

Indice

	<i>pag.</i>
<i>Prefazione</i>	XI
 <i>Premessa metodologica per uno studio sulle mansioni in relazione alla macchina intelligente</i> 	
1. Posizione del problema. Macchina intelligente e lavoro	1
2. Analisi del contesto socio-tecnologico. <i>Industry 4.0</i> e <i>Gig-Economy</i>	8
 <i>Capitolo I</i> <i>Mansioni. Il regime pre-riforma 2015. Istanze anticipatrici della contrattazione collettiva</i> 	
1. Disciplina positiva e operazioni con implicazioni economico-sociali	21
1.A. Esiti di alcuni casi di studio sulla contrattazione collettiva «anticipatrice». L'esperienza delle Pmi, delle multinazionali nordamericane e asiatiche, delle multinazionali italiane e europee	26
1.B. Storicità delle nozioni giuridiche. Mansioni, qualifica, categoria	42
2. Mansioni di assunzione e determinazione giudiziale del regolamento contrattuale	47
2.A. Equivalenza. Ipotesi di de-costruzione giurisprudenziale	57
2.B. <i>Repêchage</i> . Ipotesi di ri-costruzione giurisprudenziale	72
3. Esigenze sopravvenute e variazione della prestazione dovuta nel diritto comparato. Mansioni e teoria della forma-procedimento	80

Capitolo II

Mansioni e mobilità endo-aziendale. Le ragioni e i contenuti della riforma 2015

1.	Disciplina positiva aggiornata. Aspetti pragmatici del novellato art. 2103 c.c.	93
2.	Mobilità orizzontale e «riconducibilità»	103
3.	<i>Jus variandi in peius</i> . Progettazione delle carriere e esigenze dell'impresa	108
	3.A. Revisione negoziata e sopravvenienza nel patto di retrocessione ex art. 2103, co. 6, c.c. Rischi individuali e collettivi	115
4.	<i>Jus variandi in melius</i> . Inerzie e ragioni sostitutive	118
	4.A. Critica all'istituto	123
5.	<i>Jus variandi</i> e mobilità geografica. Integrazione necessaria con la disciplina euro-unitaria del distacco	127
	5.A. Il controllo sindacale preventivo della mobilità (non solo geografica)	134
6.	Garanzie	136
	6.A. Garanzia principale. Forma-procedimento a struttura debole nella modificazione unilaterale. Forma-procedimento a struttura forte nella modificazione consensuale. Invalidità e ripetizione negoziale a formalità vincolata	137
	6.B. Garanzia eventuale. Formazione e professionalità	146
	6.C. Garanzia proporzionata. Retribuzione (e contribuzione). Negoziare la matrice retributiva	157
7.	Retrocessione e licenziamento. Ipotesi di giustizia correttivo-procedimentale	168
	7.A. Alternative al licenziamento tra <i>repêchage</i> e recesso modificativo	170
8.	Regolazioni bilaterali sulle mansioni	177
	8.A. Contrattazione ex art. 51 vs. contrattazione ex art. 8	178
	8.B. Relazione tra legge e contratto collettivo nel novellato art. 2103 c.c.	185

Capitolo III

Mansioni, macchina intelligente e «terzo elemento» nella fabbrica del futuro

1.	Macchina intelligente, esigenze dell'impresa e sfida tecnologica nell'alterazione dell'equilibrio tra professionalità e retribuzione	191
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

	<i>pag.</i>
1.A. <i>Corporate governance</i> e lavoro. Dalla teoria (<i>nexus of contracts</i>) al fatto (<i>private equity funds</i>)	199
1.B. « <i>Ubi et quid</i> » nel lavoro con la macchina intelligente. Dematerializzazione del luogo di lavoro e identità del lavoratore	208
2. Macchina intelligente come «terzo elemento» nell'assetto contrattuale (il c.d. <i>Cobot</i>)	211
2.A. Macchina intelligente tra soggetto e oggetto di diritto	213
2.B. Posizione professionale del lavoratore in relazione alla macchina intelligente. Ibridismo lavoratore/macchina intelligente	221
3. Per uno statuto dei lavoratori della fabbrica intelligente che è attuato mediante contrattazione collettiva <i>problem solving</i>	226
3.A. Il caso dei limiti all'esercizio del potere di vigilanza e controllo e il caso dei diritti nella produzione di filiera digitale	229
 <i>Conclusioni</i>	
 <i>Mansioni, fini e mezzi di tutela</i>	 233
 <i>Bibliografia</i>	 241