

LA MOBILITA' INTERNA

*L'obiettivo del mantenimento del posto di lavoro
può essere realizzato anche allentando
alcune rigidità legislative, in particolare
ammettendo deroghe all'art. 2103 c.c. inerente
la modifica delle mansioni del personale.*

*Una corretta gestione degli esuberi può anche
passare attraverso corsi di riqualificazione professionale
e attraverso l'utilizzazione del cosiddetto
comando o distacco dei lavoratori.*

di Cristina Alessi

*Borsista in Diritto del lavoro
all'Università degli Studi di Brescia*

Sembra che, di questi tempi, la parola flessibilità e mobilità in riferimento alla gestione della forza lavoro siano diventate di moda: si denunciano sempre più spesso le rigidità della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, indicandole quali fattori che impediscono di uscire dall'attuale crisi occupazionale e di rilanciare il mercato.

Non si può certo condividere un giudizio così radicale, fondato spesso su una scarsa conoscenza delle possibilità offerte dalla legge e dalla giurisprudenza, disposte a concedere ampi margini di flessibilità in cambio del mantenimento dei livelli occupazionali. È certo che una critica feconda di risultati non può che procedere dall'analisi delle possibilità concrete offerte al datore di lavoro che si trovi a dover gestire una situazione di esuberanza del personale, possibilità spesso trascurate o poco note.

I più recenti interventi del legislatore e l'atteggiamento della giurisprudenza dimostrano che spesso l'obiettivo del mantenimento del posto di lavoro può essere realizzato semplicemente allentando alcune rigidità legali che, pur risultando giustificate in periodi "normali", possono tuttavia recare danno allo stesso soggetto che intendevano tutelare in situazioni di ristrutturazioni o di mutamenti aziendali in genere. Il riferimento è qui alle possibilità di deroga all'art. 2103 c.c., che si analizzeranno nelle pagine che seguono.

Specie nel caso dell'introduzione di nuove tecnologie, inoltre, una

corretta gestione degli esuberi può passare anche attraverso corsi di riqualificazione professionale, per i quali il legislatore sembra mostrare favore, incentivandoli in vario modo. Si vedrà in seguito che anche la giurisprudenza mostra di apprezzare positivamente iniziative del genere, giungendo in qualche caso a ritenerle obbligatorie per il datore di lavoro che possa risolvere un'eccedenza di personale attraverso la riqualificazione dei soggetti la cui professionalità risulta "obsoleta".

Da ultimo, un modo per risolvere un'eccedenza solo temporanea può intravedersi nell'utilizzazione del cosiddetto comando o distacco del lavoratore, che consente di mantenere in vita il rapporto di lavoro pur trasferendo le principali obbligazioni che ne derivano ad un altro soggetto, che concretamente utilizza la prestazione lavorativa.

LE DEROGHE ALL'ART. 2103 C.C.

Si presentano spesso nella pratica casi in cui gli esuberi di personale non sono "strutturali", non dipendono cioè dalla soppressione secca di un certo numero di posti di lavoro, ma derivano da mutamenti dell'organizzazione aziendale che comportano l'eliminazione di alcune figure professionali e la correlativa sostituzione con altre, anche molto diverse. Il caso classico è

quello della ristrutturazione che preveda l'introduzione di nuove tecnologie. In una simile situazione non è affatto detto che l'organico diminuisca: può darsi anzi che il fabbisogno occupazionale aumenti, ma che siano richieste professionalità diverse, non possedute dai lavoratori la cui posizione è direttamente investita dalla ristrutturazione. È proprio in questi casi che il problema della possibilità di deroga all'art. 2103 c.c. assume un rilievo centrale. Si pensi al caso in cui le professionalità richieste appartengano a livelli inferiori di classificazione: se non fosse consentito in alcun modo derogare all'art. 2103, i lavoratori addetti alle mansioni scomparse dovrebbero essere licenziati e sostituiti con lavoratori di più basso livello.

L'iniustizia della soluzione, in situazioni in cui le esigenze aziendali risultano effettive, non è sfuggita alla dottrina e alla giurisprudenza, che hanno spesso ritenuto legittima l'attribuzione di mansioni inferiori purché attuata con il consenso del lavoratore interessato e purché necessaria, appunto, per evitare il licenziamento (1).

L'ATTRIBUZIONE DI MANSIONI INFERIORI

Recentemente l'attenzione si è incentrata sulla legittimità e sull'efficacia di accordi aziendali che prevedano il passaggio a mansioni inferiori di gruppi di lavoratori sempre allo scopo di evitare un licenziamento per riduzione di personale (2). L'occasione è stata offerta dalla legge n. 223/1991 (3), che al-

l'art. 4, comma 11, ha espressamente previsto la possibilità, per gli accordi conclusi durante la procedura di mobilità e che comportino il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, di prevedere l'adibizione dei dipendenti a mansioni diverse, anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 c.c.. Il *favor* dimostrato dal legislatore per forme di gestione contrattata degli esuberanti ha indotto a riflettere intorno alla validità e, soprattutto, all'efficacia di accordi siffatti.

È opportuno, anzitutto, distinguere tra gli accordi conclusi all'interno di una procedura di mobilità e quelli che prescindono dall'avvio della procedura medesima.

Nel primo caso, ovvero quando l'accordo aziendale prevede la destinazione dei dipendenti a mansioni diverse ed in particolare a mansioni inferiori, è la stessa legge n. 223/1991 a conferire piena validità alla deroga all'art. 2103 c.c. contenuta nell'accordo aziendale. Quanto all'ambito di efficacia, è osservazione pressoché unanime in dottrina che, rientrando l'ipotesi in esame tra gli accordi cosiddetti gestionali, non possa che ritenersi la loro vincolatività nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda, anche se dissenzienti (4). Si tratta infatti di uno di quei casi in cui la legge, rinviando alla contrattazione collettiva la rimozione di limiti al potere direttivo del datore di lavoro, attribuisce funzione normativa all'accordo aziendale, in ragione della particolare situazione sottostante e della necessità di una soluzione uniforme (5).

E' NECESSARIO IL CONSENSO DEL LAVORATORE?

Si può dunque ritenere che l'accordo ex art. 4, legge n. 223/1991, abbia efficacia generalizzata, vincolando così tutti i lavoratori dell'azienda. Pertanto, il rifiuto del singolo lavoratore di svolgere le mansioni assegnate dal datore di lavoro in esecuzione dell'accordo potrà essere considerato ingiustificato e legittimare il licenziamento. Si avrà modo di osservare che la conclusione non è molto diversa anche nel caso in cui si escluda la vincolatività dell'accordo aziendale.

Per gli accordi conclusi al di fuori di una procedura di mobilità, infatti, il discorso diviene necessariamente più complesso. In una simile ipotesi, l'assenza di una norma di legge che attribuisca al contratto aziendale la possibilità di derogare all'art. 2103 c.c. non consente di considerarlo efficace nei confronti dei singoli lavoratori (6), anche se perfettamente legittimo (7). Occorre allora chiedersi quale rilevanza possa avere una pattuizione di tal genere.

Anzitutto, il confronto con il sindacato, sfociato appunto nell'accordo, induce spesso a ritenere sufficientemente provata l'esistenza della situazione di esuberanza del personale. Si tratta di una presunzione semplice (8), che solleva il datore di lavoro dall'onere di provare le ragioni sottostanti al suo provvedimento, ma che, d'altra parte, consente la prova contraria da parte del lavoratore (9).

Come si è detto, l'effettiva sussi-

stenza di una causa che potrebbe giustificare un licenziamento collettivo induce la giurisprudenza a ritenere legittimo l'accordo che prevede la deroga all'art. 2103 c.c., anche se concluso al di fuori di una procedura di mobilità.

Il problema della vincolatività nei confronti del singolo è invece risolto diversamente rispetto al caso esaminato *supra*. In linea di principio, un accordo sindacale vincola solo i lavoratori aderenti alle Oo. Ss. stipulanti. Tuttavia, anche per gli iscritti, la vincolatività è esclusa quando il contratto vada a incidere su diritti del lavoratore riconosciuti da norme inderogabili. In questo caso, infatti, l'associazione sindacale non può disporre del diritto senza il consenso del singolo, preventivo o successivo.

Secondo la giurisprudenza, non vale in questo caso l'analogia con la norma dell'art. 4, legge n. 223/1991. Nonostante in dottrina si sia letta tale disposizione quale conferma della derogabilità dell'art. 2103 c.c. per via collettiva (10), la giurisprudenza continua infatti a ritenere che si tratti di ipotesi eccezionale, non estensibile a casi non espressamente previsti (11). Pertanto, ai fini dell'operatività della deroga nei confronti del singolo lavoratore è necessario il suo consenso.

Resta da chiedersi, a questo punto, quale sia la conseguenza del dissenso eventualmente manifestato dal dipendente, esprimendosi nel rifiuto di eseguire le mansioni assegnate. Nel caso in esame, infatti, il rifiuto non può considerarsi illegittimo ed essere addotto quale moti-

vo giustificante il licenziamento. Tuttavia, qualora l'esigenza aziendale risulti provata ed il datore di lavoro si trovi nell'impossibilità di adibire il lavoratore alle mansioni precedenti o ad altre equivalenti, il licenziamento è legittimo in quanto fondato su un giustificato motivo oggettivo.

LA FUNZIONE DELL'ACCORDO

L'accordo raggiunto quindi svolge una duplice funzione: da un lato accerta, sia pure in via presuntiva, la reale esistenza della situazione di esuberanza di personale, dall'altro legittima la richiesta da parte del datore di lavoro di mansioni altrimenti non esigibili. Come è evidente, le differenze esistenti tra i due tipi di accordi esaminati non sono di grande rilievo, sul piano degli effetti concreti. In un caso, infatti, l'accordo vincola il lavoratore rendendo ingiustificato il suo rifiuto di darvi attuazione e legittimo il licenziamento conseguente al rifiuto stesso. Nel secondo caso, invece, l'accordo non vincola il lavoratore, il cui rifiuto di svolgere le mansioni assegnate risulta legittimo, ma il licenziamento è giustificato in base all'esigenza aziendale cui si intendeva rimediare con l'accordo medesimo.

Altro aspetto interessante del problema riguarda l'ambito entro il quale l'attribuzione di mansioni diverse può considerarsi legittima. Non pare infatti corretto ritenere, come invece hanno fatto alcune pronunce (12), che lo spostamento a mansioni inferiori, una volta reso

legittimo dalle situazioni sopra descritte, debba operarsi comunque nell'ambito della stessa categoria, essendo invalicabili i confini posti dall'art. 2095 c.c. tra l'una e l'altra. Una simile interpretazione pare dimenticare che, dopo l'inquadramento unico, la *summa divisio* impiegati/operai non ha più ragion d'essere, e che l'art. 2095 c.c. ha oggi ormai solo funzione definitiva o descrittiva (13). Sembra dunque più corretto concludere per la legittimità del passaggio anche da mansioni impiegatizie a mansioni operaie (14). La Cassazione ha infatti da tempo ritenuto possibile l'equivalenza tra le mansioni di operai ed impiegati e, in tal caso, legittimo lo spostamento disposto unilateralmente dal datore di lavoro nell'esercizio dello *jus variandi* (15).

FORMARE PER RIQUALIFICARE

Come si è cercato di illustrare, spesso è sufficiente una modifica delle mansioni svolte dai lavoratori esuberanti per evitare il licenziamento. Può accadere, altrettanto spesso, che alla possibilità di modifica delle mansioni, non solo *in pejus* ma anche *in melius*, debba accompagnarsi una riqualificazione dei dipendenti al fine di prepararli a svolgere le nuove mansioni assegnate.

In una simile ipotesi, i lavoratori in

esuberano possono essere avviati a corsi di riqualificazione professionale, necessari per dotarli delle conoscenze e delle abilità pratiche richieste all'interno della nuova organizzazione aziendale. Ultimamente sembra anzi che la giurisprudenza ritenga doveroso per il datore di lavoro attuare iniziative formative, quando il relativo onere economico possa farsi rientrare nei normali costi di ristrutturazione (16). Il giudizio sulla "normalità" del costo è naturalmente delicato, e comunque pare debba essere rimesso alla valutazione discrezionale del giudice: si può solo ipotizzare che si debba effettuare un confronto tra gli oneri da sostenere in caso di licenziamento dei lavoratori da riqualificare e assunzione di altri già dotati della professionalità richiesta e le spese da effettuare per il corso di formazione.

A tal proposito occorre ricordare che la legge n. 236/1993 (17), all'art. 9, prevede diverse forme di finanziamento per iniziative di formazione professionale. Interessante ai fini in discorso è la norma del terzo comma, che stabilisce che il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, le Regioni e le Province autonome possono contribuire al finanziamento, tra l'altro, di interventi di riqualificazione o aggiornamento professionali per dipendenti da aziende che contribuiscono in misura non inferiore al 20 per cento del costo delle attività. Viene altresì precisato che il finanziamento non può prevedere il rimborso della retribuzione degli utenti, che pertanto resta totalmente a carico dell'impresa.

Condizione per l'accesso al finanziamento è la richiesta congiunta dell'impresa o del gruppo di imprese e delle organizzazioni sindacali, anche a livello aziendale. La norma è ancora una volta espressione del *favor* legislativo per la gestione contrattata delle situazioni di ristrutturazione aziendale, e dimostra come gli strumenti da mettere sul tavolo delle trattative siano di vario tipo, in relazione alle diverse esigenze che possono presentarsi (18).

I finanziamenti così richiesti vanno a gravare sul fondo per la formazione professionale e per l'accesso al Fondo sociale europeo, previsto dall'art. 25, legge 21 dicembre 1978, n. 845 (legge quadro sulla formazione professionale) (19).

IL COMANDO O DISTACCO DEI LAVORATORI

Tra gli strumenti utilizzabili per far fronte a eccedenze solo temporanee di manodopera, la legge inserisce a pieno titolo l'istituto del cosiddetto comando o distacco. L'art. 8, legge n. 236/1993 prevede infatti che "gli accordi sindacali, al fine di evitare le riduzioni di personale, possono regolare il comando o distacco di uno o più lavoratori dall'impresa a un'altra per una durata temporanea". Riceve in tal modo riconoscimento legislativo

38

una fattispecie che, almeno nell'ambito del rapporto di lavoro privato (20), era frutto esclusivo di una lunga elaborazione soprattutto giurisprudenziale. Si cercherà pertanto di analizzare la disposizione citata tenendo conto dei risultati già raggiunti in via interpretativa, al fine di delineare i requisiti di legittimità della fattispecie ed i suoi effetti.

Com'è noto, il fenomeno in parola consiste nell'invio di un dipendente, assunto e retribuito dal datore di lavoro distaccante, presso un altro datore di lavoro, che diviene pertanto il diretto utilizzatore della prestazione lavorativa resa (21). È evidente che, così descritta, la fattispecie presenta elementi di identità con l'appalto di manodopera, vietato dalla legge n. 1369/1960. L'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale ha pertanto sottolineato i caratteri distintivi tra le due figure, al fine di tracciare il *discrimen* tra il distacco (lecito) e l'appalto (illecito).

I REQUISITI DI LEGITTIMITÀ

In particolare, la giurisprudenza e la dottrina hanno identificato, tra i requisiti di legittimità del distacco, l'interesse del distaccante a che il lavoratore svolga la propria prestazione presso il datore di lavoro distaccato (22). Si è inoltre precisato che tale interesse deve essere specifico e qualificarsi "in relazione al contenuto della prestazione, all'impianto organizzativo e produttivo del datore di lavoro distaccante" (23).

L'INTERESSE DEL DISTACCANTE

Un simile interesse è stato spesso analizzato con riferimento ai gruppi di società: in particolare, lo si è individuato nell'esigenza di controllo sulla società figlia da parte della società madre (24). Ma, se è vero che le situazioni di controllo e collegamento di società incidono sulla valutazione dell'interesse al distacco (25), è altrettanto vero che l'interesse rilevante ai fini qui analizzati può individuarsi anche al di fuori dell'ipotesi di collegamento societario (26). Viceversa, l'esistenza del collegamento tra imprese non è sufficiente perché possa ritenersi sussistente un generico interesse al distacco, dovendosi sempre accertare lo specifico scopo che il datore di lavoro distaccante intendeva perseguire (27).

La norma dell'art. 8, legge n. 236/1993, prescinde, o meglio, considera irrilevante l'interesse del datore di lavoro distaccante (28), sostituendolo con quello dei lavoratori a evitare il licenziamento. Pertanto, anche in assenza di uno specifico interesse del distaccante, l'utilizzazione del comando o distacco in ipotesi di esuberanza del personale deve considerarsi legittimo (29), e pertanto non sanzionabile in base alla legge n. 1369/1960.

Occorre chiedersi, a questo punto, se la disposizione in esame possa essere utilizzata anche al di fuori di una procedura di mobilità. In senso contrario sembra deporre la lettera della legge, che è evidentemente riferita al caso dell'accordo sindacale intervenuto all'interno

della procedura descritta dall'art. 4, legge n. 223/1991. Tuttavia, a favore della soluzione positiva militano alcune considerazioni: in primo luogo non si può non notare, come sottolinea la dottrina più attenta (30), che la mancanza di organicità della legge non ne consente un'interpretazione sistematica, tale da escludere la legittimità di accordi sindacali intervenuti al di fuori della procedura di mobilità. Inoltre, in questo caso l'accordo sindacale non ha la funzione di rimuovere un limite ad un potere di gestione unilaterale dell'imprenditore, come avviene nel caso dell'art. 4, comma 11, legge n. 223/1991, sopra ricordato. Il potere dell'imprenditore di disporre il distacco del lavoratore, sia pure con i limiti individuati dalla giurisprudenza, permane immutato: l'art. 8 della legge n. 236/1993 non fa che allargare "il novero delle misure alternative al licenziamento" (31). Si può allora fondatamente sostenere che il legislatore ha inteso legittimare il ricorso al distacco nei casi in cui, sussistendo un'effettiva esigenza di riduzione di personale, il provvedimento serva a evitare il licenziamento, sia pure per la durata del distacco medesimo. Detta conclusione potrebbe valere anche per l'ipotesi di distacco disposto unilateralmente dal datore di lavoro (32), purché sia dato riscontrare l'esigenza di cui si è detto. Piuttosto, sembra opportuno avvertire che anche nell'esercizio del potere di distacco devono essere garantiti i principi di non discriminazione, diretta ed indiretta, di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

LA DURATA E GLI EFFETTI

Altro requisito di legittimità del distacco è la temporaneità dello stesso (33). La giurisprudenza ha più volte precisato che tale requisito non si identifica né con la temporaneità, né con la predeterminazione della durata del provvedimento (34). Ciò significa che il distacco può protrarsi per tutto il tempo in cui permane l'interesse del distaccante (35). Il requisito in parola, richiamato dall'art. 8, legge n. 236/1993, assume particolare rilievo nell'ipotesi che si sta esaminando. Infatti, se, come si è detto, la legge assume quale condizione di legittimità l'interesse dei lavoratori a evitare il licenziamento, è anche evidente che tale interesse diviene il parametro esclusivo in base al quale valutare la temporaneità del distacco. Si può così sostenere che il provvedimento rimane legittimo finché l'originario datore di lavoro non è nelle condizioni di garantire il reimpiego ai lavoratori distaccati.

È prevedibile, tuttavia, che nell'accordo sindacale, ovvero nell'accordo intervenuto con il datore di lavoro destinatario delle prestazioni di lavoro, la durata del distacco venga predeterminata. Occorre allora chiedersi quale sia la sorte dei lavoratori che alla scadenza rientrano in azienda, nel caso in cui la situazione di eccedenza di personale non sia stata nel frattempo risolta. In mancanza di previsione espressa dell'accordo sindacale, pare inevitabile concludere per la riapertura della procedura di mo-

bilità, ricorrendone i presupposti ed i requisiti numerici e temporali previsti dalla legge n. 223/1991 (36).

Quanto agli effetti del provvedimento di distacco, la giurisprudenza ha spesso sottolineato che il lavoratore mantiene il proprio rapporto contrattuale con il datore di lavoro distaccante. Ciò significa, in primo luogo, che gli obblighi retributivi e contributivi continuano a gravare sull'originario datore di lavoro (37). Inoltre, il distaccante resta titolare del potere disciplinare, e nella sua sfera ricadono gli effetti derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso il distaccato. Così, in particolare, si è ritenuto che lo svolgimento di mansioni superiori presso il beneficiario della prestazione possa essere fatto valere nei confronti del distaccante ai fini del riconoscimento dell'inquadramento superiore e della corresponsione delle relative differenze retributive (38). In capo al datore di lavoro distaccato, d'altro canto, vengono trasferiti il potere direttivo e di controllo, nonché l'obbligo di sicurezza *ex* art. 2087 c.c.

La soluzione potrebbe tuttavia essere diversa nell'ipotesi in esame, in considerazione della peculiarità delle ragioni che legittimano il ricorso al distacco. Sembra infatti possibile sostenere che si verifichi in questo caso una sorta di prestito di manodopera, con la sospensione del rapporto di lavoro originario e la contestuale assunzione presso il distaccato (39).

In conseguenza di una simile ricostruzione, gli obblighi retributivi

vanno a gravare sul datore di lavoro beneficiario della prestazione per tutta la durata del distacco, e la stessa cosa può dirsi per tutti i diritti ed i doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Il lavoratore, d'altra parte, manterrà alcuni obblighi anche nei confronti del datore di lavoro distaccante, quali il dovere di fedeltà e riservatezza. La soluzione è coerente con la ricostruzione della sospensione come stato di quiescenza del rapporto di lavoro relativamente all'obbligazione fondamentale ed agli obblighi necessari per il suo adempimento, ma non necessariamente rispetto alle obbligazioni accessorie (40). Naturalmente, l'accordo sindacale previsto dall'art. 8, legge n. 236/1993, potrà diversamente disciplinare i singoli aspetti sopra indicati, stabilendo, ad esempio, una diversa ripartizione degli oneri retributivi e contributivi. Anzi, si può sottolineare che la legge intende favorire l'intervento del sindacato proprio in funzione di controllo e di tutela delle posizioni dei dipendenti (41); come si è visto sopra, infatti, qui l'accordo collettivo non ha tanto la funzione di eliminare un limite al potere direttivo dell'imprenditore, quanto quella di verificare la correttezza dell'esercizio del potere medesimo.

Note:

(1) Si veda Cass. 29 novembre 1988, n. 6441, in Mass. Foro, It., voce Lavoro (rapporto), n. 834.

(2) Si veda il caso deciso da Cass. 7 settembre 1993, n. 9386, in Dir. Prat. Lav., 1993, 45-2979 e il commento di Alessi C., Modifica delle mansioni e ristrutturazione aziendale, ibidem, 1994, 8, 464.

(3) In Dir. Prat. Lav., 1991, 34, Inserto.

(4) Si veda Miscione M., I licenziamenti per riduzione

di personale e la mobilità, in Carinci F., a cura di, La disciplina dei licenziamenti dopo le leggi n. 108/1990 e n. 223/1991, Napoli, Jovene, 1991; Persiani M., Licenziamenti collettivi per riduzione di personale: le procedure, in Dir. Rel. Ind., 1992, n. 2, p. 57; Del Punta R., Licenziamenti collettivi, in Papaleoni M., Del Punta R., Mariani M., La nuova Cassa integrazione guadagni e la mobilità, Padova, Cedam, 1993, p. 322; contra Mazzotti F., Riduzione di personale e messa in mobilità, in Ferraro G., Mazzotti F., Santoni F., Integrazioni salariali, eccedenze di personale e mercato del lavoro, Napoli, Jovene, 1992, p. 119.

(5) Si veda, ad esempio, Pera G., I contratti di solidarietà, in Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind., 1984, p. 701 ss.; in giurisprudenza Cass., 24 febbraio 1990, n. 1403 (in motivazione), in Foro It., 1991, I, c. 877 ss. con nota di Romei R. ed ivi ulteriori richiami di dottrina e giurisprudenza; Cass., 7 settembre 1993, n. 9386 (in motivazione), cit.; contra, nel senso dell'efficacia limitata agli iscritti delle organizzazioni sindacali stipulanti: Cass., 24 aprile 1993, n. 4802, in Foro It., 1993, I, c. 3288 ss.

(6) Cass., 7 settembre 1993, n. 9386, cit.

(7) Sul punto sia consentito rinviare ad Alessi C., op. cit., p. 465.

(8) Cass., 8 aprile 1991, n. 3686, in Mass. Giur. Lav., 1991, p. 244.

(9) Si veda Ventura L., Voce: Licenziamenti collettivi, in Enc. Giur. Treccani, Roma, Istituto dell'Enciclopedia Italiana, 1990, p. 24.

(10) Del Punta R., Licenziamenti collettivi, cit., p. 322.

(11) Cass., 7 settembre 1993, n. 9386, cit.

(12) Si fa riferimento qui ad una serie di ordinanze della Pretura di Milano pronunciate tra maggio e giugno 1992, tutte medite.

(13) Si veda Mengoni L., La cornice legale, in Quad. Dir. Lav. Rel. Ind., n. 1/1987, L'inquadramento del lavoratore, p. 47; Garilli A., Le categorie legali nell'interpretazione giurisprudenziale, ibidem, p. 90 ss.

(14) Così Pret. Milano, 12 giugno 1992, in Riv. Giur. Lav., 1993, II, p. 79, con nota di Chiacchieroni A., Contratti di solidarietà, mutamenti di categoria e onere della prova della discriminazione sessuale.

(15) Cfr. Cass., 16 ottobre 1985, n. 5098, in Giust. Civ., 1986, I, p. 412.

(16) Si veda la più volte citata Cass., 7 settembre 1993, n. 9386 e Alessi C., op. cit., p. 465.

(17) In Dir. Prat. Lav., 1993, 32, 2126. Si veda anche il commento di Miscione M. e Zoli C., Cristiazionali e legge n. 236, ibidem, 44, Inserto.

(18) Si veda Zoli C., Licenziamenti collettivi e strumenti alternativi, in Dir. Prat. Lav., 1993, 44, Inserto.

(19) Sulla legge quadro si veda Napoli M., Commento alla legge 21 dicembre 1978, n. 845, in Nuove Leggi Civ. Comm., 1979, p. 898 ss.; Loy G., Formazione e rapporto di lavoro, Milano, F. Angeli, 1988; per un'analisi delle funzioni del Fondo sociale europeo si veda Roccella M., Treu T., Diritto del lavoro della Comunità europea, Padova, Cedam, 1992, p. 163 ss.

(20) Nel pubblico impiego la disciplina del distacco è prevista dagli artt. 56 e 57 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 (T.U. degli impiegati civili dello Stato).

(21) Per tutti, si veda Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., Diritto del lavoro, II: il rapporto di lavoro subordinato, Torino, Utet, 1992, p. 150.

(22) Si veda De Marchis C., L'appalto di manodopera, il distacco e il lavoro interinale, in Riv. Giur. Lav., 1993, II, p. 267.

(23) Così Pizzoferrato A., Prestito di lavoro, interesse del datore "distaccante" e consenso del lavoratore, in Riv. It. Dir. Lav., 1993, II, p. 443.

(24) Si veda Magrini S., Distacco del dipendente ed intermediazione nelle prestazioni di lavoro, in Mass. Giur. Lav., 1982, p. 60 ss.; Pizzoferrato A., op. cit., p. 444.

(25) Così De Simone G., La gestione dei rapporti di lavoro nelle imprese a struttura complessa, in Dir. Rel. Ind., 1991, n. 2, p. 88.

(26) Cass., 20 maggio 1993, n. 5907, inedita, citata da De Marchis C., L'appalto di manodopera ..., cit., p. 268.

(27) Cass., 12 novembre 1984, n. 5708, in Dir. Lav., 1985, II, p. 173.

(28) In questo senso Zoli C., op. cit., p. XIX.

(29) Vergari S., Licenziamenti collettivi: le nuove norme, in Dir. Prat. Lav., 1993, p. 999.

(30) Zoli C., op. cit., p. XIX.

(31) Napoli M., Le nuove disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e mobilità nella legge 19 luglio 1993, n. 236, di conversione del d.l. 20 maggio 1993, n. 148 "Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione", dattiloscritto, in corso di pubblicazione in Riv. Giur. Lav.

(32) Contra, ma in riferimento all'interpretazione giurisprudenziale precedente alla legge 236/93, Pizzoferrato A., op. cit., p. 444.

(33) Si veda, a esempio, Ianniruberto G., voce: Distacco del lavoratore, in Napoletano G., a cura di, Lemmaro giuridico del nuovo diritto del lavoro, Vol. I, p. 81; Betti M. N., Alcune osservazioni sul comando o distacco del lavoratore, in Riv. Giur. Lav., 1986, II, p. 76, ed ivi ulteriori riferimenti.

(34) Si veda, per tutte, Cass. S.U. 13 aprile 1989, n. 1751, in Dir. Prat. Lav., 1989, 22, 1510 ss.

(35) Zoli C., op. cit., p. XIX.

(36) In termini simili Napoli M., op. cit., p. 12 del dattiloscritto.

(37) Si veda, in riferimento all'obbligo contributivo, Cass. 11 marzo 1993, n. 2910, in Dir. Prat. Lav., 1993, 20, 1348.

(38) Pret. Roma, 2 gennaio 1992, in Dir. Prat. Lav., 1992, 19, 1315; Cass., 20 giugno 1990, n. 6181, ivi, 1990, 44, 2755.

(39) Cfr. Vergari S., op. cit., p. 999; in riferimento all'elaborazione precedente alla legge n. 236/1993, si veda Nogler L., Sulla previsione contrattuale della sospensione del rapporto con prestito del lavoratore ad altra impresa collegata, in Riv. It. Dir. Lav., 1992, II, p. 936 ss.; contra Zoli C., op. cit., p. XIX.

(40) Si veda Pizzoferrato A., op. cit., p. 442; Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., op. cit., p. 334 ss.

(41) In questo senso Vergari S., op. cit., p. 1000.