

INDICE SOMMARIO

Abbreviazioni.....	xvii
Prefazione.....	xix

Capitolo I

RAGION D'ESSERE SOCIO-ECONOMICA E FONDAMENTO COSTITUZIONALE DEL DIRITTO DEL LAVORO

1. Il lavoro come fondamento della Repubblica e il lavoro come oggetto di protezione da parte dell'ordinamento.....	1
2. I contenuti della protezione costituzionale del lavoro e il problema dell'individuazione dei suoi destinatari.....	5
3. Le funzioni principali concretamente svolte dal diritto del lavoro in epoca moderna. A) La protezione dei lavoratori in attivita` contro i nuovi concorrenti, mediante restrizioni di accesso, imposizione di costi di sostituzione e clausole di associazione sindacale obbligatoria.....	11
4. <i>Segue. B)</i> La correzione delle distorsioni monopsonistiche del mercato del lavoro mediante l'imposizione di standard minimi di trattamento e la promozione della coalizione tra i lavoratori.....	12
5. <i>Segue. C)</i> La correzione degli effetti dell'asimmetria informativa sulla congiuntura e sull'andamento dell'azienda.....	16
6. <i>Segue. D)</i> La distribuzione migliore del rischio delle sopravvenienze fra imprenditore e lavoratore mediante la limitazione autoritativa della facolta` di recesso del datore di lavoro.....	17
7. <i>Segue. E)</i> L'interesse degli imprenditori « regolari » a limitare la concorrenza.....	21
8. Non coincidenza del lavoro protetto dal titolo III della Costituzione con il lavoro subordinato.....	22
9. Effetti del diritto del lavoro coerenti ed effetti contrari ai principi costituzionali.....	24
10. Le tendenze attuali del nostro diritto del lavoro.....	28

Capitolo II

L'ORDINAMENTO DEL LAVORO INTERNAZIONALE E QUELLO COMUNITARIO

11. Il principio costituzionale di armonizzazione tra fonti interne e fonti internazionali del diritto del lavoro.....	33
12. Diversita` di ispirazione e di contenuti normativi in materia di lavoro fra l'ordinamento dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e quello comunitario europeo.....	34
13. Soluzione dell'eventuale contrasto fra vincoli internazionali e vincoli comunitari.....	42
14. Principi e regole dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro rilevanti nel nostro ordinamento.....	43
15. Altri trattati e convenzioni internazionali rilevanti in materia di lavoro.....	46
16. L'ordinamento comunitario. Efficacia diretta ed efficacia mediata delle norme.....	48
17. Campo d'applicazione dei principi comunitari di protezione del lavoro.....	52
18. Contenuto dei principi e regole comunitarie in materia di lavoro. A) Liberta` formale e liberta` sostanziale di concorrenza nel mercato del lavoro.....	55
19. <i>Segue. B)</i> Regole inerenti al rapporto contrattuale di lavoro.....	57

Capitolo III

I DIRITTI DEL LAVORATORE NEL MERCATO

20. Il vecchio diritto del lavoro come protezione dal mercato e il « diritto al lavoro » come protezione nel mercato.....	59
---	----

Sezione I

Liberta` di circolazione e tutela dei lavoratori migranti

21. La libertà di circolazione dei lavoratori italiani e di quelli provenienti dagli altri Paesi della Comunità.....	62
22. Il divieto di discriminazione, diretta e indiretta, per motivi di nazionalità o di origine regionale, nell'ordinamento interno e in quello comunitario.....	66
23. Disciplina dell'accesso al lavoro e tutela antidiscriminatoria dello straniero « regolare » nell'ordinamento dell'O.I.L. e dell'extra-comunitario nell'ordinamento comunitario.....	70
24. Disciplina dell'accesso al lavoro e tutela antidiscriminatoria dell'extra-comunitario nel nostro ordinamento interno.....	71
25. La libertà di espatrio del lavoratore italiano e la tutela del lavoro italiano all'estero.....	76
26. La disciplina comunitaria dell'utilizzazione transnazionale dei lavoratori (direttiva 16 dicembre 1996 n. 71).....	79

Sezione II

La mediazione fra domanda e offerta di lavoro

27. Il servizio pubblico dopo la fine del regime di monopolio.....	80
28. Disciplina delle agenzie di collocamento private.....	87
29. Funzione specifica nel mercato e disciplina delle agenzie fornitrici di lavoro temporaneo.....	90

Sezione III

L'orientamento e la formazione professionale

30. La mediazione fra domanda e offerta di servizi nel mercato del lavoro: l'orientamento scolastico e professionale.....	95
31. La formazione professionale. Ragion d'essere dell'intervento pubblico e affermazione del relativo principio negli ordinamenti nazionale, comunitario e internazionale.....	97
32. Funzione specifica del sistema pubblico della formazione professionale rispetto al sistema scolastico e tendenze dell'ordinamento.....	99
33. La formazione professionale come oggetto di un obbligo contrattuale dell'imprenditore. A) Contratti di inserimento in azienda senza retribuzione a fini di tirocinio formativo e orientamento (<i>stages</i>) e borse-lavoro.....	105
34. <i>Segue. B)</i> I contratti di formazione e lavoro e di apprendistato.....	108
35. Limitata rilevanza giuridica della qualifica soggettiva. Il sistema di « riconoscimento » dei titoli di formazione professionale nel mercato del lavoro comunitario.....	112

Sezione IV

L'assistenza alla mobilità geografica

36. L'intervento comunitario volto a favorire la mobilità del lavoro fra gli Stati membri.....	114
--	-----

Sezione V

La promozione selettiva dell'accesso al lavoro in favore degli appartenenti alle categorie protette

37. Le due possibili « filosofie » dell'intervento pubblico. La convenzione O.I.L. n. 159/1983.....	116
38. Il vecchio regime della legge n. 482/1968, integrato dal meccanismo delle « quote riservate » previsto dall'art. 25 della legge n. 223/1991.....	118
39. La giurisprudenza costituzionale in materia di collocamento obbligatorio.....	122
40. Il novero dei beneficiari del collocamento obbligatorio secondo la nuova legge (12 marzo 1999 n. 68). Riduzione della capacità lavorativa del lavoratore avviato e divieto costituzionale dell'imposizione di oneri assistenziali al datore di lavoro. Rilevanza dello stato di disoccupazione e del suo carattere involontario.....	127
41. Il « collocamento mirato ».....	130

42. Soggetti obbligati e contenuto dell'obbligo.....	132
43. Il caso della disabilita` sopravvenuta in corso di rapporto.....	133
44. Il meccanismo amministrativo.....	134
45. Le convenzioni e le agevolazioni che per mezzo di esse possono essere ottenute.....	141
46. Il rapporto di lavoro con il disabile e il divieto di discriminazione.....	143
47. Il problema dei portatori di handicap sociale e la sopravvivenza del vecchio (e ineffettivo) meccanismo delle quote riservate riferite al flusso delle assunzioni.....	146

Capitolo IV

LA LIBERTA` DI COALIZIONE E LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione I

INDIVIDUALE E COLLETTIVO NEL DIRITTO DEL LAVORO

48. L'interesse collettivo, ovvero i motivi della negoziazione collettiva delle condizioni di lavoro.....	149
49. L'orientamento dottrinale tendente al superamento della distinzione e separatezza fra diritto del rapporto individuale e diritto del rapporto collettivo.....	151

Sezione II

LA LIBERTA` DI COALIZIONE

50. Il principio di liberta` sindacale, positiva e negativa, e i suoi corollari nell'ordinamento internazionale e nel nostro ordinamento interno.....	154
51. Il divieto di discriminazione per motivi sindacali. Sua riferibilita` soltanto agli atti unilaterali del datore di lavoro, o alle sue pattuizioni con terzi.....	160
52. L'associazione sindacale.....	165
53. La legislazione di sostegno all'attivitav` sindacale in azienda. L'opzione del legislatore del 1970 per le rappresentanze aziendali come organo periferico delle associazioni sindacali esterne.....	167
54. L'utilizzazione del « guscio vuoto » delle r.s.a. da parte delle confederazioni maggiori nei due decenni successivi all'entrata in vigore dello Statuto.....	172
55. La crisi del sistema e il referendum del 1995. Il nuovo criterio selettivo delle associazioni sindacali destinatarie della normativa di sostegno.....	176
56. La questione di costituzionalita` del nuovo criterio selettivo.....	182
57. Conciliabilita` del nuovo criterio selettivo con l'assetto delle rappresentanze aziendali delineato dal protocollo del 23 luglio 1993.....	185
58. Le prerogative delle rappresentanze sindacali aziendali. La convocazione dell'assemblea e del referendum nel luogo di lavoro.....	186
59. Permessi e aspettative per i rappresentanti e i dirigenti sindacali. Tutela speciale contro il licenziamento e il trasferimento (rinvio).....	190
60. Altre prerogative delle rappresentanze sindacali aziendali: locali per le riunioni, spazi per le affissioni e raccolta di contributi.....	193
61. Il divieto di comportamento antisindacale del datore di lavoro.....	196
62. La direttiva comunitaria n. 45/1994 sui comitati aziendali europei e la sua attuazione in Italia mediante l'accordo interconfederale 27 novembre 1996.....	197

Sezione III

L'AUTONOMIA COLLETTIVA

63. L'autonomia collettiva come principio distinto da quello di liberta` sindacale.....	201
L'autonomia collettiva negli ordinamenti internazionali.....	203

65. L'autonomia collettiva nell'ordinamento comunitario. Possibilita` di violazione della disciplina della concorrenza fra imprese ad opera di un contratto collettivo.....	205
66. L'autonomia collettiva nel nostro ordinamento interno: il disordinato quadro legislativo.....	209
67. Il problema della coniugazione della natura negoziale privatistica del contratto collettivo con la sua funzione di norma generale. Il « contratto collettivo di diritto comune » e la L. 14 luglio 1959 n. 741.....	215
68. L'elaborazione dottrinale successiva in materia di efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale.....	219
69. La questione dei limiti soggettivi dell'efficacia del contratto collettivo.....	224
70. Dove il problema dei limiti soggettivi di efficacia del contratto collettivo non si pone.....	230
71. L'inderogabilita` <i>in pejus</i> del regolamento legale e l'area della disponibilita` collettiva dei diritti individuali. Problemi in materia di estensione dell'efficacia del contratto collettivo « dismissivo » e di rapporti fra contratti di diverso livello. Il contratto c.d. « di gestione ».....	233
72. La « categoria » e il c.d. campo oggettivo di applicazione del contratto collettivo. La questione dell'art. 2070 c.c.....	238
73. L'efficacia del contratto collettivo nel tempo e la questione della recedibilita` unilaterale.....	242
74. La forma del contratto collettivo.....	245
75. L'interpretazione del contratto collettivo.....	247
76. L'uso aziendale.....	251

Capitolo V

I TIPI LEGALI DEL LAVORO DIPENDENTE

Sezione I

IL LAVORO SUBORDINATO NELL'IMPRESA

77. Due possibili funzioni economiche del rapporto di lavoro subordinato: allocazione razionale del rischio e risparmio dei costi di transazione.....	256
78. Il « fare » personale come oggetto del contratto di lavoro, in contrapposizione al « far fare » che e` tipicamente oggetto dell'appalto.....	259
79. Possibile rilevanza, ai fini della distinzione del contratto di lavoro dall'appalto, della strumentazione utilizzata e del « rischio » relativo alla sua gestione.....	261
80. La « dipendenza » di cui all'art. 2094 c.c. come espressione moderna del vecchio concetto di <i>locatio operarum</i> , non ancora coincidente con quello di lavoro subordinato.....	264
81. L'eterodirezione come elemento essenziale del tipo legale e la questione della rilevanza della volonta` contrattuale delle parti in proposito ai fini della qualificazione del rapporto.....	269
82. Le teorie della subordinazione come dato di fatto, identificabile nell'« inserimento » della prestazione dentro l'organizzazione del creditore o nell'appropriazione originaria dei frutti da parte sua.....	271
83. Gli argomenti a sostegno della rilevanza del voluto negoziale ai fini della qualificazione del rapporto.....	275
84. Ancora sulla eterodirezione come elemento essenziale del tipo legale.....	278
85. La questione della compatibilita` dell'assoggettamento pieno a eterodirezione con una posizione di vertice del lavoratore in seno all'impresa.....	281
86. Il carattere continuativo (in senso tecnico) della prestazione e il coordinamento spazio-temporale come presupposti dell'assoggettamento pieno a eterodirezione. Il tele-lavoro riconducibile al tipo legale di cui all'art. 2094 c.c.....	286
87. Scarsa o nulla rilevanza del <i>nomen iuris</i> scelto dalle parti ai fini della qualificazione del rapporto: la c.d. indisponibilita` del tipo legale. Volonta` cartolare e volonta` negoziale effettiva.....	289
88. L'« inserimento » della prestazione nell'organizzazione del creditore come possibile fondamento di una presunzione di suo assoggettamento pieno a eterodirezione.....	294
89. Il carattere continuativo (in senso atecnico) della prestazione come tratto distintivo del lavoro « parasubordinato » di cui all'art. 409 c.p.c. n. 3.....	295
90. L'onerosita` come elemento essenziale dei tipi legali di cui agli artt. 2094 e 2222 c.c., ma estraneo al concetto di subordinazione. Il lavoro dedotto in contratti associativi o societari. Il lavoro gratuito.....	303
91. La possibilita` di cumulo di rapporti di lavoro subordinato e autonomo fra le stesse parti e la configurabilita` del contratto misto.....	311

92. Possibilità di mutamento dell'assetto negoziale in corso di rapporto.....	314
93. Il ruolo sussidiario dell'equità nel procedimento qualificatorio.....	316
94. Il gioco delle presunzioni e la ripartizione dell'onere probatorio.....	317

Sezione II

PLURALITÀ DEI TIPI LEGALI DEL LAVORO PROTETTO DALL'ORDINAMENTO

95. La prospettiva della pluralità dei tipi legali del lavoro subordinato.....	320
96. La prospettiva del passaggio a una pluralità dei tipi legali del lavoro protetto, fra i poli estremi della subordinazione piena e della piena autonomia.....	322
97. La discrezionalità del legislatore nella determinazione dei criteri di qualificazione delle prestazioni lavorative e le sentenze della Corte costituzionale n. 121/1993 e n. 115/1994.....	325

Sezione III

IL LAVORO DECENTRATO

98. Il « lavoro subordinato a domicilio », secondo la definizione che ne dà la legge n. 877/1973.....	329
99. Rilevanza, ai fini della qualificazione, del carattere non meramente occasionale della prestazione a domicilio.....	334
100. La disciplina speciale del lavoro a domicilio manifatturiero « subordinato ».....	336
101. Il lavoro decentrato non manifatturiero.....	339
102. Coordinamento sistematico fra l'art. 1 della legge n. 877/1973 e l'art. 2094 c.c.....	343
103. Il requisito dell'appartenenza dell'attività lavorativa decentrata non manifatturiera al settore produttivo del committente.....	344
104. Problemi particolari in tema di qualificazione del tele-lavoro.....	345

Sezione IV

IL LAVORO SPORTIVO O NELLO SPETTACOLO

105. La legge sul lavoro sportivo n. 91/1981.....	348
106. Gli elementi essenziali del contratto di lavoro sportivo « subordinato ».....	351
107. La disciplina speciale del lavoro sportivo « subordinato ».....	354
108. Desumibilità dalla disciplina del lavoro sportivo di un tipo legale di lavoro dipendente più ampio.....	355

Sezione V

GLI ALTRI TIPI LEGALI DI LAVORO dipendente

109. Il lavoro prestato a non imprenditore.....	361
110. Il lavoro domestico « subordinato ».....	363
111. Carattere non eccezionale dei criteri di qualificazione desumibili dalla legge in materia di lavoro domestico.....	369
112. Altri tipi legali di lavoro subordinato o dipendente.....	371
113. I contratti di sola formazione e di « borsa-lavoro ».....	376

Capitolo VI

LA SEGMENTAZIONE DEL PROCESSO PRODUTTIVO E I SUOI EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Sezione I

FENOMENOLOGIA DELLA SEGMENTAZIONE DEL PROCESSO PRODUTTIVO

114. La ragion d'essere economica della segmentazione dell'impresa e il possibile interesse dei lavoratori a opporvisi..... 379
115. La ragion d'essere economica del contratto di somministrazione di manodopera e il possibile interesse dei lavoratori a opporvisi..... 384
116. I rapporti interpositori rispondenti a un interesse preminente del soggetto interposto..... 389
117. La considerazione unitaria del fenomeno *lato sensu* interpositorio e una classificazione delle sue manifestazioni..... 390
118. Gli sviluppi recenti del fenomeno *lato sensu* interpositorio. Il c.d. *outsourcing*, l'attività di fornitura di lavoro temporaneo e quella di *staff leasing*..... 393

Sezione II

IL DIVIETO DI INTERPOSIZIONE NEL RAPPORTO DI LAVORO

119. Gli interventi normativi precedenti alla legge del 1960. Il nuovo codice civile e la regola generale di insensibilità del rapporto di lavoro alle vicende dell'imprenditore..... 398
120. La tesi dottrinale dell'incompatibilità dell'interposizione nel rapporto fra lavoratore e utilizzatore della prestazione con il tipo legale del contratto di lavoro subordinato *ex art. 2094 c.c.*..... 402
121. Compatibilità con il tipo legale di cui all'art. 2094 c.c. della clausola che autorizza il prestatore a sostituirsi o affiancarsi occasionalmente un altro prestatore, da lui stesso retribuito..... 405
122. La delimitazione del divieto di interposizione contenuta nei progetti di legge originari e la scelta del divieto generale assoluto compiuta con la legge del 1960..... 407
123. L'uso degli artt. 3 e 5 per temperare il rigore del divieto generale posto dall'art. 1..... 411
124. L'interpretazione del divieto di cui all'art. 1 come divieto della sola interposizione fraudolenta..... 415
125. Gli elementi essenziali della fattispecie interpositoria vietata, secondo la costruzione classica..... 417
126. La fornitura di macchine e attrezzature da parte del committente come indice di difetto di imprenditorialità della prestazione dell'interposto (art. 1, c. 3°). Distinzione di tale fattispecie da quella del trasferimento di ramo d'azienda dal committente al fornitore dell'opera o servizio..... 425
127. La violazione del divieto di interposizione e le due sanzioni distinte che ne conseguono sul piano civile..... 429
128. L'inversione logica compiuta dalla giurisprudenza e dalla dottrina negli anni di mezzo..... 432
129. La crisi della costruzione acontrattualistica del divieto di interposizione come conseguenza dell'indeterminatezza del concetto di « inserimento » della prestazione lavorativa nell'organizzazione dell'utilizzatore effettivo..... 436
130. Il disorientamento della giurisprudenza nell'ultimo ventennio..... 438
131. La conferma del vecchio divieto generale nella legge n. 196/1997..... 446
132. La nozione di appalto di servizi a carattere continuativo. Configurabilità dell'appalto genuino anche quando per la sua esecuzione sia necessaria soltanto un'organizzazione di lavoratori..... 450
133. Individuazione della natura imprenditoriale dell'organizzazione per mezzo della quale viene eseguito l'appalto..... 456
134. Il confine tra *staff leasing* e appalto di servizi a carattere continuativo. Il caso del contratto misto di appalto di servizio e somministrazione di manodopera. Le altre forme di interposizione non fraudolenta che restano vietate..... 460
135. Il campo soggettivo di applicazione del divieto di interposizione. La questione dell'applicabilità del divieto agli utilizzatori non imprenditori e agli enti pubblici..... 462
136. Effetti della violazione del divieto di interposizione sul piano civile: il rapporto di lavoro..... 464
137. Il rapporto fra interponente e interposto..... 469
138. La sanzione penale per la violazione del divieto di interposizione..... 470

Sezione III

IL LAVORO TEMPORANEO TRAMITE AGENZIA

139. L'impatto della legge n. 196/1997 sul sistema del diritto del lavoro.....	471
140. Il collegamento negoziale fra i due contratti stipulati dall'agenzia fornitrice.....	475
141. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo.....	478
142. Il contratto fra l'agenzia fornitrice e il lavoratore.....	483
143. Il rapporto fra il lavoratore e l'utilizzatore.....	491
144. Agenzia fornitrice e impresa utilizzatrice come co-datrici di lavoro del lavoratore temporaneo.....	494

Sezione IV

IL COMANDO O DISTACCO E IL LAVORO IN GRUPPI DI SOCIETÀ COLLEGATE

145. Le forme di interposizione previste dalla legge prima del 1997: scambio di manodopera agricola e prestito di lavoratori nelle situazioni di crisi occupazionale.....	495
146. La figura generale del comando o distacco.....	497
147. Limiti della possibile rilevanza del collegamento societario.....	500

Sezione V

DISCIPLINA DEL LAVORO IN APPALTO

148. La disciplina degli effetti della segmentazione dell'impresa sui rapporti di lavoro nell'art. 3 della legge del 1960.....	502
149. La ragion d'essere originaria della distinzione fra « appalto interno » e « appalto esterno » e il cosiddetto criterio topografico.....	507
150. Il tentativo di individuare i « confini naturali » dell'impresa: il c.d. criterio funzionale di distinzione fra « interno » ed « esterno ». Le nuove forme del tessuto connettivo tra i fattori produttivi nell'impresa-rete e nelle reti di imprese.....	510
151. Una versione particolare del criterio « funzionale »: sono funzioni proprie dell'impresa quelle delle quali essa si avvale in modo continuativo.....	513
152. I tentativi di desumere la nozione di « appalto interno » direttamente dalla <i>ratio legis</i> . La tesi dell'applicabilità della norma protettiva in tutti i casi in cui l'appalto faccia seguito alla gestione in proprio della funzione da parte del committente.....	515
153. La tesi dell'applicabilità della norma protettiva in tutti i casi di « dipendenza economica » dell'appaltatore dal committente.....	516
154. La disciplina dei processi di segmentazione dell'impresa nella contrattazione collettiva.....	518
155. Nuove tendenze legislative: dall'appaltatore come figura potenzialmente pericolosa, al « subfornitore » come destinatario di tutela nei confronti dell'impresa committente (legge 18 giugno 1998 n. 192).....	521

Capitolo VII

DIFFERENZIAZIONE DEI TRATTAMENTI E INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Sezione I

INTRODUZIONE A UNA TEORIA DELLA DIFFERENZIAZIONE DEI TRATTAMENTI

156. Classificazione dei criteri possibili di differenziazione.....	527
157. Prima classe: criteri attinenti al contenuto della prestazione.....	529
158. Seconda classe: criteri attinenti alla capacità professionale del lavoratore indipendentemente dal contenuto del suo debito contrattuale (c.d. « qualifica soggettiva »).....	533
159. Terza classe: criteri non attinenti né alle mansioni né alla capacità soggettiva del lavoratore.....	534
160. Quarta classe: criteri volti a dividere i lavoratori in categorie non comunicanti fra loro.....	538

Sezione II

IL PRINCIPIO DELLA COMMISURAZIONE DEL TRATTAMENTO AL CONTENUTO DELLA PRESTAZIONE

161. La « giusta retribuzione » secondo l'art. 36 Cost..... 541
162. La sentenza n. 103/1989 della Corte costituzionale e la vicenda giurisprudenziale che ne è seguita. La questione della sindacabilità in giudizio dei criteri di inquadramento negoziati in sede sindacale..... 544
163. La determinazione unilaterale di sistemi di differenziazione dei trattamenti da parte dell'imprenditore. Gli orientamenti giurisprudenziali in proposito dopo la sentenza n. 103/1989..... 556
164. I sistemi aziendali non contrattati di valutazione delle prestazioni e differenziazione dei trattamenti..... 564
165. L'inquadramento a discrezione del datore di lavoro e la questione delle c.d. « clausole di riconoscimento formale »..... 566

Sezione III

I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE

166. I criteri di differenziazione vietati..... 569
167. Oggetto, limiti e sanzioni dei divieti di discriminazione..... 573
168. I modelli economici che spiegano i comportamenti discriminatori dei datori di lavoro e le indicazioni che possono trarsene circa gli effetti delle norme antidiscriminatorie..... 576
169. I problemi che sorgono quando un criterio di differenziazione di terza classe sottintende in realtà un criterio di prima o di quarta classe..... 581
170. La questione delle discriminazioni indirette..... 583
171. Il divieto delle discriminazioni indirette nella legislazione e nella giurisprudenza comunitarie..... 586
172. L'obbligo di ignorare la differenza nelle leggi n. 125/1991 e n. 40/1998..... 592
173. La discriminazione indiretta nei sistemi di inquadramento professionale..... 595
174. Incompletezza della definizione della discriminazione indiretta..... 600
175. Le azioni positive e la questione della c.d. « discriminazione alla rovescia »..... 605

Sezione IV

L'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E LA DISTINZIONE FRA OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI E DIRIGENTI

176. Sovranità dell'autonomia collettiva nella definizione del sistema di inquadramento..... 609
177. Rilevanza residua della suddivisione ex art. 2095 c.c.: le differenziazioni di trattamento di fonte legislativa..... 614
178. Necessità che il sistema di inquadramento sia fondato principalmente su criteri di prima classe (artt. 2071 c.c. e 96 disp. att.)..... 619
179. La nozione di « impiegato » in contrapposizione a quella di « operaio »..... 621
180. La questione di costituzionalità della distinzione fra operai e impiegati..... 630
181. La distinzione fra impiegati d'ordine, di concetto e direttivi..... 636
182. La categoria dei dirigenti. Definizione originaria e sviluppi successivi..... 638
183. La questione dell'unicità o pluralità delle nozioni di dirigente..... 645
184. La categoria dei quadri..... 648

Sezione V

IL DIRITTO ALL'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E LA SUA TUTELA

185. Il diritto alle mansioni e il diritto alla categoria professionale nell'art. 2103 c.c. Il sovrainquadramento..... 652
186. Contenuto del diritto alla categoria professionale: diritto all'informazione e diritto « a essere

inquadrate ».....	654
187. La rinuncia al diritto alla categoria e la sua prescrizione.....	659
188. I collegi paritetici e la gestione decentrata dell'inquadramento.....	661
189. La cogestione contrattuale dell'inquadramento al livello aziendale.....	665
<i>Indice degli Autori</i>	669
<i>Indice delle fonti</i>	679
<i>Indice analitico</i>	689