la continuità dei rapporti di lavoro nei riguardi di una determinata azienda, le singole leggi dispongono che la morte dell'imprenditore non risolve i contratti di lavoro da lui stipulati, a meno che l'azienda abbia carattere strettamente personale e venga quindi a cessare.

Mentre la legge bulgara (art. 58), la legge rumena (art. 77) e la legge dell'Equatore (art. 13) dispongono esplicitamente che la morte del datore di lavoro non risolve di regola il contratto di lavoro, e che i relativi obblighi passano quindi agli eredi; la legge finlandese ammette (art. 29) che, in caso di morte del datore di lavoro, tanto gli eredi che il prestatore d'opera possono denunciare il contratto con un preavviso di 4 settimane; e la legge boliviana stabilisce (art. 14) che, quando la morte del proprietario dia luogo alla cessazione dell'azienda, il lavoratore ha diritto all'indennità di licenziamento.

La morte del lavoratore pone invece fine in ogni caso al contratto di lavoro: le singole legislazioni, dopo averlo talora esplicitamente confermato, dispongono in genere per determinate prestazioni, di regola calcolate sulla base dell'anzianità del defunto, a favore dei superstiti del lavoratore che erano precedentemente a suo carico: legge estone, par. 39; legge rumena, art. 79; legge danese, par. 7; legge del Lussemburgo, art. 19; legge ungherese, art. 12; ecc. Così, per esempio, la legge polacca (art. 42) prescrive che i congiunti, i quali vivevano a carico dell'operaio, ricevano un'indennità pari a da due a quattro settimane di paga; la legge austriaca dispone (par. 23, n. 6) che, in caso di morte dell'impiegato,

l'indennità di licenziamento venga corrisposta, per metà di quello che sarebbe stato il suo normale ammontare, agli eredi legali che fossero a carico del defunto.

8. *Obbligo del certificato di servizio.*

Quasi tutte le leggi stabiliscono che il datore di lavoro deve, all'atto della effettiva cessazione del contratto, consegnare al lavoratore un certificato di servizio: legge austriaca, par. 39; legge belga, art. 18; legge danese, par. 10; legge turca, art. 31; legge cinese, art. 38; ecc.

Alcune leggi, come la legge polacca (art. 21) e la legge cecoslovacca (par. 44), specificano il contenuto di tale certificato, vietando al datore di lavoro di inserirvi, di propria iniziativa, attestazioni o apprezzamenti, i quali renderebbero più difficile, per il prestatore d'opera, la ricerca di una nuova occupazione.

9. *Legislazione italiana sulla risoluzione del contratto di lavoro.*

Anche in materia di risoluzione del contratto di lavoro, la disciplina stabilita dal nostro codice civile si attiene a direttive generali, in genere dedotte dal r. d. l. 1924 sul contratto d'impiego privato, e conformi a quella che risulta la prevalente pratica legislativa dei paesi stranieri.

Per quanto riguarda la risoluzione dei contratti a tempo indeterminato, è disposto (art. 2118) un periodo di preavviso (o la corresponsione della relativa indennità sostitutiva) e (art. 2120), salvo il caso di licenziamento per motivi disciplinari o di dimissioni volontarie, la corresponsione di una indennità di anzianità, calcolata sull'ultima retribuzione percepita dal lavoratore: i termini e i modi del periodo di preavviso, come pure l'ammontare dell'indennità di anzianità, sono quelli stabiliti dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità.

Anche nei confronti della giusta causa di risoluzione in tronco, il codice si limita (art. 2119) a precisare, sulla stessa linea adottata dal r. d. l. 1924, che essa deve esser tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto, e che lo stesso ordinamento vale tanto per i contratti a termine quanto per i contratti a tempo indeterminato: tuttavia, quando si tratti di contratti a tempo indeterminato, lo stesso codice specifica che il lavoratore, recedente per giusta causa a carico del datore di lavoro, ha diritto, sia (art. 2119) all'indennità di mancato preavviso, sia (art. 2120) all'indennità di anzianità.

L'ipotesi degli effetti del trasferimento (al quale sono equiparati l'usufrutto e l'affitto) dell'azienda sui contratti di lavoro

del personale ad essa adibito, è presa in particolare considerazione dal codice italiano (art. 2112): confermata la normale prosecuzione di tali contratti, si precisano le condizioni della solidale responsabilità dell'acquirente e dell'alienante per i crediti del lavoratore al momento del trapasso dell'azienda (1).

Per quanto riguarda il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda, il codice italiano si limita (art. 2119, 2° comma) a dichiarare che essi non costituiscono giusta causa di risoluzione, di modo che (come dispone esplicitamente il r. d. l. 1924, art. 11), se il lavoratore viene licenziato, egli ha diritto al preavviso (o all'indennità sostitutiva) e all'indennità di anzianità.

La morte del lavoratore è presa in considerazione dal codice (art. 2122) allo scopo particolare di stabilire che l'imprenditore deve versare le indennità di preavviso e di anzianità al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo: in loro mancanza, le indennità vengono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Il codice italiano (art. 2124) prescrive infine che, quando non sia obbligatorio il libretto di lavoro (v. retro, pag. 154), l'imprenditore deve, all'atto della cessazione del contratto e qualunque ne sia la causa, rilasciare un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore d'opera è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da lui esercitate.

(1) Art. 2112: « In caso di trasferimento dell'azienda, se l'alienante non ha dato disdetta in tempo utile, il contratto di lavoro continua con l'acquirente, e il prestatore di lavoro conserva i diritti derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente al trasferimento. L'acquirente è obbligato in solido con l'alienante per tutti i crediti che il prestatore di lavoro aveva al tempo del trasferimento in dipendenza del lavoro prestato, compresi quelli che trovano causa nella disdetta data dall'alienante, semprechè l'acquirente ne abbia avuto conoscenza all'atto del trasferimento, o i crediti risultino dai libri dell'azienda trasferita, o dal libretto di lavoro. Con l'intervento delle associazioni professionali alle quali appartengono l'imprenditore e il prestatore di lavoro, questi può consentire la liberazione dell'alienante dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro... ».

INDICE

<i>I. Osservazioni generali</i>	<i>Pag.</i> 155
<i>II. La legislazione straniera sul contratto di lavoro</i>	> 158
<i>III. Disciplina del contratto di lavoro nella legislazione comparata</i> >	161
I. Formazione del contratto di lavoro	> 161
II. Obblighi del lavoratore	> 168
III. Obblighi del datore di lavoro	> 176
IV. Durata e interruzione del contratto di lavoro	> 185
V. Risoluzione del contratto di lavoro	> 190