
Prefazione al Trattato - U. BORSI, ord. nell' Univ. di
Bologna pag. v

**Introduzione. - Nozione, sistema, fonti del diritto del
lavoro** - F. PERGOLESI, ord. nell'Univ. di Ferrara pag. 1

Bibliografia pag. 3

I. - Nozione di diritto di lavoro pag. 11

1. Il lavoro. - 2. Il lavoro in senso economico. - 3. Concezione metafisica e valutazione etica. - 4. Pensiero greco e romano. - 5. Pensiero cristiano. - 6. Civiltà capitalista e filosofia moderna. - 7. Scuola liberale e scuola socialista. - 8. Tendenze politiche intermedie. - 9. Tendenze estreme - 10. Doverosità e rilevanza sociale del lavoro nell'epoca contemporanea. - 11. Il diritto al lavoro. - 12. Il regime corporativo italiano del lavoro. - 13. Cenni sulla disciplina giuridica del lavoro dall'epoca romana alla rivoluzione francese. - 14. L'epoca moderna. - 15. I problemi del lavoro in Italia. - 16. Sviluppi della legislazione sociale.

II. - Sistema del diritto di lavoro pag. 32

17. Oggetto del diritto del lavoro. Il contratto di lavoro subordinato. - 18. Il lavoro autonomo. - 19. Natura della produzione e del lavoro. - 20. Il lavoro individuale. - 21. I contratti associativi. - 22. Sul contratto di lavoro come contratto associativo. - 23. Rapporto d'impiego pubblico. 24. - Rapporti di lavoro obbligatorio. - 25. Il diritto del lavoro come combinazione di diritto pubblico e diritto pri-

vato - 26. Come diritto speciale. - 27. Patrimoniale e personale. - 28. Autonomo. - 29. Definizione. - 30. Denominazione. - 31. Partizione. - 32. Metodo di studio. - 33. Interpretazione. - 34. Applicazione nello spazio e nel tempo. - 35. Rapporti con altri rami del diritto. - 36. Soggetti. - 37. Datore di lavoro. - 38. Lavoratore. - 39. Lo status professionale. - 40. Altri soggetti.

III. - **Fonti del diritto di lavoro** pag. 60

41. Il sistema delle fonti normative. - 42. La costituzione. - 43. La Carta del lavoro. - 44. Legislazione formale. Codici di diritto privato. Codice del lavoro. Testi unici. Progetti di riforma. - 45. Decreti normativi regi e ministeriali. - 46. Fonti collettive. - 47. Ordinanze corporative. Sentenze della magistratura del lavoro. - 48. Autonomia di enti pubblici. Statuti. - 49. Fonti collettive sindacali. - 50. Consuetudini. - 51. Autonomia dei privati. Convenzioni individuali. - 52. Regolamenti di azienda. - 53. Pretese fonti. In particolare dei principi generali del diritto del lavoro. - 54. Fonti di diritto internazionale; rinvio. - 55. Gerarchia delle fonti. - 56. Cumulo e congelamento.

Nozioni generali sul contratto individuale di lavoro. -

- G. D' EUFEMIA, della R. Univ. di Napoli pag. 83

1. Definizione del contratto individuale di lavoro. - 2. Esposizione e critica di alcune definizioni del contratto di lavoro. - 3. Il contratto di lavoro come contratto avente per oggetto prestazioni di lavoro determinate soltanto nel genere. - 4. Contratto di lavoro e contratto di opera. - 5. Contratto di lavoro e contratto di compravendita. - 6. Contratto di lavoro e contratto di società. - 7. Contratto di lavoro e locazione. - 8. Il rapporto di lavoro come rapporto di dipendenza. - 9. Il concetto giuridico della dipendenza. - 10. Il contratto di lavoro come categoria autonoma di contratto con caratteri personali e patrimoniali. - 11. Separabilità concettuale fra contratto di lavoro e rapporto di lavoro. - 12. La teoria della tripartizione del contratto di lavoro. - 13. I soggetti del contratto individuale di lavoro: il concetto di lavoratore. - 14. Concetto di datore di lavoro. - 15. Le fonti del contratto di lavoro. - 16. Rap-

porti gerarchici fra clausole individuali più favorevoli al lavoratore e norme del contratto collettivo di lavoro. - 17. Natura privatistica del contratto individuale di lavoro. - 18. Norme di conclusione del contratto di lavoro. - 19. I diritti e i doveri scaturenti dal contratto di lavoro. - 20. La fine del rapporto di lavoro.

Contratto d'impiego privato e contratto di lavoro ma-
nuale. - L. RIVA SANSEVERINO, ord. nell' Univ. di

Modena pag. 145

Bibliografia pag. 147

I. - **Il contratto di lavoro** pag. 149

SEZ. I. - *Il contratto di lavoro subordinato, quale contratto di lavoro in senso ristretto* pag. 149

1. Art. 1627 cod. civ. - 2. Contratto di lavoro subordinato e contratto di lavoro autonomo. - 3. Il contratto di lavoro subordinato quale contratto di lavoro in senso ristretto. - 4. Determinazione dell'elemento subordinazione. - 5. La subordinazione in rapporto all'organizzazione dell'impresa. - 6. Lo stato giuridico di lavoratore subordinato. - 7. Natura fiduciaria del contratto di lavoro.

SEZ. II. - *Contratto di lavoro manuale e contratto d'impiego*
pag. 156

8. Distinzione tra lavoro prevalentemente materiale e lavoro prevalentemente intellettuale. - 9. Evoluzione sociale e giuridica al riguardo. - 10. Attuale rilevanza giuridica della distinzione in esame. - 11. Distinzione tra operai ed impiegati. - 12. La collaborazione impiegatizia. - 13. Casi particolarmente controversi di collaborazione impiegatizia. - 14. Impossibilità di una definizione aprioristica dell'impiegato privato. - 15. Casi particolarmente controversi della distinzione tra impiegati e operai. - 16. Casi particolarmente controversi della distinzione tra impiegati e lavoratori autonomi. - 17. Compatibilità o meno tra la qualità impiegatizia e la qualità di socio o amministratore di società commerciale.

SEZ. III. — *Contratto di lavoro industriale, commerciale e agricolo* pag. 170

18. Vari criteri di partizione del contratto di lavoro. —
 19. Partizione giuridicamente rilevante per il diritto del lavoro. — 20. Lavoro industriale, agricolo e commerciale.
 21. Lavoro domestico. — 22. Lavoro familiare. — 23. Lavoro familiare contrattualmente disciplinato.

SEZ. IV. — *Le qualifiche del lavoratore* pag. 177

24. La qualifica professionale. — 25. Elemento soggettivo della qualifica. — 26. Elemento oggettivo della qualifica. — 27. Il ruolo delle singole aziende. — 28. La qualifica quale stato giuridico. — 29. Contrattualità della qualifica professionale. — 30. Specificazione delle singole qualifiche.

II. — *Formazione del contratto di lavoro* pag. 185

SEZ. I. — *Requisiti generali in comune con gli altri contratti* 185

31. Capacità del datore di lavoro. — 32. Capacità del lavoratore. — 33. Minore. — 34. Interdetto. — 35. Non necessità delle forme abilitanti. — 36. Minore emancipato e inabilitato. — 37. Donne. — 38. Falliti. — 39. Consenso: violenza e dolo. — 40. L'errore in generale. — 41. L'errore sulla persona. — 42. Oggetto e causa: possibilità della prestazione del lavoro. — 43. Liceità della prestazione del lavoro. — 44. Effetti di un contratto di lavoro nullo.

SEZ. II. — *Limitazioni speciali poste all'autonomia individuale* 197

45. L'autonomia individuale e le sue limitazioni. — 46. Coazione legale e corporativa alla stipulazione; l'imponibile di mano d'opera. — 47. Coazione contrattuale alla stipulazione. — 48. Divieto legale della stipulazione: art. 12 disp. prel. — 49. Limitazioni della concorrenza. — 50. Divieto contrattuale della stipulazione: le clausole di concorrenza. — 51. Disposizioni legislative al riguardo. — 52. Interpretazione dell'art. 8 R. D. L. 1924. — 53. L'iscrizione ad un ruolo quale limitazione dell'autonomia individuale.

SEZ. III. — *Stipulazione del contratto* pag. 207

54. Periodo precontrattuale. — 55. Carattere personale della stipulazione. — 56. Esclusione di ogni intervento sindacale. — 57. Il contratto di lavoro per squadra. — 58. Perfezione

dell'accordo contrattuale. - 59. Forma della stipulazione. 60. Contratti di lavoro per i quali è richiesta una forma speciale. - 61. Forme di documentazione specifiche al contratto di lavoro. - 62. Attuazione del contratto di lavoro.

SEZ. IV. - *Il periodo di prova* pag. 217

63. La condizione sul contratto di lavoro con particolare riguardo al periodo di prova. - 64. Finalità del periodo di prova. - 65. Evoluzione legislativa italiana in materia. 66. Ordinamento corporativo del periodo di prova. - 67. Natura giuridica del periodo di prova. - 68. Obblighi delle parti e durata del periodo di prova. - 69. Effetti del verificarsi o meno della condizione sospensiva corrispondente al periodo di prova. - 70. Ordinamento giuridico della risoluzione del rapporto di lavoro nel periodo di prova. - 71. Retribuzione del lavoratore durante il periodo di prova. - 72. Diritto del lavoratore di risolvere il periodo di prova. - 73. Insindacabilità del giudizio sul periodo di prova.

III. - *Obblighi del lavoratore* pag. 229

SEZ. I. - *La prestazione del lavoro in generale* pag. 229

74. La prestazione del lavoro quale obbligazione fondamentale derivante dalla locazione delle opere. - 75. Il lavoro quale oggetto del contratto di locazione delle opere. - 76. Utilità della prestazione del lavoro per un terzo diverso dal lavoratore. - 77. Irrilevanza degli intenti soggettivi delle parti nei riguardi della prestazione del lavoro. - 78. Rilevanza della destinazione della prestazione del lavoro.

SEZ. II. - *Determinazione ed invariabilità della prestazione del lavoro* pag. 233

79. La prestazione del lavoro quale obbligazione non esattamente determinata. - 80. Importanza di una sufficiente determinazione della prestazione del lavoro. - 81. La questione delle invenzioni compiute da lavoratori subordinati. - 82. Invariabilità della prestazione contrattuale del lavoro. - 83. Condizioni per l'ammissibilità dello *ius variandi*. - 84. Mutamenti provvisori e definitivi della qualifica. - 85. Pattuizioni contrattuali sullo *ius variandi*. - 86. Lo *ius variandi* nel contratto di lavoro a cottimo.

SEZ. III. — *Esecuzione della prestazione del lavoro* . . . pag. 242

87. Esecuzione della prestazione del lavoro. — 88. Diligenza con cui deve attuarsi la prestazione del lavoro. — 89. In qual senso debba intendersi tale diligenza. — 90. Garanzia di un determinato rendimento del lavoratore. 91. Obbligo di eseguire personalmente la prestazione del lavoro. — 92. Custodia della materia prima e degli strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro. — 93. Luogo in cui si attua la prestazione del lavoro. — 94. Limiti alla facoltà di trasferimento del lavoratore. — 95. Ipotesi di trasferimento non giustificato da urgenze tecniche.

SEZ. IV. — *Obblighi complementari alla prestazione del lavoro* 252

96. L'obbligo di fedeltà in generale. — 97. La violazione dei segreti d'azienda. — 98. La concorrenza sleale. — 99. L'obbligo di gerarchia tecnica. — 100. Natura contrattuale di tale obbligo. — 101. Attuazione della gerarchia tecnica; direttori tecnici e capi-operai. — 102. Struttura giuridica del rapporto di cui è titolare il direttore tecnico o il capo-operaio. — 103. Il capo-squadra. — 104. Contenuto dell'obbligo di gerarchia tecnica. — 105. Limite all'obbligo di gerarchia tecnica. — 106. Ipotesi particolare del lavoro a cottimo. — 107. Ipotesi particolare delle invenzioni di servizio. — 108. L'obbligo di disciplina. — 109. Le sanzioni disciplinari. — 110. Necessità di un ordinamento speciale. — 111. Struttura giuridica e limiti dell'obbligo di disciplina. — 112. Proporzione tra mancanza e sanzione disciplinare. 113. Necessità della colpa del lavoratore. — 114. Applicabilità delle sanzioni di diritto comune.

IV. — *Obblighi del datore di lavoro* pag. 273

SEZ. I. — *La prestazione della mercede in generale* . . . pag. 273

115. La mercede quale equivalente oggettivo del lavoro. 116. Influenza delle considerazioni soggettive del lavoratore. — 117. Disposizioni legislative particolari. — 118. La XII Dich. della Carta del Lavoro. — 119. Salario corporativo e salario minimo. — 120. L'ordinamento italiano e la Convenzione internazionale sui salari minimi. — 121. Carattere non alimentare del credito di mercede. — 122. La mercede quale reddito imponibile. — 123. Mercede a tempo e mercede a cottimo. — 124. Proporzionalità della mercede al lavoro nel salario a tempo e nel salario a cottimo. — 125. Diversa im-

portanza della esecuzione personale della prestazione del lavoro. - 126. Attuazione pratica della mercede a tempo e della mercede a cottimo. - 127. Il cottimo collettivo. - 128. Considerazioni di politica salariale.

SEZ. II. - *Determinazione ed invariabilità della prestazione della mercede* pag. 287

129. Autonomia corporativa: la mercede-base. - 130. Determinazione e finalità della mercede-base. - 131. Mercede normale calcolata a tempo e maggiorazioni. - 132. Attuazione delle maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno. - 133. Mercede normale calcolata a cottimo: XIV Dich. della Carta del Lavoro. - 134. Determinazione della base e della tariffa di cottimo. - 135. Valorizzazione della fase corporativa e limitazioni dell'autonomia del datore di lavoro nella fase aziendale. - 136. Il contratto collettivo per la disciplina dei cottimi nell'industria. - 137. Maggiorazioni della mercede normale: forme partecipative. - 138. Partecipazione agli utili, provvigione, premio. - 139. Gratificazioni. - 140. Indennità in generale. - 141. Indennità per oneri familiari. - 142. Usi e autonomia individuale. - 143. Assenza di qualsiasi patteggiamento sulla mercede. - 144. Determinazione della mercede da parte del datore di lavoro o da parte di un terzo. - 145. Invariabilità della prestazione della mercede. - 146. Riducibilità della mercede individuale in seguito a riduzione della mercede collettiva.

SEZ. III. - *Esecuzione della prestazione della mercede* . pag. 307

147. Il destinatario della prestazione della mercede. - 148. La postnumerazione della mercede. - 149. La postnumerazione nella mercede a tempo. - 150. La postnumerazione nella mercede a cottimo. - 151. Diritto all'esatta prestazione della mercede. - 152. Ammissibilità o meno della mercede in natura. - 153. Il *truck system*.

SEZ. IV. - *Obblighi complementari alla prestazione della mercede* pag. 312

154. Collaborazione dell'imprenditore alla prestazione del lavoro. - 155. Presa in consegna e verifica del risultato del lavoro. - 156. Effetti della mancata collaborazione dell'imprenditore. - 157. Incoercibilità di massima della collaborazione dell'imprenditore. - 158. Ipotesi di coercibilità a tutela di interessi privati. - 159. Ipotesi di coercibilità a tutela di interessi pubblici.

- V. - **Durata del contratto di lavoro** pag. 319
- SEZ. I. - *Il termine nel contratto di lavoro* pag. 319
 160. Il contratto di lavoro quale contratto a tratto successivo.
 - 161. Rilevanza giuridica del termine. - 162. Rapporti tra
 continuità e contratto a tempo indeterminato. - 163. Rap-
 porti tra continuità e contratto a termine.
- SEZ. II. - *Contratto a tempo indeterminato e contratto a ter-
 mine* pag. 324
 164. Il termine in rapporto al contratto d'impiego privato. -
 165. Campo di applicazione del R. D. L. 13 novembre 1924 n.
 1825. - 166. Necessaria legittimità dell'applicazione del
 termine. - 167. Interpretazione del 2° comma dell'art. 1 del
 R. D. L. 1924. - 168. Necessità dell'atto scritto per il con-
 tratto a termine.
- SEZ. III. - *L'anzianità del lavoratore* pag. 329
 169. L'anzianità e la sua determinazione. - 170. Questioni
 controverse in materia di determinazione dell'anzianità. -
 171. Decorrenza dell'anzianità.
- SEZ. IV. - *Lavoratore stabile, effettivo, avventizio* pag. 334
 172. Lavoratore stabile e lavoratore effettivo. - 173. Lavora-
 tore avventizio. - 174. Ordinamento giuridico dell'avven-
 tiziato.
- VI. - **Interruzioni del contratto di lavoro** pag. 339
- SEZ. I. - *Regime particolare di interruzioni del lavoro per
 caso fortuito, derivante dal lavoratore* pag. 339
 175. Interruzioni del lavoro e loro conseguenze in generale.
 - 176. Interruzioni per caso fortuito derivante dal lavora-
 tore. - 177. Ordinamenti eccezionali esistenti al riguardo. -
 178. Irresponsabilità del prestatore d'opera per mancata
 prestazione del lavoro.
- SEZ. II. - *Trattamento del lavoratore in caso di malattia* pag. 341
 179. Legislazione vigente. - 180. Campo di applicazione nei
 riguardi dei rapporti di lavoro. - 181. Campo di applicazione

- neiriguardi delle malattie. - 182. Obblighi delle parti all'inizio e nel decorso della malattia. - 183. Obblighi delle parti al termine del periodo di malattia indennizzabile.
- SEZ. III. - *Trattamento della lavoratrice in caso di gravidanza e puerperio* pag. 352
184. Legislazione vigente.
- SEZ. IV. - *Trattamento del lavoratore in caso di richiamo alle armi o in servizio nella M. V. S. N.* pag. 353
185. Legislazione vigente. - 186. Applicazione dell'ordinamento legislativo.
- VII. - *Estinzione del contratto di lavoro* pag. 357
- SEZ. I. - *Forme di estinzione specifiche al contratto a tempo indeterminato* pag. 357
- § 1. *Il recesso unilaterale nel contratto di lavoro.*
187. La denuncia unilaterale nei contratti a tratto successivo e senza prefissione di termine. - 188. Forma della denuncia unilaterale nel contratto di lavoro. - 189. Struttura giuridica della denuncia unilaterale. - 190. Limitazioni e condizioni inerenti alla denuncia unilaterale. - 191. Limitazioni al diritto di licenziamento: interruzioni per malattia, maternità, richiamo alle armi. - 192. Il licenziamento dei dirigenti sindacali. - 193. Limitazioni particolari disposte per contratto collettivo o per contratto individuale. - 194. Condizioni alla denuncia unilaterale; ordinamento francese e germanico. - 195. Ordinamento italiano. - 196. Non necessaria enunciazione dei motivi.
- § 2. *Il termine di preavviso.*
197. Legislazione vigente. - 198. Struttura giuridica generale del preavviso. - 199. Situazione delle parti durante il periodo di preavviso. - 200. Decorrenza e durata del preavviso. - 201. Efficacia delle norme sul preavviso. - 202. Sostituzione del periodo di preavviso con la relativa indennità. - 203. Computo dell'indennità per mancato preavviso.
- § 3. *L'indennità di licenziamento.*
204. Legislazione vigente. - 205. Struttura giuridica dell'indennità di licenziamento. - 206. Segue. - 207. L'inden-

nità di licenziamento quale istituto specifico ai contratti di lavoro continuativo. - 208. L'indennità di licenziamento quale istituto specifico alla denuncia unilaterale del datore di lavoro. - 209. Ipotesi di dimissioni non volontarie. - 210. Determinazione dell'indennità di licenziamento. - 211. Periodo minimo di anzianità richiesto e computo dell'indennità. - 212. Mercede base per il calcolo dell'indennità. - 213. Liquidazione dell'indennità e deducibilità delle previdenze speciali.

§ 4. *Il recesso unilaterale in tronco.*

214. Decadenza del diritto al preavviso e all'indennità di licenziamento. - 215. Non necessaria determinatività formale della giusta causa. - 216. Specificazione delle giuste cause di recesso in tronco. - 217. Giuste cause a carico del lavoratore, relative all'obbligo della prestazione del lavoro. - 218. Giuste cause a carico del lavoratore, relative agli obblighi complementari della prestazione del lavoro. - 219. Giuste cause a carico del lavoratore, relative alla sua condotta generale. - 220. Giuste cause a carico del datore di lavoro.

SEZ. II. - *Forme di estinzione specifiche al contratto a termine* pag. 409

§ 1. *La scadenza del termine.*

221. Inapplicabilità del R. D. L. 1924. - 222. Scadenza automatica del termine. - 223. Rilocazione tacita. - 224. Rilocazione tacita salvo disdetta.

§ 2. *La risoluzione anticipata dei contratti a termine.*

225. Denuncia unilaterale. - 226. Ordinamento giuridico della denuncia unilaterale. - 227. Natura giuridica della denuncia unilaterale. - 228. Risarcimento dei danni in caso di denuncia da parte del datore di lavoro. - 229. Segue. - 230. Risarcimento dei danni in caso di denuncia da parte del lavoratore. - 231. Assenza del risarcimento in caso di giusta causa a carico della parte non recedente.

SEZ. III. - *Forme di estinzione comuni al contratto a tempo indeterminato ed al contratto a termine* . . . pag. 420

§ 1. *Cessione o trasformazione dell'azienda.*

232. Concetto di cessione e di trasformazione dell'azienda. - 233. Necessità di una disciplina speciale della materia. -

234. Ordinamento disposto dal R. D. L. 1924 e dai contratti collettivi. - 235. Disciplina dei contratti di lavoro in caso di concentrazione di aziende. - 236. Ordinamento giuridico della eventuale risoluzione del contratto da parte del cessionario.

§ 2. - *Morte di uno dei contraenti.*

237. Morte del datore di lavoro. - 238. Eventuale estinzione del contratto di lavoro. - 239. Morte del lavoratore. - 240. La indennità in caso di morte del lavoratore compete ai beneficiari *iure proprio*. - 241. Determinazione dei beneficiari dell'indennità. - 242. Ammontare e condizioni per la corresponsione dell'indennità.

§ 3. *Forza maggiore.*

243. La forza maggiore quale causa di risoluzione automatica del contratto di lavoro. - 244. Casi di forza maggiore nel contratto di lavoro.

§ 34. *Chiamata alle armi.*

245. La chiamata alle armi quale causa di risoluzione automatica del contratto di lavoro. - 246. Diritti del lavoratore.

§ 5. *Fallimento del datore di lavoro.*

247. Il fallimento quale evento non portante risoluzione automatica del contratto di lavoro. - 248. Diritti del lavoratore licenziato in seguito a fallimento dell'imprenditore.

SEZ. IV. - *Il certificato di servizio* pag. 442

249. Obbligo del rilascio del certificato di servizio. - 250. Contenuto del certificato di servizio.

Contratti speciali di lavoro - G. DE SEMO, ord. nell' Univ. di Firenze pag. 445

Premessa pag. 447

I. - **Il contratto di tirocinio** pag. 449

1. Importanza economico-sociale del tirocinio. Bibliografia (in nota). - 2. Cenni storici. Epoca romana e medioevale. -



3. Diritto moderno comparato, con speciale riguardo alle legislazioni francese e germanica. — 4. Diritto italiano. Sparse disposizioni che menzionano gli apprendisti: l'art. 2, n. 3 T. U. 31 gennaio 1904, n. 51; l'art. 18, n. 3, e l'art. 41 R. D. 17 agosto 1935, n. 1765, ecc. — 5. L'art. 44, lett. *d*, R. D. 1^o luglio 1926, n. 1150, che attribuisce alle corporazioni il potere di «regolare il tirocinio o garzonato»; altre coordinate disposizioni. Rilevanza e giustificazione di tale sistema. Significato dell'espressione ora richiamata. — 6. Le «norme generali» corporative regolatrici del tirocinio. Recenti proposte della Corporazione dell'abbigliamento. — 7. I contratti collettivi di lavoro: linee generali delle loro clausole riguardanti il tirocinio, per la cui disciplina l'ordinamento corporativo offre una robusta trama. — 8. Schema del contratto di tirocinio. Come in esso convergano gli essenziali connotati del contratto di lavoro, e ciò anche nel caso, ormai raro, in cui l'apprendista non riceva una remunerazione pecuniaria. — 9. Conclusione. Assuntore del lavoro non è l'apprendista. Peraltro, i concorrenti elementi dello «scopo di apprendere», e dell'«obbligo di insegnare», inducono a considerare il contratto di tirocinio come un contratto di lavoro «speciale». Egesi critica della dottrina (in nota). Bilateralità del contratto. — 10. In generale, il tirocinio è ammissibile per qualsiasi mestiere, arte o professione. Si confuta un contrario avviso, specie riguardo al tirocinio dell'impiegato. — 11. Distinzione dell'apprendista dal «garzone». — 12. Continuazione. Tale distinzione ricorre sia nei contratti collettivi, sia nella legge. Effetti giuridici della distinzione tra apprendisti e «ragazzi», in quella contenuta — 13. Distinzione dell'apprendista dal «praticante» e dal «volontario». — 14. Apprendista e «scolaro». — 15. Distinzione del tirocinio dal periodo di prova. — 16. Inizio e svolgimento del rapporto. Necessità di un contratto individuale che, espressamente o tacitamente, ne concordi gli elementi. L'assunzione dell'apprendista va fatta per il tramite dell'Ufficio di collocamento. — 17. Obblighi del datore di lavoro. — 18. Obblighi dell'apprendista. — 19. Cessazione del rapporto e sue cause: *a*) scadenza del termine; *b*) risoluzione in tronco per grave mancanza; *c*) mutuo consenso; *d*) recesso unilaterale; *e*) forza maggiore; *f*) morte dell'apprendista. — 20. La morte del datore di lavoro e la cessione o trasformazione dell'azienda non producono, di regola, la cessazione del rapporto.

II. - Il contratto di lavoro del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione pag. 471

1. Importanza economico-giuridica di tali servizi di trasporto e degli inerenti rapporti di lavoro. Bibliografia (in nota). - 2. Sistema delle fonti di questi: A) Fonti giuridiche: a) leggi formali o sostanziali; b) consuetudini. B) Fonti contrattuali: a) contratti collettivi di lavoro; b) contratti individuali. - 3. Specificazione delle fonti anzidette: Aa: Il R. D. 8 gennaio 1931, n. 148, e il regolamento all. A al decreto stesso. Sintesi del loro contenuto. - 4. Categorie di dipendenti escluse dall'applicabilità di codeste norme: a) dirigenti di azienda; b) personale dipendente da privati appaltatori o addetto a servizi sussidiari. Motivi dell'eccezione. - 5. Norme legislative riguardanti la previdenza. - 6. Altre notevoli norme sugli orari di lavoro e turni di servizio, ecc. - 7. Ab. La consuetudine. Fondamento della sua applicabilità nella speciale materia. La commerciabilità dell'impresa del concessionario, datore di lavoro. Conseguenze. - 8. Ba. I contratti collettivi di lavoro. Loro rilevanza in relazione al R. D. 8 gennaio 1931. Cenno al contenuto del contratto collettivo nazionale 30 agosto 1931. Altri contratti collettivi pertinenti alla categoria. - 9. Bb. I contratti individuali. Forma della dichiarazione di volontà delle parti. - 10. Gerarchia delle fonti anzidette. - 11. Ordinamento sindacale e corporativo della categoria. L'inquadramento dei prestatori d'opera: Il R. D. 16 agosto 1934, n. 1383; e quello dei datori di lavoro: il R. D. 16 agosto 1934, n. 1382. Sistema che ne deriva. La Corporazione delle Comunicazioni interne. - 12. Disciplina giuridica del rapporto. I soggetti. Il datore di lavoro, privato concessionario o azienda autonoma del Comune ecc. Carattere commerciale della loro attività. - 13. Il prestatore d'opera: varie categorie. - 14. Natura pubblicistica del relativo rapporto di lavoro. - 15. Organi competenti a risolvere le relative controversie. - 16. Oggetto del rapporto. - 17. Svolgimento di questo, in ordine ai dirigenti di azienda, - 18. e al personale subordinato. Il contratto collettivo nazionale 30 agosto 1931. Sfera di applicazione. Eseggesi di tale contratto e delle correlative norme di legge; assunzione, periodo di prova, orario di lavoro, retribuzione, riposi periodici e ferie. - 19. I passaggi di qualifica. La aspettativa. Il trattamento di malattia. - 20. Le mancanze disciplinari e le corrispondenti sanzioni. - 21. Cessazione del rapporto. *Il licenziamento del prestatore d'opera, con particolare riguardo all'esonero.* Principi ond'è governata questa materia. - 22. *Le dimissioni volontarie del-*

l' agente. Conseguenze. - 23. Il collocamento in quiescenza. Fonti legislative regolatrici. L'invalidità e vecchiaia, come cause determinanti. - 24. La quiescenza anticipata, in connessione all'esonero. - 25. La cosiddetta pensione privilegiata. L'accertamento della inabilità relativa.

III. - Il contratto di lavoro domestico pag. 497

1. Duplice importanza della trattazione. Il rapporto di servizio domestico nel sistema giuridico. - 2. Cenni storici. Diritto romano. - 3. Diritto intermedio. - 4. Diritto moderno comparato. - 5. Definizione del contratto di lavoro domestico, e motivi di tale denominazione. Designazione delle parti (in nota). Il domestico è un locatore di opere (*locator operarum*). - 6. Perché il domestico non è un mandatario anche se talora possa agire come rappresentante del principale. Cenno delle fonti di quest'ultimo rapporto: rinvio. - 7. Fonti normative regolatrici del rapporto di lavoro domestico: a) La legge scritta. Testi che vi si richiamano. - 8. b) La consuetudine. Fondamento della sua applicabilità nella speciale materia. Riassunto di teorie estreme, l'una affermativa, l'altra negativa, formulate in dottrina e in giurisprudenza. - 9. Critica. Inesattezza dell'affermazione, assunta a principio generale, che in materia di lavoro gli usi prevalgano alla legge. Natura civile del rapporto in parola, anche se il principale sia commerciante (richiamo alle eccezioni contemplate nell'art. 4 cod. di comm.). - 10. La soluzione del quesito deve poggiare sulla retta interpretazione dell'art. 48 disposizioni transitorie cod. civ. Perché il contratto di lavoro domestico non possa comprendersi tra « le materie che formano soggetto del nuovo codice ». - 11. Conclusione. Riguardo al rapporto di lavoro domestico, la consuetudine ha efficacia suppletiva rispetto alla legge scritta. - 12. Fonti contrattuali: a) esclusione del contratto collettivo, in forza dell'art. 52 R. D. 1° luglio 1926, n. 1130. Motivi di tale divieto, esposti dalla dottrina. - 13. Confutazione. Si propugna una diversa soluzione, integralmente sindacale, del problema. - 14. Effetti della trasgressione del divieto suindicato: essa produrrebbe l'inesistenza del negozio. - 15. b) Il contratto individuale. Modi di conclusione; intervento di un'agenzia. - 16. Distinzione del domestico da altri prestatori d'opera: a) dall'operaio, sia per il carattere dell'azienda da cui dipende, sia per la specie delle mansioni affidategli. Altre differenze. Posizione giuridica dell'autista (in nota). - 17. b) Dal portiere. Casi in cui la distinzione vien meno. In particolare, il custode e giardiniere di villa

privata. — 18. c) Dall' impiegato, poichè il domestico esplica un' attività almeno prevalentemente materiale. Posizione del « maggiordomo » e della « governante », da ritenersi, per lo più, domestici. Però possono esistere impiegati, addetti all' azienda domestica. Escludesi da tale ambito il « fattore » di campagna. — 19. Elenco di prestatori d'opera non domestici, contenuto nel T. U. per la Finanza locale 14 settembre 1931, n. 1175, art. 150. Esso può in parte accettarsi anche dall' aspetto giuridico. In particolare, degli inservienti e custodi di privati istituti di istruzione. Ipotesi in cui questi abbiano carattere di impresa commerciale. — 20. Elementi del contratto di lavoro domestico; in ispecie dell' oggetto. — 21. Concreto svolgimento del relativo rapporto. Inizio. Obblighi del principale, anche relativamente alla tassa sui domestici e all' assicurazione obbligatoria contro l' invalidità, la vecchiaia e la tubercolosi. Responsabilità verso i terzi (art. 1153 cod. civ.). — 22. Obbligazioni del domestico. Rapporti con i terzi. In ispecie, i suoi poteri di rappresentanza del principale. Limiti e conseguenze. — 23. Il privilegio del domestico per il salario dovutogli. Portata dell' art. 1956, n. 4º, cod. civ., che comprende, oltre il caso del decesso, quello della decozione del debitore. Fallimento di questo. — 24. Pignorabilità del salario. — 25. Effetti dell' inadempimento contrattuale. — 26. Cessazione del rapporto per decorso del termine, inadempimento contrattuale, mutuo consenso, recesso unilaterale. In particolare, del licenziamento. Si confuta l' opinione, che sostiene spettare al domestico l' indennità relativa. — 27. Il cosiddetto « benservito ». 28. La « forza maggiore », come causa di cessazione del rapporto. Ad essa può equipararsi la morte del principale. — 29. Competenza per le controversie derivanti dal rapporto di lavoro domestico.

IV. — Il contratto di portierato pag. 529

1. Importanza e impostazione del tema. — 2. Nozione generale del contratto di portierato, relativo a case di abitazione, ad alberghi e ad aziende commerciali o industriali. Il portiere è locatore di opere. — 3. Dogmaticamente, il contratto di portierato è da considerarsi come un contratto unico, soggiacente ad un solo tipo e alle relative norme regolatrici. — 4. Distinzione del portiere: a) dal domestico. Figura del domestico portiere; b) dal magazziniere; c) dall' operaio; d) dal custode giardiniere; e) dall' impiegato. — 5. Se sia civile o commerciale il rapporto di portierato. Distinzioni necessarie. — 6. Fonti regolatrici del rapporto di portierato, nell' ampia

anzidetta sua nozione. Fonti normative: la legge scritta. — 7. La consuetudine. Fondamento della sua applicabilità nel campo specifico. — 8. Fonti contrattuali. Il contratto collettivo di lavoro. Motivi onde qui si supera il divieto sancito dall'art. 52 R. D. 1° luglio 1926, n. 1150. — 9. Il contratto individuale. Assunzione del prestatore d'opera per il tramite dell'ufficio di collocamento. — 10. Gerarchia delle varie fonti. — 11. La figura giuridica del portiere, nella sua triplice esplicazione: a) Il portiere di un'impresa di albergo. Egli adempie, normalmente, a prestazioni di carattere materiale, e non è quindi impiegato. — 12. b) Il portiere di uno stabilimento industriale. Molteplicità delle sue mansioni, che anch'esse presentano carattere materiale. Contratto collettivo applicabile. — 13. c) Il portiere addetto ad una casa di abitazione. Circostanze economico-sociali, che condussero al tipico *Contratto nazionale di lavoro* per i portieri, dell'8 aprile 1929. Definizione del portiere, e ambito dell'applicabilità di tale contratto. — 14. Soggetti del contratto: Il datore di lavoro. Il prestatore d'opera: requisiti di *idoneità* di questo, ed in particolare dell'apposita licenza da parte dell'autorità di P. S. — 15. Oggetto e causa del contratto. — 16. Svolgimento del rapporto. Suo inizio, con un eventuale periodo di prova. Obblighi del datore di lavoro: La retribuzione al dipendente. Elementi ond'essa risulta. Possibilità dell'esclusione del salario, in caso di modesto « reddito imponibile » dello stabile. Fondamento e giustificazione del principio. — 17. Significato dell'anzidetta espressione « reddito imponibile ». Essa equivale a « reddito tassabile accertato ». — 18. Lavoro straordinario. Riposo settimanale e ferie annuali. Rinuncia del portiere e sue conseguenze. — 19. Conservazione del posto in caso di richiamo alle armi e di malattia. Contributi di assicurazione. Responsabilità indiretta del proprietario. — 20. Obblighi del portiere. Specificazione delle sue mansioni. — 21. Risarcimento dei danni arrecati all'edificio. Le « mancanze » del portiere e i provvedimenti disciplinari. — 22. Cessazione del rapporto (essa non avviene nè per la vendita dello stabile, nè per la morte del proprietario). Varie cause: a) decorso del termine; b) morte del dipendente; c) mutuo consenso; d) grave inadempimento contrattuale; e) grave mancanza disciplinare del portiere; f) recesso unilaterale (dimissioni o licenziamento); — 23. g) Revoca della licenza della P. S.; h) forza maggiore. — 24. Il certificato di servizio. — 25. Competenza per le controversie collettive o individuali derivanti dal rapporto di portierato.

V. - Il contratto di lavoro giornalistico pag. 553

1. Importanza e diffusione odierna del contratto di lavoro giornalistico. Delimitazione e concetto di questo. - 2. Fonti regolatrici del rapporto di lavoro giornalistico. 1°: Fonti normative: a) Leggi scritte. Cenno al contenuto del R. D. 26 febbraio 1928, n. 384, sull'albo professionale dei giornalisti; categorie di questi. Altre fonti scritte, primarie e sussidiarie. - 3. b) Consuetudini. Loro menomato valore, in conseguenza delle norme sul contratto d'impiego privato e sul contratto collettivo di lavoro. Giustificazione della validità delle consuetudini nel campo specifico. - 4. 2°: Fonti non normative: a) il contratto collettivo. Rilevanza di tale fonte. Il contratto collettivo giornalistico del 5 marzo 1928 ed i suoi precedenti. Il vigente contratto collettivo del 2 febbraio 1932. - 5. b) Il contratto individuale. Esso inquadra per lo più nella locazione di opere, pur profilandosi talvolta come locazione di opera (*locatio operis*). Connotati del contratto; quando richieda la forma scritta. - 6. Soggetti del contratto di lavoro giornalistico: a) Il datore di lavoro. Concetto di « editore » e di azienda giornalistica. Carattere commerciale di questa e dei contratti di lavoro che ne promanano. - 7. b) Il giornalista. Requisiti necessari perchè il medesimo possa divenire soggetto del contratto in discorso, il quale concerne anche i dipendenti dall' « Agenzia Stefani » (in nota). - 8. Soggetti di tale contratto non sono, propriamente, i « praticanti », nè i cosiddetti « pubblicisti ». - 9. Vi rientrano invece i giornalisti addetti a periodici, anche se editi da aziende non proprietarie di quotidiani. - 10. La figura e i poteri del « direttore » del giornale. - 11. Da questo distinguesi nettamente il « direttore amministrativo », che resta fuori dell'ambito del contratto di lavoro giornalistico propriamente detto. - 12. Normalmente, il giornalista ha qualità di impiegato: conseguenze giuridiche. Casi pratici (corrispondente, stenografo con mansioni saltuarie; proto con funzioni direttive; scrittore che eserciti altra professione retribuita; pubblicista). - 13. Oggetto e causa del contratto. Questo è normalmente a tempo indeterminato. Il periodo di prova. - 14. Svolgimento del rapporto. Obblighi del datore di lavoro. In particolare, del pagamento della retribuzione. Minimi di questa. - 15. Il riconoscimento del diritto di carriera del giornalista. Riposo settimanale e ferie annuali. Trattamento in caso di richiamo alle armi o malattia del giornalista. - 16. Obblighi del giornalista. L' autorizzazione ad assumere altro incarico giornalistico e la sua revoca: conseguenze giuridiche. - 17. Cessazione del rapporto di lavoro giornali-

stico e sue cause: a) scadenza del termine; b) risoluzione in tronco del contratto; c) recesso unilaterale; d) situazione evidentemente incompatibile con la dignità del giornalista. — 18. e) « Cessione » del giornale e « trapasso di proprietà »; f) morte del prestatore d'opera; g) quiescenza.

VI. — Il contratto di arruolamento marittimo ed aeronautico pag. 573

1. Giustificazione e limiti dell'indagine. — 2. Classificazione del contratto di arruolamento nell'ampia categoria del contratto di lavoro. Carattere commerciale del relativo rapporto. — 3. Natura specifica del contratto di arruolamento, ch'è una *locatio operarum* in cui si intrecciano elementi di mandato con rappresentanza nelle prestazioni del capitano e del comandante aeronautico: rinvio. Se il capitano di nave sia da considerarsi impiegato. Argomenti contrari e favorevoli. — 4. Sistema instaurato dal R. D. L. 6 febbraio 1936, n. 337, riguardante la risoluzione del rapporto di lavoro marittimo a tempo indeterminato e che esclude l'applicabilità delle norme sull'impiego privato. — 5. Fondamento e portata del decreto citato. Esso non si estende all'equipaggio aeronautico. — 6. Fonti regolatrici del rapporto di arruolamento: A.a) Fonti normative scritte dell'arruolamento marittimo (cod. di commercio, cod. per la marina mercantile, ecc. In particolare, della Convenzione internazionale di Ginevra, del 26 luglio 1926, sul contratto di arruolamento marittimo) — 7. ...e dell'arruolamento aeronautico (R. D. L. 20 agosto 1923, n. 2207 e relativo regolamento, ecc.: legge 8 febbraio 1934, n. 331, concernente lo stato giuridico della gente dell'aria e regol. del 23 novembre 1936, n. 2496). — 8. Fonti scritte sussidiarie. — 9. A.b) Fonte normativa non scritta: la consuetudine. Suo attenuato valore odierno nel campo specifico. — 10. B.) Fonti non propriamente normative a): il contratto collettivo. Saliente importanza di questo, e rassegna dei principali c. c. in materia di arruolamento marittimo e aeronautico. — 11. b) I cosiddetti « regolamenti organici ». Loro carattere giuridico. — 12. c) Il contratto individuale; sua fisionomia rispetto alle altre fonti. — 13. Ordine gerarchico delle fonti anzidette. — 14. Struttura e contenuto del contratto: a) di arruolamento marittimo, ch'è un contratto solenne. Eccezioni. — 15. La convenzione del capitano di nave non ha carattere formale. — 16. b) E neanche l'arruolamento aeronautico. — 17. Soggetti del contratto d'arruolamento. Il datore di lavoro. — 18. I prestatori d'opera: a) nell'arruolamento marittimo. Il cosiddetto « pilota pratico » non è da comprendersi tra gli arruolati. — 19. Figura giuridica del capitano,

ch'è locatore di opere e insieme mandatario con rappresentanza, cosicchè ne deriva un rapporto « misto », ma unificato. — 20. *b)* Nell'arruolamento aeronautico. Ordine gerarchico dei componenti l'equipaggio. — 21. Il comandante di aeromobile. Figura giuridica e funzioni. Sua qualità d'impiegato. — 22. Oggetto e causa del rapporto (cenno). Inizio di questo, attraverso l'ufficio di collocamento, e direttive della sua esplicazione. — 23. *a)* L'arruolamento marittimo a viaggio, a tempo determinato, a tempo indeterminato. Obblighi degli arruolati. Gerarchia e disciplina. — 24. Obblighi dell'armatore marittimo. — 25. Risoluzione del contratto: varie cause. Il preavviso e l'indennità di licenziamento. — 26. In particolare, la risoluzione del contratto concernente i capitani al comando delle navi da carico. — 27. *b)* Svolgimento del rapporto di arruolamento aeronautico. Sistema della recente legge. Obblighi e diritti delle parti. — 28. Disciplina del rapporto medesimo secondo i recenti contratti collettivi. — 29. Competenza per le controversie derivanti dal contratto di arruolamento.

VII. — Il contratto di lavoro portuale pag. 607

1. Recente storia legislativa della disciplina del lavoro nei porti del Regno. Contenuto del R. D. L. 15 ottobre 1923, n. 2476. — 2. Istituzione degli uffici del lavoro portuale (R. D. L. 1° febbraio 1925, n. 232). Loro attribuzioni. — 3. L'ordinamento delle maestranze portuali, disposto con R. D. L. 24 gennaio 1929, n. 166. Raggruppamento in compagnie dei lavoratori adibiti al movimento delle merci. Struttura e limitata capacità giuridica di tali associazioni. — 4. Natura giuridica delle medesime. Trattasi di persone giuridiche da iscriversi alla categoria delle « corporazioni », e di carattere prevalentemente privato. — 5. Continua. Le compagnie portuali come imprenditrici di trasporti e quindi come « enti commerciali » *sui generis*. Loro rapporti con i terzi. Ordinamento e natura giuridica della Compagnia dei Caravana del porto di Genova (in nota). — 6. Il rapporto di lavoro portuale: soggetti e disciplina; fonti di questa. L'iscrizione delle maestranze nel ruolo dei lavoratori. — 7. I regolamenti interni della compagnia. Loro formazione e contenuto. — 8. La concreta prestazione di lavoro, che può aver carattere intellettuale o materiale: conseguenze rispetto alla possibile configurazione di un rapporto di impiego. — 9. Il contratto di lavoro portuale è scevro di formalità. Obblighi e diritti delle parti. — 10. Cessazione del rapporto. — 11. Competenza per le controversie relative.

VIII. - Il contratto di lavoro nelle risaie pag. 619

1. Cenni sull'origine e importanza economica della cultura del riso, segnatamente in Italia. L'«Ente nazionale risi». Giustificazione e finalità sociali delle provvidenze legislative. - 2. Fonti regolatrici della materia, anche di carattere sanitario, e recenti direttive del Segretario del P. N. F. Radicale mutamento impresso dal Regime alla situazione del lavoro in risaia. - 3. Soggetti del contratto di lavoro in risaia. L'assunzione dei lavoratori attraverso gli uffici di collocamento. Oggetto del contratto. - 4. Formalità richieste dalla legge per la stipulazione del contratto: atto scritto e deposito. Trattasi, pertanto, di un contratto solenne di locazione di opere, da ascrivere, anche per tale motivo, alla categoria dei contratti di lavoro speciali. - 5. Requisiti di età circa i lavori di mondatura. Capacità contrattuale dei minori che abbiano compiuto gli anni quattordici. Ordinamento del lavoro a squadre. - 6. Durata, retribuzione e orario del lavoro. Obbligo dell'assicurazione. La malaria. - 7. Cessazione del rapporto e sue molteplici cause. - 8. Reclami e controversie. La conoscenza di queste ultime spetta al magistrato del lavoro, non già a commissioni di conciliazione, che debbono oggi ritenersi implicitamente soppresse.
