

Lilla Laperuta • Carla Iodice

minimanuali

DIRITTO DEL LAVORO

Per **esami universitari, concorsi pubblici**
e **abilitazioni professionali**

- DOTTRINA • GIURISPRUDENZA • ESEMPI
- SINTESI RIEPILOGATIVE • QUESITI DI VERIFICA



software
di esercitazione

V

Edizione



MiniManuale

DIRITTO DEL LAVORO

Accedi ai servizi riservati

Il codice personale contenuto nel riquadro dà diritto a servizi esclusivi riservati ai nostri clienti. Tutti i materiali e i servizi associati al volume sono accessibili dall'area riservata che si attiva mediante registrazione al sito edises.it. Per accedere alla tua area riservata segui le istruzioni riportate di seguito.

Collegati al sito edises.it



• Se sei registrato al sito

- clicca su *Accedi al materiale didattico*
- inserisci email e password
- inserisci le ultime 4 cifre del codice ISBN, riportato in basso a destra sul retro di copertina
- inserisci il tuo **codice personale** per essere reindirizzato automaticamente all'area riservata



• Se non sei già registrato al sito

- clicca su *Accedi al materiale didattico*
- registrati al sito o autenticali tramite facebook
- attendi l'email di conferma per perfezionare la registrazione
- torna sul sito **edises.it** e segui la procedura già descritta per *utenti registrati*

CODICE PERSONALE



Grattare delicatamente la superficie per visualizzare il codice personale.
Il volume NON può essere venduto né restituito se il codice personale risulta visibile.
L'accesso ai servizi riservati ha la durata di un anno
dall'attivazione del codice e viene garantito esclusivamente sulle edizioni in corso.

MiniManuale

DIRITTO DEL LAVORO



MiniManuale – Diritto del lavoro – V Edizione
Copyright © 2019, 2017, 2013, 2011, 2009 EdiSES S.r.l. – Napoli

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
2023 2022 2021 2020 2019

Le cifre sulla destra indicano il numero e l'anno dell'ultima ristampa effettuata

*A norma di legge è vietata la riproduzione, anche parziale,
del presente volume o di parte di esso con qualsiasi mezzo.*

L'Editore

Progetto grafico e grafica di copertina:  curvilinee

Impaginazione:  curvilinee

Stampato presso: Vulcanica S.r.l. – Nola (NA)

Per conto della EdiSES – Piazza Dante, 89 – Napoli

www.edises.it
info@edises.it

ISBN 978 88 9362 255 4

Nota

I curatori, l'editore e tutti coloro in qualche modo coinvolti nella preparazione o pubblicazione di quest'opera hanno posto il massimo impegno per garantire che le informazioni ivi contenute siano corrette, compatibilmente con le conoscenze disponibili al momento della stampa; essi, tuttavia, non possono essere ritenuti responsabili dei risultati dell'utilizzo di tali informazioni e restano a disposizione per integrare la citazione delle fonti, qualora incompleta o imprecisa.

Realizzare un libro è un'operazione complessa e nonostante la cura e l'attenzione poste dagli autori e da tutti gli addetti coinvolti nella lavorazione dei testi, l'esperienza ci insegna che è praticamente impossibile pubblicare un volume privo di imprecisioni. Saremo grati ai lettori che vorranno inviarci le loro segnalazioni e/o suggerimenti migliorativi all'indirizzo redazione@edises.it.

PREFAZIONE

I volumi della collana MiniManuali espongono in sintesi, ma con estrema chiarezza ed esaustività, tutta la materia normalmente oggetto di esami universitari, prove di concorso e abilitazioni professionali.

In particolare, presentano la tradizionale trattazione manualistica, illustrano gli aspetti salienti e la disciplina dei diversi istituti e non tralasciano di dare spazio, in appositi box di approfondimento, ai più significativi orientamenti della dottrina e della giurisprudenza.

Rispetto ai tradizionali Compendi, i MiniManuali sono caratterizzati dalla presenza di ulteriori rubriche e apparati didattici:

- alla fine di ogni capitolo sono riportate **Domande di autovalutazione** per una immediata verifica degli argomenti studiati;
- nel corso della trattazione si è prestata una costante attenzione alla *lettura delle norme giuridiche* al fine di evidenziare lo stretto collegamento tra l'esposizione manualistica e le disposizioni di codici e leggi speciali. A tal fine sono state inserite apposite **mappe normative** che riportano le norme più rilevanti, i cui punti principali e maggiormente complessi sono esplicitati attraverso appositi call out;
- la trattazione è intervallata da domande (**All'esame**), con la relativa risposta, che hanno lo scopo di portare lo studente a familiarizzare con la situazione che gli si presenterà in sede di esame;
- si è fatto un ampio uso di **esempi**, in un continuo passaggio dalla teoria del diritto alla pratica applicazione delle norme giuridiche;
- in appendice al volume sono riportate delle **domande a risposta sintetica**, con il relativo svolgimento, che consentono di familiarizzare con le prove che prevedono questa tipologia d'esame.

Nelle estensioni online sono presenti altri materiali utili per la preparazione. In particolare è possibile consultare delle specifiche **infografiche** ("Percorsi riepilogativi") che riassumono quanto studiato e consentono di fissare i concetti appresi.

Grazie al **software online**, accessibile gratuitamente dall'area riservata dopo aver completato la procedura di registrazione, è possibile effettuare ulteriori verifiche e esercitarsi nella soluzione di **quesiti riguardanti tutti gli argomenti trattati nel manuale**.

I quesiti proposti sono stati *opportunamente miscelati* e con *livelli di difficoltà crescenti* in modo da simulare nel miglior modo possibile una prova d'esame.

INTRODUZIONE ALLA MATERIA

Il lavoro costituisce uno dei principali motori dell'attività economica organizzata. Tuttavia, oltre – e forse prima ancora – che per la rilevanza economica delle prestazioni lavorative di singoli e associati, il lavoro è uno strumento primario attraverso cui il singolo e l'intera formazione sociale a lui collegata (la famiglia) riescono a trarre risorse per condurre (come recita l'art. 36 della Costituzione) “un'esistenza libera e dignitosa”. Rappresenta, quindi, uno degli elementi fondanti le relazioni sociali. Non a caso la Costituzione italiana – mentre fa rientrare la disciplina di tutte le attività lavorative nell'ambito dei rapporti economici – al lavoro dedica due articoli collocati al di fuori di tale contesto, e precisamente tra i principi fondamentali; si tratta degli articoli 1, secondo il quale l'Italia è *una Repubblica democratica fondata sul lavoro*, e 4, laddove si afferma che la Repubblica *riconosce* a tutti i cittadini il diritto al lavoro e *promuove* le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Date queste premesse non deve meravigliare l'incessante produzione normativa in materia, da sempre oscillante tra la necessità di fornire adeguate tutele al lavoratore e le richieste imprenditoriali di una maggiore flessibilità nella gestione e nella cessazione del rapporto di lavoro.

Questo volume, nell'ambito degli obiettivi formativi e didattici che si propone, prova a indagare tale complessità attraverso la descrizione dei principali istituti normativi del lavoro e dei lineamenti generali del diritto sindacale e delle relazioni industriali. Tale esame è ovviamente portato avanti sulla base delle profonde modifiche varate con il *Jobs act* (L. 183/2014) e con i numerosi decreti attuativi e correttivi approvati negli anni successivi. Non mancano, tuttavia, ampi riferimenti anche alle più recenti novità normative, in particolare alla reintroduzione della causale e dei limiti al numero dei rinnovi per i contratti a termine ad opera del D.L. 87/2018 (*decreto dignità*). Il volume tiene altresì conto delle misure a sostegno della genitorialità e degli ammortizzatori sociali introdotte dalla L. 145/2018 (*Legge di bilancio 2019*) e quelle previste dal D.L. 4/2019 istitutivo del Reddito di cittadinanza (Rdc).

ABBREVIAZIONI

Ad. Gen.	Adunanza Generale	D.Lgt.	decreto luogotenenziale
Ad. Plen.	Adunanza Plenaria	D.M.	decreto ministeriale
all.	allegato/i/e	D.P.C.M.	decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri
App.	Corte di Appello	D.P.R.	decreto del Presidente della Repubblica
art. /artt.	articolo/articoli	etc.	eccetera
cap.	capitolo	G.A.	giudice amministrativo
Cass.	Cassazione	G.O.	giudice ordinario
Cass. civ.	Cassazione civile	L.	legge
Cass. lav.	Cassazione lavoro	L. cost.	legge costituzionale
Cass. pen.	Cassazione penale	L. fall.	legge fallimentare
c.c.	codice civile	msg.	messaggio
cd./cc.dd.	cosiddetto/cosiddetti	n.	numero
C.d.S.	Consiglio di Stato	OO.SS.	organizzazioni sindacali
CE	Comunità europea	ord.	ordinanza
CEE	Comunità economica europea	P.A.	pubblica amministrazione
cfr.	confronta	par.	paragrafo
CGUE	Corte di giustizia dell'Unione europea	p.u.	pubblico ufficiale
circ.	circolare	R.D.	Regio decreto
cit.	citato/a	reg.	regolamento
co.	comma/commi	sent.	sentenza
Cons. Stato	Consiglio di Stato	sez.	sezione
conv.	convertito/a/i/e	sez. lav.	sezione lavoro
Corte cost.	Corte costituzionale	sez. un.	sezioni unite
Corte giust.	Corte di giustizia dell'Unione europea	ss.	seguenti
Cost.	Costituzione	St. Lav.	Statuto dei lavoratori
c.p.	codice penale	TAR	Tribunale amministrativo regionale
c.p.c.	codice di procedura civile	TFUE	Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
c.p.p.	codice di procedura penale	Trib.	Tribunale
dir.	direttiva	T.U.	Testo unico
disp. att.	disposizioni di attuazione	TUE	Trattato sull'Unione europea
disp. prel.	disposizioni preliminari	UE	Unione europea
D.L.	decreto legge	v.	vedi
D.Lgs.	decreto legislativo		

INDICE

PARTE PRIMA

LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO E LE POLITICHE ATTIVE PER L'IMPIEGO

Capitolo 1 | Nozioni e fonti del diritto del lavoro

1.1 • Il diritto del lavoro	3
1.2 • Le fonti di diritto internazionale e quelle dell'Unione europea.....	4
1.2.1 • Le fonti di matrice internazionalistica	4
1.2.2 • Le fonti di matrice europea	4
1.3 • La Costituzione italiana	6
1.3.1 • L'inderogabilità delle norme fondamentali.....	6
1.3.2 • Le disposizioni interessate	6
1.4 • La legislazione statale	8
1.5 • La legislazione regionale.....	8
1.6 • L'autonomia collettiva e la contrattazione collettiva.....	9
1.7 • Gli usi	10
1.7.1 • Usi normativi.....	10
1.7.2 • Usi aziendali.....	11
1.8 • L'autonomia individuale.....	12
Domande di autovalutazione	13

Capitolo 2 | Le politiche per l'occupazione e il mercato del lavoro

2.1 • Le politiche del lavoro: uno scenario in mutamento.....	15
2.1.1 • La tendenza normativa alla flessibilità.....	15
2.1.2 • La riforma Biagi.....	16
2.1.3 • Il <i>Jobs Act</i> e i successivi decreti attuativi	17
2.1.4 • Il decreto dignità	17
2.2 • I servizi per l'impiego: evoluzione storica.....	18
2.3 • Le Agenzie per il lavoro.....	19
2.4 • Gli altri soggetti autorizzati all'intermediazione.....	20
2.5 • La Borsa continua nazionale del lavoro e il portale ClicLavoro	21
2.6 • Le politiche attive del lavoro	21
2.6.1 • La Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro.....	21
2.6.2 • Le competenze del Ministero del lavoro	22
2.6.3 • L'ANPAL (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro).....	22
2.6.4 • Il Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (SIULP).....	23
2.6.5 • Le competenze delle Regioni: i Centri per l'impiego	24
2.6.6 • Lo stato di disoccupazione e il patto di servizio personalizzato	25

2.7 • Il collocamento mirato e le quote di riserva	26
2.7.1 • L'assunzione dei disabili	26
2.7.2 • Le quote di riserva e le procedure di assunzione.....	27
2.8 • L'assunzione di lavoratori extracomunitari.....	28
Domande di autovalutazione.....	31

PARTE SECONDA

IL LAVORO SUBORDINATO: EVOLUZIONE, CARATTERI, REQUISITI

Capitolo 1 | Lavoro subordinato, autonomo e parasubordinazione

1.1 • Il rapporto di lavoro subordinato	35
1.1.1 • Riferimenti normativi.....	35
1.1.2 • Gli elementi della subordinazione	36
1.1.3 • Vincolo di subordinazione e beneficiario della prestazione	37
1.2 • Il contratto d'opera e il lavoro autonomo	39
1.2.1 • Il contratto d'opera.....	39
1.2.2 • Il lavoro autonomo nella disciplina della L. 81/2017.....	40
1.2.3 • Altre ipotesi di lavoro autonomo.....	42
1.2.4 • La qualificazione del rapporto.....	43
1.3 • La parasubordinazione.....	43
1.3.1 • Il riconoscimento normativo	43
1.3.2 • Il requisito della natura prevalentemente personale dell'opera.....	44
1.3.3 • L'intervento del D.Lgs. 276/2003	44
1.3.4 • La revisione operata dal D.Lgs. 81/2015.....	45
1.3.5 • La qualificazione del rapporto di lavoro nella cosiddetta gig economy.....	46
1.3.6 • La certificazione	48
1.3.7 • Esclusioni.....	49
1.3.8 • Stabilizzazione.....	50
1.4 • Il lavoro occasionale	50
1.4.1 • Il lavoro accessorio	50
1.4.2 • Il Libretto Famiglia e il contratto di prestazione occasionale	51
Domande di autovalutazione.....	55

Capitolo 2 | Il contratto individuale di lavoro

2.1 • Inquadramento dogmatico	57
2.1.1 • Definizione.....	57
2.1.2 • La tesi della natura contrattualistica	57
2.2 • Le parti del contratto di lavoro	58
2.2.1 • Il datore di lavoro.....	58
2.2.2 • Il prestatore di lavoro.....	58
2.3 • Presupposti soggettivi per la stipula del contratto di lavoro.....	59
2.3.1 • La capacità del datore di lavoro.....	59
2.3.2 • La capacità del lavoratore	59

2.3.3 • Il lavoro dei minori.....	60
2.4 • Requisiti oggettivi del contratto di lavoro. Elementi essenziali del contratto.....	61
2.5 • Gli elementi accidentali del contratto di lavoro.....	62
2.5.1 • La condizione e il patto di prova.....	62
2.5.2 • Il termine.....	64
2.6 • Obbligo d'informazione sulle condizioni applicabili al rapporto di lavoro.....	64
2.6.1 • Le informazioni da comunicare.....	64
2.6.2 • Obbligo delle modalità telematiche.....	66
2.6.3 • Il Libro Unico del Lavoro (LUL).....	66
2.7 • Invalidità del contratto di lavoro.....	67
2.7.1 • La nullità del contratto.....	67
2.7.2 • L'annullabilità del contratto.....	68
2.8 • La certificazione del contratto di lavoro.....	68
2.8.1 • Le finalità dell'istituto e i soggetti certificatori.....	68
2.8.2 • La procedura di certificazione.....	69
2.8.3 • Ipotesi di utilizzo della certificazione.....	69
Domande di autovalutazione.....	71

Capitolo 3 | Luogo e tempo della prestazione

3.1 • Il luogo di esecuzione della prestazione.....	73
3.1.1 • I criteri indicati dal codice civile.....	73
3.1.2 • Modifica del luogo di lavoro.....	73
3.2 • Il trasferimento.....	74
3.2.1 • Nozione.....	74
3.2.2 • Presupposti e limiti.....	74
3.2.3 • Le ragioni del trasferimento.....	75
3.2.4 • La contrattazione collettiva.....	75
3.2.5 • Termine di impugnazione del trasferimento e sua forma scritta.....	76
3.3 • La trasferta.....	77
3.3.1 • Nozione.....	77
3.3.2 • Indennità di trasferta.....	77
3.4 • Il distacco.....	78
3.4.1 • Presupposti e limiti.....	78
3.4.2 • Il distacco illegittimo.....	79
3.4.3 • Distacco dei lavoratori in ambito UE.....	80
3.5 • L'orario di lavoro.....	80
3.5.1 • Riferimenti normativi.....	80
3.5.2 • Articolazione dell'orario.....	81
3.5.3 • Pause e riposi.....	81
3.5.4 • Le festività.....	82
3.5.5 • Le ferie.....	83
3.5.6 • Lavoro straordinario e lavoro supplementare.....	84
3.5.7 • Il lavoro notturno.....	85
Domande di autovalutazione.....	87

Capitolo 4 | Mansioni, qualifiche e categorie

4.1 • Le mansioni.....	91
4.1.1 • Nozione di mansione.....	91
4.1.2 • La contrattualità delle mansioni.....	91
4.2 • Il potere del datore di lavoro di modificare le mansioni.....	92
4.2.1 • La previgente disciplina.....	92
4.2.2 • Il demansionamento.....	93
4.2.3 • L'attribuzione di mansioni superiori.....	95
4.2.4 • L'obbligo formativo.....	96
4.3 • La qualifica.....	96
4.4 • Le categorie.....	97
4.4.1 • Categorie legali.....	97
4.4.2 • Categorie contrattuali.....	99
Domande di autovalutazione.....	100

Capitolo 5 | Obblighi e diritti delle parti

5.1 • La prestazione di lavoro e gli obblighi annessi.....	103
5.1.1 • Elementi della prestazione.....	103
5.1.2 • L'obbligo di diligenza.....	103
5.1.3 • L'obbligo di obbedienza.....	105
5.1.4 • L'obbligo di fedeltà.....	105
5.1.5 • Gli obblighi in materia di sicurezza.....	106
5.2 • I diritti e le tutele del lavoratore e delle lavoratrici.....	106
5.2.1 • La retribuzione.....	106
5.2.2 • I diritti personali.....	107
5.2.3 • I diritti sindacali.....	108
5.2.4 • Il lavoro della donna.....	109
5.2.5 • Le invenzioni del prestatore di lavoro.....	111
5.3 • Obblighi e poteri datoriali.....	112
5.3.1 • I principali obblighi del datore di lavoro.....	112
5.3.2 • Il potere direttivo.....	114
5.3.3 • Il potere disciplinare.....	117
Domande di autovalutazione.....	119

PARTE TERZA

LA RETRIBUZIONE E LE GARANZIE A TUTELA DEL LAVORATORE

Capitolo 1 | La retribuzione

1.1 • L'obbligo retributivo.....	123
1.2 • Gli elementi della retribuzione.....	123
1.3 • Modalità di pagamento.....	124
1.4 • Caratteri e requisiti della retribuzione.....	125

1.4.1 • I caratteri della retribuzione.....	125
1.4.2 • Retribuzione proporzionata.....	125
1.4.3 • Retribuzione sufficiente.....	127
1.5 • La determinazione della giusta retribuzione.....	128
1.5.1 • Assenza di una retribuzione minima prevista dalla legge.....	128
1.5.2 • Determinazione giudiziale della retribuzione.....	128
1.6 • I criteri giurisprudenziali di determinazione della giusta retribuzione.....	129
1.6.1 • Ruolo della contrattazione collettiva.....	129
1.6.2 • Applicabilità del contratto collettivo.....	129
1.6.3 • Mancanza di contratto collettivo applicabile alle parti.....	129
1.7 • I sistemi retributivi.....	131
1.8 • La retribuzione a tempo.....	131
1.9 • La retribuzione a cottimo.....	132
1.9.1 • Nozione.....	132
1.9.2 • Tipologie di cottimo.....	132
1.9.3 • Le tariffe di cottimo.....	133
1.9.4 • Divieto di interposizione nel lavoro a cottimo.....	134
1.10 • Altri sistemi di determinazione della retribuzione.....	134
1.10.1 • Caratteristiche comuni.....	134
1.10.2 • Partecipazione ai prodotti.....	134
1.10.3 • Partecipazione agli utili.....	135
1.10.4 • Provvigione.....	135
1.11 • L'elemento retributivo in specifici rapporti lavorativi.....	135
1.11.1 • L'impresa familiare.....	136
1.11.2 • Le organizzazioni di volontariato.....	137
1.11.3 • L'impresa sociale.....	138
1.12 • Il trattamento di fine rapporto (TFR).....	139
1.12.1 • Dall'indennità di anzianità al trattamento di fine rapporto.....	139
1.12.2 • La retribuzione come base di calcolo del TFR.....	140
1.12.3 • Le anticipazioni.....	140
1.12.4 • La tutela del lavoratore in caso di insolvenza del datore e il Fondo di garanzia.....	142
1.13 • TFR e fondi per la pensione complementare.....	142
1.13.1 • Profili evolutivi.....	142
1.13.2 • Le modalità di conferimento del TFR ai fondi previdenziali.....	143
Domande di autovalutazione.....	145

Capitolo 2 | Sospensione del rapporto di lavoro ed effetti sulla retribuzione

2.1 • Le vicende del rapporto di lavoro.....	147
2.2 • La malattia.....	149
2.2.1 • Malattia e sospensione del rapporto.....	149
2.2.2 • Conservazione del posto di lavoro e retribuzione.....	149
2.2.3 • Periodo di comportamento.....	150
2.2.4 • Comporto secco e comporto per sommatoria.....	152
2.3 • L'infortunio sul lavoro.....	153

2.3.1 • Nozione.....	153
2.3.2 • Obblighi di comunicazione.....	153
2.3.3 • Indennità giornaliera.....	154
2.3.4 • Presupposti per l'indennizzabilità dell'infortunio	154
2.4 • La malattia professionale.....	156
2.5 • Gravidanza, malattia o infortunio gravi del lavoratore autonomo.....	157
2.6 • La tutela della genitorialità	158
2.6.1 • Evoluzione normativa.....	158
2.6.2 • Il congedo di maternità.....	158
2.6.3 • Il congedo di paternità.....	163
2.6.4 • I congedi parentali.....	163
2.6.5 • Congedi per malattia del figlio e in presenza di figli disabili.....	165
2.6.6 • Il divieto di licenziamento della lavoratrice madre.....	166
2.7 • Permessi per il lavoratore con disabilità e per l'assistenza a familiari disabili.....	166
2.8 • Altre tipologie di permessi e congedi.....	168
2.8.1 • Profili normativi, retributivi e previdenziali.....	168
2.8.2 • Permessi e congedi per lutto o grave infermità	168
2.8.3 • Permessi per donazione di sangue e di midollo osseo	169
2.8.4 • Congedi per la formazione e per la formazione continua	170
2.8.5 • Permessi studio.....	170
2.8.6 • Permessi per cariche pubbliche elettive	171
2.8.7 • Congedo matrimoniale.....	171
2.8.8 • Permessi per concorsi ed esami.....	172
2.8.9 • Permessi per attività sociali e di volontariato.....	172
2.8.10 • Permessi per lo svolgimento di funzioni elettorali.....	173
2.8.11 • Permessi per visite mediche	173
2.8.12 • Permessi sindacali.....	173
2.8.13 • Permessi per motivi personali, ROL e Banca delle ore	174
2.8.14 • Congedo per le donne vittime di violenza di genere.....	175
2.9 • Le integrazioni salariali.....	176
2.9.1 • Principio di continuità del salario.....	176
2.9.2 • Il sistema degli ammortizzatori sociali.....	176
2.9.3 • Disposizioni comuni alle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie.....	176
2.9.4 • La Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO).....	178
2.9.5 • La Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS)	179
2.9.6 • La Cassa Integrazione Guadagni in deroga.....	180
2.9.7 • Integrazione salariale con clausole di solidarietà	180
Domande di autovalutazione.....	183

Capitolo 3 | Il sistema di garanzie a tutela dei diritti del lavoratore

3.1 • Il principio della responsabilità patrimoniale.....	185
3.2 • I privilegi del credito di lavoro.....	186
3.2.1 • Privilegio generale sui beni mobili	186
3.2.2 • Collocazione sussidiaria sugli immobili.....	187

3.3 • Il Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto e le ultime retribuzioni non pagate al lavoratore	187
3.3.1 • Premessa	187
3.3.2 • Presupposti e soggetti assicurati	188
3.3.3 • Richiesta di intervento del Fondo	189
3.4 • Diritti indisponibili e nullità degli atti su di essi incidenti	189
3.5 • Transazioni e rinunce	189
3.5.1 • Disciplina generale	189
3.5.2 • Onere di impugnazione	190
3.6 • Prescrizione e decadenza	191
3.6.1 • La prescrizione	191
3.6.2 • La decadenza	192
3.7 • L'offerta di conciliazione	192
3.8 • Il trasferimento d'azienda	193
3.8.1 • Evoluzione della disciplina	193
3.8.2 • Nozione di trasferimento di azienda	194
3.8.3 • Effetti del trasferimento d'azienda	194
3.8.4 • Trasferimento di ramo di azienda	196
3.8.5 • Termine di decadenza per l'impugnazione del trasferimento d'azienda	198
3.9 • Delocalizzazione aziendale e tutela dei livelli occupazionali	198
3.9.1 • La perimetrazione della disciplina	198
3.9.2 • Le fattispecie previste	199
Domande di autovalutazione	201

Capitolo 4 | Attività ispettiva e di vigilanza in materia di lavoro

4.1 • Evoluzione normativa	203
4.2 • L'attività di ispezione e controllo	203
4.3 • I soggetti dell'attività ispettiva e di vigilanza	204
4.3.1 • La razionalizzazione operata nel 2015	204
4.3.2 • L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)	204
4.4 • Le fasi procedurali dell'attività	207
4.4.1 • L'accesso ispettivo	207
4.4.2 • La verbalizzazione ispettiva	208
4.4.3 • La gestione delle fasi successive alla conclusione dell'accertamento	210
Domande di autovalutazione	212

Capitolo 5 | La sicurezza sui luoghi di lavoro

5.1 • Il quadro normativo	215
5.1.1 • La Costituzione	215
5.1.2 • Il codice civile	216
5.1.3 • La legislazione ordinaria e il Testo Unico (D.Lgs. 81/2008)	216
5.2 • L'attività di vigilanza	217
5.3 • La prevenzione sui luoghi di lavoro	218
5.3.1 • Nozione di sicurezza sul lavoro	218

5.3.2 I soggetti che devono garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro.....	220
5.4 • Il datore di lavoro	220
5.4.1 • Nozione di datore di lavoro.....	220
5.4.2 • Obblighi.....	221
5.5 • I dirigenti e i preposti.....	222
5.6 • Il lavoratore	223
5.6.1 • Nozione	223
5.6.2 • Diritti.....	224
5.6.3 • Obblighi.....	225
5.7 • Il servizio di prevenzione e protezione (SPP) e il suo responsabile	226
5.7.1 • Nozione	226
5.7.2 • Il responsabile del servizio (RSPP).....	227
5.8 • Il medico competente.....	227
5.8.1 • Nomina e funzioni.....	227
5.8.2 • La sorveglianza sanitaria	228
5.9 • Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RSL)	229
5.9.1 • Nomina	229
5.9.2 • Funzioni.....	229
5.10 • L'informazione, la formazione e l'addestramento	230
5.11 • Documento di valutazione del rischio (DVR).....	231
5.12 • La gestione delle emergenze	232
5.13 • La riunione periodica	233
Domande di autovalutazione.....	234

PARTE QUARTA PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

Capitolo 1 | Il contratto a tempo determinato

1.1 • Nozione di contratto a tempo determinato	239
1.2 • Evoluzione normativa del contratto di lavoro a tempo determinato.....	240
1.2.1 • Il codice civile	240
1.2.2 • La disciplina del 1962.....	241
1.2.3 • Le successive modifiche e integrazioni.....	241
1.2.4 • Il D.Lgs. 368/2001	242
1.2.5 • Il D.Lgs. 81/2015 e il D.L. 87/2018 (decreto dignità).....	242
1.3 • L'apposizione del termine e il ripristino delle causali.....	242
1.4 • Le eccezioni al limite dei 24 mesi	243
1.5 • Il regime delle proroghe e dei rinnovi.....	244
1.6 • Limiti assunzionali	245
1.7 • Diritti di precedenza.....	247
1.8 • Impugnazione del contratto.....	247
Domande di autovalutazione.....	248

Capitolo 2 | Rapporti di lavoro a orario ridotto o flessibile

2.1 • Il contratto di lavoro <i>part-time</i>	251
2.1.1 • Nozione e campo di applicazione.....	251
2.1.2 • Evoluzione normativa	251
2.1.3 • Forma e diritto di precedenza	252
2.1.4 • Svolgimento di una seconda attività lavorativa.....	253
2.1.5 • Diritti del lavoratore a tempo parziale.....	254
2.1.6 • Clausole elastiche, lavoro straordinario e supplementare	254
2.1.7 • Diritto e priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro.....	255
2.2 • Il lavoro intermittente	257
2.2.1 • Nozione.....	257
2.2.2 • I divieti.....	258
2.2.3 • Il rifiuto ingiustificato.....	259
2.2.4 • Forma	259
Domande di autovalutazione.....	260

Capitolo 3 | I contratti a contenuto formativo

3.1 • L'apprendistato	263
3.1.1 • Disciplina dell'istituto.....	263
3.1.2 • Nozione e distinzioni.....	263
3.1.3 • Durata, numero massimo di assunzioni e standard formativi.....	265
3.1.4 • Apprendistato e repertorio nazionale dei titoli.....	265
3.2 • Tirocini formativi e di orientamento	267
3.2.1 • Nozione e tipologie	267
3.2.2 • Disciplina dell'istituto.....	268
3.2.3 • Principi generali.....	268
3.2.4 • Linee guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento	268
Domande di autovalutazione.....	270

Capitolo 4 | Somministrazione e appalto

4.1 • La somministrazione	273
4.1.1 • Nozione di somministrazione di manodopera	273
4.1.2 • Evoluzione normativa dell'istituto	273
4.1.3 • Il contratto di somministrazione di lavoro	274
4.1.4 • Limiti all'utilizzo di lavoratori somministrati	275
4.1.5 • Il vincolo della solidarietà	276
4.1.6 • Disciplina del rapporto di lavoro.....	277
4.1.7 • Somministrazione irregolare e fraudolenta.....	279
4.1.8 • Sanzioni	280
4.2 • L'appalto	280
4.2.1 • L'appalto genuino	280
4.2.2 • L'intermediazione illecita e la repressione del caporalato	281
4.2.3 • Le clausole sociali	281

4.2.4 • Il vincolo della solidarietà.....	282
4.2.5 • Appalto irregolare.....	283
Domande di autovalutazione.....	284

Capitolo 5 | Altri rapporti di lavoro speciali

5.1 • Il telelavoro	287
5.1.1 • Nozione	287
5.1.2 • Mancanza di legislazione nel settore privato e ruolo della contrattazione collettiva	287
5.1.3 • Telelavoro e pubblico impiego.....	288
5.2 • Il lavoro agile o <i>smart working</i>	289
5.3 • Il lavoro a domicilio	290
5.3.1 • Nozione.....	290
5.3.2 • Caratteristiche.....	290
5.4 • Il lavoro domestico.....	291
5.4.1 • Nozione	291
5.4.2 • Caratteristiche	292
5.5 • Il portierato.....	293
5.6 • Il superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro	293
5.6.1 • Nozione.....	293
5.6.2 • Il riferimento alle persone fisiche.....	293
5.7 • Il lavoro sportivo.....	294
Domande di autovalutazione.....	297

Capitolo 6 | Il rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

6.1 • Il rapporto di lavoro pubblico e la sua instaurazione.....	299
6.1.1 • La privatizzazione del pubblico impiego.....	299
6.1.2 • Il personale delle amministrazioni pubbliche: il Piano dei fabbisogni	301
6.1.3 • Le procedure di reclutamento.....	301
6.2 • Le tipologie di rapporti di lavoro	302
6.3 • La contrattazione collettiva	303
6.3.1 • I livelli di contrattazione	303
6.3.2 • Il riparto tra i vari livelli di contrattazione.....	304
6.4 • Diritti patrimoniali dei dipendenti.....	305
6.5 • Diritti non patrimoniali dei dipendenti.....	305
6.5.1 • Il diritto allo svolgimento delle mansioni proprie	306
6.5.2 • Il diritto all'ufficio o al posto di lavoro	306
6.5.3 • Il diritto alla mobilità o al trasferimento.....	307
6.5.4 • I diritti sindacali	308
6.5.5 • Il diritto alla salute e sicurezza nel luogo di lavoro	308
6.5.6 • Il diritto al riposo	309
6.5.7 • Il diritto allo studio.....	309
6.5.8 • Il diritto alle assenze	309
6.5.9 • Il diritto a fruire dell'aspettativa.....	310
6.5.10 • Diritto all'integrazione in ambiente di lavoro	310

6.6 • Doveri dei dipendenti.....	311
6.6.1 • Disciplina generale	311
6.6.2 • Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.....	312
6.7 • La dirigenza pubblica.....	313
6.8 • La responsabilità degli amministratori e dei dipendenti pubblici.....	314
6.8.1 • Il fondamento normativo.....	314
6.8.2 • Responsabilità penale.....	314
6.8.3 • Responsabilità disciplinare.....	315
6.8.4 • Responsabilità dirigenziale.....	315
6.8.5 • Responsabilità amministrativo-contabile.....	315
6.8.6 • Responsabilità civile verso terzi.....	316
6.8.7 • Il procedimento disciplinare.....	316
6.8.8 • Il procedimento disciplinare e il processo penale.....	317
6.8.9 • La tutela del dipendente che segnala reati o irregolarità (whistleblower).....	317
6.9 • La cessazione del rapporto di lavoro.....	318
6.9.1 • Disciplina generale.....	318
6.9.2 • Licenziamento disciplinare.....	319
6.9.3 • Il procedimento disciplinare accelerato.....	320
Domande di autovalutazione.....	321

PARTE QUINTA L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capitolo 1 | La cessazione del rapporto di lavoro

1.1 • Le cause della cessazione.....	327
1.2 • Il recesso delle parti.....	328
1.3 • Le dimissioni del lavoratore.....	330
1.3.1 • Le modalità di presentazione delle dimissioni.....	330
1.3.2 • Le dimissioni per giusta causa.....	331
1.4 • Il recesso del datore di lavoro.....	333
Domande di autovalutazione.....	334

Capitolo 2 | Il licenziamento individuale

2.1 • I licenziamenti individuali in generale.....	337
2.2 • La procedura applicabile: l'obbligo della forma scritta e le ipotesi di nullità.....	339
2.3 • La disciplina dell'impugnazione.....	341
2.4 • Gli effetti del licenziamento e la disciplina applicabile dopo la legge Fornero.....	343
2.5 • La disciplina del licenziamento nel contratto a tutele crescenti (D.Lgs. 23/2015).....	344
2.5.1 • La soppressione dell'obbligo di reintegrazione.....	344
2.5.2 • Applicabilità della disciplina.....	346
2.5.3 • Ipotesi di esclusione e revoca del licenziamento.....	346
2.5.4 • La conciliazione facoltativa.....	348
Domande di autovalutazione.....	349

Capitolo 3 | I licenziamenti collettivi

3.1 • La disciplina	351
3.2 • <i>Ratio</i> della normativa	352
3.3 • Requisiti	353
3.3.1 • Condizioni necessarie per l'applicabilità della procedura	353
3.3.2 • L'inclusione dei dirigenti	355
3.4 • La procedura	356
3.4.1 • Comunicazione ai sindacati	356
3.4.2 • L'eventuale richiesta di esame congiunto	357
3.4.3 • Esito dell'esame congiunto e licenziamenti	357
3.5 • Impugnazione del licenziamento collettivo	357
Domande di autovalutazione	359

Capitolo 4 | Le controversie di lavoro: istituti processuali e conciliativi

4.1 • I caratteri del processo del lavoro	361
4.2 • Le controversie oggetto del processo del lavoro	361
4.3 • La competenza giurisdizionale	363
4.4 • Mutamento del rito	363
4.5 • Caratteristiche e fasi del rito del lavoro	364
4.6 • Gli strumenti deflattivi del contenzioso	366
4.6.1 • La conciliazione facoltativa	366
4.6.2 • Conciliazione preventiva in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo	366
4.6.3 • Conciliazione facoltativa a "tutele crescenti"	367
4.6.4 • Risoluzione arbitrare della controversia	368
4.6.5 • Altre modalità di conciliazione e arbitrato	369
4.6.6 • Le clausole compromissorie	370
4.6.7 • Le Commissioni di certificazione	370
4.7 • Le impugnazioni	370
4.7.1 • I mezzi di impugnazione	370
4.7.2 • L'appello	371
4.7.3 • Il filtro dell'inammissibilità	371
4.8 • Le controversie in materia di previdenza e assistenza obbligatorie	372
4.8.1 • Disciplina generale	372
4.8.2 • L'accertamento tecnico preventivo	373
4.9 • Il rito Fornero per le controversie in tema di licenziamenti	373
4.9.1 • Fasi del procedimento	374
4.9.2 • Fattispecie delle controversie	374
Domande di autovalutazione	375

Capitolo 5 | Le misure di sostegno del reddito nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro

5.1 • La tutela della disoccupazione dall'ASpl alle riforme del <i>Jobs Act</i>	377
5.2 • La Nuova prestazione di Assicurazione sociale per l'Impiego (NASpl)	378

5.2.1 • Requisiti, durata, importo e meccanismi di condizionalità.....	378
5.2.2 • Svolgimento di attività lavorativa e decadenza.....	380
5.3 • L'abolizione dell'indennità di mobilità e del trattamento speciale di disoccupazione per i dipendenti licenziati da imprese edili.....	382
5.4 • L'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL).....	382
5.5 • L'Assegno di ricollocazione (AdR).....	384
5.5.1 • Disciplina generale per i percettori di NASpl.....	384
5.5.2 • L'Accordo di ricollocazione.....	385
5.5.3 • Il Reddito di cittadinanza (Rdc) e l'Assegno di ricollocazione.....	387
5.6 • L'indennità ordinaria agricola.....	387
5.7 • Il sostegno al reddito in favore dei lavoratori socialmente utili.....	388
Domande di autovalutazione.....	390

PARTE SESTA LINEAMENTI DI DIRITTO SINDACALE

Capitolo 1 | I sindacati

1.1 • Il diritto sindacale e i sindacati.....	395
1.1.1 • Il diritto sindacale.....	395
1.1.2 • Il sindacato.....	395
1.1.3 • Funzione sociale del sindacato dei lavoratori.....	396
1.2 • Natura giuridica dei sindacati e delle associazioni di datori di lavoro.....	397
1.3 • Caratteristiche delle organizzazioni sindacali italiane.....	397
1.3.1 • Soci o iscritti.....	397
1.3.2 • Organizzazione dei sindacati italiani.....	397
1.4 • La libertà sindacale e lo Statuto dei lavoratori.....	398
1.4.1 • L'art. 39 Cost.....	398
1.4.2 • Lo Statuto dei lavoratori.....	398
1.5 • La repressione della condotta antisindacale.....	402
1.5.1 • Condotta antisindacale e tutela dei lavoratori.....	402
1.5.2 • Opposizione.....	402
1.6 • La contrattazione collettiva.....	403
Domande di autovalutazione.....	404

Capitolo 2 | Evoluzione storica delle relazioni industriali

2.1 • La concertazione sociale quale modello di relazioni industriali.....	407
2.1.1 • La concertazione.....	407
2.1.2 • Finalità.....	408
2.2 • I modelli corporativi e la fase della contrattazione: dal ventennio fascista agli anni Settanta.....	408
2.2.1 • Il ventennio fascista.....	408

2.2.2 • Il dopoguerra.....	409
2.2.3 • Gli anni Sessanta e la contrattazione di categoria.....	409
2.2.4 • Gli anni Settanta e lo Statuto dei Lavoratori.....	410
2.3 • Gli anni Ottanta.....	411
2.3.1 • Il protocollo Scotti.....	412
2.3.2 • Il protocollo di San Valentino.....	412
2.4 • Gli anni Novanta.....	413
2.4.1 • Il sistema di relazioni industriali.....	413
2.4.2 • Gli assetti della contrattazione.....	413
2.5 • La concertazione nel nuovo millennio.....	414
2.5.1 • Il Patto per l'Italia e il Protocollo sulla previdenza.....	414
2.5.2 • L'Accordo quadro in materia di riforma degli assetti contrattuali del 2009.....	415
2.5.3 • Il Testo Unico sulla rappresentanza.....	416
2.5.4 • L'Accordo sul modello contrattuale e di relazioni industriali del 2018.....	416
Domande di autovalutazione.....	418

Capitolo 3 | Il diritto di sciopero

3.1 • Il diritto di sciopero.....	421
3.1.1 • Definizione.....	421
3.1.2 • Effetti dello sciopero.....	422
3.1.3 • Sciopero economico e sciopero politico.....	422
3.1.4 • Estensione dello sciopero.....	423
3.1.5 • Modalità attuative dello sciopero.....	423
3.2 • I limiti che incontra il diritto di sciopero.....	424
3.2.1 • Lo sciopero come diritto.....	424
3.2.2 • Gli orientamenti della giurisprudenza.....	424
3.3 • Natura giuridica del diritto di sciopero.....	426
3.4 • Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali.....	427
3.5 • La serrata.....	429
Domande di autovalutazione.....	430

Appendice	433
-----------	-----

Indice analitico	449
------------------	-----

PARTE PRIMA

Le fonti del diritto del lavoro
e le politiche attive per l'impiego

CAPITOLO 1

Nozioni e fonti del diritto del lavoro

IN SINTESI

*Il diritto del lavoro costituisce un'autonoma branca del diritto privato che raccoglie le norme fondamentali della **disciplina relativa alla relazione giuridica intercorrente tra il prestatore e il datore di lavoro**. Dal diritto del lavoro in senso stretto vanno tenute distinte le misure volte a regolamentare l'attività delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro (**diritto sindacale**) e quelle che provvedono a individuare le forme di tutela pubblica dei lavoratori (**legislazione sociale**).*

*Il sistema delle fonti che disciplina la materia è oggi particolarmente complesso, includendo norme di **diritto internazionale e dell'Unione europea**, disposizioni **costituzionali**, una copiosa **legislazione ordinaria statale**, la **contrattazione** individuale e collettiva, gli **usi normativi** e aziendali, senza trascurare la notevole rilevanza in materia acquisita dalla **giurisprudenza**.*

1.1 • Il diritto del lavoro

Il lavoro è un fenomeno di grandissima importanza sociale ed economica per numerosi motivi.

In primo luogo, l'attività lavorativa, di qualsiasi tipo essa sia, è lo strumento attraverso il quale la maggior parte di noi *si procura i mezzi di sussistenza*. È quindi essenziale, per ogni individuo, avere la possibilità di accedere al cd. "mondo del lavoro", perché solo attraverso il lavoro è possibile produrre reddito, acquistare una casa, gestire le necessità economiche di una famiglia ecc.

Da un altro punto di vista, il contratto di lavoro è lo strumento principale attraverso il quale l'imprenditore *si procura uno dei fattori della produzione* ed esso è, pertanto, il principale rapporto sociale per mezzo del quale viene *prodotta la ricchezza*.

Proprio in virtù di questa grande importanza, è nata e si è sviluppata nel tempo, a partire già dall'800, un'autonoma branca del diritto privato che prende il nome di **diritto del lavoro**, tradizionalmente suddivisa nei seguenti settori:

- il **diritto del lavoro in senso stretto**, che detta le norme fondamentali in materia di rapporto di lavoro, disciplinando la sua costituzione, individuando gli obblighi delle parti e stabilendo in quali casi e secondo quali modalità esso si scioglie;
- il **diritto sindacale**, che disciplina l'attività dei sindacati dei lavoratori, con riguardo particolare allo sciopero e alla contrattazione (i cd. *contratti collettivi*);
- la **legislazione sociale**, che individua e disciplina le forme di tutela pubblica dei lavoratori (rientrano nell'ambito della legislazione sociale, ad esempio, le norme in tema di infortuni e malattie professionali).

Nell'**evoluzione storica** di questa branca del diritto si sono succedute, sostanzialmente, *tre fasi*. In un primo momento, le leggi in materia di lavoro sono nate e si sono svi-

luppate come *norme eccezionali* rispetto al diritto privato: da un lato c'era quest'ultimo, dall'altro – in deroga ad esso – le leggi a tutela del lavoratore, visto come contraente più debole nel rapporto di lavoro. Successivamente, il diritto del lavoro è stato *incorporato* nel sistema del diritto privato e il codice civile vigente, oltre ad unificare il diritto civile ed il diritto commerciale, ha anche inserito nel proprio corpo normativo il diritto del lavoro. Infine, si è avuta la fase della *costituzionalizzazione* del diritto del lavoro, i cui principi vengono garantiti dalla Carta costituzionale.

1.2 • Le fonti di diritto internazionale e quelle dell'Unione europea

1.2.1 • Le fonti di matrice internazionalistica

Il **diritto internazionale** influenza in maniera determinante la legislazione lavoristica dei vari Stati.

Ad oggi i più importanti atti di diritto internazionale che incidono sul diritto del lavoro sono approvati nell'ambito dell'**Organizzazione Internazionale del Lavoro** (OIL o ILO nella sigla inglese), istituita nel 1917 e successivamente divenuta un'agenzia specializzata delle Nazioni Unite, che si occupa di promuovere la giustizia sociale e i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, con particolare riferimento a quelli riguardanti il lavoro.

A livello normativo gli atti dell'OIL sono costituiti dalle **Raccomandazioni**, dalle **Convenzioni** e dai **Codici di condotta**. Questi provvedimenti, per essere concretamente applicabili negli ordinamenti interni, necessitano di un atto di recepimento (per quanto riguarda le Raccomandazioni) ovvero di ratifica (per quanto riguarda le Convenzioni) da parte del singolo Stato.

I **trattati internazionali** sono anch'essi fonti di diritto e, parimenti agli atti dell'OIL, vanno considerati come fonte indiretta di produzione legislativa. Ciò implica che devono essere ratificati con un atto normativo statale (la legge di ratifica) al fine di potere entrare a fare parte delle norme dell'ordinamento giuridico con efficacia vincolante.

1.2.2 • Le fonti di matrice europea

Diversa è l'efficacia nel diritto interno delle **fonti di diritto dell'Unione europea**. In questo ambito è da ricordare che l'Italia ha aderito alla Comunità economica europea (CEE) sin dalla sua istituzione, avvenuta il 25 marzo 1957 con la firma a Roma del trattato fondativo e ora è membro dell'Unione europea (UE), organizzazione che dal 1° dicembre 2009 (in seguito all'entrata in vigore del Trattato di Lisbona) ha sostituito la Comunità europea. Questa organizzazione è attualmente disciplinata da due accordi internazionali:

- il **Trattato sull'Unione europea o TUE**, noto anche come Trattato di Maastricht, firmato il 17 febbraio 1992. Negli anni successivi è stato radicalmente modificato, soprattutto con il Trattato di Lisbona, e può essere considerato la Carta costituzionale dell'organizzazione in quanto individua i principi sui quali essa è fondata e l'assetto istituzionale della stessa. È formato da 55 articoli;

- il **Trattato sul funzionamento dell'Unione europea o TFUE**, denominazione attribuita al Trattato istitutivo della Comunità europea (TCE) del 1957 in seguito alle modifiche introdotte con il Trattato di Lisbona. Nei suoi 358 articoli confluiscono le norme di tipo operativo e quelle attuative delle disposizioni di principio riportate nel TUE.

I due trattati affidano alle istituzioni europee (in particolare al Parlamento europeo, al Consiglio dell'Unione e alla Commissione) la facoltà di emanare atti giuridici che incidono notevolmente sulla disciplina nazionale del diritto del lavoro. Si tratta:

- dei **regolamenti**, atti che hanno una portata generale, obbligatori in tutti loro elementi e direttamente applicabili in ciascuno degli Stati membri (art. 288, par. 2, TFUE). Dalla definizione data emergono le principali caratteristiche dei regolamenti: non si rivolgono a destinatari espressamente indicati o individuabili a priori, ma a categorie di soggetti determinate in astratto (*portata generale*), sono vincolanti in tutti i loro elementi e non possono ricevere un'applicazione parziale, incompleta o selettiva (*obbligatorietà in tutti gli elementi*), si integrano automaticamente nei sistemi giuridici nazionali e producono effetti immediati nei confronti di tutti i soggetti del diritto interno (*diretta applicabilità*);

- delle **direttive**, che vincolano lo Stato membro cui sono rivolte per quanto riguarda il risultato da raggiungere, salva restando la competenza degli organi nazionali in merito alla forma e ai mezzi (art. 288, par. 3, TFUE). L'elemento qualificante di tali atti, quindi, è quello di impegnare i singoli Stati a realizzare gli obiettivi in essi previsti, ferma restando la competenza delle istituzioni nazionali in ordine alla scelta dei *mezzi* e delle *forme* reputati più idonei per il raggiungimento di tali scopi. Si differenziano, quindi, dai regolamenti in quanto non hanno portata generale ma impongono degli obblighi di risultato solo in capo agli Stati membri tenuti a recepirle nel loro ordinamento interno. Altro elemento di differenziazione è la *non diretta applicabilità* dal momento che, per poter produrre effetti giuridici negli ordinamenti nazionali, le direttive devono necessariamente essere oggetto di provvedimenti di recepimento; solo in seguito all'adozione di questi ultimi potranno derivare obblighi e diritti per i soggetti degli ordinamenti interni;

- delle **decisioni**, obbligatorie in tutti i loro elementi; se designano i destinatari sono obbligatorie soltanto nei confronti di questi (art. 288, par. 4, TFUE).

Ai sensi dell'art. 151 TFUE, l'Unione persegue come obiettivi la **promozione dell'occupazione**, il **miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro**, il **dialogo sociale**, lo **sviluppo delle risorse umane** atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la **lotta contro l'emarginazione**.

A tal fine adotta normative (prevalentemente direttive) che fissano requisiti minimi in materia di miglioramento dell'ambiente di lavoro (per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori) condizioni di lavoro, sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori, protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro, informazione e consultazione dei lavoratori, rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, compresa la cogestione, condizioni di impiego dei cittadini dei Paesi terzi che soggiornano legalmente nel territorio dell'Unione, integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro, parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro, lotta contro l'esclusione sociale e modernizzazione dei regimi di protezione sociale.

Altra disposizione chiave del TFUE concernente direttamente la disciplina lavoristica è quella riportata nell'art. 145 (nel **titolo del trattato dedicato all'occupazione**) laddove si afferma che gli Stati membri e l'Unione "si adoperano per sviluppare una strategia coordinata a favore dell'occupazione, e in particolare a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata, adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici".

Pur rispettando le competenze esclusive dei singoli Paesi in questo campo, il successivo articolo 147 TFUE precisa che l'attività dell'Unione deve contribuire a raggiungere un elevato livello di occupazione promuovendo la cooperazione tra gli Stati membri nonché sostenendone e, se necessario, integrandone l'azione. L'obiettivo del raggiungimento di un elevato livello di occupazione deve essere perseguito nella definizione e nell'attuazione di tutte le politiche e le attività dell'Unione.

1.3 • La Costituzione italiana

1.3.1 • L'inderogabilità delle norme fondamentali

Le disposizioni della Costituzione rivestono una particolare importanza in quanto individuano i criteri direttivi dai quali il legislatore non potrà discostarsi qualora decida di intervenire in materia di lavoro. La Carta fondamentale detta principi direttamente applicabili nei rapporti tra privati, prevedendo **condizioni minime di tutela sottratte alla libera contrattazione delle parti** (si pensi, ad esempio, al principio della retribuzione proporzionata e sufficiente ex art. 36 Cost.); inoltre orienta l'attività interpretativa delle norme di legge, in quanto, se ad una legge possono essere attribuiti più significati, deve essere preferito quello maggiormente conforme ai principi costituzionali.

Anche se le norme costituzionali in materia di lavoro si riferiscono a qualsiasi attività lavorativa, le stesse, per motivi storici ed economici, sono sempre state viste nell'ottica della **tutela del lavoro subordinato** e, allo stesso modo, la maggior parte delle leggi speciali emanate in base ai precetti costituzionali sono dirette a regolamentare il lavoro subordinato.

Presupposto implicito della posizione del lavoratore subordinato all'interno della Costituzione è l'oggettiva disparità di forze che lo vede contrapposto al datore di lavoro, motivo per il quale le disposizioni da essa dettate hanno lo scopo principale di stabilire principi e norme minime che non possono essere derogate dalla volontà delle parti.

1.3.2 • Le disposizioni interessate

Nella Costituzione repubblicana il concetto di lavoro quale valore fondamentale e la tutela dei diritti ad esso associati hanno una posizione predominante, tanto che già all'art. 1 si afferma che l'Italia è una **Repubblica democratica fondata sul lavoro**. Ciò significa che il lavoro è un valore tanto importante da giungere a qualificare la nostra forma di Stato e da imporre al legislatore il perseguimento di una politica di difesa sociale che tenda ad eliminare le diseguaglianze e i privilegi di natura economica attraverso la tutela e la promozione di ogni forma di lavoro.

Il termine *lavoro*, infatti, deve essere inteso in un'accezione vasta, tale da ricomprendere tutte le forme di lavoro che siano in grado di realizzare la persona umana sia come singolo individuo sia come soggetto che, attraverso il proprio impegno, concorre ad aumentare il benessere collettivo.

Ecco quindi la necessità di *perseguire l'occupazione dei cittadini*, esigenza ribadita dall'**art. 4** della Costituzione.

Art. 4 Cost.

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il **diritto al lavoro** e **promuove le condizioni** che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Espressione del principio di eguaglianza sostanziale per cui lo Stato si impegna a rendere effettivo il diritto al lavoro (deve attivarsi affinché ciò avvenga)

Espressione del principio di eguaglianza formale per cui tutti gli individui hanno il diritto di avere accesso ai posti di lavoro disponibili (la Repubblica riconosce tale diritto)

La Carta costituzionale, dunque, non si limita a tutelare i lavoratori, cioè coloro che sono già occupati, ma si preoccupa anche di coloro che ancora non lo sono, i quali possono manifestare la pretesa a che siano create occasioni di lavoro.

Oltre alle disposizioni sopra citate, collocate nell'ambito dei "principi fondamentali" dettati dalla Costituzione, altre norme aventi rilevanza ai fini del diritto del lavoro si trovano nella regolazione dei rapporti economici (titolo III) e dei rapporti politici (titolo IV).

Particolarmente importanti sono gli **articoli da 35 a 40** della Costituzione, sia perché esplicitano delle direttive politiche in capo al legislatore sia perché trattasi di precetti immediatamente applicabili nei rapporti tra privati.

L'**articolo 35**, che apre il titolo III, specifica che compito della Repubblica è quello di **tutelare il lavoro** *in tutte le sue forme ed applicazioni*, mentre l'**art. 36** afferma il diritto del lavoratore ad avere una **retribuzione proporzionata** alla quantità e qualità del suo lavoro, e in ogni caso **sufficiente** ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Allo stesso modo si afferma il diritto alle ferie annuali retribuite e al riposo settimanale, specificando che tali diritti non possono essere rinunciati. È sempre questa norma a stabilire una riserva di legge in materia di orario di lavoro.

Continuando si nota che l'**art. 37** Cost. ha a specifico riferimento il **lavoro delle donne** e quello **dei minori**, statuendo un principio generale di parità di trattamento in termini retributivi. Una particolare specificazione porta ad affermare che le condizioni di lavoro devono essere tali da garantire alla donna la protezione adeguata all'assolvimento della sua funzione familiare di modo che siano garantiti anche i diritti del bambino.

L'**art. 38** Cost. riguarda il diritto al **lavoro dei diversamente abili**, nonché la tutela sociale (in termini anche di assistenza) che a essi va riservata.

Gli **articoli 39 e 40 Cost.**, invece, riguardano l'**attività sindacale**, la libera formazione delle relative organizzazioni in termini associativi ed il riconoscimento del diritto di sciopero.

Un ruolo particolarmente rilevante nell'attuazione dei principi e delle norme derivanti dalla Costituzione e nell'adeguamento dell'ordinamento giuridico alla stessa è stato assunto in questi anni dalla **Corte costituzionale**. Gli interventi della Consulta sono da considerarsi ancora più significativi ove si consideri che, con la nascita della Repubblica e la caduta del fascismo, il sistema di valori su cui è incentrata la Costituzione è entrato spesso in contrasto con le norme approvate nel periodo fascista e ancora vigenti in seguito all'entrata in vigore del testo costituzionale, conflitti che la Corte è stata chiamata più volte a risolvere.

ESEMPIO

Con riferimento allo sciopero, ad esempio, sono stati gli orientamenti della Corte a ridefinire l'orizzonte penale dell'interruzione dell'attività lavorativa a scopi politico-sindacali, ad evidenziare la legittimità dello sciopero quale vero e proprio diritto individuale ad esercizio collettivo, nonché ad individuare quali manifestazioni di lotta far rientrare nel concetto di sciopero, a determinare i limiti esterni attinenti alle modalità di esercizio dello stesso nonché ai suoi scopi (limite che si ravvisa nella "comparazione tra l'interesse da tutelare con lo sciopero e gli altri interessi aventi pari o maggiore rilievo costituzionale").

1.4 • La legislazione statale

Il più comune luogo di mediazione degli interessi tra le diverse parti del rapporto di lavoro si ritrova, indubbiamente, nella **legge ordinaria statale** e negli **atti normativi ad essa equiparati** (i decreti legislativi ed i decreti legge).

Impossibile elencare in questa sede, sia pure sommariamente, i provvedimenti di legge che hanno riguardato il rapporto di lavoro nel corso del tempo. Basti considerare, tuttavia, che il codice civile del 1942 contiene sia disposizioni generali aventi ad oggetto il lavoro (art. 2060 c.c.) sia disposizioni particolari rivolte alla definizione del lavoratore subordinato (art. 2094 c.c.) e del contratto d'opera (art. 2222 c.c.) sia, infine, la disciplina generale del lavoro subordinato (articoli 2096 e seguenti c.c.).

Inoltre alcune delle più significative norme che regolano il contratto di lavoro, dalla sua instaurazione alla sua risoluzione, sono contenute in leggi ordinarie (si pensi alla L. 15-7-1966, n. 604 sui licenziamenti individuali, alla L. 20-5-1970, n. 300, cd. *Statuto dei lavoratori*, al D.Lgs. 10-9-2003, n. 276, in materia di disciplina del mercato del lavoro, alla L. 10-12-2014, n. 183, cd. *Jobs Act*, ed ai successivi decreti attuativi).

1.5 • La legislazione regionale

Le Regioni hanno potestà legislativa analoga a quella del Parlamento, salvo per quanto concerne l'efficacia territoriale e le materie entro le quali è possibile il loro intervento. Pur a seguito della modifica dell'art. 117 Cost. (operata dalla L. cost. 3/2001) in ordine alla ripartizione delle competenze legislative tra Stato e Regioni, le materie del

diritto del lavoro, e specificamente quelle relative alla regolamentazione del rapporto di lavoro ed agli istituti ad esso immediatamente connessi, restano di competenza esclusiva dello Stato.

In tema di diritto e mercato del lavoro la nuova formulazione dell'art. 117 Cost. concede alle Regioni, *in via concorrente* con la competenza statale, le seguenti materie:

- tutela e sicurezza del lavoro (da interpretarsi restrittivamente, ovvero con riferimento all'organizzazione del mercato del lavoro);
- collocamento e servizi per l'impiego;
- politiche attive del lavoro;
- previdenza complementare e previdenza integrativa;
- tutela della salute.

Per quanto riguarda la competenza legislativa regionale esclusiva, benché essa si ricavi per mera differenza, ovvero in quegli ambiti in cui non vi è una riserva legislativa dello Stato o una competenza concorrente Stato-Regioni, e quindi possa apparire di notevole ampiezza, la sua portata è limitata dal fatto che la competenza statale si esercita su ambiti molto vasti (ad esempio l'ordinamento civile) che riducono così la competenza regionale.



GIURISPRUDENZA |

Per quanto di nostro interesse è importante citare la sentenza con la quale la Corte costituzionale è intervenuta nella disciplina dei rapporti tra competenza legislativa statale e competenza legislativa regionale con particolare riferimento alle tematiche del diritto del lavoro ed al loro intersecarsi con tematiche di competenza regionale (ad esempio la formazione professionale).

Si tratta della sentenza n. 50 del 28-1-2005, con la quale la Corte ha, in sostanza, ribadito che qualora il legislatore abbia voluto disciplinare con un unico atto normativo istituti ricadenti nella competenza e dello Stato e delle Regioni, queste non possono rivendicare una potestà legislativa esclusiva che non tenga conto del bilanciamento di interessi e di poteri tra i diversi livelli istituzionali.

1.6 • L'autonomia collettiva e la contrattazione collettiva

Specifico fonte di diritti e di doveri per le parti del contratto di lavoro è la contrattazione collettiva, ovvero l'**accordo tra sindacati dei lavoratori e associazioni datoriali (o singoli datori)**, rivolto a **regolare specifici aspetti del rapporto di lavoro**. Con ogni probabilità, nell'ambito del sistema delle fonti, è questo il carattere maggiormente peculiare del diritto del lavoro rispetto alle altre branche del diritto.

Particolarità ulteriore, ma logica, è data dalla circostanza che, a differenza del singolo lavoratore, il datore di lavoro, anche singolo, è soggetto sindacale. Il singolo datore di lavoro, infatti, è la controparte dei sindacati, e quindi di un soggetto rappresentativo di una pluralità di persone, in una contrattazione di tipo aziendale.

La legge, nel corso del tempo, ha disciplinato in modo differente i contratti collettivi e, conseguentemente, ne sono derivati effetti diversi a seconda della suddetta regolamentazione.



In ogni caso, però, si può affermare che il contratto collettivo ha la **funzione di specificare ed integrare alcune delle condizioni legislativamente previste** e relative a quasi tutti gli aspetti del rapporto, ad esclusione, ovviamente, di diritti indisponibili. Tale integrazione è storicamente avvenuta modellando il precetto legislativo con riferimento ad una determinata realtà (professionale, merceologica oppure territoriale). Il contratto collettivo, ad oggi, può definirsi – sulla base dell'art. 39 Cost. – come un atto di autonomia privata che, sebbene sia normalmente sottordinato alla legge e limitato dal punto di vista soggettivo (non vale, in via generale, il principio della validità *erga omnes* del contratto collettivo non essendo stata data applicazione all'art. 39 Cost.), ha la potenzialità di fare derivare diritti ed obblighi in capo alle parti.

1.7 • Gli usi

In merito agli usi, fonte del diritto *ex* articolo 1 delle disposizioni preliminari al codice civile, occorre fornire qualche precisazione con riferimento al loro rilievo in materia di diritto del lavoro.

1.7.1 • Usi normativi

Gli **usi normativi** sono una fonte-fatto produttiva di norme giuridiche che consta di due elementi: la *ripetizione generale, uniforme, costante, frequente e pubblica di un determinato comportamento* e la *consapevolezza della giuridica doverosità della condotta tenuta*. Essi si applicano, ai sensi dell'art. 2078 c.c., in mancanza di disposizioni di legge e di contratto collettivo. Gli usi, tuttavia, se più favorevoli al lavoratore, prevalgono sulle norme dispositive di legge.

Art. 2078 c.c. - Efficacia degli usi.

In mancanza di disposizioni di legge e di contratto collettivo si applicano gli **usi**. Tuttavia gli usi più favorevoli ai prestatori di lavoro prevalgono sulle norme dispositive di legge.

Gli usi non prevalgono **sui contratti individuali di lavoro**.

Si ritiene che gli usi applicabili siano quelli del luogo in cui il lavoro viene prestato e non quelli del luogo in cui ha sede l'impresa.

Oltre che sui contratti individuali di lavoro, gli usi non possono prevalere, anche se più favorevoli al lavoratore, sulla disciplina collettiva.

Sempre ai sensi dell'art. 2078, gli **usi non prevalgono sul contratto individuale di lavoro né sui contratti collettivi**, potendo applicarsi solo in mancanza di essi. In virtù del principio di diritto del lavoro, secondo cui al di là della gerarchia formale delle fonti, un valore prevalente può spettare alla disposizione più favorevole al lavoratore, possono gli usi, in via del tutto eccezionale, derogare *in melius* (ovvero con norme più favorevoli per il lavoratore) a norme dispositive di legge.

Si ritiene che gli usi applicabili siano quelli del luogo in cui il lavoro è prestato e non quelli del luogo in cui ha sede l'impresa.

1.7.2 • Usi aziendali

Si definiscono usi aziendali quelli che, a differenza degli usi normativi, sono giuridicamente riconducibili (*ex art. 1340 c.c.*) agli usi negoziali e, dunque, non possono essere modificati dalla sola iniziativa del datore di lavoro. Costituiscono fonte di un obbligo unilaterale di carattere collettivo che agisce sul piano dei rapporti individuali con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale e, per questa ragione, entrano a far parte del patrimonio giuridico del lavoratore.

Essi derivano dal **ripetuto e protratto comportamento datoriale di riconoscimento di fatto di condizioni più favorevoli al lavoratore**. In tal senso, entrano a fare parte, integrandolo, del contratto individuale di lavoro. Ovviamente la loro efficacia è limitata alla singola azienda ove sono applicati.



DOTTRINA |

Secondo dottrina prevalente l'uso aziendale trae origine da un comportamento unilaterale posto in essere dal datore di lavoro che, per via della *reiterazione nel tempo* e dell'*identificabilità dei destinatari* (collettività aziendale o parte di essa), perderebbe il carattere originario dell'unilateralità, diventando fonte di disciplina autonoma del rapporto contrattuale intercorrente tra le parti (Sigillo Massara). Alla base di detto indirizzo sembra essere il risultato di un indirizzo dottrinale per il quale l'uso avrebbe rilevanza autonoma in quanto fonte di regolamentazione del rapporto (Liebman).

Per quanto attiene al *processo di formazione degli usi aziendali*, si discute se gli stessi debbano presentare i caratteri della reiterazione, della spontaneità, della continuità, senza che possa aversi riguardo all'atteggiamento psicologico proprio di ciascuno degli atti di cui questa si compone. Riguardo a tale problema si è talora ritenuta sufficiente la mera reiterazione del comportamento. In più occasioni si è tuttavia ritenuto necessario che il comportamento in questione fosse accompagnato, oltretutto dalla mera reiterazione, da un'effettiva volontà regolativa o modificativa. Da ultimo si è ritenuto che detta reiterazione debba risultare a *posteriori* dalla verifica di una prassi consolidata senza che possa aversi riguardo all'atteggiamento psicologico di ciascuno degli atti di cui si compone tale prassi, atteso che in ogni caso il consolidamento di una prassi manifesta di per sé, sia pure implicitamente, l'intento negoziale di regolare anche per il prosieguo gli aspetti del rapporto di lavoro cui attiene.

Infine, occorre rilevare che sono state diverse le tesi che si sono succedute circa la *natura degli usi aziendali*, e che hanno tentato di inquadrare il fenomeno, di volta in volta, nell'ambito degli usi normativi, degli usi negoziali (art. 1340 c.c.), dell'interpretazione del contratto individuale (art. 1362, co. 2, c.c.), di accordi taciti, modificativi del contratto individuale, attraverso il richiamo allo schema del contratto con obbligazioni del solo proponente (art. 1333 c.c.), della promessa al pubblico (Spagnuolo Vigorita, Del Prato, Galantino, Picone).



1.8 • L'autonomia individuale

A causa dell'evidente disparità di rapporti di forza tra il singolo lavoratore ed il datore di lavoro (proprietario dei mezzi di produzione, delle informazioni più rilevanti sul mercato di sua competenza, del potere direttivo e di controllo sui lavoratori ecc.), il legislatore ha tradizionalmente guardato con disfavore il libero dispiegarsi dell'autonomia individuale nell'ambito della regolamentazione degli interessi tra le contrapposte parti del contratto di lavoro. L'intento e la funzione sociale di tale scelta era quello di impedire che, a causa della situazione di inferiorità e debolezza in cui si trova il lavoratore, questi fosse spinto ad accettare condizioni di lavoro di qualsiasi sorta pur di percepire il benché minimo salario. Tale situazione avrebbe avuto degli impatti sociali particolarmente problematici, quanto meno dal punto di vista del cd. *dumping sociale* che sarebbe potuto derivare dalla regolamentazione del contratto di lavoro alla stregua di un qualsiasi negozio giuridico bilaterale sviluppatosi in altro ambito.

Questo è il motivo per il quale le **disposizioni di legge e quelle di derivazione negoziale collettiva sono normalmente inderogabili dalle singole parti** e, dunque, dall'autonomia individuale.

A questa regola generale si abdica, per le ragioni su esposte, nel caso in cui la disciplina voluta direttamente dalle parti sia maggiormente favorevole al lavoratore. In quest'ottica vanno letti, ad esempio, gli articoli 2077, co. 2, e 2113, co. 1, c.c.

Il primo afferma che le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, *salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro*. Il secondo, invece, precisa che le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 c.p.c., non sono valide.



DOTTRINA |

Il fondamento della prevalenza e dell'inderogabilità dei contratti collettivi da parte dei contratti individuali è stato variamente giustificato in dottrina.

Un primo orientamento ritiene che l'adeguamento dei contratti individuali a quelli collettivi sia automatico, in quanto con l'adesione alle associazioni sindacali il lavoratore e il datore di lavoro conferiscono alle stesse un mandato irrevocabile alla stipula del contratto collettivo, automaticamente assoggettandosi alle clausole ivi concordate (Santoro-Passarelli). Un'altra impostazione rileva come con il contratto di adesione al sindacato del lavoratore e del datore conferiscano allo stesso il potere di regolare i rapporti di lavoro dei quali i singoli associati sono parte, con la conseguenza che l'inserimento nel contratto individuale di clausole diverse da quelle collettive potrebbe essere possibile solo con il recesso dal sindacato (Cataudello). Infine, un ulteriore orientamento ritiene che l'inderogabilità discenderebbe dal contratto collettivo stesso, in ragione della sua funzione regolativa, ove abbia le caratteristiche proprie di tale fonte di regolazione di interessi (Giugni).

DOMANDE DI AUTOVALUTAZIONE

1) Quale articolo della Costituzione afferma che la Repubblica promuove le condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro?

- A L'articolo 1
- B L'articolo 4
- C L'articolo 40
- D L'articolo 10

2) Il principio della parità retributiva fra uomini e donne è sancito dall'articolo:

- A 37 Cost.
- B 38 Cost.
- C 39 Cost.
- D 40 Cost.

3) Il principio della retribuzione proporzionata e sufficiente è sancito dall'articolo:

- A 36 Cost.
- B 38 Cost.
- C 35 Cost.
- D 40 Cost.

4) Il principio della libertà sindacale è sancito dall'articolo:

- A 37 Cost.
- B 38 Cost.
- C 39 Cost.
- D 40 Cost.

5) La materia delle politiche attive del lavoro:

- A spetta alle Regioni in via esclusiva
- B spetta allo Stato in via esclusiva
- C è di competenza delle Regioni in via concorrente
- D è di competenza delle Regioni in via sussidiaria

6) Può il singolo datore di lavoro essere parte di una contrattazione collettiva?

- A No, la controparte delle associazioni sindacali dei lavoratori è sempre l'associazione dei datori di lavoro
- B Sì, non esistono limitazioni in tal senso
- C Sì, purché rappresenti un'azienda con più di 100 dipendenti
- D Sì, ma solo nelle aziende del settore industriale

7) In mancanza di disposizioni di legge e di contratto collettivo possono trovare applicazione gli usi?

- A No, mai
- B In casi tassativi
- C Sì
- D Solo se favorevoli al lavoratore

8) Gli usi:

- A non prevalgono sui contratti individuali di lavoro
- B prevalgono sui contratti individuali di lavoro
- C prevalgono sempre sulle disposizioni di legge
- D prevalgono sui contratti collettivi di lavoro, se più favorevoli

9) Le clausole difformi dei contratti individuali rispetto a quelle dei contratti collettivi sono:

- A sempre sostituite da queste ultime
- B sono sostituite da queste ultime, salvo che contengano disposizioni più favorevoli al prestatore di lavoro
- C sono sostituite da queste ultime solo se sottoscritte successivamente all'approvazione del contratto collettivo

D sono sostituite da queste ultime solo se sottoscritte precedentemente all'approvazione del contratto collettivo

10) **Le transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro de-**

rivanti da disposizioni inderogabili dei contratti collettivi:

- A sono sempre valide
- B non sono valide
- C sono valide solo nei casi elencati dal codice civile
- D non sono impugnabili

Risposte esatte: 1) B, 2) A, 3) A, 4) C, 5) C, 6) B, 7) C, 8) A, 9) B, 10) B.

minimanuali

Per **esami universitari, concorsi pubblici e abilitazioni professionali**

Chiari, sintetici ma esaustivi, finalizzati a una preparazione mirata alle prove d'esame, i volumi della collana minimanuali presentano gli aspetti salienti della **disciplina** senza tralasciare i più significativi orientamenti della **dottrina** e della **giurisprudenza**.

La trattazione schematica e l'ampio ricorso a rubriche e apparati didattici consentono una lettura rapida e al contempo facilitano il **ripasso** e la **verifica** degli apprendimenti.

Indice

► **Parte Prima | Le fonti del diritto del lavoro e le politiche attive per l'impiego** • 1 Le fonti del diritto del lavoro • 2 Le politiche per l'occupazione e il mercato del lavoro ► **Parte Seconda | Il lavoro subordinato: evoluzione, caratteri, requisiti** • 1 Lavoro subordinato, autonomo e parasubordinazione • 2 Il contratto di lavoro subordinato: origine, parti e requisiti • 3 Il luogo e l'orario di lavoro • 4 Mansioni, qualifiche e categorie • 5 Obblighi e diritti delle parti ► **Parte Terza | La retribuzione e le garanzie a tutela del lavoratore** • 1 Retribuzione e sistemi retributivi • 2 Sospensione del rapporto di lavoro e retribuzione • 3 Il sistema di garanzie a tutela dei diritti del lavoratore • 4 Attività ispettiva e di vigilanza • 5 La sicurezza sui luoghi di lavoro ► **Parte Quarta | Particolari tipologie di rapporti di lavoro** • 1 Il contratto a tempo determinato • 2 Rapporti di lavoro a orario ridotto o flessibile • 3 I contratti a contenuto formativo • 4 Somministrazione e appalto • 5 Altri rapporti di lavoro speciali • 6 Il rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche ► **Parte Quinta | L'estinzione del rapporto di lavoro** • 1 La cessazione • 2 Il licenziamento individuale • 3 I licenziamenti collettivi • 4 Le controversie di lavoro: istituti processuali e conciliativi • 5 Le misure a sostegno del reddito nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro ► **Parte Sesta | Lineamenti di diritto sindacale** • 1 I sindacati • 2 Evoluzione storica delle relazioni industriali • 3 Il diritto di sciopero



Nelle estensioni online è possibile consultare delle specifiche **infografiche**. Ulteriori verifiche possono essere effettuate attraverso il **software di esercitazione**, con quesiti tratti da diverse banche dati.

Aggiornamenti

Il volume è aggiornato al D.L. 4/2019, istitutivo del **Reddito di cittadinanza (Rdc)**, alla L. 145/2018 (*Legge di bilancio 2019*), per le misure concernenti il **sostegno della genitorialità** e gli **ammortizzatori sociali**, e al D.L. 87/2018 (*decreto dignità*), in particolare per quanto riguarda la reintroduzione della causale e dei limiti al numero dei rinnovi per i **contratti a tempo determinato**. Un esame specifico è dedicato alla sentenza della Corte costituzionale 194/2018 che ha dichiarato la parziale illegittimità del meccanismo di **indennizzo previsto dal contratto a tutele crescenti**.

Seguici anche su



<https://www.facebook.com/infoConcorsi>



<https://twitter.com/infoconcorsi>



blog.edises.it



www.edises.it
info@edises.it

€ 20,00

