

INDICE

pag.

INTRODUZIONE

DIRITTO DEL LAVORO E ORGANIZZAZIONI COMPLESSE

1. Le ragioni di una ricerca: il diritto del lavoro alla prova dei fenomeni di frammentazione e ricomposizione delle imprese 1
2. La declinazione classica del problema: lo studio della figura del datore di lavoro tra unicità e pluralità 4
3. La critica alla declinazione classica del problema: «*to show the fly the way out of the fly-bottle*» per costruire una nuova ipotesi di ricerca 8
4. La struttura e la metodologia della ricerca 11

CAPITOLO I

LA DECLINAZIONE TRADIZIONALE DEL PROBLEMA: CHI È IL DATORE DI LAVORO IN ITALIA?

SEZIONE I

IL PRINCIPIO DI UNICITÀ DEL DATORE DI LAVORO

1. La tradizionale assenza di una nozione di datore di lavoro e la «generale regola giuslavoristica» della necessaria bilateralità del contratto di lavoro: introduzione a un dibattito 17
2. I principi di non dissociazione tra datore di lavoro formale e sostanziale e di unicità del datore di lavoro nella vigenza della L. n. 1369 del 1960: la *ratio* della Legge 21
3. (*segue*): il contratto di fornitura di lavoro altrui definito come il contratto avente ad oggetto prestazioni di natura non imprenditoriale 26
4. (*segue*): l'individuazione del soggetto "effettivo utilizzatore" come colui nel cui interesse organizzativo la prestazione lavorativa viene eseguita e che, in ragione di ciò, è titolare del potere direttivo nei confronti dei lavoratori coinvolti nella vicenda interpositoria vietata 32

	<i>pag.</i>
5. (<i>segue</i>): la necessità di ricondurre la genesi dei principi di non dissociazione tra datore di lavoro formale e sostanziale e di unicità del datore di lavoro all'introduzione della L. n. 1369 del 1960	44
6. I principi di non dissociazione tra datore di lavoro formale e sostanziale e di unicità del datore di lavoro nel sistema oggi vigente: la sostanziale conferma delle conclusioni già raggiunte	50
7. La giurisprudenza in materia di «unico centro di imputazione del rapporto di lavoro»: il problema interpretativo posto da quelle pronunce secondo cui è possibile concepire un contratto di lavoro plurilaterale dal lato datoriale nei gruppi di imprese frutto di integrazione societaria	56
8. (<i>segue</i>): la scorrettezza del riferimento alla simulazione e la necessità di limitare il ricorso alla frode alla legge ai soli pseudo-gruppi	62
9. (<i>segue</i>): la persistente centralità del principio di non dissociazione tra datore di lavoro formale e sostanziale e del principio di unicità del datore di lavoro nei gruppi genuini	67
10. La necessità di confermare la valenza sistematica del principio di unicità del datore di lavoro	79

SEZIONE II

LE TESI CHE DECLINANO AL PLURALE
LA FIGURA DEL DATORE DI LAVORO

1. Le tesi pluridatoriali: problemi definitivi e introduzione a un dibattito	82
2. La tesi pluridatoriale nei gruppi di imprese frutto di integrazione contrattuale	85
3. Le critiche alla tesi pluridatoriale nei gruppi di imprese frutto di integrazione contrattuale: il paradosso storico su cui essa si fonda e la necessità di confermare il modello che vede nella eterodirezione il tratto distintivo della subordinazione e nel metodo sussuntivo il procedimento di qualificazione della fattispecie	89
4. (<i>segue</i>): la irrilevanza giuridica del «collegamento negoziale» tra imprese e la incompatibilità di questa tesi con il vincolo imposto dai principi di non dissociazione tra datore di lavoro formale e sostanziale e di unicità del datore di lavoro	100
5. Le tesi pluridatoriali nei gruppi di imprese frutto di integrazione societaria	103
6. Le critiche alle tesi pluridatoriali in materia di gruppi di imprese frutto di integrazione societaria: la irrilevanza giuridica dei concetti di «unicità di impresa», «impresa di gruppo» e «interesse di gruppo»	109
7. (<i>segue</i>): la irrilevanza, ai fini della imputazione del rapporto in capo a soggetti terzi rispetto al datore di lavoro, della condivisione dell'esercizio del potere direttivo tra il datore di lavoro e altre società facenti parte del gruppo	115

pag.

- | | | |
|----|---|-----|
| 8. | La necessità di confermare la valenza sistematica del principio di unicità del datore di lavoro e la scarsa rilevanza teorica del dibattito dottrinale concentratosi sullo studio della figura del datore di lavoro | 116 |
|----|---|-----|

CAPITOLO II

LA DECLINAZIONE TRADIZIONALE DEL PROBLEMA:
CHI È IL DATORE DI LAVORO IN IGHILTERRA?

SEZIONE I

IL PRINCIPIO DI UNICITÀ DEL DATORE DI LAVORO

- | | | |
|----|--|-----|
| 1. | Una premessa di metodo: la comparazione con il sistema inglese secondo una prospettiva funzionale e istituzionale | 119 |
| 2. | La tradizionale lettura unitaria della figura di datore di lavoro nel sistema inglese: la assenza di un generale divieto di interposizione di manodopera e la centralità della <i>common law</i> nel dettare i criteri per accertare l'esistenza del contratto di lavoro e, seppur indirettamente, per individuare il datore di lavoro | 129 |
| 3. | La « <i>no employer black hole</i> » degli <i>agency workers</i> : conferme implicite della lettura bilaterale del contratto di lavoro da parte della <i>common law</i> inglese | 143 |
| 4. | Il concetto di « <i>associated employers</i> »: ulteriori conferme della bilateralità del contratto di lavoro e la scarsa rilevanza, a livello comparatistico, di questa strategia normativa ai fini di una lettura plurilaterale dal lato datoriale del contratto di lavoro | 148 |
| 5. | La necessità di confermare l'ipotesi di partenza secondo cui sia il sistema italiano che quello inglese siano tuttora contraddistinti, seppur per ragioni storico-giuridiche ben diverse, da un principio di unicità del datore di lavoro | 154 |

SEZIONE II

OLTRE LA UNICITÀ DEL DATORE DI LAVORO:
DALLE TESI CHE DECLINANO AL PLURALE QUESTA FIGURA
ALLA FORMULAZIONE DI UNA NUOVA IPOTESI DI RICERCA

- | | | |
|----|---|-----|
| 1. | La possibile declinazione al plurale della figura del datore di lavoro: problemi definitori e introduzione a un dibattito | 158 |
| 2. | La tesi di Prassl: una lettura plurale della figura datoriale secondo una prospettiva tipologico-funzionale | 160 |
| 3. | Le critiche alla tesi di Prassl e la sua (ir)rilevanza a fini comparatistici | 165 |

	<i>pag.</i>
4. Il contesto normativo del diritto anti-discriminatorio	170
5. Il contesto normativo della parità di trattamento retributivo tra uomo e donna	177
6. Il contesto normativo del diritto della sicurezza sul lavoro	181
7. Il contesto normativo del <i>whistleblowing</i>	186
8. Il contesto normativo della <i>vicarious liability</i>	191
9. Lezioni dalla comparazione: verso una nuova ipotesi di ricerca	198

CAPITOLO III

OLTRE IL DATORE DI LAVORO: VERSO UN DIRITTO DEL LAVORO A GEOMETRIA VARIABILE

1. Una nuova ipotesi di ricerca: la rideterminazione dell'ambito di applicazione della disciplina giuslavoristica secondo criteri terzi rispetto a quelli relativi ad una analisi contrattuale del rapporto di lavoro secondo una prospettiva contestuale	205
2. (<i>segue</i>): il diritto UE come agente istituzionale capace di influenzare strutturalmente il discorso relativo al rapporto tra diritto del lavoro e organizzazioni complesse	212
3. Il contesto normativo del diritto anti-discriminatorio: il diritto UE	218
4. (<i>segue</i>): il diritto italiano	222
5. Il contesto normativo del diritto della parità di trattamento retributivo tra uomo e donna: il diritto UE	227
6. (<i>segue</i>): il diritto italiano	230
7. Il contesto normativo del diritto della sicurezza sul lavoro: il diritto UE	231
8. (<i>segue</i>): il diritto italiano	232
9. Il contesto normativo del <i>whistleblowing</i> : il diritto UE	241
10. (<i>segue</i>): il diritto italiano	247
11. Il contesto normativo dei trasferimenti d'azienda: il diritto UE	251
12. (<i>segue</i>): il diritto italiano	256
13. Il contesto normativo della garanzia del credito	257
14. Il contesto normativo della responsabilità vicaria	265

CONCLUSIONI

LA "PERSONA CHE LAVORA" COME PERNO DI UN DIRITTO DEL LAVORO A GEOMETRIA VARIABILE

1. La conferma dell'ipotesi di ricerca: verso un diritto del lavoro a geometria variabile	271
---	-----

	<i>pag.</i>
2. L'impatto della ricerca sul macro-sistema del diritto del lavoro: dal "lavoratore subordinato" alla "persona che lavora" come concetto ordinatore della materia	279
3. Epilogo: diritto del lavoro e razionalità dal punto di vista giuridico tra prospettive <i>de iure condito</i> e <i>de iure condendo</i>	288
 <i>Bibliografia</i>	 291