

# DIRITTO COMUNITARIO, INTERNAZIONALE E COMPARATO

---

## La codificazione del diritto del lavoro russo: problemi e prospettive

Olga Rymkevitch - Michele Tiraboschi

**Sommario:** **1.** Un diritto in evoluzione. — **2.** I presupposti teorico-concettuali della elaborazione del nuovo Codice del lavoro del dicembre 2001. — **3.** Il problema della ripartizione delle competenze legislative in materia di diritto di lavoro tra la Federazione Russa e i soggetti della federazione. — **4.** Struttura e contenuti del nuovo Codice del lavoro russo. — **4. 1.** *Segue:* il partenariato sociale, la rappresentanza degli interessi, la contrattazione collettiva e la partecipazione dei lavoratori. — **4. 2.** *Segue:* la disciplina del rapporto individuale di lavoro. — **5.** Conclusioni.

**1.** Nel corso dell'ultimo decennio la Federazione Russa è stata oggetto di radicali trasformazioni, che hanno riguardato non solo il tessuto socio-economico del Paese, ma anche il quadro giuridico-istituzionale di riferimento<sup>1</sup>. Il cambiamento, come noto, è avvenuto all'insegna della liberalizzazione dei mercati, quale conseguenza del minor peso assunto dallo Stato nella pianificazione della economia e nella regolazione dei rapporti sociali. Meno noto, tuttavia, è come questo cambiamento abbia inciso sugli assetti normativi reali. Il consueto ricorso a espressioni quali « democrazia », « trasparenza », « pluralismo », « decentramento », « privatizzazione », « deregolamentazione », « internazionalizzazione » assume, con riferimento alla Federazione Russa, un valore meramente evocativo, ben esemplificato dal termine russo « *perestroika* » (letteralmente: « *ricostruzione* »), ma che, quantunque consenta di indicare con una certa precisione la direzione del cambiamento in atto, poco aiuta alla comprensione delle concrete dinamiche degli attuali assetti economico-sociali e giuridico-istituzionali del Paese.

---

\* *Olga Rymkevitch è collaboratrice del Centro Studi Internazionali e Comparati « Marco Biagi » dell'Università di Modena e Reggio Emilia.*

*Michele Tiraboschi è professore associato di Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia.*

*Sebbene si tratti di una riflessione comune ai due Autori, a Olga Rymkevitch sono attribuibili i §§ 2, 3, 4, 5 e a Michele Tiraboschi il § 1.*

<sup>1</sup> In tema cfr., in generale, Sil, *Privatization, Labor Politics, and the Firm in Post-Soviet Russia: Non-market Norms, Market Institutions, and the Soviet Legacy*, in Candland and Sil (eds.), *The Politic of Labour in a Global Age*, Oxford University Press, 2001, 205-232; Gimpelson, *Politicheskaya Ekonomiya Rossiyskogo Rinka Truda (Economia politica del mercato del lavoro russo)*, 2001, in <http://pubs.carnegie.ru/russian/>; Stiglitz, *Whither Reform? Ten years of transition*, *Annual Bank Conference on Development Economics*, Washington, April 28-30, 1999, <http://www.worldbank.org/knowledge/chiefecon/stiglitz.htm>; Hughes, Litght (eds.), *Russia Ten years After*, Oxford University Press, Oxford, 2002.

La recente codificazione dell'intero diritto del lavoro russo costituisce, da questo specifico punto di vista, un angolo di osservazione privilegiato per evidenziare la situazione di profonda scollatura, che caratterizza l'attuale fase di cambiamento del Paese, tra l'evoluzione del dato legale e le logiche organizzativo-produttivistiche reali.

Una analisi di carattere meramente tecnico-formale del nuovo *Trudovoy Kodex Rossiyskoy Federazii* (letteralmente: « *Codice del lavoro della Federazione Russa* »), entrato in vigore nel febbraio 2002, condurrebbe inevitabilmente a descrivere un vero e proprio cambiamento di paradigma nell'ambito del diritto del lavoro e delle relazioni industriali, in linea con le generali tendenze evolutive sopra richiamate<sup>2</sup>. Le norme e i principi in esso contenuti, come vedremo nel corso dei prossimi paragrafi, risultano infatti ispirati, almeno a una prima lettura, a una logica di complessiva liberalizzazione dei rapporti di lavoro, tale da ribaltare completamente l'impianto di iper-protezione eteronoma del prestatore di lavoro che emergeva dal vecchio *Kodex Zakonov o Trude* (letteralmente: « *Codice delle leggi del lavoro* », d'ora in poi *KZoT*) del 9 dicembre 1971 (entrato in vigore il 1 aprile 1972)<sup>3</sup>. Un codice che, secondo la dottrina<sup>4</sup>, bene rifletteva il carattere monopsonistico del sistema delle relazioni industriali e del diritto del lavoro russo, caratterizzati sino a tempi recenti per una piena negazione dei principi della economia di mercato.

A ben vedere, tuttavia, il nuovo quadro normativo potrebbe essere più propriamente inteso alla stregua di una tardiva presa d'atto di un ben più radicale e profondo mutamento, intercorso nella gestione concreta dei rapporti di lavoro, che trova il suo punto di inizio ben prima del crollo definitivo del regime sovietico collocabile, grosso modo, con la nomina (avvenuta nel corso del 1991) di Boris Eltzin a Presidente Federazione Russa<sup>5</sup>. Le numerose modifiche apportate, a partire dal 1992, al Codice del Lavoro del 1971 non sono state infatti sufficienti ad assecondare e dirigere il tumultuoso processo di cambia-

<sup>2</sup> Per un esauriente ricostruzione del quadro giuridico-istituzionale previgente cfr., per tutti, il classico studio di Kornai, *The Socialist System - The Political Economy of Communism*, Clarendon Press, Oxford, 1992, spec. 203-227 per i profili relativi al mercato del lavoro.

<sup>3</sup> Sul quadro legale previgente cfr. Mavrin, *On Some Peculiarities and Problems of Russian Labour Law*, in *IJCLLIR*, 4/2001, spec. 399-404; Dedov, *Pravoe regulirovanie rinka truda* (Disciplina giuridica del mercato del lavoro), Moskwa, Stoglav-H, 2000; Smirnov, *Trudovoe pravo* (Diritto del lavoro), Moskwa, Prospekt, 2001; Krapivin, Vlasov, *Trudovoe korporativnoe pravo* (Diritto del lavoro corporativo), Norma, Moskwa, 2000; Clarke, *Labour in Post-Soviet Russia*, in Hughes, Litght (eds.), *Russia Ten years After*, Oxford University Press, Oxford, 2002; Clarke, *New Forms of Labour Contract and Labour Flexibility in Russia*, *Economics of Transition* 7, 3, 1999, 563-614; Clarke, *Labour Relations in Transition*, Cheltenham, Edward Elgar, 1996.

<sup>4</sup> Mavrin, *Rinok truda e trudovoe pravo: problemi uridicheskoi terminologii* (Mercato e diritto del lavoro: problemi di terminologia giuridica), bozza in corso di pubblicazione, nei tempi dell'URSS lo Stato era l'unico datore di lavoro e quindi il diritto del lavoro e il sistema di relazioni industriali in generale ben poteva essere considerato un classico esempio di monopsonia.

<sup>5</sup> Per la ricostruzione storica del crollo del regime sovietico cfr. in particolare Caselli, Pastello, *La caduta dell'URSS e il processo pacifico di transizione: un paradosso apparente*, Europa Europe IV (1), Edizioni Dedalo, 1997; Clarke (ed.), *Management and Industry in Russia: Formal and Informal Relations in the Period of Transition*, Cheltenham, Edward, Elgar, 1995.

mento in atto, tanto da dare corpo a una gravissima deregolamentazione strisciante dei rapporti di lavoro, che, anche a causa della debolezza del movimento sindacale <sup>6</sup>, ha finito con lo svalutare completamente il dato legale di riferimento <sup>7</sup>.

A partire dal 1991, la legislazione in materia di mercato del lavoro è stata infatti sostanzialmente disattesa dagli operatori economici <sup>8</sup>. Circostanza questa che ha contribuito alla creazione di un mercato sommerso e parallelo del lavoro, imperniato su logiche di regolazione dei rapporti di lavoro sistematicamente *contra legem* e secondo tassi di evasione del dato legale di dimensioni cospicue soprattutto se comparate con il « regime » di piena occupazione e sostanziale inesistenza di lavoro nero propri del sistema sovietico <sup>9</sup>.

**Tabella 1: Salari invisibili**

Salari invisibili	1993	1994	1995	1996
In trilioni di rubli	9.1	52.0	170	250
In percentuale del PIL	5	9	10	11

Fonte: Ekonomika i zizn, 9 marzo 1997

Le conseguenze di questa situazione socio-economica sono note. Il crollo del ruolo regolatorio dello Stato e la ineffettività del sistema fiscale hanno provocato non solo una drastica riduzione dei salari, ma anche la nascita di un fenomeno del tutto nuovo per la realtà sovietica: la disoccupazione di massa <sup>10</sup>. Vero è, peraltro, che l'evoluzione del mercato del lavoro russo presenta oggi

<sup>6</sup> Cfr. Ashwin, Clarke, *Russian Trade Unions and the Industrial Relations in Transition*, Basingstoke and New York, Palgrave, 2002; Sil, *Privatization, Labor Politics, and the Firm in Post-Soviet Russia: Non-market Norms, Market Institutions, and the Soviet Legacy*, cit., 206-220; Cook, *Labour and Liberalisation: Trade Unions in the New Russia*, New York, The Twentieth Century Fund Press, 1997; Clarke, Fairbrother, Borisov, *Does Trade Unionism have a Future in Russia*, *Industrial Relations Journal* 25, 1, 1994, 15-25.

<sup>7</sup> Sulla crisi di legalità che ha caratterizzato la fine del sistema sovietico cfr., in particolare, Kolev, *Labour Supply in the Informal Economy in Russia during Transition Period*, Discussion paper series, no. 2024, 1998, 3; Sil, *Privatization, Labor Politics, and the Firm in Post-Soviet Russia: Non-market Norms, Market Institutions, and the Soviet Legacy*, 231-232.

<sup>8</sup> Sulla progressiva ineffettività del dato formale di legge cfr. Mironov, *Analysis of Legal Regulation of labour in the Russian Federation (memorandum)*, *International Conference on Social And Labour Issues: Overcoming Adverse Consequences of the Transition Period in the Russian Federation*, Moskow, 6 October, 1999, <http://www.hro.org/ngo/duma/35/index.htm>.

<sup>9</sup> Kolev, *op. cit.*, 5.

<sup>10</sup> Per una valutazione del fenomeno della disoccupazione e della insicurezza del lavoro cfr. Standing, *Russian Unemployment and Enterprise Restructuring: Reviving Dead Souls*, Basingstoke, Macmillan, 1996; Ivanov, *Labour Law of Russia in the Transition from the Planned to the Market Economy*, in Blanpain, Nagy (ed.), *Labour Law and Industrial Relations in Central and Eastern Europe (from Planned to Market Economy)*, in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, n. 31/1996, 135; Cazes, Nesporova, *Towards excessive job insecurity in transition economies?*, Employment Paper 2001/23, <http://www.oit.org>; Tchervernina, Moscovskaya, Soboleva, Stepanchikova, *Labour market flexibility and employment security, Russian Federation*, Employment Paper 2001/31, <http://www.oit.org>.

tratti caratterizzanti che lo distinguono, per taluni profili di particolare rilievo, da quello degli altri Paesi con economia di transizione, primi tra tutti quelli dell'Europa centro-orientale.

In dottrina non esiste un consenso unanime in merito alle ragioni di questa marcata differenziazione, anche se da più parti è stato convincentemente rilevato come in Russia sia mancata, sino a oggi, l'adozione di una vera e propria terapia *schok*, analoga a quella intrapresa ad inizio degli anni Novanta, con riforme di portata epocale<sup>11</sup>, in Polonia, Ungheria, Repubblica Ceca e Slovacchia<sup>12</sup>.

Con specifico riferimento alle riforme del mercato del lavoro, in particolare, il Governo russo ha infatti per lungo tempo preferito adottare un approccio *soft* se non proprio attendista<sup>13</sup>, e solo recentemente, proprio con la nuova codificazione del diritto del lavoro, ha inteso avviare un reale processo di modernizzazione e adattamento dei rapporti di produzione teso a colmare la profonda frattura tra dato legale e realtà socio-economica di riferimento.

**2.** Il nuovo Codice del lavoro è stato approvato dal Consiglio della Federazione Russa (*Soviet Federazii*) il 26 dicembre 2001 e, una volta ratificato dal Presidente della Federazione Russa Vladimir Putin il 30 dicembre dello stesso anno, è entrato formalmente in vigore nel febbraio del 2002.

Il problema della adozione di un nuovo Codice del lavoro è diventato oggetto di un acceso confronto tra il Governo e le parti sociali a partire già dal 1994 durante il Governo di Chernomyrdin. Nel corso del dibattito parlamentare sono stati presentati alcuni progetti di legge, profondamente diversi tra di loro<sup>14</sup>, mentre presso il Ministero del lavoro della Federazione Russa è stata

<sup>11</sup> Sulle riforme e cambiamenti che recentemente caratterizzato i Paesi del centro-est europa cfr. Orenstein, Hale, *Corporatist Renaissance in Post-communist Central Europe?*, in Candland and Sil (eds.), *The Politic of Labour in a Global Age*, Oxford University Press, 2001; Stiglitz, *Whither Reform? Ten years of transition*, Annual Bank Conference on Development Economics, 1999, <http://www.worldbank.org/knowledge/chiefecon/stiglitz.htm>; Belina, *Labour Law and Industrial Relations in the Czech Republic*, in Blanpain, Nagy (ed.), *Labour Law and Industrial Relations in Central an Eastern Europe (from Planned to Market Economy)*, in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, n. 31/1996, 53-67; Nagy, *Transformation of Labour Law and industrial relations in Hungary*, *ibidem*, 67-85; Sewerynski, *Changes in Polish Labour Law and industrial relations during the period of the post communist transformation*, *ibidem*, 85- 109; Barancova, *Labour Law in the Slovak Republic, Present Situation and Future Trends*, *ibidem*, 139-157; Hèthy, *Riconciliazione tripartite degli interessi e (possible) patto sociale. Il caso ungherese*, in *q. Rivista*, 141-158; Weiss, *Il diritto del lavoro nei paesi del Sud-Est Europa: un modello per la ristrutturazione*, in *q. Rivista*, 145-149.

<sup>12</sup> Sul punto cfr., per tutti, J.E. Stiglitz, *Whither Reform*, *World Bank*, Annual Bank Conference of Development Economics, 3; Burawoy, *Transition without Transformation: Russia's Involuntary Road to Capitalism*, <http://sociology.berkeley.edu/faculty/burawoy/index.html>; *Id.*, *Transition without Transformation: Russia's Descent into capitalism*, *ivi*; *Id.*, *The Great Involution: Russia's Response to the Market*, *ivi*.

<sup>13</sup> Cfr. Gimpelson, *op. cit.*, 17.

<sup>14</sup> I testi dei progetti di legge sono reperibili al sito internet: <http://www.e-xecutive.ru> <http://www.hrighs.ru/laws/law28.htm#1>.

Per un quadro critico cfr. Cfr. Mironov, *Social and Labour Sphere: Overcoming the Negative*

istituita una commissione *ad hoc* di esperti, composta da rappresentanti del governo, dei sindacati più rappresentativi e da alcuni esperti di diritto del lavoro di cultura anglofona, incaricata di redigere un progetto unico di matrice governativa anche grazie al sostegno finanziario di taluni Paesi occidentali.

Già questo elemento contribuisce a evidenziare l'impianto complessivo del nuovo codice, largamente ispirato a una logica di sostanziale deregolamentazione nei rapporti di lavoro. Particolare enfasi viene posta sul contratto individuale di lavoro, mentre fortemente circoscritta è la funzione regolatoria del sindacato, anche in ragione della estrema frammentazione e fragilità del movimento sindacale dopo il crollo del monopolio del sistema sindacale sovietico caratterizzato per lo stretto legame — ma in realtà sarebbe meglio dire vera e propria simbiosi — tra sindacato e partito comunista. I sindacati alternativi sono apparsi solo dopo la *perestroika*. Oggi la pletora di sindacati emersi dopo il crollo del sistema sovietico si è consolidata e le principali sigle sindacali si sono aggregate in un sindacato unico, denominato *Federazione dei Sindacati Indipendenti della Russia*, che ha ereditato tutti i privilegi garantiti dallo Stato sovietico al suo predecessore<sup>15</sup>.

Rispetto alla codificazione precedente assume ora un ruolo preponderante il profilo privatistico della materia, che tuttavia non perde alcuni connotati di matrice pubblicistica<sup>16</sup>, di modo che pare confermata la configurazione della materia come una branca autonoma dell'ordinamento giuridico<sup>17</sup>. Cambia tuttavia lo spirito che anima la codificazione del lavoro, che non risulta più ispirata alla istanza di regolamentazione egemonica e totalizzante dei rapporti di lavoro da parte dello Stato. L'apertura alla autonomia negoziale privata è infatti uno dei dati nuovi che caratterizzano il codice del lavoro, anche se, come detto, l'enfasi è posta sulla autonomia negoziale individuale e non collettiva. Non è mancato, anzi, chi ha colto nel tentativo di sostituire le regole di tipo eteronomo con le regole della autonomia negoziale privata un segno della tendenza a ricondurre — come sostenuto in precedenza da parte della dottrina — il diritto del lavoro nell'ambito del diritto civile<sup>18</sup>. La dottrina prevalente nega però tale configurazione della materia e ricorda che, anche se teoricamente è possibile collocare il contratto di lavoro tra i contratti civili, rimarrà pur sempre un contratto particolare sottoposto a regole *sui generis*<sup>19</sup>.

---

*Consequences of the Transition Period in RF*, International Conference, Moscow, 6 October 1999.

<sup>15</sup> Cfr. Rudocvas, *Trade Unions and Labour law in a Modern Russia*, in *IJCLLIR*, 4, 2001, 407-423 che rileva peraltro come il sindacato goda oggi di ben poca considerazione da parte dei lavoratori e della opinione pubblica.

<sup>16</sup> Cfr. Kiselev, *Zarubezhnoe trudovoe pravo (Diritto di lavoro straniero)*, Mosckwa, Norma-Infra, 1999, 11.

<sup>17</sup> Cfr. Mavrin, *On Some Peculiarities and Problems of Russian Labour Law*, in *IJCLLIR*, *IJCLLIR*, 4, 2001, spec. 399.

<sup>18</sup> In questo senso cfr. Pashkov *et al*, *Pravovedenie* 2, S. Peterburg 1997, 6 ss., che parlano di « giustizia storica » stante la matrice civilistica del diritto del lavoro russo.

<sup>19</sup> Mavrin, *Rinok truda e trudovoe pravo*, cit., 135.

3. La ripartizione delle competenze legislative tra la Federazione Russa e i « *subiectami federazii* » (letteralmente: « i soggetti della federazione ») ha rappresentato uno dei punti più critici della nuova codificazione del diritto del lavoro, in ragione del fatto che la Federazione Russa ha un'esperienza federale in senso proprio relativamente recente.

Prima dell'inizio della « *perestroika* », l'Unione Sovietica era infatti composta da quindici repubbliche (paragonabili per competenze alle regioni italiane, prima della recente riforma federale di cui alla legge costituzionale n. 3/2001), tutte soggette al Governo centrale di Mosca e, dunque, sostanzialmente prive di competenza legislativa. Il codice del lavoro del 1971 trovava sostanziale applicazione in tutte le quindici repubbliche, con alcune marginali differenziazioni. L'assenza di una propria sovranità in capo alle singole repubbliche che componevano l'Unione sovietica spiega perché il profilo della ripartizione delle competenze legislative tra lo stato federale e le sue articolazioni territoriali non abbia mai trovato alcun spazio di riflessione e operatività.

Attualmente, tuttavia, dopo lo smembramento delle quindici repubbliche ex sovietiche, la Federazione russa (che coincide territorialmente con la vecchia Repubblica russa) risulta composta da ben ottantanove « soggetti », con proprie competenze legislative, tra cui le aree metropolitane di Mosca e di San Pietroburgo, alcune ex repubbliche sovietiche (Cecenia, Bashkirstan, Kalmikiya, Dagestan, Komi ecc.) e altre quattro diverse tipologie di aggregati territoriali, grosso modo assimilabili alle regioni e province italiane, alcune delle quali caratterizzati per un proprio statuto speciale.

Con specifico riferimento alla materia del lavoro, l'articolo 72 della Costituzione del 12 dicembre 1993 si limita a disporre che il diritto del lavoro è oggetto di una competenza legislativa concorrente tra la Federazione Russa e i « *subiectami federazii* ». Nella Costituzione russa mancano tuttavia disposizioni specifiche volte a disciplinare la ripartizione di competenze tra federazione e singoli « soggetti », di modo che le competenze legislative in materia di lavoro rappresentano uno dei profili più problematici del nuovo quadro giuridico-istituzionale.

A questo proposito, l'articolo 12 della legge federale del 1999, contenente « *Principi e modalità della delimitazione delle aree di competenza dell'amministrazione e dei poteri tra gli organi statali della Federazione Russa e organi statali dei soggetti della Federazione* », si era limitata a stabilire che tutte le leggi e gli altri atti legislativi emanati dai « *subiectami federazii* » devono risultare conformi alle leggi federali, senza tuttavia portare alcun chiarimento in merito ai criteri di ripartizione delle competenze<sup>20</sup>. Da questo punto di vista il nuovo Codice del lavoro costituisce un notevole punto di progressione del dibattito

<sup>20</sup> Ciò vuol dire che i « soggetti » della federazione dovrebbero legiferare rispetto alle materie non stabilite da codici o da leggi federali, ma non attraverso l'adozione dei nuovi codici. Le leggi emanate dai « soggetti » della federazione devono trovare una autonoma copertura finanziaria e, in ogni caso, non devono risultare in contraddizione con leggi federali, decreti del presidente della federazione, del governo e degli altri organi esecutivi a livello federale. Sul punto cfr., Mironov, *Analysis of Legal Regulation of labour in the Russian Federation (memorandum)*, cit.

sulla ripartizione delle competenze della federazione. L'articolo 6 del Codice del lavoro stabilisce, infatti, con estrema precisione su quali aspetti possono legiferare i « *subiecti federazii* » e quali materie rimangono invece nella competenza esclusiva del governo federale.

Alla stregua del nuovo codice, gli organi federali hanno competenza esclusiva non solo in materia di principi generali dell'ordinamento, applicabili sull'intero territorio della federazione, ma anche in relazione:

- alle linee di indirizzo della politica generale in materia di rapporti di lavoro;
- ai livelli minimi di tutela dei diritti, delle libertà e delle garanzie dei lavoratori;
- alle modalità di stipulazione, modificazione e cessazione dei contratti di lavoro;
- alle sanzioni disciplinari e alle modalità di applicazione di dette sanzioni;
- ai principi di base del partenariato sociale;
- alla disciplina dei contratti collettivi (modalità e contenuti della contrattazione, stipulazione e modificazione dei contratti e accordi collettivi);
- alla risoluzione delle controversie individuali e collettive di lavoro;
- ai principi e alle modalità della sorveglianza e del controllo statale sulla osservanza delle leggi e degli atti aventi forza di legge in materia di lavoro;
- ai principi e alle modalità delle indagini sugli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali;
- alla responsabilità delle parti del contratto di lavoro, compresa la responsabilità civile e quella per infortuni sul lavoro;
- al monitoraggio e alle rilevazioni statistiche in materia di lavoro;
- dalla disciplina di talune particolari categorie di lavoratori.

I « *subiecti federazii* » hanno competenza per le restanti materie e, in ogni caso, possono introdurre regolamentazioni *in melius* nelle materie di competenza della Federazione, fermo restando l'onere di copertura dei costi relativi alle misure introdotte. Nel caso in cui una normativa emanata dai « *subiectami federazii* » sia in contraddizione con una legge federale ovvero abbassi il livello delle tutele e delle garanzie del lavoratore stabilite dal codice del lavoro o da altre leggi federali si applicano le norme del codice o della legge federale.

**4.** Il nuovo Codice del lavoro si differenzia non solo per i contenuti, ma anche per l'impianto complessivo dal codice del 1971. Esso consiste di 6 titoli, 14 sezioni, 62 capitoli e ben 424 articoli. Vista la impossibilità di un'analisi complessiva e dettagliata di un documento così corposo, in questo articolo vogliamo soffermarci unicamente sui punti più importanti, che riflettono gli aspetti innovativi dal punto di vista della rivalutazione della autonomia negoziale individuale privata, nonché della ripartizione delle competenze tra legislazione federale e legislazione decentrata.

Rispetto a questo secondo profilo, può essere sufficiente rilevare che il legislatore ha compiuto un grande passo in avanti, fissando per la prima volta i principi fondamentali della regolamentazione giuridica dei rapporti di lavoro,

secondo la ripartizione di competenze tra federazione e articolazioni territoriali indicata al paragrafo che precede.

Di questa materia si occupa espressamente il Titolo I del codice e, segnatamente, l'articolo 2, che, con riferimento alla Costituzione e alle regolamentazioni del diritto internazionale, enuclea, tra i principi fondamentali, il diritto al lavoro, il divieto del lavoro forzato, la tutela contro la disoccupazione e gli infortuni sul lavoro, il diritto a condizioni di lavoro e a trattamenti retributivi equi e tali da garantire la libertà e dignità del lavoratore e della sua famiglia<sup>21</sup>, il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro e ai percorsi di carriera e di formazione professionale, il diritto di ricorrere alla giurisdizione ordinaria per la tutela dei diritti e degli interessi legati alla prestazione di lavoro, il diritto di libertà sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro, nonché il diritto di sciopero nei limiti stabiliti dal codice o da altre leggi federali.

**4.1.** Particolare rilievo assume il profilo del partenariato sociale nella regolamentazione dei rapporti di lavoro, anch'esso di competenza federale. Lo scopo principale del partenariato sociale è il raggiungimento, in forme democratiche e pluralistiche, di un bilanciamento di interessi contrapposti attraverso la concertazione tra i principali gruppi sociali (e segnatamente tra i lavoratori e i datori di lavoro).

Invero, il sostegno alla concertazione e al dialogo sociale trova importanti precedenti già nel periodo a ridosso del crollo del regime sovietico, attraverso il decreto del Presidente della repubblica Federale del 15 novembre 1991 su « *Partenariato sociale e risoluzione delle controversie di lavoro* »<sup>22</sup> e la legge dell'11 marzo 1992 « *Sui contratti e accordi collettivi* »<sup>23</sup>, che rappresentano indubbiamente gli atti normativi più importanti della storia della formazione del partenariato sociale in Russia.

Tuttavia, con il nuovo codice si fornisce per la prima volta una chiara definizione legale di partenariato sociale inteso, dall'art. 23, Titolo II, del codice, alla stregua di un « sistema di rapporti tra i lavoratori (o loro rappresentanti), i datori di lavoro (o loro rappresentanti), le autorità statali o locali<sup>24</sup> diretto ad assicurare il bilanciamento degli interessi in materia di rapporti di lavoro ». A ciò fanno poi seguito:

<sup>21</sup> I trattamenti retribuiti minimi devono essere determinati dalla legislazione federale. Al momento in cui si scrive manca ancora una tale previsione normativa nell'ordinamento della federazione russa (v. anche *infra*, nel testo).

<sup>22</sup> Cfr. Dedov, *Pravooe reguliroanie rinka truda (Regolamentazione legislativa del mercato del lavoro)*, Moskwa, Stoglav, 2000, 71. Cfr. altresì Vedomosti Seizda narodnih deputatov RCFCR e Verhovnogo Soeta RF (Atti parlamentari - Seduta dei deputati del popolo della RSFSR e Consiglio Supremo della RF), 1991, n. 47, art. 1961.

<sup>23</sup> Vedomosti Seizda narodnih deputatov RCFCR e Verhovnogo Soeta RF (Atti parlamentari - Seduta dei deputati del popolo della RSFSR e Consiglio Supremo della RF), 1992, n. 47, art. 890. Sul partenariato sociale cfr. Teague, *Russian Government Seeks « Social Partnership »*, RFE/RL Research Report 125, 19 June 1992, 16-22.

<sup>24</sup> È bene precisare che, ai sensi del comma 2 dell'art. 23 le autorità statali o locali sono soggetti del partenariato sociale unicamente nel caso in cui agiscano come datori di lavoro (ovvero negli altri casi previsti dalle leggi federali).



a) l'enunciazione dei dodici principi di base del partenariato sociale: parità delle parti; rispetto reciproco degli interessi delle parti; interesse delle parti di partecipare nei rapporti negoziali; sostegno statale e su base democratica del partenariato sociale; osservanza delle parti e dei loro rappresentanti delle norme di legge; rappresentanza dei soggetti organizzati; libertà di espressione e autodeterminazione durante la discussione dei problemi in materia del lavoro; buona fede delle parti nella assunzione di obblighi; veridicità degli impegni assunti dalle parti; obbligo di osservare in buona fede i contratti e gli accordi collettivi; dovere di influire sulla osservanza dei contratti e degli accordi collettivi; responsabilità delle parti o dei loro rappresentanti per l'inosservanza dei contratti e accordi collettivi (art. 24);

b) l'esatta individuazione dei livelli del partenariato sociale: federale, regionale, settoriale, territoriale, aziendale (art. 26).

L'intero capitolo IV del titolo II è dedicato alla rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro. Il meccanismo di rappresentanza è su base volontaria, mentre nel precedente regime sovietico si trattava naturalmente di una rappresentanza sostanzialmente obbligatoria: l'adesione al sindacato non era formalmente vincolante, ma i lavoratori erano fortemente « incentivati » ad iscriversi al sindacato. Per assicurare una regolamentazione appropriata dei rapporti del partenariato sociale — attività di contrattazione collettiva, preparazione e sottoscrizione di contratti collettivi<sup>25</sup> e accordi collettivi<sup>26</sup>, amministrazione e gestione del regolamento collettivo a tutti i livelli — i rappresentanti delegati possono costituire degli organi di rappresentanza speciali. A livello federale esiste peraltro una commissione tripartita permanente. Commissioni analoghe possono formarsi anche a livello del soggetto della federazione, nonché a livello territoriale, settoriale, ecc., ma in questo caso non si tratta di commissioni permanenti.

Rispetto ai contenuti e alla struttura della contrattazione collettiva il codice (artt. 37, 40, 41 e 42) rinvia in modo significativo alle parti stipulanti, con ciò valorizzando pienamente la loro autonomia negoziale privata. A parte talune clausole obbligatorie, nel contratto o accordo collettivo devono essere inserite le disposizioni normative che la legge o altro atto avente forza di legge prescrive di inserire. A differenza del codice precedente il legislatore non stabilisce più il termine minimo della durata del contratto collettivo.

Ai sensi degli articolo 43 il contratto collettivo può essere stipulato per un

---

<sup>25</sup> Il contratto collettivo è un atto giuridico stipulato tra i rappresentanti dei lavoratori e un datore di lavoro, che regola i rapporti sociali e di lavoro a livello di impresa. Bisogna tenere presente che il contratto collettivo può essere stipulato sia nell'impresa sia nelle sue filiali, unità produttive e consociate. Cfr. Dedov, *op. cit.*, 81-83; Chetverina *et al.*, *Collective Agreements in Russia: Current Practices*, Moscow, IE RAN, TACIS, ICFTU, 1995.

<sup>26</sup> L'accordo collettivo è un atto giuridico che stabilisce i principi comuni della regolamentazione dei rapporti sociali e di lavoro e anche dei economici ad essi connessi, che viene stipulato tra i rappresentanti dei lavoratori e datori di lavoro a livello federale, regionale, settoriale (intersettoriale) e territoriale nei limiti delle loro competenze. Cfr. Dedov, *op. cit.*, 83-85; Chetverina *et al.*, *op. cit.*

periodo non superiore a tre anni, con la possibilità di rinnovo per il periodo non superiore a tre anni. A differenza dal sistema italiano, il contratto collettivo non è un semplice accordo tra i privati ma in virtù del suo carattere normativo si applica a tutti i lavoratori dell'azienda<sup>27</sup>. Le disposizioni del contratto collettivo sono estese a tutti i lavoratori dell'impresa.

L'articolo 45 disciplina invece l'accordo collettivo, che può essere stipulato a livello federale, regionale, settoriale e territoriale. Anche in questo caso l'accordo collettivo può essere stipulato per un periodo non superiore a tre anni, con la possibilità di rinnovo per il periodo non superiore a tre anni. L'accordo collettivo è un accordo tra i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori e si applica anche alle parti che hanno aderito a tali accordi dopo la stipulazione. Tali accordi possono essere sia bipartiti sia tripartiti. Se i lavoratori sono coperti contemporaneamente da più accordi si applicano, istituto per istituto, le condizioni di volta in volta più favorevoli. Nel caso di stipulazione dell'accordo collettivo a livello federale il rappresentante dell'organo federale ha diritto di proporre ai datori di lavoro di aderire a tale accordo. Se dopo trenta giorni dal momento del ricevimento di tale invito il datore di lavoro non presenta un rifiuto motivato in forma scritta, l'accordo è considerato automaticamente esteso ad esso.

Infine, in linea con le tendenze generali del diritto del lavoro a livello internazionale e comparato, che registrano sempre più frequentemente la concessione ai lavoratori di diritti di informazione, consultazione e partecipazione, anche il Codice del lavoro russo disciplina, al capitolo VIII le forme di coinvolgimento dei lavoratori<sup>28</sup>.

Le forme di tale partecipazione sono definite nell'articolo 53, e prevedono:

- il coinvolgimento dell'organo rappresentativo dei lavoratori nei casi previsti dal codice ovvero da un accordo collettivo;
- obbligo di consultazione a favore degli organi rappresentativi dei lavoratori da parte dei datori di lavoro in caso di adozione del regolamento aziendale;
- obbligo di informazione da parte del datore di lavoro dei lavoratori in materie legate agli interessi dei lavoratori;
- coinvolgimento del sindacato nella discussione delle questioni relative al funzionamento dell'impresa e alle modifiche nella organizzazione del lavoro;
- partecipazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti alla elaborazione e adozione dei contratti collettivi;
- altre forme di coinvolgimento definite dal regolamento di impresa ovvero da contratti collettivi o altri atti locali aziendali.

I rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di avere informazione da parte del datore di lavoro che si riferisce a:

---

<sup>27</sup> Smirnov, *op. cit.*, 120.

<sup>28</sup> Sul punto cfr., recentemente, Mavrin, *Legal Aspects of Russian Workers' Participation in an Employers' Business* in Biagi (ed.), *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, Kluwer Law International, 2002, 257-259.

- riorganizzazione o liquidazione dell'impresa;
- introduzione delle modifiche tecnologiche che comportino le modificazioni delle condizioni di lavoro;
- formazione professionale dei lavoratori;
- altre questioni previste dal codice vigente, leggi federali, documenti statutari dell'impresa, contratti collettivi.

I rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di avanzare le proposte in queste materie agli organi amministrativi nonché partecipare alle sedute di tali organi.

**4.2.** Il titolo III del Codice del lavoro è dedicato alla disciplina del rapporto individuale di lavoro, nella già indicata prospettiva di valorizzazione della autonomia negoziale privata e di contrasto delle forme di lavoro nero e irregolare oggi molto diffuse.

L'accesso al lavoro è riservato alle persone con più di sedici anni di età ovvero più di quattordici o quindici in taluni casi particolari tassativamente indicati dalla legge. È vietato limitare l'accesso al lavoro per ragioni di tipo discriminatorio legate al sesso, alla razza, allo stato sociale o professionale, alla residenza e ogni altra circostanza non attinente alle attitudini professionali dei lavoratori, eccetto alcuni casi espressamente individuati dalla legislazione federale. Ogni rifiuto di assunzione di un lavoratore deve essere giustificato per iscritto su richiesta della persona interessata.

Il contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta, redatto in duplice copia. È ammesso un periodo di prova, da esplicitare in forma scritta, di durata non superiore ai tre mesi (che salgono a sei mesi per i dirigenti e personale con mansioni di particolare fiducia).

#### *Tipologie contrattuali*

Tra le tipologie contrattuali va segnalata, in particolare, la disciplina del lavoro a termine assai più flessibile e permissiva rispetto alla normativa previgente. L'articolo 17, parte 2, del vecchio Codice del lavoro prevedeva unicamente tre ipotesi di assunzione a termine, mentre in tutti gli altri casi il rapporto si reputava a tempo indeterminato. Ora, ai sensi dell'articolo 59 del nuovo codice le possibilità del ricorso al contratto a termine sono notevolmente estese, mentre ai sensi dell'articolo 58 il contratto di lavoro può essere indifferentemente a tempo determinato o a tempo indeterminato.

L'assunzione a termine è ammessa, per una durata normalmente non superiore a cinque anni, nei seguenti casi:

- per sostituire un lavoratore temporaneamente assente con il diritto di conservazione del posto;
- per la esecuzione di lavori temporanei (fino a due mesi) e lavori stagionali;
- per lavori al nord estremo quando la stipulazione del contratto è accompagnata dallo trasferimento del lavoratore;
- per l'esecuzione dei lavori straordinari legati ai casi di forza maggiore (epidemie, avarie, catastrofi, ecc.);
- nei casi di assunzioni effettuate dalle piccole imprese, e cioè con meno di

quaranta dipendenti (venticinque nel settore del commercio, dei servizi e delle vendite al dettaglio) ovvero da persone fisiche;

- per l'esecuzione di lavori all'estero;
- per esecuzione di lavori che non rientrano nella attività normale dell'impresa (ricostruzione, montaggio, manutenzione ecc) e per l'esecuzione di lavori legati all'estensione temporanea della produzione per un periodo massimo di un anno;
- per l'esecuzione di opere o servizi di durata limitata nel tempo;
- per l'esecuzione di opere o servizi di, quando non si può stabilire una data concreta;
- per i lavori legati al tirocinio e alla formazione professionale;
- con studenti praticanti la forma di studio giornaliera;
- con persone aventi un altro lavoro all'interno della stessa impresa;
- con i pensionati e altre persone che per ragioni mediche possono lavorare solo temporaneamente;
- con i lavoratori dello sport e dello spettacolo, in conformità con l'elenco delle professioni stabilito dal governo della Federazione russa, tenendo conto dell'opinione della commissione tripartita di regolazione dei rapporti sociali;
- con scienziati, pedagoghi, ecc. assunti in base a un concorso ai sensi delle leggi vigenti;
- in tutti gli altri casi previsti dalle leggi federali.

È possibile la cessazione del contratto a termine dopo la sua scadenza con preavviso in forma scritta di almeno tre giorni. Rimane invariata invece la norma in base alla quale se nessuna delle parti ha richiesto la cessazione del contratto dopo la scadenza di esso il contratto è considerato automaticamente a tempo indeterminato.

Altra novità del nuovo codice è rappresentata dalla regolamentazione del contratto di apprendistato. Il datore di lavoro acquisisce il diritto di stipulare il contratto d'apprendistato con una persona che cerca il lavoro oppure con una persona che già lavora per lui. In questo caso il codice parla di contratto di revocazione professionale senza distacco dalla produzione. Gli articoli 199 e 200 del codice specificano la forma e il contenuto di questo tipo del contratto. Secondo l'articolo 205 i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono coperti dalle norme su salute e sicurezza sul lavoro. I diritti e gli obblighi degli apprendisti sono invece fissati nell'articolo 207. Nel caso di conversione del contratto di apprendistato in altra forma è esclusa la possibilità di inserire la clausola di periodo di prova.

Il contratto di apprendistato contiene anche una clausola che costringe l'apprendista (art. 199), una volta terminato il contratto di apprendistato, a continuare a lavorare con contratto di lavoro presso lo stesso datore per un periodo di tempo stabilito già dal contratto di apprendistato. Qualora l'apprendista trasgredisca a tale obbligo, è tenuto al risarcimento della propria « borsa di apprendistato » e delle ulteriori spese che il datore ha subito durante il periodo di apprendistato.

*Orario di lavoro:*

Particolare attenzione è dedicata alla disciplina dell'orario di lavoro. Con riferimento al lavoro straordinario, il codice del 1971 parlava di qualsiasi lavoro compiuto oltre l'orario stabilito dalla legge. Gli articoli 97 e 98 del nuovo codice definiscono ora lavoro straordinario « ogni prestazione di lavoro che superi i limiti degli orari previsti dalla legge », pari a quaranta ore settimanali, però solo se tale prestazione sia eseguita su espressa richiesta del datore di lavoro. In assenza di una richiesta esplicita del datore di lavoro, la prestazione non è invece classificata come straordinaria con tutte le conseguenze che da ciò derivano. L'articolo 99 del codice limita tale richiesta del datore di lavoro a 120 ore annuali e 4 ore in due giorni consecutivi, ma è chiaro che tale disposizione è suscettibile di dare luogo a rilevanti abusi come vediamo dal paragrafo successivo.

Il lavoro compiuto al di fuori dell'orario concordato per iniziativa del lavoratore (art. 97-98) è definito come secondo lavoro presso lo stesso datore di lavoro (*sovmetitelstvo*). Per renderlo legale occorre osservare due condizioni: in primo luogo occorre avere un consenso scritto del lavoratore; in secondo luogo occorre che la seconda mansione sia diversa dalla prima.

Tale lavoro non richiede di essere pagato in base a maggiorazioni retributive e non è soggetto a limiti così rigidi come il lavoro straordinario. L'articolo 98 impone unicamente il limite delle 16 ore settimanali. A questo riguardo i primi commentatori hanno evidenziato l'estrema fragilità della attuale disciplina del lavoro straordinario, suscettibile di abusi e pratiche abusive per iniziativa del datore di lavoro che, infatti, può ricorrere a questo schema contrattuale di *sovmetitelstvo* per evitare di pagare le maggiorazioni retributive dello straordinario. Il lavoratore, in questo caso, può lavorare fino 56 ore alla settimana e questo diventa legittimo poiché tale lavoro non è considerato straordinario<sup>29</sup>. L'articolo 101 dispone che una giornata lavorativa senza limiti di orario può essere stabilita per alcune categorie dei lavoratori. L'elenco di tali mansioni è specificato nell'accordo, contratto collettivo o regolamento interno dell'azienda. Secondo l'articolo 190 il regolamento interno deve essere stipulato previa consultazione del sindacato, laddove nel Codice previgente, il parere del sindacato era vincolante per il datore di lavoro. Alcuni critici di nuovo codice insistono sul carattere fraudolento di tale norma<sup>30</sup> tenendo presente l'assenza dei sindacati in molte aziende o la loro debolezza rappresentativa. E anche in questo caso, infatti, il datore di lavoro può facilmente aggirare le norme sullo straordinario.

Infine, ai sensi dell'articolo 104, parte 2 il datore di lavoro può inserire nel regolamento interno una disciplina della c.d. banca delle ore. In questo caso il lavoratore può lavorare per più di 40 ore alla settimana senza che ciò dia luogo

---

<sup>29</sup> Vedi Mironov, *Zakonotichesky process v Gosudarstvennoy Dume (Processo legislativo nella Duma)*, *Bulletin of non-governmental organisations*, Commento del prof. Mironov al nuovo codice del lavoro della Federazione Russa, spec. 35, 30 January 2002, 5 ss.

<sup>30</sup> *Ibidem*.

a prestazioni di lavoro straordinario. Il problema in questo caso è come saranno gestite queste ore supplementari. Nella maggioranza dei casi è lo stesso datore che gestisce anche tutta la relativa documentazione ed è abbastanza difficile per il lavoratore provare quante ore in più abbia veramente lavorato tenendo presente anche il fatto che non ci sono ispettori a sufficienza per verificare il rispetto delle norme di legge, contratto e regolamento interno.

*Trattamento retributivo:*

Particolari disposizioni sono stabilite dal nuovo codice in materia di trattamento retributivo del prestatore di lavoro<sup>31</sup>. L'articolo 421 dispone, in particolare, che la retribuzione non può essere inferiore al minimo di sussistenza. In questo caso, però, il legislatore si è astenuto dal regolare in modo concreto il concetto di «sufficienza», limitandosi a rinviare alla legislazione federale per la definizione di tale minimo.

Bisogna inoltre distinguere tra il minimo di sussistenza e salario minimo. Il minimo di sussistenza al momento è pari a 1865 rubli *pro capite*<sup>32</sup>. Il problema è che lo stipendio minimo non corrisponde al minimo di sussistenza. Infatti attualmente lo stipendio minimo è disciplinato dalla legge federale del 19 giugno 2000, n. 82, in base alla quale, a partire dal 1° luglio 2000 lo stipendio minimo sarebbe stato di 132 rubli al mese, destinati a diventare 200 dal 1° gennaio 2001 e 300 dal 1° luglio 2001. Dal primo maggio 2002 lo stipendio minimo è di 450 rubli.

Secondo i primi commentatori del nuovo codice, lo stipendio minimo mensile non dovrebbe essere inferiore al minimo di sussistenza e dovrebbe essere soggetto a un meccanismo di indicizzazione basato su periodiche rilevazioni del costo della vita. Invero, almeno secondo parte della dottrina<sup>33</sup>, la determinazione del salario minimo mensile non dovrebbe avvenire a livello federale, secondo quanto previsto dal nuovo codice (cfr. l'art. 133), ma a livello dei singoli soggetti della federazione in modo da risultare maggiormente aderente alle peculiarità delle diverse aree geografiche in cui si articola la Russia.

Nel nuovo codice è stato previsto anche un meccanismo di indennizzo del lavoratore per i ritardi nella corresponsione del salario. Se il datore di lavoro non rispetta i termini stabiliti del pagamento dello stipendio, deve compensare il lavoratore in ragione di 1/300 del tasso di rifinanziamento imposto dalla Banca centrale dalla somma non tempestivamente pagata per ogni giorno (la somma concreta è stabilita sulla base del contratto collettivo e/o del contratto

---

<sup>31</sup> Sulla struttura del sistema retributivo cfr., Vedeneeva, *Payment Systems and the Restructuring of Production Relations in Russia* in Clarke, *Management and Industry in Russia: Formal and Informal Relations in the Period of Transito*, Cheltenham, Edward Elgar, 1995, 224-239; Erl, Sabirianova, *Ravnoesnie zedertzhi zarabotnoy plati: teoretichesky i empirichesky analiz instituzionnoy loushki Rossii (insolvenza del datore di lavoro nei pagamenti delle retribuzioni: analisi teorica ed empirica della trappola istituzionale nella Russia)*, in <http://pubs.carnegie.ru/russian/>; Clarke, *Trade Unions and the Non-payment of Wages in Russia*, *International Journal of Manpower* 19, 1/2, 1998, 68-94.

<sup>32</sup> Regolamento del Governo dal 25 maggio 2002, n. 344.

<sup>33</sup> Smirnov, *op. cit.*, 250-251.

individuale di lavoro). L'articolo 233 prevede che questo tipo di responsabilità, basata su un meccanismo invero alquanto farraginoso<sup>34</sup>, opera solo quando è provata la colpa del datore di lavoro. Se il ritardo supera 15 giorni, il lavoratore può sospendere il lavoro fino a quando non sarà pienamente rimborsato, previo avviso in forma scritta. La legge però non dice chiaramente se il lavoratore è pagato durante il periodo in cui non lavora. Di solito la Giurisprudenza interpreta questi casi come sciopero e dunque il lavoratore non viene retribuito, solo in caso di lavoro imputabile al datore di lavoro il lavoratore ha diritto a due terzi del suo stipendio.

*Cessazione del rapporto di lavoro:*

Il titolo III contiene una nuova regolamentazione della cessazione dei rapporti di lavoro. Perseguendo lo scopo di ottenere una maggiore flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro l'elenco dei motivi di licenziamento è stato notevolmente allargato sollevando aspre critiche da parte di ampi settori della dottrina e della opinione pubblica<sup>35</sup>.

L'articolo 77 del codice fornisce undici motivi generali di cessazione del rapporto di lavoro, tra cui mutuo consenso delle parti, scadenza del termine, dimissioni, licenziamento, cessione di contratto, ecc., ma si tratta tuttavia di un elenco non tassativo. Una clausola di chiusura dispone infatti che « il contratto di lavoro può essere risolto anche per i diversi motivi previsti dal codice o altra legge federale ». L'articolo 81 contiene, in particolare, quattordici motivi specifici che rendono legittimo il licenziamento del prestatore di lavoro. Ma anche in questo caso l'elenco non è tassativo. I motivi sono:

- 1) liquidazione dell'impresa o cessazione dell'attività da parte del datore di lavoro (persona fisica);
- 2) riduzione del personale;
- 3) inadeguatezza del lavoratore alla sua mansione legata a:
  - a) stato di salute confermato da referto medico;
  - b) qualificazione insufficiente rivelata dopo attestazione;
- 4) cambiamento della proprietà (questo rispetto a direttori, vice-direttori e capo contabile);
- 5) inadempimento da parte del prestatore di lavoro per più di una volta dei suoi obblighi nel caso sia stato soggetto di sanzioni disciplinari;
- 6) grave violazione, anche in una sola occasione, degli obblighi del lavoratore tra cui:
  - a) assenza dal posto di lavoro per più di 4 ore consecutive senza giustificato motivo,
  - b) presenza al lavoro in stato di ebbrezza, sotto effetto di sostanze stupefacenti o altra forma di intossicazione;
  - c) violazione degli obblighi di segretezza e riservatezza segreto, tutelato

---

<sup>34</sup> Cfr. Mershina, *Practica - Kritery Istini*, (Prassi è il criterio della verità), 2002, <http://www.akdi.ru/pravo/news/komm7-krf.htm>.

<sup>35</sup> Cfr. Mironov, *Zakonotorchesky process v Gosudarstvennoy Dume* (Processo legislativo nella Duma), cit.

dalla legge (statale, commerciale, aziendale ecc.), conosciuto dal lavoratore nel corso del suo lavoro

d) furto al lavoro (anche piccolo) della proprietà altrui, distruzione o danno premeditato alla proprietà se questo è stato confermato da atto giudiziario o da un atto emanato da un organo competente autorizzato,

e) violazione da parte del lavoratore delle norme della tutela del lavoro nel caso il comportamento del lavoratore abbia comportato (anche solo potenzialmente) conseguenze gravi.

7) commissione di azioni colpevoli da parte del lavoratore, la cui attività è legata alla gestione di oggetti di valore, che abbiano provocato la perdita di fiducia da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore;

8) commissione da parte del lavoratore, che effettua attività didattica, di atto immorale che renda impossibile la continuazione della propria attività;

9) decisione errata e non giustificata da parte del direttore, vice direttore, capo contabile, che abbia comportato danni alla proprietà dell'azienda nonché l'uso improprio di tale proprietà;

10) violazione seria, anche in una sola occasione, dei propri obblighi, da parte del direttore dell'impresa (filiale, rappresentanza) o dei vice-direttori;

11) presentazione di documentazione falsa da parte del lavoratore nel momento della stipulazione del contratto;

12) cessazione della possibilità di accesso ai segreti statali, qualora necessario per lo svolgimento della attività dedotta in contratto;

13) nei casi previsti dal contratto di lavoro stipulato con il direttore e membri dell'organo collegiale esecutivo dell'impresa;

14) in altri casi previsti dal presente codice o altre leggi federali.

Gli osservatori critici hanno messo in evidenza che questo codice estende l'elenco dei motivi di licenziamento per iniziativa del datore di lavoro. In realtà il codice non ha tipizzato molte ragioni nuove, ma ha semplicemente accorpato quelle contenute in altre leggi federali come per esempio la legge « Sui segreti dello Stato ».

**5.** Il nuovo codice contiene, indubbiamente, molteplici profili di flessibilizzazione dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali in Russia, tali da poter qualificare, almeno in linea di prima approssimazione, il processo di codificazione del diritto del lavoro alla stregua di una deregolamentazione della materia. Tuttavia, come abbiamo già cercato di evidenziare nel primo paragrafo, le innovazioni introdotte dal punto di vista formale rappresentano in realtà — e non troppo paradossalmente — un tentativo di vera e propria regolamentazione di un mercato del lavoro ampiamente caratterizzato per l'adozione di prassi contrattuali *praeter* e *contra legem*, con tassi di evasione della normativa di legge insostenibili e certo non governabili, anche per la cronica debolezza del movimento sindacale, mediante un approccio di tipo meramente repressivo-sanzionatorio.

Le tutele del lavoro garantite dalla normativa previgente si sono tradotte, in effetti, in astratte formulazioni normative destinate a rimanere sostanzialmente



sulla carta <sup>36</sup>. Solamente nei rapporti alle dipendenze della pubblica amministrazione è stata mantenuta una generale applicazione della normativa formale di legge, a fronte tuttavia di una progressiva riduzione dei trattamenti economici, da un lato, e della sostanziale efficienza del sistema, dall'altro lato, che ha condotto rapidamente a un abbassamento della qualità — di per sé già non troppo elevata neppure durante il regime sovietico — dei servizi pubblici.

Attraverso la flessibilizzazione delle regole di gestione dei contratti di lavoro il Governo russo ha dunque intrapreso una linea di politica legislativa volta al recupero di effettività ed efficacia della norma di legge. La ricerca di un equilibrio « sostenibile » e « realistico » tra istanze di tutela del lavoro ed esigenze delle imprese rispetto alle nuove condizioni sociali e di mercato è peraltro avvenuta nella consapevolezza che il ritorno alle logiche privatistiche nella gestione dei rapporti di lavoro, cui pure si è dato luogo, non può essere la panacea per risolvere tutti i gravi problemi che caratterizzano l'economia e la società russa <sup>37</sup>.

Se una critica può essere rivolta al nuovo impianto del codice è piuttosto quella di avere cercato soluzioni formalmente aderenti alla evoluzione dei rapporti di lavoro nei Paesi occidentali. Una maggiore attenzione alle peculiarità socio-economiche della Russia — che, giova ricordare, è pur sempre una nazione storicamente e culturalmente complessa, per metà europea e per l'altra metà asiatica <sup>38</sup> — avrebbe probabilmente potuto contribuire a realizzare una normativa più specifica che avrebbe sicuramente maggiori probabilità di essere concretamente applicata nei rapporti di lavoro.

È la stessa esperienza comparata, del resto, a segnalare i pericoli della mera trasposizione di un modello da un Paese ad un altro <sup>39</sup>. Per risolvere i gravi problemi della economia e del mercato del lavoro, la Russia ha infatti bisogno di trovare rapidamente un proprio modello, che per forza di cose dovrà essere diverso sia da quello europeo-continentale sia da quello anglosassone.

---

<sup>36</sup> Cfr. Sil, *Privatization, Labor Politics, and the Firm in Post-Soviet Russia: Non-market Norms, Market Institutions, and the Soviet Legacy*, cit., spec. 228-231; Clarke, Cabalina, *Employment in the New Private Sector in Russia, Post-Communist Economies* 11, 4, 1999, 421-43; Mironov, *Analysis of Legal Regulation of labour in the Russian Federation (memorandum)*, cit.

<sup>37</sup> Cfr., tra gli altri, Mironov, *Analysis of Legal Regulation of labour in the Russian Federation (memorandum)*, cit.

<sup>38</sup> Per una attenta valutazione delle peculiarità del sistema socio-economico russo cfr., in particolare, Burawoy, *The Great Involution: Russia's Response to the Market*, cit.

<sup>39</sup> Cfr., per l'impostazione di metodo nella ricerca comparata, Biagi, *Rappresentanza e democrazia in azienda. Profili di diritto sindacale comparato*, Maggioli, 1990, qui 3, che si richiama in proposito al noto insegnamento di Kahn-Freund su *L'uso e l'abuso del diritto comparato*, in *RTDPC*, 1975, 785 ss.