

Locazione di lavoro - Durata determinata - Rottura da una parte - Motivi - Danni interessi. — La locazione di lavoro convenuta per una durata determinata non può essere rotta per volontà di una delle parti. La brusca rottura senza motivi legittimi costituisce in tal caso una colpa tale da importare, a profitto dell'altra parte, la corresponsione di danni-interessi. In tal caso, spetta al padrone che invoca legittimi motivi di licenziamento stabilire la fondatezza della sua domanda. (*Conseil de prud'hommes de Lyon*, 28 déc. 1923, Passalacqua, Morelli, Giacometti c. Perol).

La motivazione di questo giudicato è interessante fra la parte che si riferisce alle clausole di contratto stabilite d'accordo fra le autorità del paese di emigrazione e di quello di immigrazione. Da tali clausole, esaminate nel caso specifico, il Consiglio giudicante ha rilevato che il pensiero delle autorità d'accordo fra le quali si sono stabiliti simili tipi di contratto, è che nel caso di partenza degli operai prima della fine dei cinque mesi, il padrone è tenuto alle spese di rimpatrio, ma che il capo d'impresa non ha il diritto di congedare questi operai senza motivi legittimi; ch'egli non potrebbe in alcun modo essere esonerato dall'obbligo di indennizzarli se si separa da essi prima del termine convenuto, senza di che il contratto non sarebbe più a durata determinata.

Locazione di lavoro — Durata indeterminata — Contratto assicurante lavoro per un certo tempo — Assenza di impegno da parte dell'operaio — Assenza di concorrenza illecita per distrazione di operai. — È a durata indeterminata il contratto di locazione di servizi, intervenuto fra un operaio straniero e un padrone, quando, se costui assicura del lavoro per un certo numero di mesi a condizioni determinate, l'operaio non prende alcun impegno, fa il viaggio a sue spese, ed è specificato che in caso di partenza prima di detto termine, egli deve abbandonare al padrone il salario di un certo numero di giornate.

Ogni industriale ha il diritto di ricercare la mano d'opera proponendo condizioni di lavoro a salari più vantaggiosi degli altri, così come ogni operaio ha il diritto di collocarsi scegliendo il padrone secondo la sua convenienza. Perchè questo diritto divenga abuso, bisogna specialmente che il padrone, conoscendo l'esistenza di un contratto di lavoro, abbia indotto l'operaio, rendendosene complice,

a rompere i suoi impegni. Invece non costituisce abuso il « débauchage » di operai stranieri legati ad un altro padrone solo con contratto a durata indeterminata, specie se il nuovo padrone si è attenuto alle disposizioni dell'Autorità nella materia, e sia fatta esibire una carta di identità che non faceva menzione di un contratto qualsiasi o si riferiva a un contratto a durata indeferminata. (*Tribunale di Commercio d'Avallon*, 1° déc. 1924, Millot e C. c. C. ie Française des Etablissements Gaillard).

Questo giudicato ha notevole importanza perchè esonera dalla responsabilità per « débauchage » il padrone che abbia ingaggiato un operaio legato ad altri padroni per contratto a una durata qualsiasi, cioè indeterminata, affermando il diritto, sia nel padrone che nell'operaio straniero, di ricercarsi le migliori condizioni reciproche di impiego.
