

I Trattati Giuffrè

DIRITTO DEL LAVORO

diretto da

Giovanni Amoroso - Vincenzo Di Cerbo
Arturo Maresca

I.



Lefebvre Giuffrè

I Trattati Giuffrè

DIRITTO DEL LAVORO

diretto da

Giovanni Amoroso - Vincenzo Di Cerbo
Arturo Maresca

I.



Lefebvre Giuffrè

ISBN 9788828864561

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano - 2025
Via Monte Rosa, 91 - 20149 MILANO - www.lefebvre-giuffre.it

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Stampato da Tipografia Galli & C. S.r.l. - Varese

PIANO DELL'OPERA

VOLUME I.

PARTE I FONTI

- Sezione I. Introduzione storica al diritto del lavoro e al diritto sindacale
- Sezione II. Il lavoro nella Costituzione: principi fondamentali
- Sezione III. Il lavoro nella Costituzione: diritti sociali ed economici
- Sezione IV. La tutela dei lavoratori nel contesto europeo e internazionale
- Sezione V. Le fonti nazionali del diritto del lavoro

PARTE II DIRITTO SINDACALE

- Sezione I. Diritto sindacale: il quadro generale
- Sezione II. Interessi collettivi e tutela sindacale
- Sezione III. L'attività sindacale negoziale e conflittuale
- Sezione IV. La tutela sindacale nei luoghi di lavoro

PARTE III LE FORME GIURIDICHE DI IMPIEGO DEL LAVORO: LAVORO SUBORDINATO, LAVORO AUTONOMO, LAVORO INDIRETTO

- Sezione I. Il lavoro subordinato e il lavoro autonomo
- Sezione II. Il lavoro indiretto

PARTE IV IL LAVORO SUBORDINATO: LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Sezione I. Inderogabilità di sistema e patto individuale di lavoro subordinato
- Sezione II. Libera circolazione e gestione del mercato del lavoro
- Sezione III. Tipologie contrattuali

VOLUME II.

PARTE V LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO: LA POSIZIONE DEL DATORE DI LAVORO

- Sezione I. I "datori" di lavoro: definizione e vicende modificative della posizione datoriale
- Sezione II. I poteri del datore di lavoro: fondamento, limiti e tutele

PARTE VI LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO: TUTELE E OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Sezione I. Introduzione. Tensioni e riequilibri contrattuali nello svolgimento del rapporto di lavoro

Sezione II. Dignità e tutela dell'identità personale

Sezione III. Tempo e luogo della prestazione di lavoro

Sezione IV. Diritti del lavoratore

Sezione V. Diligenza e fedeltà del lavoratore

PARTE VII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

VOLUME III.

PARTE VIII TUTELA DEI DIRITTI

PARTE IX IL RAPPORTO DI LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Sezione I. Caratteri della privatizzazione: fonti e poteri

Sezione II. Rappresentanza e rappresentatività sindacale, diritti sindacali, contrattazione e contratto collettivo

Sezione III. La dirigenza

Sezione IV. Il rapporto di lavoro non dirigenziale

Sezione V. Giurisdizione e aspetti processuali

PRESENTAZIONE

La realizzazione di un Trattato di Diritto del lavoro costituisce una sfida sicuramente avvincente, ma di estrema difficoltà, soprattutto nel contesto attuale, caratterizzato da impetuose dinamiche evolutive del fenomeno del lavoro, indotte da radicali modifiche economiche e sociali (in particolare, la globalizzazione) e dalla generalizzata adozione delle tecnologie digitali.

Dinamiche evolutive, sviluppatasi in una dimensione planetaria, che hanno inciso in modo rilevante sulla regolazione del lavoro non sempre ispirata, specialmente nel nostro Paese, da un disegno sistematico, ma dall'urgenza, colta dal legislatore, di intervenire su specifiche questioni.

Per questo, quando l'Editore ci ha proposto di assumere la direzione del presente *Trattato*, ci siamo a lungo interrogati sull'opportunità di dare seguito all'iniziativa, consapevoli del rischio che un approccio tradizionale alla filosofia del "trattato" potesse rivelarsi del tutto inadeguato, potendo risolversi in una sistemazione della materia in un quadro statico, inidoneo a rappresentare le attuali dinamiche evolutive del diritto del lavoro, nelle quali gioca un ruolo di ulteriore complicazione, oltre che di arricchimento, la pluralità di fonti di disciplina multilivello (dalla contrattazione aziendale alle fonti sovranazionali) che lo regolano.

Poi, però, siamo stati affascinati dall'idea di adottare un approccio almeno in parte diverso, finalizzato a restituire ai lettori la complessità della materia proprio nella sua dinamica disomogeneità, tentando di individuarne la prospettiva e seguirne la traiettoria che, pur sempre rivolta alla inderogabile tutela della persona del lavoratore, si realizza in modo multiforme e diversificato nelle organizzazioni che si avvalgono del lavoro.

Si è quindi cercato di offrire al lettore non solo una ricostruzione coerente e sistematica degli istituti del diritto del lavoro, ma anche, partendo da una approfondita analisi dei principî teorici e degli sviluppi diacronici, di individuare, quando possibile, le linee di tendenza future. Analisi che è stata condotta nel quadro, da un lato, del diritto europeo come interpretato dalla Corte di Giustizia e, dall'altro, dei principi elaborati dalla Corte costituzionale e dalla giurisprudenza di legittimità, oltre che dalla Corte EDU, in un dialogo costante con la dottrina.

A tal fine, è stata chiesta ai Coordinatori delle singole parti dell'opera e

agli Autori, esperti ed autorevoli interpreti della dottrina e della giurisprudenza nella loro convergente funzione di elaborazione e comprensione del dato normativo, una trattazione non limitata alla ricostruzione e all'analisi dei vari istituti, ma attenta al dibattito sui temi controversi e, ove possibile, a una verifica delle soluzioni che in prospettiva possono profilarsi.

Non spetta certamente a noi dire se l'obiettivo che ci siamo dati è stato perseguito o addirittura centrato; possiamo soltanto ringraziare i Coordinatori e tutti gli Autori per l'impegno profuso e rimetterci al giudizio dei lettori.

Giovanni AMOROSO, Vincenzo DI CERBO, Arturo MARESCA

INDICE SOMMARIO

<i>Piano dell'opera</i>	V
<i>Presentazione</i>	VII
<i>Autori e Autrici dell'opera</i>	XXXV
<i>Abbreviazioni</i>	XLI

Parte Prima

FONTI

coordinata da *Patrizia Tullini* e *Giovanni Amoroso*

Sezione I

INTRODUZIONE STORICA AL DIRITTO DEL LAVORO E AL DIRITTO SINDACALE

di *Luca Nogler*

1. Come si fa la storia dei settori disciplinari del diritto?	5
2. La tradizione giusromanistica non fa parte dell'albero genealogico del diritto del lavoro.	14
3. Oltre la <i>locatio conductio</i> : l'emergere del sistema (civilistico) dei contratti con prestazioni di lavoro.	21
4. Le tre tappe storiche del diritto legislativo dei rapporti di lavoro: il diritto del lavoro dei giusprivatisti.	27
5. La scoperta dell'uguaglianza contrattuale e l'inizio della dogmatica giuslavoristica.	30
6. Gli inizi del pensiero giussindacale italiano.	36
7. Lo Statuto dei lavoratori e il trapianto di costrutti d'origine giuspubblicistica nel diritto sindacale (privato).	43

Sezione II

IL LAVORO NELLA COSTITUZIONE: PRINCIPI FONDAMENTALI

CAPITOLO 1

I LAVORI DELL'ASSEMBLEA COSTITUENTE E IL PRINCIPIO LAVORISTA

di *Giovanni Amoroso*

1. La tutela del lavoro prima dell'Assemblea costituente.	56
---	----

1.1.	Il codice civile del 1865 e lo Stato liberale.	56
1.2.	L'ordinamento corporativo.	58
1.3.	Il contratto di lavoro subordinato nel codice civile del 1942.. . . .	61
1.4.	La soppressione dell'ordinamento corporativo.	62
2.	L'Assemblea costituente e la Commissione dei settantacinque.	64
2.1.	La fase transitoria e il referendum istituzionale.	64
2.2.	La Commissione dei settantacinque e il Progetto di Costituzione.	66
2.3.	Il lavoro nelle Disposizioni generali del Progetto di Costituzione.	68
2.4.	Il lavoro tra i diritti e doveri dei cittadini nei rapporti economici.	71
2.4.1.	Pluralismo sindacale, autonomia collettiva e diritto di sciopero.. . . .	71
2.4.2.	La retribuzione.	74
2.4.3.	Il principio generale di tutela del lavoro nel Progetto di Costituzione.	76
2.4.4.	Il lavoro femminile e minorile.	78
2.4.5.	Previdenza e assistenza sociale.	79
3.	Il principio lavoristico nel contesto di quello di solidarietà sociale e di eguaglianza sostanziale.	80
3.1.	La Repubblica fondata sul lavoro, quale principio fondamentale (art. 1, primo comma, Cost.).	81
3.2.	Il rapporto con il principio di solidarietà sociale (art. 2).	85
3.3.	Il rapporto con il principio di eguaglianza sostanziale (art. 3, secondo comma, Cost.).	89

CAPITOLO 2

IL DIRITTO AL LAVORO E LA SUA TUTELA COSTITUZIONALE

di *Pietro Curzio*

1.	Oltre il secolo del lavoro.	94
2.	Il concetto di lavoro nella Costituzione.	95
3.	Il diritto-dovere di lavorare nell'architettura della Costituzione.	99
4.	La struttura binaria dell'art. 4 Cost.	100
5.	Il concetto di Repubblica.	101
6.	Cittadini e stranieri.	103
7.	Giuridicità dei diritti e dei doveri previsti dall'art. 4 Cost.	105
8.	Il dovere di lavorare.	106
9.	Il diritto al lavoro.	108
10.	Piani per il lavoro e leggi sull'occupazione.	110
11.	I primi interventi della Corte costituzionale.	112
12.	Gli anni Sessanta.	113
13.	Il problema della conservazione del lavoro.	114
14.	Diritto del lavoro della crisi.	116
15.	Dal rapporto di lavoro al mercato.	117
16.	Nuove prospettive del bilanciamento tra diritti inviolabili.	120

Sezione III

IL LAVORO NELLA COSTITUZIONE: DIRITTI SOCIALI ED ECONOMICI

CAPITOLO 1

RETRIBUZIONE ED ATTIVITÀ SINDACALE

di *Arturo Maresca e Lorenzo Zoppoli*

1. Principi costituzionali in materia di retribuzione e orario di lavoro (art. 36 Cost.).
Rinvio. 127
2. L'attività sindacale negli artt. 39 e 40 Cost. Rinvio. 131

CAPITOLO 2

LA TUTELA DELLA DONNA LAVORATRICE E DEI MINORI

di *Maria Vittoria Ballestrero*

1. L'art. 37 della Costituzione e le sue ragioni storiche. 136
2. Prima le donne. Il lavoro femminile tra protezione concessa ed eguaglianza
negata. 137
 - 2.1. La (modesta) protezione delle operaie e l'eguaglianza (zoppa) delle donne
borghesi agli inizi del XIX secolo. 138
 - 2.2. Il lavoro delle donne nella legislazione fascista: inferiori, protette, espulse.. 142
3. L'art. 37, comma 1, Cost. Parità e tutela del lavoro femminile nel dibattito in
Assemblea costituente. 143
4. L'art. 37, comma 1, Cost. Il cammino della sua attuazione.. . . . 146
 - 4.1. I primi passi sulla strada dei diritti delle lavoratrici. 147
 - 4.2. Un salto culturale: dalla tutela alla parità.. . . . 151
 - 4.3. Parità e tutele discriminatorie. 156
 - 4.4. La parità ineguale. Disparità salariali e *gender pay gap*. 160
 - 4.5. Eguaglianza e protezione della maternità. 164
 - 4.5.1. Madri, padri, genitori: condivisione di ruoli e *work-life balance*.. 167
5. Per concludere: dalla parità formale a quella sostanziale. Pari opportunità e azioni
positive. 170
6. E poi i minori. L'art. 37, commi 2 e 3, della Costituzione. 174
 - 6.1. Età minima per l'accesso al lavoro.. . . . 177
 - 6.2. Speciali norme di tutela e parità di trattamento. 180

CAPITOLO 3

LA PREVIDENZA E L'ASSISTENZA SOCIALE

di *Giovanni Mammona*

1. Premessa. 185
2. Cenni sul sistema di sicurezza sociale italiano nell'epoca antecedente alla
Costituzione.. . . . 185

3.	I lavori dell'Assemblea costituente..	188
3.1.	La Prima Sottocommissione.	189
3.2.	La Terza Sottocommissione..	192
3.3.	Il progetto di Costituzione e la discussione in Assemblea. I doveri di solidarietà e l'eguaglianza sostanziale.	194
3.4.	(Segue) La previdenza e l'assistenza. Gli organi ed Istituti tenuti alle prestazioni.	197
3.5.	(Segue) Alcune considerazioni circa i concetti di previdenza e assistenza nel testo costituzionale..	200
4.	Il dibattito sullo Stato sociale..	203
5.	La dottrina lavoristica e la "sicurezza sociale". Solidarietà sociale o di categoria?.	206
6.	Il superamento dei modelli "tipici".	210
7.	I beneficiari.	214
8.	Le prestazioni assistenziali. Il terzo comma dell'art. 38 Cost..	217
9.	Le prestazioni previdenziali. I mezzi adeguati alle esigenze di vita.	220
10.	L'adeguatezza della prestazione previdenziale, la retribuzione proporzionata e sufficiente e i trattamenti pensionistici.	224
11.	La giurisprudenza della Corte costituzionale sulla sostenibilità della spesa in materia di trattamenti pensionistici.	226
12.	I soggetti preposti all'assolvimento dei compiti di previdenza ed assistenza. L'art. 38, commi quarto e quinto, Cost..	233
13.	La sicurezza sociale e la riforma del Titolo V della Costituzione.	238
14.	La politica sociale europea e i diritti fondamentali.	244

CAPITOLO 4

INIZIATIVA ECONOMICA PRIVATA E UTILITÀ SOCIALE

di *Raffaella Niro*

1.	Alle origini dell'art. 41 della Costituzione.	254
1.1.	Qualche premessa.	254
1.2.	I "precedenti": in specie, il riconoscimento dell'iniziativa economica privata nella Carta del lavoro.	255
1.3.	Cenni al dibattito in Assemblea costituente.	257
1.3.1.	L'attività economica fra libertà e funzione: il dilemma espresso dalla III Sottocommissione..	259
1.3.2.	La soluzione accolta nel testo definitivo dell'art. 41: una norma di compromesso e/o anfibologica?	263
2.	Il particolare "statuto" dell'iniziativa economica privata.	265
2.1.	Caratteri generali e configurazione costituzionale del diritto di iniziativa economica privata nel quadro della "costituzione economica"..	265
2.2.	L'incidenza del diritto UE sulla configurazione dell'iniziativa economica privata e sull'attività d'impresa: un percorso ancora non completamente definito.	272
2.3.	Sulla "scoperta" della tutela della concorrenza..	280

2.4.	In margine alla recente introduzione in Costituzione del limite della tutela della salute e dell'ambiente allo svolgimento dell'iniziativa economica privata (cenni).	284
3.	L'utilità sociale fra i limiti dell'attività economica privata.	289
3.1.	La formula dell'utilità sociale (clausola generale e/o principio valvola).. . . .	289
3.2.	Il compito del legislatore e quello della Corte costituzionale secondo la giurisprudenza costituzionale (fra utilità sociale, fini sociali e utilità generale).. . . .	293
3.3.	In margine ad alcune declinazioni dell'utilità sociale nella giurisprudenza costituzionale.	296
3.3.1.	Utilità sociale e tutela dei valori economico-aziendali.	296
3.3.2.	L'utilità sociale al crocevia fra tutela dell'occupazione e della produzione.	300
3.3.3.	L'utilità sociale al crocevia fra tutela dell'attività produttiva, tutela dell'occupazione e tutela della salute (e dell'ambiente).. . . .	302
3.4.	I limiti alle limitazioni di utilità sociale all'iniziativa economica privata: non arbitrarietà, congruenza, ragionevolezza e proporzionalità.	306

CAPITOLO 5

LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA GESTIONE DELL'IMPRESA

di *Marco Novella*

1.	Natura programmatica, non costitutiva, dell'art. 46 Cost.	312
2.	Il programma dell'art. 46 Cost.: la collaborazione alla gestione delle aziende. . .	315
2.1.	Esclusione della partecipazione economica e finanziaria e focalizzazione sulla partecipazione alla gestione delle aziende: conferme dai lavori preparatori dell'art. 46 Cost.	320
2.2.	L'ambiguo riferimento, nell'art. 46 Cost., alla "collaborazione".	322
2.3.	Il timore della socializzazione e dell'autogestione attraverso l'istituzionalizzazione dei Consigli di gestione.	325
3.	La questione della titolarità del diritto.	330
4.	Il ruolo della legge e della contrattazione collettiva nell'attuazione dell'art. 46 Cost.	333
5.	Rapporti tra art. 46 e art. 39, comma 1, Cost.	336
6.	Art. 46 Cost.: inattuazione, parziale attuazione, attuazione?	340
7.	Il principio della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende: riflessi possibili sulla struttura del rapporto di lavoro subordinato.	345

Sezione IV
LA TUTELA DEI LAVORATORI NEL CONTESTO
EUROPEO ED INTERNAZIONALE

CAPITOLO 1
**LA CONVENZIONE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO
E LA GIURISPRUDENZA DELLA CORTE EDU**

di *Guido Raimondi*

1.	CEDU, diritto del lavoro e diritto al lavoro.	354
2.	Temi lavoristici menzionati nella CEDU.	367
2.1.	L'art. 4 CEDU e il divieto di schiavitù, servitù e lavoro forzato o obbligatorio.	367
2.2.	L'art. 11 CEDU, libertà di associazione e diritti sindacali.	372
2.2.1.	La prima fase della giurisprudenza e il suo approccio restrittivo..	373
2.2.2.	Evoluzione della giurisprudenza nel XXI secolo. La sentenza <i>Demir e Baykara</i>	374
2.3.	In particolare: il diritto di sciopero.	376
3.	Altri temi lavoristici presenti nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo.	382
3.1.	Accesso alla giustizia e pubblico impiego.	382
3.2.	Libertà di espressione nel contesto lavorativo.	384
3.3.	Tutela della riservatezza dei lavoratori e poteri di sorveglianza datoriali. .	385
3.4.	Salute e sicurezza sul lavoro.	387
3.5.	Licenziamenti.	390
3.6.	Tutela dalle discriminazioni.	393

CAPITOLO 2
REGOLAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO

di *Antonello Tancredi*

1.	Le ragioni di una regolazione internazionale del lavoro e la nascita dell'OIL. . .	396
Sezione I - <i>L'Organizzazione internazionale del lavoro</i>		
2.	Acquisto, sospensione e perdita della qualità di membro dell'OIL.	398
3.	Il principio del tripartitismo.	400
4.	Gli organi dell'OIL.	402
5.	Competenze e strumenti di azione (convenzioni e raccomandazioni).	404
6.	Le procedure di controllo.	408
7.	Il problema dell'interpretazione delle convenzioni internazionali del lavoro, con particolare riferimento al diritto di sciopero.	416
8.	L'OIL dinanzi alle sfide della globalizzazione: i <i>core labour standards</i> e l'agenda per un lavoro dignitoso.	419
Sezione II - <i>La Carta sociale europea</i>		
9.	Il sistema della Carta sociale europea.	424

10. Struttura e limiti applicativi..	425
11. I diritti del lavoro protetti dalla Carta. Restrizioni e deroghe.	428
12. I meccanismi di controllo: la procedura dei rapporti.	432
13. (<i>Segue</i>): la procedura dei reclami collettivi.	435
14. La Carta sociale europea nell'ordinamento giuridico italiano, con particolare riferimento alla giurisprudenza costituzionale.	440

CAPITOLO 3

IL LAVORO NELLA CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UE

di *Roberto Cisotta*

1. Introduzione: il lavoro nei Trattati dell'UE (cenni).	445
2. Il titolo IV della Carta e il lavoro.	448
2.1. Da <i>Viking</i> e <i>Laval</i> all'acquisizione da parte della Carta del rango di diritto primario.	449
3. La Carta e il lavoro: l'applicazione giurisprudenziale successiva al Trattato di Lisbona; problemi generali.	454
4. Riflessioni su portata ed effetti delle disposizioni della Carta in ambito lavoristico..	456
5. Gli effetti orizzontali delle disposizioni della Carta a tutela dei lavoratori in <i>Bauer</i> e <i>Max Planck</i>	461
6. Lavoro, sicurezza e assistenza sociale nella Carta.	469

Sezione V

LE FONTI NAZIONALI DEL DIRITTO DEL LAVORO

CAPITOLO 1

LEGGI STATALI E REGIONALI

di *Marco Barbieri*

1. Premessa. La metafora delle fonti del diritto..	476
2. Dall'astensionismo legislativo alla norma di legge (statale) inderogabile: legislazione sociale e codice civile del 1942.	477
3. La legge dello Stato (e il regolamento) nella costruzione dell'impiego pubblico di diritto pubblico..	484
4. Gli spazi della legislazione regionale nella Costituzione del 1948 e nelle vicende attuative successive..	488
4.1. La riforma del Titolo V e l'ipotesi di una regionalizzazione del diritto del lavoro..	491
4.2. I principali conflitti Stato/Regioni in materia di lavoro.	494
4.3. La giurisprudenza costituzionale arbitra dei confini del diritto del lavoro tra Stato e Regioni.	498

CAPITOLO 2

REGOLAMENTI E PROVVEDIMENTI DELLE AUTORITÀ INDIPENDENTI

di *Marco Barbieri*

1.	Regolamenti amministrativi e contratto di lavoro.	520
2.	Il pubblico impiego di diritto pubblico tra leggi e regolamenti.	522
3.	I regolamenti nel lavoro pubblico contrattualizzato.	526
4.	Il potere normativo delle Autorità amministrative indipendenti e i rapporti di lavoro.	532

CAPITOLO 3

**IL CONTRATTO COLLETTIVO E GLI USI
TRA LE FONTI NAZIONALI DEL DIRITTO DEL LAVORO?**

di *Marco Barbieri*

1.	Il contratto collettivo tra rappresentanza, fonte e pluralità degli ordinamenti. . .	540
2.	Il contratto collettivo del lavoro privato nell'ordinamento giuridico dello Stato italiano è fonte del diritto?	550
3.	Il contratto collettivo del lavoro pubblico nell'ordinamento giuridico dello Stato italiano è fonte del diritto?	572
4.	Gli usi tra le fonti del diritto del lavoro.	576

Parte Seconda

DIRITTO SINDACALE

coordinata da *Arturo Maresca* e *Ilario Alvino*

Sezione I

DIRITTO SINDACALE: IL QUADRO GENERALE

di *Arturo Maresca*

1.	Le radici del diritto sindacale e l'imprescindibile funzione delle tutele collettive del lavoro.	583
2.	Il diritto costituzionale dei lavoratori di organizzarsi in sindacato.	584
2.1.	Il pluralismo sindacale e l'interesse collettivo: titolarità e valutazioni (anche divergenti)..	586
3.	La garanzia costituzionale della libertà e attività sindacale e la sua attuazione. . .	589
3.1.	Le RSA e la RSU.	590
3.2.	I diritti sindacali in azienda: di comunicazione, di sostegno all'attività sindacale.	593
3.3.	Le garanzie individuali e collettive: il divieto di discriminazione sindacale e la repressione della condotta antisindacale.	593
4.	Diritto di sciopero e conflitto collettivo.	595
4.1.	Nozione.	596

4.2.	Titolarità e disponibilità del diritto di sciopero.	597
4.3.	I limiti generali all'esercizio del diritto di sciopero.	598
4.4.	Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali.	599
5.	L'esercizio dell'autonomia collettiva e l'impulso del legislatore: i rinvii della legge al contratto collettivo.	601
5.1.	I contratti collettivi di prossimità.	605
5.2.	Il contratto collettivo di diritto comune e la disciplina applicabile.	605
5.3.	Il principio consensualistico e la legittimazione all'esercizio dell'autonomia collettiva.	607
5.4.	Efficacia <i>inter partes</i> del contratto collettivo: l'iscrizione al sindacato e le clausole individuali di rinvio al contratto collettivo.	609
5.5.	I rimedi alternativi approntati dal legislatore alla limitata efficacia del contratto collettivo.	613
5.6.	L'inderogabilità del contratto collettivo.	615
5.7.	Successione temporale e rapporti tra contratti collettivi di diverso livello, efficacia nel tempo ed estinzione del contratto collettivo, il recesso.	617
5.8.	Usi e regolamenti aziendali.	619

Sezione II

INTERESSI COLLETTIVI E TUTELA SINDACALE

CAPITOLO 1

I SOGGETTI SINDACALI NEL DIRITTO E NELLA SOCIETÀ

di *Lucio Imberti*

1.	La rilevanza dell'interesse collettivo nella tutela del lavoro subordinato.	624
2.	I principi costituzionali di garanzia della libertà e attività sindacale e del diritto di sciopero e la loro effettività.	632
3.	La garanzia del pluralismo sindacale e i suoi effetti (anche la proliferazione abnorme dei contratti collettivi).	644
4.	I sindacati dei lavoratori.	648
4.1.	Organizzazione del sindacato: le confederazioni, le associazioni di categoria e le loro articolazioni territoriali.	650
4.2.	La forma giuridica del sindacato: l'associazione non riconosciuta.	652
4.3.	La rappresentatività sindacale come criterio selettivo per l'attività sindacale (non anche per la libertà e lo sciopero).	653
4.4.	La partecipazione sindacale alle funzioni pubbliche (CNEL e concertazione in particolare).	657
5.	Le associazioni datoriali.	661

Sezione III
L'ATTIVITÀ SINDACALE NEGOZIALE E CONFLITTUALE

CAPITOLO 1
LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA. PRINCIPI GENERALI

di *Ilario Alvino*

1. Libertà sindacale e contrattazione collettiva nel lavoro subordinato privato. . . .	666
2. Le funzioni della contrattazione collettiva e il rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale.	671
3. I soggetti della contrattazione collettiva.	673
4. I livelli della contrattazione collettiva e gli usi aziendali.	678
5. L'efficacia soggettiva del contratto collettivo: il contratto collettivo <i>erga omnes</i> e gli effetti della mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost.	685
5.1. La teoria della rappresentanza associativa.	686
5.2. Il rinvio dinamico al contratto collettivo nel contratto individuale di lavoro.	690
5.3. L'efficacia soggettiva del contratto collettivo aziendale.	692
5.4. Le tecniche per favorire l'applicazione del contratto collettivo oltre il perimetro degli iscritti alle organizzazioni stipulanti.	693
6. La contrattazione collettiva di prossimità.	695
7. L'interpretazione del contratto collettivo e il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello.	699
8. L'efficacia temporale e l'estinzione del contratto collettivo.	704

CAPITOLO 2
**LA REGOLAZIONE PER VIA NEGOZIALE
DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

di *Ilario Alvino*

1. Il protocollo del 23 luglio 1993.	712
2. L'impulso alla riforma del sistema contrattuale prodotto dal fenomeno della contrattazione collettiva separata.	715
3. Il Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014.	717
4. Gli accordi interconfederali al di fuori del settore industriale.	721

CAPITOLO 3
I RINVII LEGISLATIVI AL CONTRATTO COLLETTIVO

di *Ilario Alvino*

1. La tecnica del rinvio legislativo al contratto collettivo.	723
2. Rinvii necessari e rinvii facoltativi al contratto collettivo.	725
3. Le funzioni attribuite al contratto collettivo oggetto di rinvio.	727
4. I criteri di selezione del contratto collettivo attuativo del rinvio.	728

5.	L'efficacia soggettiva del contratto collettivo oggetto di rinvio.	731
6.	Rinvii legali alla contrattazione collettiva e dinamica delle relazioni sindacali. . .	734

CAPITOLO 4

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL LAVORO AUTONOMO COORDINATO ED ETERO-ORGANIZZATO

di *Ilario Alvino*

1.	Delimitazione del campo di indagine.	738
2.	I rinvii della legge agli accordi collettivi.	739
3.	Libertà sindacale e contrattazione collettiva.	740
4.	Bilanciamento tra concorrenza e tutela delle condizioni di lavoro.	742
5.	Gli Orientamenti della Commissione europea in materia di accordi collettivi. . .	745

CAPITOLO 5

IL DIRITTO DI SCIOPERO E LA SERRATA

di *Giuseppe Ludovico*

1.	Lo sciopero come strumento di autotutela collettiva.	751
2.	La titolarità (individuale o collettiva) del diritto di sciopero.	758
2.1.	La titolarità individuale del diritto di sciopero e l'efficacia delle clausole di tregua sindacale.	764
3.	Le modalità di esercizio del diritto di sciopero.	767
4.	I limiti generali all'esercizio del diritto di sciopero: la produttività dell'impresa. .	780
5.	Gli effetti dell'esercizio del diritto di sciopero sul rapporto di lavoro.	787
6.	I limiti all'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e le modalità di tutela dei diritti costituzionali degli utenti.	794
6.1.	Dall'autoregolamentazione alla disciplina legislativa.	794
6.2.	I servizi pubblici essenziali e i requisiti di legittimità dello sciopero. . . .	799
6.3.	Le prestazioni indispensabili.	806
6.4.	L'apparato sanzionatorio.	812
6.5.	La precettazione.	819
7.	Lo sciopero nel diritto dell'Unione europea.	823
8.	La serrata e la serrata di ritorsione.	826

Sezione IV

LA TUTELA SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO

CAPITOLO 1

I SOGGETTI SINDACALI

di *Laura Tebano*

1.	Introduzione: il contesto storico e la <i>ratio</i> della scelta promozionale.	840
----	--	-----

2.	Modalità di costituzione delle RSA tra iniziativa dei lavoratori e riconoscimento sindacale..	842
3.	I criteri selettivi tra rappresentatività presunta..	846
3.1.	(Segue) ...e rappresentatività effettiva..	848
4.	La formulazione originaria dell'art. 19 St. lav. nella giurisprudenza costituzionale..	851
4.1.	La legittimità costituzionale dell'art. 19 St. lav. nella formulazione post-referendaria..	856
4.2.	L'incostituzionalità dell'art. 19 St. lav. nella sentenza della Corte cost. n. 231/2013: la Consulta si spinge oltre il <i>petitum</i>	860
4.3.	I nuovi dubbi di legittimità costituzionale nell'ordinanza di rimessione del Tribunale di Modena del 14 ottobre 2024..	867
5.	Le rappresentanze sindacali unitarie: una struttura sindacale aziendale di fonte contrattuale..	869
5.1.	Regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda e clausola di salvaguardia..	872
5.2.	Costituzione e funzionamento delle RSU tra vincolo associativo e investitura elettiva..	874
5.3.	(Segue) Principio di maggioranza, titolarità ed esercizio dei diritti sindacali..	879
5.4.	La possibile coesistenza di RSA e RSU nell'ambito della stessa unità produttiva..	882
6.	I Comitati aziendali europei (CAE): cenni..	883

CAPITOLO 2

I DIRITTI SINDACALI

di *Laura Tebano*

1.	I diritti delle RSA (o delle RSU): il campo di applicazione..	889
2.	I diritti sindacali con funzione comunicativa: l'assemblea..	892
2.1.	(Segue) il referendum..	895
2.2.	(Segue) il diritto di affissione..	897
3.	Diritti sindacali funzionali ad agevolare l'esercizio dell'attività sindacale: il versamento dei contributi sindacali, il proselitismo e le attività ad esso assimilate.	899
3.1.	(Segue) i permessi per i dirigenti sindacali..	902
3.2.	(Segue) le aspettative sindacali..	905
4.	I diritti di garanzia: la tutela contro le discriminazioni sindacali..	906
4.1.	(Segue) i trattamenti economici collettivi discriminatori..	910
4.2.	(Segue) il trasferimento dei dirigenti delle RSA..	911

CAPITOLO 3

LA REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

di *Laura Tebano*

1.	La tutela giurisdizionale dell'attività sindacale nell'art. 28 St. lav.: la repressione della condotta antisindacale da strumento complementare dell'azione sindacale a strumento di accreditamento del sindacato..	919
----	---	-----

2.	Art. 28 St. lav. e titolarità dell'interesse protetto..	922
3.	Art. 28 St. lav. e diritti di informazione di fonte contrattuale.	927
4.	Art. 28 St. lav. e di diritti di informazione collettiva sui sistemi automatizzati.. . . .	933
5.	(<i>Segue</i>) Art. 28 St. lav. e violazione degli obblighi di informazione collettiva nell'AI Act e nella direttiva piattaforma..	937
6.	Il procedimento di repressione della condotta antisindacale oltre la subordinazione.	940
7.	La legittimazione ad agire in giudizio fra valenza processuale e sostanziale dell'art. 28 St. lav.	942
8.	La condotta antisindacale nel pubblico impiego e nelle forze armate: cenni. . . .	947

Parte Terza

LE FORME GIURIDICHE DI IMPIEGO DEL LAVORO: LAVORO SUBORDINATO, LAVORO AUTONOMO, LAVORO INDIRETTO

coordinata da *Adalberto Perulli* e *Luigi Cavallaro*

Sezione I

IL LAVORO SUBORDINATO E IL LAVORO AUTONOMO

CAPITOLO 1

LA SUBORDINAZIONE

di *Orsola Razzolini*

1.	Subordinazione e organizzazione nella riflessione giuslavoristica..	956
2.	La tensione tra contratto e rapporto e tra fattispecie ed effetti: la ricerca della fattispecie fondamentale di riferimento del diritto del lavoro.	962
3.	La questione della qualificazione e la fuga dalla fattispecie legale astratta: la (non) alternativa tra metodo tipologico e metodo sussuntivo.	965
4.	La subordinazione e i suoi indici: <i>nomen iuris</i> e rilievo della volontà delle parti.. . . .	969
5.	Eterodirezione, subordinazione attenuata e coordinamento in seguito all'interpretazione autentica dell'art. 15 l. n. 81/2017.	971
6.	Eterodirezione ed etero-organizzazione dopo l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015: verso un giudizio di qualificazione semplificato?	978
7.	Eterodirezione e dipendenza: dall'endiadi alla reciproca indipendenza.	986
8.	Il principio di indisponibilità del tipo tra vincolo di sistema e garanzia di istituto.. . . .	990
9.	La rilevanza qualificatoria della « doppia alienità » e dell'inserimento del lavoratore nell'impresa: un dibattito ancora attuale..	995
10.	Il significato sistematico del lavoro agile: brevi cenni e rinvio.	999
11.	Osservazioni conclusive: aggiornamento o superamento della fattispecie?	1002

CAPITOLO 2

IL CONTRATTO D'OPERA

di *Adalberto Perulli*

1.	Il lavoro autonomo.	1007
2.	Il contratto d'opera: profili generali.	1014
3.	(<i>Segue</i>): oggetto e requisiti del contratto.	1016
4.	(<i>Segue</i>): la prevalente personalità.	1018
5.	Obblighi del prestatore d'opera.	1019
6.	Il corrispettivo.	1020
7.	Il recesso.	1024

CAPITOLO 3

LE COLLABORAZIONI PERSONALI, CONTINUATIVE E COORDINATE

di *Adalberto Perulli*

1.	Le collaborazioni coordinate e continuative (art. 409, n. 3, c.p.c.).	1027
2.	La distinzione tra coordinamento ed etero-organizzazione.	1036

CAPITOLO 4

**LE COLLABORAZIONI PERSONALI, CONTINUATIVE
ED ETERO-ORGANIZZATE**

di *Adalberto Perulli*

1.	Le collaborazioni etero-organizzate dal committente.	1045
----	--	------

CAPITOLO 5

LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO

di *Adalberto Perulli*

1.	Il lavoro autonomo occasionale.	1051
----	---	------

CAPITOLO 6

IL LAVORO NEI RAPPORTI ASSOCIATIVI

di *Carla Ponterio*

Sezione I - *I contratti associativi*

1.	I contratti associativi.	1059
1.1.	Prestazione di lavoro e contratto di società. Il socio d'opera.	1060
1.2.	Lavoro subordinato e contratto di società. Il socio lavoratore.	1062
1.3.	Il lavoro degli amministratori di società.	1065
1.3.1.	Il socio amministratore.	1065
1.3.2.	L'amministratore lavoratore subordinato.	1068

Sezione II - *Il lavoro nell'impresa familiare*

2.	Il lavoro nell'impresa familiare.	1069
2.1.	Impresa familiare e società.	1070
2.2.	I soggetti dell'impresa familiare.	1072
2.3.	L'apporto nell'impresa familiare.	1074
2.4.	Le tutele dei familiari partecipanti all'impresa.	1078
2.5.	L'estinzione dell'impresa familiare.	1079

Sezione III - *Associazione in partecipazione e lavoro*

3.	L'associazione in partecipazione nel codice civile.	1080
3.1.	L'apporto dell'associato.	1082
3.2.	La partecipazione agli utili e alle perdite.	1083
3.3.	La gestione dell'impresa o dell'affare.	1085
3.4.	Il rendiconto.	1086
4.	Associazione in partecipazione e apporto di lavoro.	1087
4.1.	Le innovazioni del d.lgs. n. 276/2003.	1093
4.2.	Le innovazioni della l. n. 92/2012 e del d.lgs. n. 81/2015.	1094

Sezione IV - *Il socio lavoratore di cooperativa*

5.	Il socio lavoratore di cooperativa.	1097
6.	Il socio lavoratore subordinato e il trattamento economico.	1101
7.	Il socio lavoratore autonomo.	1104
8.	Estinzione del rapporto del socio lavoratore di cooperativa.	1107
8.1.	Disciplina sostanziale.	1107
8.2.	Disciplina processuale.	1112

CAPITOLO 7

IL LAVORO DIGITALE

di *Vania Brino*

1.	Lo scenario e le sue implicazioni per il diritto del lavoro.	1118
2.	Il lavoro digitale tra polarizzazioni e comuni tratti identitari.	1125
3.	Temi e problemi: osservazioni di sintesi.	1128
4.	Rilievi sulla prevenzione dei rischi quale comune "antidoto" regolativo.	1133
5.	Un affondo sulla trasparenza come volano di tutele dinanzi all'opacità e complessità delle tecnologie digitali.	1139

CAPITOLO 8

**IL LAVORO ATTRAVERSO PIATTAFORMA DIGITALE:
PROFILI REGOLATIVI EMERGENTI E QUESTIONI APERTE**

di *Vania Brino*

1.	Profili introduttivi.	1146
2.	Le piattaforme digitali: caratteristiche e rilievi problematici.	1150

2.1.	Il tema definitorio e la sua rilevanza nella qualificazione dei rapporti di lavoro.	1154
3.	La Direttiva (UE) 2024/2831: quali finalità?	1157
3.1.	L'ambito di applicazione.	1158
3.2.	La presunzione di subordinazione: un punto di svolta?	1161
3.3.	Gestione algoritmica e assetti di tutela.	1167
3.3.1.	Strumenti di protezione del lavoro su piattaforma.	1169
3.3.2.	Supervisione e riesame umano: cenni sui presidi di garanzia. . .	1171
3.4.	Brevi rimandi sul coinvolgimento di soggetti rappresentativi.	1173

CAPITOLO 9

I TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

di *Alessandro Bellavista*

1.	Premessa. Le caratteristiche specifiche dei tirocini formativi e di orientamento. .	1179
2.	Il sistema delle fonti di disciplina dei tirocini.	1184
3.	La riforma Fornero, le linee guida in materia di tirocini, la legge di bilancio 2022 e la Corte costituzionale.	1187
4.	I nuovi criteri per la disciplina dei tirocini extracurriculari di fronte ai dati risultanti dal monitoraggio sul loro utilizzo.	1192
5.	L'indennità di partecipazione.	1197
6.	La certificazione delle competenze.	1199
7.	« Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro ».	1200
8.	I percorsi della giurisprudenza.	1206
9.	Conclusioni.	1213

Sezione II

IL LAVORO INDIRETTO

CAPITOLO 1

IL FENOMENO DELL'INTERPOSIZIONE DI MANODOPERA E I SUOI DIVIETI

di *Valerio Maio*

1.	Interposizione e subordinazione: l'affidamento di mere prestazioni di lavoro come problema sociale e di ordine pubblico.	1220
2.	Il divieto di interposizione di manodopera nella l. n. 1369/1960.	1226
3.	L'impatto della liberalizzazione: lavoro interinale, somministrazione, appalto genuino e interposizione illecita.	1231
4.	Dal divieto ai divieti di interposizione: direzione e controllo dell'organizzazione del lavoro, disponibilità dei mezzi di produzione, rischio di impresa.	1239
5.	L'applicabilità del divieto di interposizione oltre l'appalto: decentramento produttivo, lavoro autonomo, pubbliche amministrazioni, terzo settore.	1244

6. Interposizione e dissociazione del datore di lavoro. Il lavoro nei gruppi di imprese e nelle imprese retiste, l'avalimento di lavoro altrui. 1253

CAPITOLO 2

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

di *Mariella Magnani e Francesca De Michiel*

1. All'origine del divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro. 1266
2. Dal divieto di interposizione di manodopera nelle prestazioni di lavoro alla liberalizzazione della somministrazione di manodopera. 1272
3. Il collegamento negoziale tra il contratto commerciale di somministrazione di lavoro e il contratto di lavoro somministrato. 1275
4. La disciplina del contratto commerciale di somministrazione. 1281
 - 4.1. I limiti di contingentamento. 1281
 - 4.2. I divieti all'assunzione. 1288
 - 4.3. I requisiti di forma e contenuto del contratto di somministrazione. . . . 1290
5. La disciplina del contratto di lavoro a tempo indeterminato. 1296
6. La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. 1302
 - 6.1. La durata massima del rapporto di lavoro in somministrazione. 1310
 - 6.2. La (necessaria) temporaneità della somministrazione: il quadro della giurisprudenza europea. 1316
 - 6.2.1. La compatibilità con la direttiva 2008/104/CE della disciplina italiana in materia di somministrazione a tempo determinato. . . 1320
 - 6.2.2. La necessaria temporaneità della somministrazione a tempo indeterminato: una questione (ancora) aperta. 1324
7. Poteri e obblighi datoriali nella somministrazione di lavoro. La natura del rapporto tra lavoratore ed utilizzatore: è un rapporto di mero fatto? 1331
8. L'apparato sanzionatorio. 1340

CAPITOLO 3

LA TUTELA DEL LAVORO NELL'APPALTO

di *Franco Scarpelli*

1. La regolazione del lavoro nelle filiere produttive: l'oscillazione del pendolo. . . . 1350
2. Rapporti interpositori e appalto. 1356
 - 2.1. L'utilizzo mediato della forza lavoro e l'impianto regolativo della l. n. 1369/1960. 1358
 - 2.2. Le linee di regolazione e gli appalti legittimi nel d.lgs. n. 276/2003. . . . 1360
3. Le tecniche di garanzia dei trattamenti dovuti ai dipendenti di appaltatori e subappaltatori. 1362
 - 3.1. L'azione diretta *ex art.* 1676 c.c. 1364
 - 3.2. La responsabilità solidale *ex art.* 29 d.lgs. 276/2003. 1366
4. La questione dei trattamenti collettivi applicabili negli appalti pubblici e privati. 1368
 - 4.1. Il contratto collettivo nella disciplina degli appalti pubblici. 1370

4.2.	La nuova disciplina dei trattamenti collettivi negli appalti privati.	1376
5.	La tutela dell'occupazione nella successione degli appalti: la disciplina del trasferimento d'azienda come (nuova) tecnica di regolazione.. . . .	1382

CAPITOLO 4

IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

di *Silvia Borelli*

1.	L'origine delle regole in materia di distacco transazionale: dal regolamento CEE n. 3/1958 alla direttiva 96/71/CE.	1392
1.1.	L'espansione delle regole in materia di libera prestazione di servizi e il quartetto <i>Laval</i>	1395
1.2.	Dalla direttiva <i>enforcement</i> all' <i>e-declaration</i>	1399
2.	Le regole applicabili al rapporto di lavoro in caso di distacco transazionale. . .	1403
2.1.	I regolamenti Roma I e Bruxelles I-bis.	1403
2.2.	Le direttive in materia di distacco dei lavoratori.. . . .	1405
2.3.	Le misure di <i>enforcement</i> della normativa in materia di distacco: la cooperazione amministrativa tra Stati e le misure di controllo.	1409
2.3.1.	I rimedi, le sanzioni e le misure dirette a facilitare l'accesso alla giustizia.	1412
3.	Lo speciale regime del distacco nell'ambito del trasporto su strada.	1415
4.	Il regime di sicurezza sociale applicabile ai lavoratori distaccati.	1420
4.1.	L'annosa questione dell'annullamento e del ritiro dei formulari A1. . . .	1423
5.	I problemi ancora aperti.	1426

CAPITOLO 5

IL LAVORO NEL CONTRATTO DI RETE

di *Cristina Alessi*

1.	Premessa. Le reti d'impresa come mercati interni del lavoro.. . . .	1432
2.	Utilizzazione indiretta del lavoro e contratto di rete.	1434
3.	Il contratto di rete come ipotesi di codatorialità.	1436
4.	Il distacco nelle reti d'impresa.	1442
5.	Il rapporto di lavoro nell'ambito delle reti di imprese.	1445
5.1.	Il ruolo dell'accordo di rete di imprese.	1447
6.	Contrattazione collettiva e reti di imprese.	1451

Parte Quarta

IL LAVORO SUBORDINATO: LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

coordinata da *Stefano Giubboni e Daniela Calafiore*

Sezione I

**INDEROGABILITÀ DI SISTEMA E PATTO INDIVIDUALE
DI LAVORO SUBORDINATO**

CAPITOLO 1

**INDEROGABILITÀ DELLA LEGGE E DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NEL MOMENTO GENETICO DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**

di *Daniela Calafiore*

1. La controversa natura contrattuale del rapporto di lavoro subordinato. 1458
 - 1.1. Autonomia negoziale e diritti della persona nel rapporto di lavoro. 1459
 - 1.2. Gli effetti applicativi dell'impostazione contrattualistica. 1461
 - 1.3. La visione prospettica della contrattualità nell'evoluzione del diritto civile.. 1464
2. Il processo di formazione del patto individuale di lavoro. La funzione della inderogabilità nella fase genetica del contratto di lavoro. 1466
3. Le tecniche di protezione nella fase del reclutamento e delle selezioni: modelli astratti ed efficacia applicativa. 1469
4. Il banco di prova del rapporto di lavoro di fatto. 1470

CAPITOLO 2

AUTONOMIA INDIVIDUALE E INTEGRAZIONE ETERONOMA

di *Daniela Calafiore*

1. La scelta del contraente. 1473
2. La scelta del tipo contrattuale. 1477

CAPITOLO 3

CAPACITÀ DEL LAVORATORE

di *Lisa Taschini*

1. La disciplina codicistica della capacità in materia di lavoro: le ragioni della specialità. 1482
2. La capacità giuridica di lavoro. 1484
3. La capacità di agire in materia di lavoro. 1488
4. La capacità naturale di lavoro. 1491
5. Il lavoro minorile.. . . . 1492

CAPITOLO 4

FORMA DEL CONTRATTO

di *Lisa Taschini*

1. Premessa. 1496

2.	Il principio della libertà della forma.	1498
3.	Il vincolo di forma nei contratti non standard.	1500
4.	Le finalità plurali delle prescrizioni formali.	1502
5.	Gli obblighi informativi e di documentazione del datore di lavoro.	1507
6.	Una breve conclusione.	1509

CAPITOLO 5

DIRITTI DEL LAVORATORE DI INFORMAZIONE SUL CONTENUTO DEL CONTRATTO DI LAVORO

di *Vittoria Orlando*

1.	Il dato normativo, il campo di applicazione ed il regime sanzionatorio.	1511
2.	La prassi e le criticità.	1522
3.	I nuovi ambiti dei diritti di informazione.	1525

CAPITOLO 6

CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

di *Vittoria Orlando*

1.	Le fonti normative.	1531
2.	Il procedimento.	1533
3.	I rimedi esperibili.	1535
4.	La concreta attuazione: un'occasione mancata.	1536

Sezione II

LIBERA CIRCOLAZIONE E GESTIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

CAPITOLO 1

LA LIBERA CIRCOLAZIONE DEI LAVORATORI UE

di *Simone Pietro Emiliani e Stefano Giubboni*

1.	Premesse storiche e normative.	1545
2.	La <i>ratio</i> della disciplina.	1550
3.	La nozione di lavoratore migrante.	1556
4.	Il diritto di soggiornare nello Stato membro di accoglienza.	1562
5.	Il divieto di discriminazioni dirette e indirette.	1567
6.	Gli ambiti della parità di trattamento.	1574

CAPITOLO 2

IL LAVORATORE STRANIERO

di *William Chiaromonte*

1.	Il lavoro dello straniero: profili generali.	1586
----	--	------

2.	La programmazione dei flussi migratori in ingresso per motivi di lavoro.. . . .	1589
3.	La procedura di assunzione del lavoratore subordinato straniero.	1594
4.	I principali aspetti critici della procedura di assunzione.	1599
4.1.	Il contratto di soggiorno per lavoro subordinato.	1604

CAPITOLO 3

LA GESTIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

di *Filippo Olivelli e Guido Canavesi*

1.	Le ragioni della riforma del 2015 ed i suoi limiti.	1610
2.	La rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro e le funzioni dell'ex ANPAL.	1612
3.	Il riparto di competenze tra Stato e Regioni in tema di mercato del lavoro. . . .	1615
4.	Il rapporto pubblico-privato nelle politiche attive per il lavoro.	1617
5.	Le politiche attive del lavoro: l'ambito di applicazione soggettiva, le misure ed i livelli essenziali delle prestazioni.	1620
6.	(Segue) I sistemi paralleli: Garanzia giovani, il programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), l'Assegno di inclusione (ADI) e il Supporto per la formazione e il lavoro (SFL).	1626
7.	Il collocamento obbligatorio.	1631

CAPITOLO 4

LA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE DEI LAVORATORI SVANTAGGIATI

di *Maria Clara Sali*

1.	I fattori di svantaggio.	1635
2.	Classificazione dei lavoratori svantaggiati.	1637
3.	Il collocamento mirato: obiettivi ed assetto istituzionale.	1640
3.1.	Il coinvolgimento del soggetto disabile tra personalizzazione e condizionalità.	1642
3.2.	La declinazione degli obblighi datoriali tra rigidità e flessibilità.	1644
3.3.	Aspetti sanzionatori.	1648
3.4.	La tutela del lavoratore iscritto al collocamento mirato.	1649
4.	Gli incentivi all'occupazione.	1650
4.1.	Le condizioni dettate dall'Unione europea.	1651
4.2.	Principi generali e classificazione degli incentivi.	1652

Sezione III
TIPOLOGIE CONTRATTUALI

CAPITOLO 1

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

di *Antonio Preteroti*

Sezione I - *La formazione del contratto di lavoro e i suoi elementi*

1.	La formazione del contratto di lavoro..	1658
1.1.	Il contratto preliminare di lavoro.	1660
1.2.	Gli effetti dell'inadempimento del contratto preliminare di lavoro.	1661
1.3.	L'obbligo di buona fede durante le trattative.	1663
1.4.	Gli obblighi di informazione del prestatore di lavoro e di comunicazione alle autorità competenti (rinvio).	1666
2.	Elementi essenziali del contratto di lavoro.	1666
2.1.	L'accordo delle parti e il ruolo dell'autonomia privata.	1666
2.1.1.	La simulazione..	1668
2.2.	La causa..	1669
2.2.1.	Corrispettività e onerosità nel contratto di lavoro (rinvio)..	1670
2.2.2.	La continuità della prestazione.	1672
2.3.	L'oggetto.	1673
2.3.1.	L'infungibilità della prestazione di lavoro (rinvio).	1674
2.4.	La forma (rinvio)..	1675
3.	Elementi accidentali del contratto di lavoro.	1675
3.1.	La condizione..	1675
3.2.	Il termine.	1677
3.2.1.	Le clausole di stabilità.	1677
3.3.	La clausola penale.	1679

Sezione II - *La forma comune del rapporto di lavoro subordinato*

4.	Il contratto a tempo indeterminato come forma comune di rapporto di lavoro subordinato nelle previsioni normative euro-unitarie.	1680
4.1.	(<i>Segue</i>) ...e nella giurisprudenza della Corte di giustizia.	1682
5.	La nozione di forma comune nell'ordinamento interno..	1684
6.	La sanzione della conversione a tempo indeterminato, come effetto dell'imperatività della forma comune..	1687

CAPITOLO 2

IL PATTO DI PROVA

di *Stefano Cairolì*

1.	Nozione e natura giuridica del patto di prova.	1690
2.	Quadro normativo e ambito di applicazione.	1691
3.	Contenuto dell'accordo ed esperimento della prova..	1693
4.	Durata massima del patto di prova e condizioni di ammissibilità della proroga..	1695

4.1. Reiterazione del patto di prova..	1699
5. Forma e requisiti di validità.	1700
6. Proporzionalità della durata del patto per il contratto a termine.	1701
7. Il ruolo della contrattazione collettiva.	1705
8. Licenziamento e patto di prova. La Corte cost. n. 189/1980 e l'evoluzione della giurisprudenza di legittimità.	1705
8.1. L'impugnabilità del patto di prova e la Cass. n. 1180/2017.	1707

CAPITOLO 3

IL LAVORO A TEMPO PARZIALE

di *Vito Pinto*

1. L'impegno lavorativo a orario ridotto.	1709
2. Forma e contenuto del contratto di lavoro ad impegno ridotto.	1710
3. La flessibilità oraria nel <i>part-time</i> : lavoro supplementare, lavoro straordinario e clausole elastiche.	1714
3.1. La variazione temporanea della durata del lavoro. Il lavoro supplementare..	1715
3.2. Le clausole elastiche.	1716
4. Le trasformazioni del rapporto: da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. .	1719
5. La proporzionalità dei trattamenti e il divieto di discriminazione.	1724

CAPITOLO 4

IL LAVORO INTERMITTENTE

di *Vito Pinto*

1. La peculiarità del contratto per prestazioni di lavoro intermittenti.	1728
2. La prevenzione degli abusi.	1733
3. I divieti di assunzione con contratto per prestazioni intermittenti.	1734
4. La legittimazione a stipulare il contratto.	1736
5. La violazione dei divieti e delle regole sulla legittimazione.	1742
6. L'apposizione del termine.	1745
7. La forma del contratto e gli obblighi di comunicazione.	1746
8. La disponibilità a prendere servizio e la sua remunerazione. Le conseguenze dell'inadempimento.	1749
9. L'esecuzione della prestazione lavorativa e il computo dei lavoratori intermittenti..	1752

CAPITOLO 5

IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO

di *Angelo Cerulo*

1. L'evoluzione della normativa: dal codice civile del 1942 alla l. n. 230/1962. . . .	1756
1.1. Il nuovo corso della flessibilità: il d.l. n. 876/1977, convertito, con modificazioni, in l. n. 18/1978, la l. n. 56/1987, il d.lgs. n. 368/2001 e la l. n. 92/2012.	1756

1.2.	La riforma del 2015.	1757
2.	Le discipline speciali: l'art. 29 d.lgs. n. 81/2015.	1758
3.	L'apposizione del termine e la sua durata massima: l'art. 19 d.lgs. n. 81/2015 e le novità del d.l. n. 48/2023.	1760
4.	I vincoli di forma: l'art. 19 d.lgs. n. 81/2015 e le successive modificazioni.	1764
5.	I divieti di apposizione del termine: l'art. 20 d.lgs. n. 81/2015.	1766
6.	Le proroghe e i rinnovi: l'art. 21 d.lgs. n. 81/2015 e le successive modificazioni fino al d.l. n. 48/2023.	1767
7.	Le attività stagionali e l'art. 11 l. n. 203/2024.	1769
8.	La riassunzione del lavoratore a tempo determinato e la trasformazione in contratto a tempo indeterminato: l'art. 21 d.lgs. n. 81/2015.	1771
9.	La continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine: l'art. 22 d.lgs. n. 81/2015.	1771
10.	Il numero complessivo dei contratti a tempo determinato: l'art. 23 d.lgs. n. 81/2015.	1772
11.	Il diritto di precedenza: l'art. 24 d.lgs. n. 81/2015.	1774
12.	Il principio di non discriminazione: l'art. 25 d.lgs. n. 81/2015.	1776
13.	Il recesso <i>ante tempus</i>	1777
14.	Le impugnazioni: l'art. 28 d.lgs. n. 81/2015.	1779
15.	La risoluzione per mutuo consenso.	1779
16.	Il computo dei lavoratori a tempo determinato: l'art. 27 d.lgs. n. 81/2015.	1780
17.	Il risarcimento del danno: l'art. 28 d.lgs. n. 81/2015.	1780

CAPITOLO 6

L'APPRENDISTATO

di *Angelo Cerulo*

1.	Considerazioni generali.	1784
2.	L'apprendistato nel riparto delle competenze tra Stato e Regioni.	1785
3.	La formazione come causa del negozio di apprendistato.	1787
4.	L'apprendistato e il contratto di lavoro subordinato: tratti distintivi ed elementi comuni.	1790
5.	L'evoluzione normativa.	1793
5.1.	La l. n. 25/1955: i tratti salienti della prima disciplina organica.	1793
5.2.	Le disposizioni restrittive della l. n. 434/1968.	1797
5.3.	La l. n. 56/1987 e la scelta di incentivare il ricorso all'apprendistato.	1797
5.4.	La l. n. 196/1997 e le misure per rendere effettiva l'attività di formazione.	1799
5.5.	La l. n. 30/2003 e il d.lgs. n. 276/2003 e le tre tipologie di apprendistato.	1800
5.6.	Il Testo unico sull'apprendistato.	1801
5.7.	La l. n. 183/2014: la legge delega per la riforma dell'apprendistato.	1801
5.8.	Le previsioni del d.lgs. n. 81/2015.	1802
6.	La definizione dell'apprendistato: l'art. 41 d.lgs. n. 81/2015.	1802
7.	Le tipologie di apprendistato e le regole comuni: l'art. 42 d.lgs. n. 81/2015.	1803
8.	Le regole di dettaglio e il ruolo della contrattazione collettiva.	1805

9.	L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore: l'art. 43 d.lgs. n. 81/2015.	1807
10.	L'apprendistato professionalizzante: l'art. 44 d.lgs. n. 81/2015.	1809
11.	L'apprendistato di alta formazione e ricerca: l'art. 45 d.lgs. n. 81/2015.	1811
12.	L'inadempimento dell'obbligo formativo.	1812
13.	Le sanzioni per le altre violazioni.	1813
14.	L'esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici.	1814

CAPITOLO 7

L'ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

di *Angelo Cerulo*

1.	I principi costituzionali.	1815
2.	Il riparto delle competenze tra Stato e Regioni.	1816
3.	I principi e i criteri direttivi dettati dalla legge di delega (art. 4 l. n. 53/2003).	1817
4.	L'attuazione della delega: il d.lgs. n. 77/2005, il percorso della riforma e le competenze regionali.	1818
5.	L'oggetto del d.lgs. n. 77/2005: nozione e contenuto dell'alternanza.	1820
6.	La responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa e il ruolo delle convenzioni.	1820
7.	La qualificazione dell'alternanza come rapporto di lavoro: esclusione.	1821
8.	Le finalità dell'alternanza.	1822
9.	Le caratteristiche dei percorsi in alternanza.	1823
10.	I compiti dei <i>tutor</i>	1824
11.	La valutazione del percorso in alternanza.	1824
12.	La l. n. 107/2015 e il nuovo impulso alla realizzazione dell'alternanza.	1825
13.	La Carta dei diritti e dei doveri degli studenti.	1826
14.	Le previsioni in tema di tutela della sicurezza.	1827
15.	Il registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro.	1829
16.	Le novità introdotte dalla l. n. 145/2018 in tema di monte ore.	1829
17.	Il d.l. n. 48/2023, convertito, con modificazioni, in l. n. 85/2023 e il tema della sicurezza sul lavoro.	1830
18.	La l. n. 203/2024, l'Albo delle buone pratiche e l'Osservatorio nazionale.	1831
19.	Valutazioni conclusive.	1832

<i>Indice analitico</i>	1833
-----------------------------------	------

I Trattati Giuffrè

DIRITTO DEL LAVORO

diretto da

Giovanni Amoroso - Vincenzo Di Cerbo
Arturo Maresca

II.



Lefebvre Giuffrè

I Trattati Giuffrè

DIRITTO DEL LAVORO

diretto da

Giovanni Amoroso - Vincenzo Di Cerbo
Arturo Maresca

II.



Lefebvre Giuffrè

ISBN 9788828864585

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano - 2025
Via Monte Rosa, 91 - 20149 MILANO - www.lefebvregiuffre.it

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Stampato da Tipografia Galli & C. S.r.l. - Varese

PIANO DELL'OPERA

VOLUME I.

PARTE I FONTI

- Sezione I. Introduzione storica al diritto del lavoro e al diritto sindacale
- Sezione II. Il lavoro nella Costituzione: principi fondamentali
- Sezione III. Il lavoro nella Costituzione: diritti sociali ed economici
- Sezione IV. La tutela dei lavoratori nel contesto europeo e internazionale
- Sezione V. Le fonti nazionali del diritto del lavoro

PARTE II DIRITTO SINDACALE

- Sezione I. Diritto sindacale: il quadro generale
- Sezione II. Interessi collettivi e tutela sindacale
- Sezione III. L'attività sindacale negoziale e conflittuale
- Sezione IV. La tutela sindacale nei luoghi di lavoro

PARTE III LE FORME GIURIDICHE DI IMPIEGO DEL LAVORO: LAVORO SUBORDINATO, LAVORO AUTONOMO, LAVORO INDIRETTO

- Sezione I. Il lavoro subordinato e il lavoro autonomo
- Sezione II. Il lavoro indiretto

PARTE IV IL LAVORO SUBORDINATO: LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Sezione I. Inderogabilità di sistema e patto individuale di lavoro subordinato
- Sezione II. Libera circolazione e gestione del mercato del lavoro
- Sezione III. Tipologie contrattuali

VOLUME II.

PARTE V LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO: LA POSIZIONE DEL DATORE DI LAVORO

- Sezione I. I "datori" di lavoro: definizione e vicende modificative della posizione datoriale
- Sezione II. I poteri del datore di lavoro: fondamento, limiti e tutele

PARTE VI LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO: TUTELE E OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Sezione I. Introduzione. Tensioni e riequilibri contrattuali nello svolgimento del rapporto di lavoro

Sezione II. Dignità e tutela dell'identità personale

Sezione III. Tempo e luogo della prestazione di lavoro

Sezione IV. Diritti del lavoratore

Sezione V. Diligenza e fedeltà del lavoratore

PARTE VII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

VOLUME III.

PARTE VIII TUTELA DEI DIRITTI

PARTE IX IL RAPPORTO DI LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Sezione I. Caratteri della privatizzazione: fonti e poteri

Sezione II. Rappresentanza e rappresentatività sindacale, diritti sindacali, contrattazione e contratto collettivo

Sezione III. La dirigenza

Sezione IV. Il rapporto di lavoro non dirigenziale

Sezione V. Giurisdizione e aspetti processuali

PRESENTAZIONE

La realizzazione di un Trattato di Diritto del lavoro costituisce una sfida sicuramente avvincente, ma di estrema difficoltà, soprattutto nel contesto attuale, caratterizzato da impetuose dinamiche evolutive del fenomeno del lavoro, indotte da radicali modifiche economiche e sociali (in particolare, la globalizzazione) e dalla generalizzata adozione delle tecnologie digitali.

Dinamiche evolutive, sviluppatesi in una dimensione planetaria, che hanno inciso in modo rilevante sulla regolazione del lavoro non sempre ispirata, specialmente nel nostro Paese, da un disegno sistematico, ma dall'urgenza, colta dal legislatore, di intervenire su specifiche questioni.

Per questo, quando l'Editore ci ha proposto di assumere la direzione del presente *Trattato*, ci siamo a lungo interrogati sull'opportunità di dare seguito all'iniziativa, consapevoli del rischio che un approccio tradizionale alla filosofia del "trattato" potesse rivelarsi del tutto inadeguato, potendo risolversi in una sistemazione della materia in un quadro statico, inidoneo a rappresentare le attuali dinamiche evolutive del diritto del lavoro, nelle quali gioca un ruolo di ulteriore complicazione, oltre che di arricchimento, la pluralità di fonti di disciplina multilivello (dalla contrattazione aziendale alle fonti sovranazionali) che lo regolano.

Poi, però, siamo stati affascinati dall'idea di adottare un approccio almeno in parte diverso, finalizzato a restituire ai lettori la complessità della materia proprio nella sua dinamica disomogeneità, tentando di individuarne la prospettiva e seguirne la traiettoria che, pur sempre rivolta alla inderogabile tutela della persona del lavoratore, si realizza in modo multiforme e diversificato nelle organizzazioni che si avvalgono del lavoro.

Si è quindi cercato di offrire al lettore non solo una ricostruzione coerente e sistematica degli istituti del diritto del lavoro, ma anche, partendo da una approfondita analisi dei principî teorici e degli sviluppi diacronici, di individuare, quando possibile, le linee di tendenza future. Analisi che è stata condotta nel quadro, da un lato, del diritto europeo come interpretato dalla Corte di Giustizia e, dall'altro, dei principi elaborati dalla Corte costituzionale e dalla giurisprudenza di legittimità, oltre che dalla Corte EDU, in un dialogo costante con la dottrina.

A tal fine, è stata chiesta ai Coordinatori delle singole parti dell'opera e

agli Autori, esperti ed autorevoli interpreti della dottrina e della giurisprudenza nella loro convergente funzione di elaborazione e comprensione del dato normativo, una trattazione non limitata alla ricostruzione e all'analisi dei vari istituti, ma attenta al dibattito sui temi controversi e, ove possibile, a una verifica delle soluzioni che in prospettiva possono profilarsi.

Non spetta certamente a noi dire se l'obiettivo che ci siamo dati è stato perseguito o addirittura centrato; possiamo soltanto ringraziare i Coordinatori e tutti gli Autori per l'impegno profuso e rimetterci al giudizio dei lettori.

Giovanni AMOROSO, Vincenzo DI CERBO, Arturo MARESCA

INDICE SOMMARIO

<i>Piano dell'opera</i>	V
<i>Presentazione</i>	VII
<i>Autori e Autrici dell'opera</i>	XXXV
<i>Abbreviazioni</i>	XLI

Parte Quinta

LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO: LA POSIZIONE DEL DATORE DI LAVORO

coordinata da *Maria Teresa Carinci e Chiara Colosimo*

Sezione I

I “DATORI” DI LAVORO: DEFINIZIONE E VICENDE MODIFICATIVE DELLA POSIZIONE DATORIALE

CAPITOLO 1

IL DATORE DI LAVORO

1.1

IL DATORE DI LAVORO NEL SETTORE PRIVATO

di *Ilario Alvino*

1. La nozione di datore di lavoro e il piano dell'indagine.	6
2. Il problema dell'imputazione del rapporto di lavoro.	8
3. Dal divieto di interposizione alla nozione di appalto a misura del diritto del lavoro.	13
4. Datore di lavoro e nuove tecnologie.	17
5. La scomposizione della figura del datore di lavoro nel distacco e nella somministrazione di lavoro.	19
6. Le tesi sulla codatorialità nelle organizzazioni complesse.	22
7. Caratteristiche del datore di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro.	29
8. Le vicende modificative del datore di lavoro.	35
9. La tecnica della responsabilità solidale.	39
10. Catene globali di attività e obblighi di diligenza.	42

11. Datore di lavoro e obblighi di sicurezza.	45
12. Il datore di lavoro ai fini previdenziali.	48

1.2

IL DATORE DI LAVORO NELLE SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA

di *Irene Zoppoli*

1. Il Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica: soggetti societari e regime applicabile.	55
2. La natura del datore di lavoro.	60
2.1. La costituzione del rapporto di lavoro.	64
2.2. La flessibilità tipologica: il contratto a tempo determinato.	67
2.3. La flessibilità organizzativa: lo <i>ius variandi</i>	70
3. Limiti al trattamento economico.	72
4. Disciplina rivolta principalmente al socio pubblico e prospettive di sistema. . .	74

CAPITOLO 2

LE VICENDE MODIFICATIVE DELLA POSIZIONE DI DATORE DI LAVORO NELLA DIMENSIONE NEGOZIALE

di *Andrea Bollani*

1. La sostituzione soggettiva del datore di lavoro: oltre il trasferimento d'azienda. .	79
2. La cessione del contratto di lavoro come strumento di gestione del personale e il consenso del lavoratore.	82
3. I negozi dispositivi in favore del cedente tra diritto comune e diritto speciale. .	86
4. Spunti dalla prassi: la circolazione dei lavoratori tra le pubbliche amministrazioni e nei gruppi di imprese.	89
5. Cessione del contratto e novazione, tra sopravvivenza ed estinzione delle obbligazioni. Questioni di imputazione soggettiva delle obbligazioni e responsabilità solidale.	92
6. Problemi previdenziali della cessione del contratto: cenni.	95
7. Le sostituzioni soggettive del datore di lavoro nella contrattazione collettiva: le cd. clausole sociali.	96

CAPITOLO 3

LE VICENDE MODIFICATIVE DELLA POSIZIONE DI DATORE DI LAVORO NELLA DIMENSIONE COLLETTIVA

3.1

LA CESSIONE COLLETTIVA DEI CONTRATTI NEL TRASFERIMENTO DI AZIENDA

di *Roberto Romei*

1. La circolazione dell'attività aziendale.	104
---	-----

2.	Azienda, trasferimento e appalto.	111
3.	Le procedure sindacali e principio di libertà di iniziativa economica privata. . .	119
4.	La continuazione dei rapporti di lavoro.	125
5.	La conservazione dei diritti dei lavoratori.	132
6.	L'applicazione dei trattamenti del contratto collettivo da parte del cessionario. .	138
7.	Le clausole sociali nella disciplina degli appalti.	143

3.2

POSIZIONE DATORIALE E CESSIONE COLLETTIVA DEI CONTRATTI NEL TRASFERIMENTO DELLE AZIENDE IN CRISI

di *Roberto Bellè*

1.	Introduzione.	151
2.	Organizzazione datoriale e trasferimento di azienda nella logica della crisi. . . .	152
3.	Posizione datoriale e gestione del personale nelle procedure concorsuali: le procedure c.d. minori.	155
4.	(<i>Segue</i>): liquidazione giudiziale ed amministrazione straordinaria.	157
5.	I principi eurounitari sul trasferimento di azienda in crisi.	160
6.	(<i>Segue</i>): una ricostruzione sistematica.	165
7.	Il trasferimento di azienda in crisi nel diritto interno: le procedure concorsuali regolate dal Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza.	169
7.1.	L'amministrazione straordinaria delle grandi imprese in crisi.	175
7.2.	L'affitto d'azienda.	180
8.	Il ruolo del sindacato.	182

Sezione II

I POTERI DEL DATORE DI LAVORO: FONDAMENTO, LIMITI E TUTELE

CAPITOLO 1

IL POTERE ORGANIZZATIVO

di *Maria Teresa Carinci*

1.	Premessa. Il potere organizzativo/direttivo del datore di lavoro: di cosa parliamo?. .	192
----	--	-----

Sezione I - *Fondamento, contenuti e finalità del potere datoriale.*

2.	Fondamento contrattuale del potere giuridico di organizzazione/direzione del lavoro ed interesse privato a "disporre dell'organizzazione".	196
2.1.	La tesi di Mattia Persiani, poi seguita da Marco Marazza: il potere direttivo è uno degli strumenti giuridici previsti dalla legge per realizzare l'interesse datoriale al "coordinamento" della prestazione.	198
2.2.	Variazioni sul tema nelle posizioni di Edoardo Ghera e Mario Grandi. .	201

2.3.	La tesi di Franco Liso: il potere direttivo è il principale strumento giuridico posto dalla legge per realizzare l'interesse datoriale a conseguire una prestazione "coordinabile".	202
2.4.	La tesi di Umberto Carabelli: il potere direttivo è l'unico strumento giuridico previsto dalla legge per realizzare l'interesse datoriale a ricevere una prestazione utile.	203
3.	Il potere direttivo "in senso stretto" (potere di conformazione) è effetto non essenziale, ma naturale, del contratto di lavoro subordinato. L'opinione di Mario Napoli sulla scia di Luigi Mengoni.	204
4.	Natura e contenuti del potere direttivo: potere direttivo "in senso stretto" (potere di conformazione), potere direttivo "in senso ampio" (potere costitutivo) ed altri poteri attribuiti dalla legge al datore di lavoro (potere disciplinare, potere di controllo).	208
4.1.	Il potere direttivo "in senso stretto": natura e contenuti.	210
4.2.	Il potere direttivo "in senso ampio": natura e contenuti.	213
4.3.	Tipicità dei poteri datoriali e poteri di fatto.	213
5.	L'interesse a "disporre dell'organizzazione" come causa degli atti di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro.	214

Sezione II - *I limiti al potere organizzativo/direttivo del datore di lavoro.*

6.	Evoluzione ed involuzione dei limiti ai poteri del datore di lavoro.	217
7.	Tipologie di limiti ai poteri del datore di lavoro: limiti interni e limiti esterni; limiti generali e limiti specifici.	222
8.	Il limite interno o causale agli atti di esercizio dei poteri (o abuso del diritto). L'art. 8 St. lav.	223
9.	La preclusione del controllo di merito sulle decisioni del datore di lavoro (art. 30 l. n. 183/2010). Le novità introdotte dall'art. 2086, comma 2, c.c. (rinvio). . . .	225
10.	I divieti di discriminazione come limiti ai poteri del datore di lavoro: a) i divieti di discriminazione come limiti interni. Divieti di discriminazione e atti di esercizio dei "poteri algoritmici".	227
11.	(Segue): b) I divieti di discriminazione come limiti esterni: la discriminazione diretta per sesso (art. 25, comma 2, d.lgs. n. 198/2006).	232
12.	Dai divieti di discriminazione alla previsione da parte della legge di veri e propri diritti del lavoratore: l'obbligo che grava sul datore di lavoro di effettuare gli "accomodamenti ragionevoli".	233
13.	Poteri datoriali e clausole generali di correttezza e buona fede (<i>ex</i> artt. 1175 e 1375 c.c.) in funzione integrativa delle previsioni contrattuali: l'individuazione di ulteriori diritti del lavoratore.	234
14.	Limiti ai poteri e bilanciamento degli interessi: il giudizio secondo equità nella proposta interpretativa di Adalberto Perulli. Critica.	235
15.	Il contratto individuale può porre limiti ai poteri datoriali? Il caso del contratto di lavoro agile (artt. 19 e 21 l. n. 81/2017).	237

Sezione III - “Poteri di fatto” e lavoro autonomo eterorganizzato.

16. “Poteri di diritto” e “poteri di fatto”	239
17. Il lavoro eterorganizzato ex art. 2 d.lgs. n. 81/2015 come strategia di contrasto ai “poteri di fatto” del creditore.	243
18. I divieti di discriminazione come primo “tassello regolativo” delle prerogative “algoritmiche” dei committenti.	246

CAPITOLO 2

LO JUS VARIANDI

di *Giuseppe Ludovico*

1. La modifica delle mansioni.	248
1.1. Il fondamento del potere di modifica delle mansioni. Il bene giuridico tutelato dal nuovo art. 2103 c.c. tra superamento del concetto di equivalenza e rinvio all'autonomia collettiva.	251
1.2. Il ruolo dell'autonomia collettiva nella delimitazione degli spazi di esercizio del potere datoriale e la funzione retributiva dell'inquadramento contrattuale.	255
1.3. Il demansionamento unilateralmente disposto dal datore di lavoro tra modifiche degli assetti organizzativi aziendali e rinvio alla contrattazione collettiva.	259
1.4. Il valore sistematico dell'obbligo di formazione ai fini della tutela della professionalità.	264
1.5. La dilatazione dello <i>jus variandi</i> e la contrazione della responsabilità risarcitoria del datore di lavoro.	267
1.6. L'estensione del <i>repêchage</i> come conseguenza della dilatazione dello <i>jus variandi</i>	268
1.7. L'ampliamento degli spazi di consensualità nell'accordo di demansionamento in sede protetta e il valore causale dell'interesse del lavoratore.	272
1.8. La funzione dell'inquadramento contrattuale nell'assegnazione a mansioni superiori e la rilevanza del consenso del lavoratore.	275
2. Il potere di trasferimento come variazione del luogo di svolgimento della prestazione: le ragioni giustificatrici.	277
2.1. La disciplina del trasferimento e le tecnologie digitali tra concezione topografica e organizzativa dell'unità produttiva.	281
2.2. L'istituto della trasferta e l'attualità della distinzione tra variazione permanente e temporanea del luogo della prestazione.	284
2.3. Il trasferimento nel lavoro agile tra poteri del datore di lavoro e autodefinizione spazio-temporale del lavoratore.	286
2.4. I limiti legali al potere di trasferimento.	287
2.5. Le conseguenze del trasferimento illegittimo.	290

2.6.	Le dimissioni per giusta causa a seguito di rifiuto del trasferimento e la tutela contro la disoccupazione.	290
2.7.	L'istituto del distacco (nazionale e transnazionale) nella prospettiva delle tecnologie digitali: l'irrilevanza del luogo della prestazione e la rilevanza della temporaneità dell'inserimento nell'organizzazione produttiva.	292

CAPITOLO 3

IL POTERE DI CONTROLLO E LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

3.1

I LIMITI AL POTERE DI CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO

di *Alessandra Ingraò*

1.	Il potere di controllo nel contratto di lavoro tra codice civile e diritti umani costituzionalmente garantiti di dignità e libertà.	300
2.	Il sistema dei limiti al potere di controllo del datore di lavoro istituito dal Titolo I dello Statuto dei lavoratori.	301
3.	Le criticità del modello statutario tra inutilizzabilità delle informazioni raccolte illecitamente e presunta obsolescenza normativa.	304
3.1.	La integrazione tra la disciplina statutaria dei controlli con quella a tutela dei dati personali delle persone fisiche.	306
4.	La riforma dell'art. 4 St. lav. e la nuova configurazione del potere di controllo a distanza.	308
4.1.	Il depotenziamento interpretativo della distinzione tra strumenti di controllo e strumenti di lavoro o di verifica degli accessi e delle presenze.	309
4.2.	Il nodo della utilizzabilità delle informazioni raccolte attraverso il controllo a distanza.	315
4.3.	Il regolamento (UE) 2016/679 e il principio di <i>accountability</i>	316
4.4.	Le implicazioni del regolamento (UE) 2016/679. La base giuridica del trattamento e le esigenze di installazione degli strumenti di controllo a distanza.	317
4.5.	La concretizzazione dei principi del trattamento dei dati personali in limiti al potere di controllo a distanza.	321
4.6.	La sopravvivenza dell'orientamento sul controllo a distanza difensivo in presenza di fondati sospetti.	323
5.	I controlli umani a mezzo di agenti investigativi tra Statuto dei lavoratori e TULPS.	326
5.1.	I limiti di ammissibilità giurisprudenziale degli esiti del controllo difensivo svolto dalle agenzie investigative.	328
5.2.	Sulle modalità delle indagini difensive degli investigatori privati e sulla protezione dei dati dei lavoratori.	329
6.	Le indagini vietate.	331
6.1.	Social network e ammissibilità di indagini sulla sfera extralavorativa del lavoratore.	332

3.2

LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI DEL LAVORATORE
NELLA CONVENZIONE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO

di *Francesco Perrone*

1.	La protezione della vita privata e dei dati personali nel diritto europeo.	337
2.	Il diritto alla <i>privacy</i> come diritto relativo e bilanciabile.	340
3.	La <i>three steps rule</i> nella protezione della <i>privacy</i> nel diritto CEDU.	343
4.	Obblighi positivi e negativi imposti sullo Stato dall'art. 8 CEDU.	347
5.	Misure di salvaguardia e strutture di bilanciamento dei diritti fondamentali relativi.	352
6.	La sorveglianza occulta dei lavoratori nel diritto convenzionale.	355
7.	La questione dell'autosufficienza regolativa dell'art. 4 St. lav.	360
8.	I controlli difensivi « in senso stretto » alla luce della giurisprudenza CEDU. . .	364
9.	Il Codice della <i>privacy</i> e il ruolo dell'Autorità garante.	368

CAPITOLO 4

IL REGOLAMENTO UE SULL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE
NELLA PROSPETTIVA DEL DIRITTO DEL LAVORO

di *Maria Teresa Carinci*

1.	Premessa: ragioni e limiti alla base dell'AI ACT.	374
2.	Il modello regolativo prescelto: il principio di "complementarietà" delle norme, la loro natura "cedevole" e le prospettive <i>de iure condendo</i>	375
3.	La nozione di AI e il campo di applicazione oggettivo del Reg. (UE) n. 1689/2024. .	377
4.	L'ampliamento del campo di applicazione spaziale tramite l'individuazione dei soggetti obbligati.	379
5.	Il principio di bilanciamento fra libertà economiche e diritti fondamentali delle persone quale cardine del Regolamento ed i suoi limiti.	381
6.	La parziale categorizzazione delle tipologie di rischio.	382
7.	La procedimentalizzazione dei sistemi di AI "ad alto rischio". Gli obblighi che gravano sui fornitori: la logica di fondo.	386
7.1.	I principali obblighi dei fornitori.	387
7.2.	Gli obblighi dei <i>deployers</i> : in particolare la sorveglianza umana e la mancata previsione dell'obbligo di valutazione d'impatto sui diritti fondamentali dei lavoratori.	388
7.3.	Ancora sugli obblighi del <i>deployer</i> : obblighi di informazione individuale e sindacale; carenza di sostegno alla partecipazione sindacale e alla contrattazione collettiva.	390
8.	Una notazione generale sulle sanzioni.	391

CAPITOLO 5

IL WHISTLEBLOWING

di *Francesca Marinelli*

1.	Origini ed evoluzione dell'istituto.	393
----	--	-----

2.	Il quadro della disciplina vigente.	397
3.	Struttura del commento e precisazioni terminologiche.	399
4.	La <i>ratio</i> della disciplina.	400
5.	Sull'ambito di applicazione (diversificato tra settore pubblico e privato).	401
6.	Le condizioni “ <i>sine qua non</i> ” per l'accesso alla tutela.	403
6.1.	Sulla “ <i>condicio sine qua non</i> ” riguardante la persona del <i>whistleblower</i>	403
6.2.	Sulle condizioni “ <i>sine qua non</i> ” (di contenuto e procedurali) riguardanti la segnalazione.	403
7.	Sulle misure di protezione a tutela del <i>whistleblower</i>	409
7.1.	La tutela della <i>privacy</i>	409
7.2.	La tutela antiritorsiva.	411
7.3.	La tutela volta a stemperare le asimmetrie informative e di posizione del <i>whistleblower</i>	413
7.4.	L'esonero parziale da eventuali responsabilità.	414
7.5.	Le ipotesi di estensione soggettiva della tutela.	415
8.	Sulla “cedevolezza” della disciplina.	416
9.	Criticità.	417

CAPITOLO 6

IL POTERE DISCIPLINARE

di Chiara Colosimo

1.	La natura contrattuale del potere disciplinare.	420
2.	Discrezionalità e doverosità dell'agire disciplinare.	430
3.	L'individuazione dei comportamenti a rilevanza disciplinare.	432
3.1.	Responsabilità disciplinare e responsabilità contrattuale.	432
3.2.	I referenti normativi nella declinazione disciplinare delle condotte.	433
3.3.	La rilevanza delle condotte extralavorative.	436
4.	I limiti all'esercizio del potere disciplinare.	438
4.1.	I limiti legali.	438
4.1.1.	Le sanzioni.	438
4.1.2.	Il principio di proporzionalità.	440
4.1.3.	Giustificato motivo soggettivo e giusta causa.	442
4.2.	I limiti contrattuali.	446
5.	Le condizioni per il legittimo esercizio del potere disciplinare.	448
5.1.	Pubblicità, conoscenza e conoscibilità delle norme comportamentali.	448
5.2.	Il principio del contraddittorio: la preventiva contestazione dell'addebito e l'esercizio del diritto di difesa.	452
5.2.1.	La contestazione disciplinare.	453
5.2.2.	Il modo dell'azione disciplinare: specificità e immutabilità.	455
5.2.3.	Il tempo dell'azione disciplinare: immediatezza e tempestività.	458
5.2.4.	Dalla forma alla sostanza.	460
5.3.	Il principio del <i>ne bis in idem</i>	465
5.4.	La recidiva.	468
5.5.	L'esercizio del diritto di difesa.	469

6.	Le interferenze fisiologiche con la fattispecie.	471
6.1.	Il trasferimento per incompatibilità ambientale.	472
6.2.	La sospensione cautelare.	473
6.3.	Procedimento disciplinare e procedimento penale.	475
7.	Le interferenze patologiche con la fattispecie: strumentalità dell'azione disciplinare e illeciti datoriali.	476
8.	Il sindacato giudiziale.	478
8.1.	Il controllo sul procedimento.	478
8.2.	La verifica del fatto contestato e della congruità della sanzione.	479
8.3.	I vincoli derivanti dalla contrattazione collettiva, tra tipizzazione e clausole generali.	481
8.4.	I limiti alla conversione giudiziale della sanzione.	488
9.	La ricerca di un punto di equilibrio.	489

Parte Sesta

LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO: TUTELE E OBBLIGHI DEL LAVORATORE

coordinata da *Antonello Zoppoli e Lorenzo Zoppoli*

Sezione I

INTRODUZIONE

TENSIONI E RIEQUILIBRI CONTRATTUALI NELLO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

di *Antonello Zoppoli e Lorenzo Zoppoli*

Sezione I - *I lavoratori e i diritti garantiti dal contratto.*

1.	Premessa con cenni sistematici.	497
2.	Lavoratori, contratto, contratti: più autonomia meno diritti?	500
3.	Il contratto e le fonti di regolazione: la graduazione dei diritti.	501
4.	Contratto e contrattualizzazione: attualità e nostalgie sul ruolo della contrattazione collettiva.	503
5.	Diritti, poteri, trasparenza.	504
6.	Nuove tecniche di tutela mirata dei diritti (formazione, accomodamenti ragionevoli, comparazione dei trattamenti, DVR, FRIA, ecc.).	506
7.	Meno diritti più effettività? Lo squilibrio tra individualizzazione delle tutele nei sistemi neoliberali e indebolimento delle tutele collettive e giudiziarie.	508

Sezione II - *Professionalità e organizzazione nella posizione debitoria del prestatore di lavoro.*

8.	Alcune considerazioni preliminari: persona, lavoro, rapporto.	509
9.	Il risultato della prestazione di lavoro <i>nell'organizzazione</i>	510

10. Diligenza, comportamento del prestatore di lavoro e professionalità.	512
11. (<i>Segue</i>) Contenuti della diligenza e definizione del debito del prestatore di lavoro: la diligenza/professionalità come elemento costitutivo della prestazione e oggetto di valutazione nel giudizio di adempimento.	514
12. La tensione tra astrazione e concretezza nei contenuti della prestazione di lavoro.	517
13. La comprensibile ma insoddisfacente ricerca di modelli di comportamento nei contratti collettivi.	519
14. Diritti, dignità e obblighi del prestatore di lavoro: per un equilibrio nell'effettività.	521

Sezione II

DIGNITÀ E TUTELA DELL'IDENTITÀ PERSONALE

CAPITOLO 1

LA DIGNITÀ DEL LAVORATORE; IN PARTICOLARE, L'AUTOMATIZZAZIONE DELLA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

di *Rosa Casillo*

1. La tutela della dignità nel diritto del lavoro: retorica o regola giuridica? Il problema dell'efficacia normativa.	528
1.1. I limiti della riflessione giuslavoristica e il metodo per una ricostruzione. .	530
2. Le accezioni costituzionalizzate di dignità. La dignità umana della persona e del lavoratore.	532
2.1. La dignità sociale del lavoratore e della persona.	533
3. La dimensione prescrittiva della dignità. Il principio di tutela e di garanzia. . .	535
3.1. L'intangibilità del nucleo essenziale dei diritti fondamentali.	538
4. La tutela della dignità del lavoratore, ovvero del nucleo essenziale dei diritti, come limite al legislatore e al potere del creditore nel contratto di lavoro.	540
5. La tutela della dignità nei rapporti di lavoro gestiti con sistemi di intelligenza artificiale.	544
5.1. Le regole, dedicate e non.	546
5.2. Dignità e aumentata potenzialità lesiva dei poteri automatizzati.	548
5.3. Dignità, profilazione e non neutralità dell'algoritmo.	555
5.4. IA e disumanizzazione del rapporto di lavoro: il lavoratore come <i>res</i> ? . .	557

CAPITOLO 2

I PRINCIPI DI NON DISCRIMINAZIONE

di *Maura Ranieri*

1. Cenni evolutivi.	562
2. Funzioni.	565
3. Fonti.	567
3.1. Fonti internazionali.	568
3.2. Fonti europee e diritto derivato (cenni e rinvio).	570

4.	Fattispecie discriminatorie.	574
4.1.	Discriminazione diretta.	576
4.2.	Discriminazione indiretta.	578
4.3.	Molestie.	580
4.4.	Discriminazione per associazione, discriminazione multipla, discriminazione intersezionale.	583
5.	Fattori.	585
5.1.	Fattori soggettivi: genere e genitorialità.	587
5.1.1.	(Segue): nazionalità, razza e origine etnica.	591
5.1.2.	(Segue): orientamento sessuale.	594
5.1.3.	(Segue): religione e convinzioni personali.	597
5.1.4.	(Segue): età.	600
5.1.5.	(Segue): disabilità.	602
5.2.	Fattori oggettivi: la condizione di lavoratore flessibile.	604
6.	Tutela giurisdizionale.	607
6.1.	Struttura del giudizio antidiscriminatorio: cenni.	607
6.2.	Legittimazione ad agire.	609
6.3.	Onere della prova.	611
6.4.	Apparato sanzionatorio.	613
7.	Oltre il giudizio.	614
7.1.	Azioni positive.	614
7.2.	Accomodamenti ragionevoli.	617
8.	Criticità e prospettive: cenni.	618

CAPITOLO 3

**DISABILITÀ E LAVORO: LE TECNICHE DI TUTELA
ALLA LUCE DEL D.LGS. 3 MAGGIO 2024, N. 62**

di *Pietro Lambertucci*

1.	Premessa introduttiva e linee dell'indagine.	622
2.	La disabilità nelle fonti sovranazionali: dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità agli orientamenti della Corte di giustizia dell'Unione europea (breve cenni).	623
3.	La disabilità nei nuovi scenari del diritto interno: il d.lgs. n. 62/2024 e la nuova definizione "bio-psico-sociale" di disabilità.	624
4.	Le ricadute sulla tutela applicabile: la "centralità" dell'accomodamento ragionevole tra d.lgs. n. 62/2024 e art. 3, comma 3-bis, d.lgs. n. 216/2003.	627
4.1.	L'avviamento al lavoro del disabile nella sponda anche del collocamento "mirato" della l. n. 68/1999.	633
4.2.	La regolamentazione del rapporto di lavoro: la tutela del disabile tra diritto antidiscriminatorio e assetti organizzativi dell'impresa.	636
5.	Verso l'effettività della tutela nel confronto tra l'art. 17 del d.lgs. n. 62/2024 e i rimedi offerti dal diritto antidiscriminatorio.	641
6.	L'erogazione dei servizi e le tutele assistenziali.	645

7.	Il progetto di vita individuale personalizzato e partecipato del d.lgs. n. 62/2024: una rete “integrata” di tutela.	646
8.	Rilievi conclusivi.	648

CAPITOLO 4 TRASPARENZA E PRIVACY

4.1

TRASPARENZA E PRIVACY NELLA REGOLAZIONE EUROPEA

di *Laura Tebano*

1.	Trasparenza e privacy tra alternative e complementarità di approcci.	651
2.	Gli obblighi di trasparenza nel GDPR.	655
3.	Normativa privacy e trasparenza dei controlli datoriali.	658
4.	Gli obblighi di trasparenza nell’AI Act.	662
5.	(<i>Segue</i>) Il diritto alla spiegazione.	665
6.	La trasparenza nella direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali.	667
7.	(<i>Segue</i>) Obblighi di trasparenza e ruolo del sindacato nella direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali.	670

4.2

TRASPARENZA E PRIVACY NELLA REGOLAZIONE NAZIONALE

di *Andrea Polito*

1.	Premessa. La trasparenza nel quadro regolativo nazionale: una (sempre più rilevante) tecnica di tutela.	675
2.	Gli obblighi di trasparenza nel d.lgs. n. 104/2022: <i>ratio</i> e ambito d’applicazione.	677
2.1.	Oggetto, contenuto e modalità di assolvimento degli oneri informativi.	681
2.2.	Sistemi automatizzati e trasparenza algoritmica.	686
3.	Il lavoro da remoto tra trasparenza e privacy.	690
4.	Trasparenza e tutela della riservatezza nel lavoro pubblico.	692
5.	Trasparenza e Certificazione di Parità di Genere.	695
6.	Codice della Privacy e rapporto di lavoro.	699

Sezione III

TEMPO E LUOGO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

CAPITOLO 1

PERSONALITÀ E OCCASIONALITÀ NELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

di *Costantino Cordella*

1.	Introduzione.	708
2.	La personalità come caratteristica della prestazione e criterio qualificatorio.	709

3.	Personalità e mezzi utilizzati per la prestazione di lavoro.	710
4.	La fungibilità soggettiva della prestazione di lavoro.	714
5.	La connotazione fiduciaria.	717
6.	La dicotomia occasionalità/continuità. Aspetti normativi e rilievi storici.	722
7.	Il significato tecnico della prestazione continuativa.	726
7.1.	Esiste un rapporto di esclusione tra prestazione continuativa e occasionale?	729
8.	Occasionalità come frequenza di rapporti.	731

CAPITOLO 2

IL 'TEMPO ORARIO DI LAVORO' TRA LIMITI LEGALI, DIRITTI DEI LAVORATORI E OBBLIGHI DATORIALI

di *Edoardo Ales*

1.	Premessa.	737
2.	I limiti.	739
2.1.	Il lavoro diurno ordinario e straordinario.	739
2.2.	Il lavoro notturno.	750
3.	I diritti.	760
3.1.	Le pause.	760
3.2.	Il riposo giornaliero.	763
3.3.	Il riposo settimanale.	764
3.4.	Le ferie.	767
4.	Regolazione del 'tempo orario di lavoro' e adempimento degli obblighi datoriali.	771
4.1.	La regolazione del 'tempo orario di lavoro' quale oggetto dell'obbligo di trasparenza e prevedibilità.	771
4.2.	La regolazione del 'tempo orario di lavoro' quale strumento di adempimento dell'obbligo di sicurezza datoriale con particolare riferimento alla prevenzione dei rischi.	774

CAPITOLO 3

LA PRESTAZIONE DI LAVORO "ESTERNA" ALL'AZIENDA E IL LAVORO AGILE

di *Marco Tufo*

1.	La rilevanza del luogo ai fini della qualificazione del lavoro esterno all'azienda.	780
2.	Il lavoro agile.	783
2.1.	Le fonti.	783
2.2.	La definizione di lavoro agile e le sue funzioni.	787
2.3.	L'accordo individuale: forma e recesso.	790
2.4.	I diritti e le priorità di accesso al lavoro agile.	794
2.5.	La flessibilità spazio-temporale e la disconnessione.	797
2.6.	Le modalità di esercizio e i limiti dei poteri datoriali.	802
2.7.	Il trattamento economico e normativo e la formazione.	807

2.8.	La tutela prevenzionistica e antinfortunistica.	812
2.9.	I diritti collettivi.	817
3.	Lavoro agile, <i>smart working</i> , telelavoro e lavoro da remoto: sovrapposizioni e confini.	819

Sezione IV DIRITTI DEL LAVORATORE

CAPITOLO 1 **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO** di *Gaetano Natullo*

1.	La tutela della salute sul lavoro tra diritto pubblico e diritto dei contratti. . . .	827
1.1.	Dal dovere all'obbligo di sicurezza.	827
1.2.	Prevenzione e risarcimento tra responsabilità contrattuale ed extracontrattuale.	830
1.3.	L'obbligo di sicurezza nel contratto di lavoro. L'art. 2087 c.c.	831
2.	Dal diritto nazionale al diritto europeo.	834
3.	I confini dell'obbligo di sicurezza.	836
4.	Dalla prevenzione dei rischi del lavoro alla prevenzione dei rischi nell'ambiente di lavoro.	840
5.	Dalla tutela dell'integrità fisica alla promozione del benessere del lavoratore. . .	844
6.	Dalla prevenzione tecnico-oggettiva alla procedimentalizzazione organizzata. Le <i>technicalities</i>	851
6.1.	Il Servizio di Prevenzione e Protezione ed il suo Responsabile.	852
6.2.	Il medico competente.	854
6.3.	La Valutazione dei Rischi.	856
7.	Obblighi, diritti, titolarità.	857
7.1.	Datore di lavoro e dirigente.	858
7.2.	Il Preposto.	860
7.3.	La delega di funzioni.	861
8.	I lavoratori: individuazione e articolazione delle tutele.	863
8.1.	Lavoratori autonomi e rapporti di collaborazione.	865
8.2.	Lavoro a domicilio, telelavoro, lavoro agile.	866
8.3.	Lavoro somministrato, distacco.	868
8.4.	Apprendistato, tirocinio.	870
8.5.	Lavoro mediante piattaforme digitali. I <i>Riders</i>	871
8.6.	I diritti dei lavoratori e l'autotutela.	873
8.7.	I doveri dei lavoratori tra collaborazione e obbligo.	878
9.	Le tutele collettive. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Composizione e costituzione.	879
9.1.	Funzioni, prerogative, tutele.	882
9.2.	Gli organismi paritetici.	884

CAPITOLO 2

ONEROSITÀ DEL RAPPORTO E DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE

di Massimiliano Delfino e Umberto Gargiulo

1.	Retribuzione e corrispettività nel rapporto di lavoro subordinato.	888
1.1.	La « fisiologica » onerosità del contratto di lavoro subordinato.	890
2.	La retribuzione come espressione polisensa.	891
2.1.	Le nozioni di retribuzione.	892
3.	I « formanti »: Costituzione, legge, contratto collettivo e giurisprudenza.	894
4.	L'art. 36, comma 1, Cost.: proporzionalità e sufficienza.	899
4.1.	Le interrelazioni tra (precettività del)l'art. 36 Cost. e (inattuazione del)l'art. 39 Cost.	903
5.	La contrattazione collettiva come « autorità salariale »: oscillazioni interpretative e incertezze applicative.	906
5.1.	I rinvii legali alla contrattazione collettiva tra certezza del diritto, concorrenza e ricadute di sistema.	909
6.	Il ruolo della giurisprudenza: dall'applicazione del c.d. « minimo costituzionale » alla verifica di adeguatezza delle previsioni dei contratti collettivi.	914
6.1.	La giurisprudenza costituzionale in tema di trattamento retributivo globale.	914
6.2.	La sentenza della Corte costituzionale n. 178/2015.	915
6.3.	Le sentenze della Cassazione del 2023. Il (possibile) superamento dei minimi retributivi previsti dalla contrattazione collettiva.	918
7.	Forme e struttura della retribuzione.	925
7.1.	I superminimi.	935
7.2.	Le indennità.	938
7.3.	Il trattamento di fine rapporto.	939
8.	La remunerazione « oltre » la subordinazione.	940
9.	Il salario minimo adeguato: la direttiva UE 2241/2022 e la sua attuazione.	943
10.	Attualità e radici costituzionali del salario minimo (legale).	946
10.1.	Modelli di salario minimo e compatibilità costituzionale.	949
11.	La strada (a ostacoli) verso una legge sui minimi salariali nella XIX legislatura.	951

CAPITOLO 3

IL DIRITTO ALLE ASSENZE RETRIBUITE E NON

di Rosa Casillo e Paola Saracini

1.	Le sospensioni della prestazione di lavoro.	956
1.1.	Il sistema delle fonti tra il diritto dell'Unione, legge, contratto collettivo e autonomia individuale.	958
2.	Le tutele in caso malattia da rischio comune.	959
2.1.	Profili sostanziali. La nozione di malattia.	961
2.1.1.	La compatibilità tra malattia e attività di lavoro.	964
2.2.	Profili procedurali. La comunicazione della malattia e le certificazioni.	966
2.2.1.	Le visite ispettive di controllo.	968

2.2.2.	La reperibilità.	970
2.2.3.	La conservazione del posto; la tutela previdenziale (cenni). . . .	973
3.	Le tutele in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale.	975
3.1.	I controlli, la tutela previdenziale (cenni), la garanzia del rapporto. . . .	978
4.	Le assenze connesse alla disabilità.	981
5.	La tutela dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche (uso di sostanze stupefacenti, alcolismo cronico).	985
6.	La tutela a sostegno della maternità e della genitorialità: congedi e misure specifiche.	987
7.	Congedi per eventi e cause particolari (lutto, malattie di persone vicine, matrimonio, unioni civili).	994
8.	Le prerogative sindacali: permessi e aspettative.	996
9.	Aspettative e permessi per attività pubbliche e sociali.	999
10.	Le assenze e la formazione.	1001
11.	I congedi per le donne vittime di violenza.	1003

CAPITOLO 4

IL DIRITTO ALLA FORMAZIONE

di *Marco Esposito*

1.	La formazione come diritto: fondamento e natura in una prospettiva costituzionale multilivello.	1008
1.1.	Gli artt. 4 e 35 della Costituzione.	1009
1.2.	Il quadro internazionale ed europeo.	1010
2.	Formazione e mercato del lavoro.	1012
2.1.	L'occupabilità: accesso, uscita, reimpiego.	1012
3.	La formazione nel contratto e nel rapporto di lavoro.	1016
3.1.	Presupposti ed effetti del contratto di lavoro: la prospettiva della professionalità nella ricostruzione della fattispecie tipica.	1017
3.2.	L'articolazione del diritto/obbligo formativo nelle vicende del rapporto di lavoro: formazione e <i>jus variandi</i>	1021
3.3.	Formazione e <i>repêchage</i>	1021

Sezione V

DILIGENZA E FEDELTA' DEL LAVORATORE

CAPITOLO 1

OBBLIGO DI DILIGENZA

di *Pasquale Monda*

1.	L'attualità del dibattito sulla diligenza.	1028
2.	Diligenza, adempimento e approccio "funzionale".	1029
3.	La dicotomia obbligazione di mezzi-obbligazione di risultato.	1031

4.	Obbligazione di lavoro e interesse datoriale.	1037
5.	La diligenza nell'obbligazione di lavoro.	1040
6.	Dalla funzione della diligenza nell'obbligazione di lavoro alla sua struttura. . . .	1044
7.	(Segue) Ancora sulla struttura della diligenza: concezione soggettiva <i>vs</i> oggettiva e concezione concreta <i>vs</i> astratta.	1046
8.	La diligenza come "regola tecnica".	1049
9.	Diligenza e oggetto del contratto.	1051
10.	I criteri legali della diligenza: la natura della prestazione.	1053
11.	(Segue) Le fonti della regola professionale.	1055
12.	(Segue) Uno sguardo alla contrattazione collettiva.	1058
13.	(Segue) La critica alla diligenza come professionalità e la distinzione tra diligenza statica e dinamica.	1059
14.	L'interesse dell'impresa.	1061
15.	(Segue) Il dibattito sull'interesse dell'impresa.	1064
16.	La verifica della diligenza.	1066

CAPITOLO 2

IL RENDIMENTO DEL LAVORATORE

di *Pasquale Monda*

1.	Diligenza e rendimento: il dibattito.	1069
2.	La diligenza include la dimensione quantitativa del rapporto.	1072
3.	Rendimento esigibile e riflessi sull'autonomia privata.	1074
4.	Il lavoro per obiettivi.	1076
5.	Rendimento esigibile e potenziamento tecnologico.	1078

CAPITOLO 3

OBBLIGO DI FEDELITÀ E NON CONCORRENZA

di *Arianna Avondola*

1.	Origini e contenuto dell'art. 2105 c.c.	1082
2.	La giurisprudenza e la "fedeltà allargata".	1084
3.	Il dibattito dottrinale.	1089
4.	Obbligo di non concorrenza.	1096
5.	Divulgazione di notizie e segreto aziendale.	1099
5.1.	L'interesse pubblico alla divulgazione di notizie.	1102
5.2.	Divulgazione di documenti aziendali.	1104
5.3.	Diritto di critica.	1105
6.	Patto di non concorrenza.	1110

Parte Settima
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
 coordinata da *Fabrizio Amendola e Vincenzo Di Cerbo*

CAPITOLO 1

**LICENZIAMENTI: PRINCIPII, EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO,
 CRITICITÀ INTERPRETATIVE, PROSPETTIVE DI RIFORMA**

di *Raffaele De Luca Tamajo*

1. La duplice riscrittura della disciplina dei licenziamenti e il contributo interpretativo/correttivo della giurisprudenza.	1117
2. L'evoluzione storica della disciplina dei licenziamenti.	1124
3. Le nullità virtuali o testuali del licenziamento: la c.d. "reintegrazione forte". . .	1131
4. Il licenziamento disciplinare illegittimo.	1135
4.1. Irrilevanza del criterio di proporzionalità ai fini della alternativa sanzionatoria.	1135
4.2. Il rilievo del criterio della proporzionalità quando sancito dalla contrattazione collettiva.	1138
5. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo: l'alternativa sanzionatoria e il <i>repêchage</i>	1143
6. La struttura simile delle due pronunzie della Corte costituzionale n. 128 e n. 129/2024.	1149
7. Necessità e ipotesi di riforma dell'attuale disciplina legislativa.	1149

CAPITOLO 2

LICENZIAMENTI: REQUISITI FORMALI E DECADENZE

di *Vincenzo Maria Tedesco*

1. Forma e contenuto del negozio di licenziamento.	1156
1.1. Il soggetto legittimato ad intimare il licenziamento.	1159
1.2. La forma dell'atto di licenziamento.	1161
1.3. Il contenuto dell'atto di licenziamento: <i>a)</i> in generale.	1164
1.4. (<i>Segue</i>) <i>b)</i> in particolare, la motivazione.	1164
1.5. Le modalità di comunicazione del licenziamento.	1167
1.6. Le conseguenze dei vizi formali del licenziamento.	1169
2. L'impugnazione del licenziamento.	1170
2.1. Il soggetto legittimato ad impugnare.	1174
2.2. La forma dell'impugnazione.	1176
2.3. Il contenuto dell'atto di impugnazione.	1178
2.4. La comunicazione dell'impugnazione.	1179
2.5. Il termine per impugnare.	1180
2.6. Le conseguenze della mancata o tardiva impugnazione.	1184

3.	L'onere della prova della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento.	1186
3.1.	Oggetto dell'onere probatorio gravante sul datore di lavoro.	1192
3.2.	Le conseguenze del mancato assolvimento dell'onere probatorio.	1196
4.	La rinnovazione del licenziamento.	1199
5.	La revoca del licenziamento.	1204

CAPITOLO 3

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

di *Oronzo Mazzotta*

1.	Il recesso per giusta causa: profili generali.	1208
2.	Il licenziamento disciplinare: le procedure.	1214
3.	L'art. 2119 c.c.: la nozione di giusta causa e il fondamento fiduciario del rapporto di lavoro.	1220
4.	Il ruolo degli obblighi preparatori all'adempimento.	1227
5.	Il ruolo delle clausole generali di buona fede e correttezza.	1229
6.	Dovere di obbedienza ed obbligo di fedeltà.	1232
6.1.	Dovere di obbedienza.	1232
7.	I comportamenti estranei al rapporto di lavoro.	1236
8.	I parametri che identificano la giusta causa.	1237
9.	La questione dell'immediatezza.	1238
10.	La sospensione cautelare non disciplinare.	1245
11.	La tipizzazione delle fattispecie di giusta causa ad opera della contrattazione collettiva.	1245
12.	Giusta causa e reato.	1246
13.	Il controllo dei poteri del giudice nel "Collegato lavoro".	1247
14.	Il controllo in sede di legittimità della giusta causa.	1250
15.	Il giustificato motivo soggettivo di licenziamento.	1253

CAPITOLO 4

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

di *Vincenzo Di Cerbo*

1.	La nozione di giustificato motivo oggettivo.	1256
2.	Il licenziamento per ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro.	1261
2.1.	Gli elementi costitutivi della fattispecie.	1261
2.2.	Limiti al sindacato del giudice.	1265
2.3.	Giustificato motivo oggettivo finalizzato all'incremento della redditività.	1268
2.4.	Il dibattito sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo come <i>extrema ratio</i> (cenni).	1271
2.5.	Le principali ipotesi di giustificato motivo oggettivo esaminate in giurisprudenza.	1275

2.6.	Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo nei principali Paesi Europei	1277
2.7.	Licenziamento plurimo individuale.	1283
2.8.	Trasferimento d'azienda e giustificato motivo di licenziamento (rinvio). .	1285
2.9.	Cessazione dell'attività produttiva e giustificato motivo di licenziamento. .	1287
2.10.	Procedura prevista dall'art. 7 l. n. 604/1966, come sostituito dall'art. 1, comma 40, l. n. 92/2012 (legge Fornero).	1289
3.	<i>Repêchage</i>	1291
4.	Licenziamenti per ragioni inerenti al regolare funzionamento dell'organizzazione del lavoro.	1303
4.1.	Premessa.	1303
4.2.	Sopravvenuta impossibilità totale della prestazione lavorativa.	1304
4.3.	Inidoneità sopravvenuta (fisica e psichica) del prestatore di lavoro allo svolgimento delle mansioni assegnate.	1306
4.4.	Inidoneità fisica o psichica del prestatore di lavoro affetto da disabilità e giustificato motivo oggettivo. Premessa e contesto normativo.	1311
4.5.	L'ambito di applicazione della normativa posta a tutela dei lavoratori disabili. <i>La nozione di handicap</i>	1314
4.6.	Licenziamento del disabile per sopravvenuta inidoneità allo svolgimento delle mansioni. Onere probatorio. Accomodamenti ragionevoli.	1316
4.7.	Conseguenze derivanti dalla violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli.	1320
4.8.	Licenziamento per giustificato motivo oggettivo del prestatore di lavoro assunto come invalido ai fini del collocamento obbligatorio.	1322
4.9.	Impossibilità della prestazione derivante dal provvedimento dell'autorità. .	1326
4.9.1.	Premessa.	1326
4.9.2.	Impossibilità della prestazione lavorativa derivante da provvedimenti giudiziari restrittivi della libertà personale.	1328
4.9.3.	Impossibilità della prestazione lavorativa derivante da ritiro del porto d'armi o mancato rinnovo del decreto di nomina nei confronti di una guardia giurata.	1329
4.9.4.	Impossibilità della prestazione lavorativa derivante dal ritiro del tesserino di accesso alle strutture aeroportuali.	1331
4.9.5.	Impossibilità della prestazione lavorativa derivante dalla sopravvenuta carenza del titolo abilitante allo svolgimento di attività lavorativa.	1332
5.	Licenziamento per superamento del periodo di comporto.	1334
5.1.	Autonomia della fattispecie.	1334
5.2.	Profili applicativi.	1336
5.3.	Comporto, infortuni sul lavoro e malattie professionali.	1341
5.4.	Comporto e disabile.	1342

CAPITOLO 5

**IL LICENZIAMENTO PER MOTIVO ILLECITO DETERMINANTE
E DISCRIMINATORIO (PRESUPPOSTI SOSTANZIALI)**

di *Marco Marazza*

1.	La nullità del licenziamento tra motivo illecito e discriminazione.	1352
2.	Il licenziamento per motivo illecito determinante nell'art. 18 St. lav.	1355
2.1.	Il licenziamento per motivo illecito determinante nel contratto a tutele crescenti.	1358
2.2.	Il regime probatorio del licenziamento per motivo illecito determinante. .	1360
2.2.1.	(Segue): motivo illecito e libertà economiche.	1361
2.2.2.	(Segue): motivo illecito e licenziamento ingiustificato ma idoneo a risolvere il rapporto.	1362
2.2.3.	(Segue): motivo illecito e licenziamento pretestuoso.	1362
2.3.	Motivo illecito determinante e divieti legali di ritorsione tipizzati.	1364
3.	Il licenziamento discriminatorio in rapporto all'ordinamento multilivello: principi generali.	1366
3.1.	La legislazione europea in materia di discriminazioni.	1368
3.2.	La nozione oggettiva di discriminazione (diretta e indiretta) nei decreti attuativi delle Direttive europee.	1370
3.3.	L'evoluzione dei fattori di protezione e la loro tassatività.	1372
4.	I riflessi del diritto antidiscriminatorio europeo nell'ordinamento interno e il valore della prevedibilità.	1375
5.	Licenziamento discriminatorio e tutele processuali dopo la riforma Cartabia. . .	1376
6.	La prova nel giudizio di impugnazione del licenziamento discriminatorio. Questioni generali.	1379
7.	L'onere della prova della parte attrice in base al tipo di discriminazione e di fattore di protezione coinvolto.	1382
7.1.	La prova statistica.	1385
8.	L'onere della prova della parte convenuta.	1386
8.1.	L'irrelevanza (relativa) dei motivi di licenziamento: la colpa grave della lavoratrice.	1387
8.2.	La prova degli accomodamenti ragionevoli.	1388
8.3.	La conoscibilità della condizione di disabilità ai fini della prova.	1392
8.4.	Le deroghe ai divieti di discriminazioni in rapporto ai fattori di protezione. .	1394
8.5.	L'organizzazione di tendenza.	1396

CAPITOLO 6

IL LICENZIAMENTO PER RIDUZIONE DI PERSONALE

di *Dario Simeoli*

1.	Le specifiche esigenze regolative del licenziamento per riduzione di personale. .	1400
2.	Dalla disciplina pattizia alle direttive europee.	1403
2.1.	La l. 23 luglio 1991, n. 223.	1407

2.2.	Le modifiche apportate dalla l. 28 giugno 2012, n. 92 e dal d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23.	1410
3.	Analisi della fattispecie.	1412
3.1.	Il requisito causale.	1413
3.2.	Il requisito quantitativo-temporale-spaziale.	1417
3.2.1.	(Segue) Le cessazioni assimilate.	1418
3.3.	L'ambito di applicazione: il criterio delle dimensioni occupazionali. . . .	1421
3.3.1.	(Segue) Il datore di lavoro non imprenditore.	1423
3.3.2.	(Segue) L'impresa controllante.	1423
3.3.3.	(Segue) I rapporti di lavoro esclusi.	1425
3.3.4.	(Segue) I dirigenti.	1428
4.	Il procedimento di licenziamento collettivo.	1429
4.1.	La comunicazione preventiva scritta.	1430
4.2.	L'esame congiunto.	1435
4.3.	L'efficacia sanante dell'accordo sindacale.	1439
4.4.	La convocazione dinanzi all'Ufficio provinciale del lavoro.	1442
4.5.	La procedura applicabile al licenziamento collettivo dei dirigenti.	1443
4.6.	Il procedimento in caso di crisi di impresa.	1444
4.7.	Eccedenze di personale e mobilità collettiva nel pubblico impiego.	1446
5.	I criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.	1450
5.1.	I limiti posti da norme imperative.	1461
5.2.	L'ambito entro il quale deve essere operata la scelta.	1463
6.	L'intimazione del licenziamento e le comunicazioni finali.	1468
7.	Le conseguenze del licenziamento illegittimo: inefficacia e annullabilità prima della riforma del 2012.	1472
7.1.	Il regime delle tutele introdotto dalla l. n. 92/2012.	1476
7.2.	La disciplina dettata dal d.lgs. n. 23/2015: profili generali e pronunce della Corte costituzionale.	1478
7.2.1.	(Segue) Il regime sanzionatorio del licenziamento collettivo illegittimo dei lavoratori assunti con « contratto a tutele crescenti »..	1481
7.3.	Il controllo sull'effettività del requisito causale.	1486
7.4.	Le tutele applicabili al licenziamento collettivo dei dirigenti.	1491
7.5.	La risoluzione del rapporto a seguito di reintegra.	1493
7.6.	Il diritto di precedenza dei lavoratori licenziati ad essere riassunti.	1493
7.7.	Cenni sugli aspetti processuali.	1495

CAPITOLO 7

IL LICENZIAMENTO NELLA CRISI D'IMPRESA

di *Adriano Patti*

1.	Licenziamento e crisi d'impresa tra tutela del lavoro e del posto di lavoro. . . .	1498
1.1.	La disciplina prima del Codice della crisi e dell'insolvenza (cenni).	1502
2.	Il diritto all'informazione quale presupposto della tutela.	1505
2.1.	Composizione negoziata, misure protettive e rapporti di lavoro.	1506

3.	Il licenziamento nel concordato preventivo: diritto all'informazione.	1509
3.1.	Il concordato in continuità e la salvaguardia dei livelli occupazionali. . .	1510
4.	Il licenziamento nella liquidazione giudiziale.	1519
4.1.	La pendenza del rapporto di lavoro e la scelta del curatore.	1520
4.2.	Razionalizzazione della disciplina e rimedio estintivo del rapporto. . . .	1521
4.3.	Il licenziamento collettivo.	1524
4.4.	Esercizio dell'impresa, affitto e trasferimento d'azienda: la sorte del rapporto di lavoro.	1527
5.	Il licenziamento nell'amministrazione straordinaria.	1532
5.1.	Sorte dei rapporti di lavoro nel trasferimento di azienda tra amministrazione straordinaria e Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza. . . .	1534

CAPITOLO 8

REGIMI SPECIALI DEL LICENZIAMENTO

di *Adriana Doronzo*

Sezione I - *Il licenziamento del dirigente.*

1.	La nozione di dirigente e la sua evoluzione storica (cenni).	1541
2.	La scelta dei codificatori del 1942.	1544
3.	Gli indici di riconoscimento della figura del dirigente. I dirigenti minori. Lo pseudo dirigente.	1547
3.1.	Il dirigente come <i>alter ego</i> dell'imprenditore e il rapporto fiduciario. . .	1548
4.	La sentenza delle Sezioni unite della Corte di cassazione n. 7880/2007 e l'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 7 l. n. 300/1970.	1550
4.1.	Sulla distinzione tra dirigente e pseudo dirigente o dirigente meramente convenzionale. Il demansionamento.	1553
5.	Il quadro normativo. La <i>ratio</i> dell'esclusione dall'applicazione della legge n. 604/1966.	1556
6.	Il licenziamento del dirigente: <i>a)</i> la forma scritta; <i>b)</i> i motivi del recesso. . . .	1560
6.1.	(<i>Segue</i>) Specificità e immutabilità dei motivi; tempestività della contestazione.	1562
6.2.	Le conseguenze della violazione degli obblighi procedurali.	1566
7.	Il recesso dal rapporto di lavoro dirigenziale sotto il profilo causale: giusta causa, giustificatazza. Nozioni.	1568
7.1.	La giustificatazza soggettiva. Lo scarso rendimento.	1573
7.2.	Il licenziamento per ragioni oggettive.	1576
7.3.	Gli accordi interconfederali. Rinvio.	1578
7.4.	Il licenziamento collettivo. Rinvio.	1579
8.	L'impugnazione del licenziamento. Oneri probatori. La decadenza.	1580

Sezione II - *Le altre ipotesi speciali di recesso.*

9.	Il recesso <i>ad nutum</i> : inquadramento generale.	1581
----	--	------

10.	Il licenziamento del lavoratore in prova. Premessa.	1584
10.1.	Le questioni di legittimità costituzionale.	1586
10.2.	Il contenuto e la durata della prova.	1588
10.3.	Il potere di recesso del datore di lavoro tra discrezionalità e obblighi di motivazione.	1590
10.4.	L'illegittimità del recesso. Oneri probatori. Il motivo illecito.	1591
11.	L'apprendistato.	1593
12.	Il lavoro domestico. Nozione (cenni).	1599
12.1.	Giusta causa e licenziamento discriminatorio. La forma.	1600
13.	Il lavoro a domicilio.	1603
14.	Il collaboratore familiare.	1607
15.	Il lavoro nelle organizzazioni di tendenza.	1610
15.1.	La <i>ratio</i> della norma dell'art. 4 l. n. 108/1990 e la sua natura derogatoria.	1610
15.2.	I requisiti soggettivi del datore di lavoro.	1611
15.3.	(<i>Segue</i>): e del lavoratore.	1614
16.	Il lavoro nautico.	1615
17.	Gli autoferrottranvieri. Cenni sul rapporto e disciplina del licenziamento.	1618
18.	Il licenziamento <i>ante tempus</i> nel contratto di lavoro a termine.	1623
19.	Il licenziamento dei lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici.	1626
19.1.	La disciplina e la <i>ratio</i> della esclusione dalle garanzie dei licenziamenti.	1626
19.2.	Il recesso: forma e modalità di esercizio. Nullità del recesso.	1630

CAPITOLO 9

IL REGIME SANZIONATORIO NEL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

di *Fabrizio Amendola*

1.	Licenziamento e tutele: profili sistematici.	1635
2.	Le scelte legislative: dalla reintegrazione alla tutela indennitaria.	1638
3.	La tutela del lavoratore illegittimamente licenziato nella giurisprudenza costituzionale e nelle fonti sovranazionali.	1646
3.1.	Gli orientamenti del giudice delle leggi.	1646
3.2.	L'influenza delle fonti europee.	1655
4.	Il regime sanzionatorio nell'art. 18 St. lav. novellato.	1659
4.1.	La tutela reintegratoria « piena ».	1661
4.1.1.	Licenziamento discriminatorio.	1662
4.1.2.	Licenziamento in concomitanza col matrimonio e a causa della genitorialità.	1665
4.1.3.	Licenziamento per motivo illecito.	1666
4.1.4.	Licenziamento riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge.	1669
4.1.5.	Licenziamento in forma orale.	1671
4.1.6.	I contenuti della tutela reintegratoria « piena ».	1672
4.1.7.	L'indennità sostitutiva della reintegrazione.	1678
4.2.	La tutela reintegratoria « attenuata ».	1679

4.2.1.	Il licenziamento disciplinare annullabile per « insussistenza del fatto contestato ».	1680
4.2.2.	Il licenziamento disciplinare annullabile perché punibile con sanzione conservativa.	1683
4.2.3.	Il licenziamento annullabile per « insussistenza del fatto posto a base del giustificato motivo oggettivo ».	1686
4.2.4.	Il licenziamento annullabile per « motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica e psichica del lavoratore ».	1689
4.2.5.	Il licenziamento annullabile perché « intimato in violazione dell'art. 2110, secondo comma, del codice civile ».	1690
4.2.6.	Il contenuto della tutela reintegratoria « attenuata ».	1691
4.3.	La tutela indennitaria « forte ».	1694
4.3.1.	Il contenuto della tutela indennitaria « forte ».	1694
4.4.	Il regime di tutela indennitaria « attenuata ».	1698
4.4.1.	Il licenziamento inefficace per violazione « della procedura di cui all'art. 7 della presente legge (n. 300 del 1970) ».	1700
4.4.2.	Il licenziamento inefficace per violazione « del requisito di motivazione di cui all'art. 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni ».	1704
4.4.3.	Il licenziamento inefficace per violazione « della procedura di cui all'art. 7, c. 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni ».	1705
4.4.4.	I contenuti della tutela indennitaria « attenuata ».	1706
4.5.	I presupposti oggettivi e soggettivi di applicabilità delle tutele del nuovo art. 18 St. lav.	1707
4.5.1.	Il requisito dimensionale.	1708
4.5.2.	Il requisito dell'attività del datore di lavoro.	1710
4.5.3.	Il riparto dell'onere probatorio.	1712
4.6.	La revoca del licenziamento.	1712
5.	Il regime sanzionatorio nell'art. 8 l. n. 604/1966.	1713
5.1.	Ambito di applicazione della tutela obbligatoria.	1715
5.2.	Contenuti della tutela obbligatoria.	1717
6.	Il regime sanzionatorio nel d.lgs. n. 23/2015.	1720
6.1.	Ambito temporale di applicazione.	1722
6.2.	Limiti soggettivi.	1724
6.3.	La tutela reintegratoria « piena » nel <i>Jobs Act</i> .	1725
6.3.1.	Il licenziamento nullo « perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ».	1726
6.3.2.	Il licenziamento nullo « perché riconducibile agli altri casi di nullità previsti dalla legge ».	1727
6.3.3.	Il licenziamento « dichiarato inefficace perché intimato in forma orale ».	1728
6.3.4.	Il licenziamento per disabilità fisica o psichica del lavoratore.	1729
6.3.5.	I contenuti della tutela reintegratoria « piena » nel <i>Jobs Act</i> .	1729
6.4.	La tutela reintegratoria « attenuata » nel <i>Jobs Act</i> .	1730

6.4.1.	L'annullamento « nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento ».	1731
6.4.2.	L'annullamento « nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa il ricollocamento del lavoratore ».	1735
6.4.3.	I contenuti della tutela reintegratoria « attenuata » nel <i>Jobs Act</i> .	1735
6.5.	La tutela indennitaria « forte » nel <i>Jobs Act</i> .	1736
6.5.1.	I meccanismi di determinazione dell'indennità.	1737
6.5.2.	I contenuti della tutela indennitaria « forte » nel <i>Jobs Act</i> .	1739
6.6.	La tutela indennitaria « attenuata » nel <i>Jobs Act</i> .	1740
6.6.1.	Le ipotesi di tutela indennitaria « attenuata » nel <i>Jobs Act</i> .	1740
6.6.2.	I contenuti della tutela indennitaria « attenuata » nel <i>Jobs Act</i> .	1740
6.7.	Revoca del licenziamento e offerta di conciliazione.	1742
6.8.	Piccole imprese e organizzazioni di tendenza.	1743
7.	Tutele e prescrizione dei crediti di lavoro.	1744

CAPITOLO 10

LE ALTRE IPOTESI DI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

di *Marco Barbieri*

1.	Premessa.	1749
2.	La novazione come forma di estinzione dell'obbligazione di lavoro.	1750
3.	L'estinzione per volontà concorde delle parti.	1754
4.	La rescissione del contratto.	1761
5.	La risoluzione per inadempimento.	1764
6.	L'estinzione per impossibilità sopravvenuta.	1765
7.	Morte ed estinzione del contratto di lavoro.	1778
8.	L'estinzione per eccessiva onerosità.	1780
9.	I casi di risoluzione <i>ex lege</i> del contratto di lavoro subordinato.	1782
10.	« Dichiara risolto »: ma chi l'ha risolto?	1792
11.	Estinzione per recesso unilaterale: le dimissioni.	1795
12.	Il preavviso nelle dimissioni e nel licenziamento.	1809
12.1.	L'indennità sostitutiva del preavviso.	1821

<i>Indice analitico</i>	1827
-------------------------	------

I Trattati Giuffrè

DIRITTO DEL LAVORO

diretto da

Giovanni Amoroso - Vincenzo Di Cerbo
Arturo Maresca

III.



Lefebvre Giuffrè

I Trattati Giuffrè

DIRITTO DEL LAVORO

diretto da

Giovanni Amoroso - Vincenzo Di Cerbo
Arturo Maresca

III.



Lefebvre Giuffrè

ISBN 9788828868637

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano - 2025
Via Monte Rosa, 91 - 20149 MILANO - www.lefebvregiuffre.it

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Stampato da Tipografia Galli & C. S.r.l. - Varese

PIANO DELL'OPERA

VOLUME I.

PARTE I FONTI

- Sezione I. Introduzione storica al diritto del lavoro e al diritto sindacale
- Sezione II. Il lavoro nella Costituzione: principi fondamentali
- Sezione III. Il lavoro nella Costituzione: diritti sociali ed economici
- Sezione IV. La tutela dei lavoratori nel contesto europeo e internazionale
- Sezione V. Le fonti nazionali del diritto del lavoro

PARTE II DIRITTO SINDACALE

- Sezione I. Diritto sindacale: il quadro generale
- Sezione II. Interessi collettivi e tutela sindacale
- Sezione III. L'attività sindacale negoziale e conflittuale
- Sezione IV. La tutela sindacale nei luoghi di lavoro

PARTE III LE FORME GIURIDICHE DI IMPIEGO DEL LAVORO: LAVORO SUBORDINATO, LAVORO AUTONOMO, LAVORO INDIRETTO

- Sezione I. Il lavoro subordinato e il lavoro autonomo
- Sezione II. Il lavoro indiretto

PARTE IV IL LAVORO SUBORDINATO: LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Sezione I. Inderogabilità di sistema e patto individuale di lavoro subordinato
- Sezione II. Libera circolazione e gestione del mercato del lavoro
- Sezione III. Tipologie contrattuali

VOLUME II.

PARTE V LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO: LA POSIZIONE DEL DATORE DI LAVORO

- Sezione I. I "datori" di lavoro: definizione e vicende modificative della posizione datoriale
- Sezione II. I poteri del datore di lavoro: fondamento, limiti e tutele

PARTE VI LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO: TUTELE E OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Sezione I. Introduzione. Tensioni e riequilibri contrattuali nello svolgimento del rapporto di lavoro

Sezione II. Dignità e tutela dell'identità personale

Sezione III. Tempo e luogo della prestazione di lavoro

Sezione IV. Diritti del lavoratore

Sezione V. Diligenza e fedeltà del lavoratore

PARTE VII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

VOLUME III.

PARTE VIII TUTELA DEI DIRITTI

PARTE IX IL RAPPORTO DI LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Sezione I. Caratteri della privatizzazione: fonti e poteri

Sezione II. Rappresentanza e rappresentatività sindacale, diritti sindacali, contrattazione e contratto collettivo

Sezione III. La dirigenza

Sezione IV. Il rapporto di lavoro non dirigenziale

Sezione V. Giurisdizione e aspetti processuali

PRESENTAZIONE

La realizzazione di un Trattato di Diritto del lavoro costituisce una sfida sicuramente avvincente, ma di estrema difficoltà, soprattutto nel contesto attuale, caratterizzato da impetuose dinamiche evolutive del fenomeno del lavoro, indotte da radicali modifiche economiche e sociali (in particolare, la globalizzazione) e dalla generalizzata adozione delle tecnologie digitali.

Dinamiche evolutive, sviluppatesi in una dimensione planetaria, che hanno inciso in modo rilevante sulla regolazione del lavoro non sempre ispirata, specialmente nel nostro Paese, da un disegno sistematico, ma dall'urgenza, colta dal legislatore, di intervenire su specifiche questioni.

Per questo, quando l'Editore ci ha proposto di assumere la direzione del presente *Trattato*, ci siamo a lungo interrogati sull'opportunità di dare seguito all'iniziativa, consapevoli del rischio che un approccio tradizionale alla filosofia del "trattato" potesse rivelarsi del tutto inadeguato, potendo risolversi in una sistemazione della materia in un quadro statico, inidoneo a rappresentare le attuali dinamiche evolutive del diritto del lavoro, nelle quali gioca un ruolo di ulteriore complicazione, oltre che di arricchimento, la pluralità di fonti di disciplina multilivello (dalla contrattazione aziendale alle fonti sovranazionali) che lo regolano.

Poi, però, siamo stati affascinati dall'idea di adottare un approccio almeno in parte diverso, finalizzato a restituire ai lettori la complessità della materia proprio nella sua dinamica disomogeneità, tentando di individuarne la prospettiva e seguirne la traiettoria che, pur sempre rivolta alla inderogabile tutela della persona del lavoratore, si realizza in modo multiforme e diversificato nelle organizzazioni che si avvalgono del lavoro.

Si è quindi cercato di offrire al lettore non solo una ricostruzione coerente e sistematica degli istituti del diritto del lavoro, ma anche, partendo da una approfondita analisi dei principî teorici e degli sviluppi diacronici, di individuare, quando possibile, le linee di tendenza future. Analisi che è stata condotta nel quadro, da un lato, del diritto europeo come interpretato dalla Corte di Giustizia e, dall'altro, dei principi elaborati dalla Corte costituzionale e dalla giurisprudenza di legittimità, oltre che dalla Corte EDU, in un dialogo costante con la dottrina.

A tal fine, è stata chiesta ai Coordinatori delle singole parti dell'opera e

agli Autori, esperti ed autorevoli interpreti della dottrina e della giurisprudenza nella loro convergente funzione di elaborazione e comprensione del dato normativo, una trattazione non limitata alla ricostruzione e all'analisi dei vari istituti, ma attenta al dibattito sui temi controversi e, ove possibile, a una verifica delle soluzioni che in prospettiva possono profilarsi.

Non spetta certamente a noi dire se l'obiettivo che ci siamo dati è stato perseguito o addirittura centrato; possiamo soltanto ringraziare i Coordinatori e tutti gli Autori per l'impegno profuso e rimetterci al giudizio dei lettori.

Giovanni AMOROSO, Vincenzo DI CERBO, Arturo MARESCA

INDICE SOMMARIO

<i>Piano dell'opera</i>	V
<i>Presentazione</i>	VII
<i>Autori e Autrici dell'opera</i>	XXV
<i>Abbreviazioni</i>	XXXI

Parte Ottava

TUTELA DEI DIRITTI

coordinata da *Valerio Speciale e Stefano Visonà*

INTRODUZIONE ALLA TUTELA DEI DIRITTI E DEI CREDITI DEL LAVORATORE

di *Valerio Speciale e Stefano Visonà*

1. L'inderogabilità nel diritto del lavoro: struttura e funzioni	3
2. La crisi dell'inderogabilità	5
3. Le tendenze più recenti	9
4. Le prospettive dell'inderogabilità	11
5. Prescrizione e decadenza	12
6. Inderogabilità delle norme e prescrizione dei diritti	13
6.1. <i>Metus</i> e prescrizione	13
7. La decadenza: tendenze espansive e temperamenti	17

CAPITOLO 1

DALLA INDEROGABILITÀ DELLE NORME ALLA (RELATIVA) INDISPONIBILITÀ DEI DIRITTI, RINUNZIE E TRANSAZIONI

di *Carlo Cester*

1. Premessa	20
-----------------------	----

Sezione I. - *L'inderogabilità delle norme lavoristiche.*

2. L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Profili generali	20
3. La nozione di norma inderogabile	25
4. Le conseguenze della violazione di norma inderogabile; nullità e sostituzione . .	30
5. L'inderogabilità del contratto collettivo. Cenni	36
6. Ascesa e declino della norma inderogabile. Recenti sviluppi	40

7.	L'inderogabilità nel rapporto tra le fonti: legge e autonomia individuale. Una nuova stagione per l'autonomia individuale?	46
8.	(Segue) La derogabilità assistita	51
9.	(Segue) La clausola compromissoria e l'arbitrato: brevi cenni	56
10.	Legge e autonomia collettiva. Dalla legislazione dell'emergenza alla contrattazione di prossimità	60

Sezione II. - *L'indisponibilità dei diritti e l'art. 2113 c.c.*

11.	Profili generali	65
12.	L'art. 2113 c.c. e i suoi precedenti normativi	68
13.	Il significato dell'art. 2113 c.c. fra inderogabilità e indisponibilità	70
14.	Gli atti di disposizione nell'art. 2113 c.c. e il loro oggetto	78
15.	L'invalidità delle rinunzie e delle transazioni. L'ambito di applicazione dell'art. 2113 c.c.	82
16.	L'impugnazione	87
17.	Le conciliazioni inoppugnabili. Profili generali	89
18.	Le sedi di conciliazione previste dall'art. 2113, comma 4, c.c.	92
19.	L'espansione degli ambiti di dismissione dei diritti	98
20.	Le transazioni collettive	104
21.	Ipotesi residuali di disposizione di diritti	109
22.	Uno spunto conclusivo	112

CAPITOLO 2

**LA PRESCRIZIONE. LE DECADENZE LEGALI.
LE DECADENZE CONVENZIONALI**

di *Enrico Raimondi*

1.	Prescrizione e decadenza. Cenni generali	116
1.1.	Indicazioni europee	117
1.2.	I diritti non soggetti a prescrizione	119
1.3.	L'inderogabilità delle disposizioni in materia di prescrizione, sospensione e interruzione	120
2.	La prescrizione dei diritti e l'imprescrittibilità dei fatti costitutivi dei diritti . . .	122
3.	Il regime di prescrizione breve dei crediti di lavoro	124
3.1.	La prescrizione del trattamento di fine rapporto	125
3.2.	Il diritto all'integrità previdenziale e il diritto al risarcimento del danno da omesso versamento contributivo	126
3.2.1.	Il principio di automaticità delle prestazioni	126
3.2.2.	Il danno da omissione contributiva	127
3.2.3.	Le modifiche legislative introdotte dalla l. n. 203/2024 in materia di rendita vitalizia	129
4.	La decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro	130
5.	L'impatto delle riforme in materia di licenziamento sull'individuazione del termine di decorrenza della prescrizione	132

5.1.	La soluzione adottata per i rapporti sorti prima dell'entrata in vigore della l. n. 92/2012	136
5.2.	La decorrenza della prescrizione nel pubblico impiego	137
6.	Le modalità di interruzione della prescrizione	138
7.	Le decadenze legali	139
7.1.	Le rinunce e le transazioni	140
7.2.	L'impugnazione del licenziamento	141
7.3.	L'impugnazione dei contratti a tempo determinato	145
7.4.	La qualificazione e la titolarità del rapporto di lavoro	148
7.5.	La responsabilità solidale negli appalti	150
8.	Le decadenze introdotte per via negoziale	152

Parte Nona

IL RAPPORTO DI LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

coordinata da *Alessandro Boscati* e *Annalisa Di Paolantonio*

Sezione I

CARATTERI DELLA PRIVATIZZAZIONE: FONTI E POTERI

CAPITOLO 1

PRINCIPI COSTITUZIONALI, IMPIEGO PUBBLICO ED EVOLUZIONE DELLA DISCIPLINA

di *Alessandro Boscati*

1.	Premessa: l'importanza dell'analisi dell'evoluzione normativa per la più compiuta interpretazione della disciplina vigente	162
2.	La fase pre-repubblicana	163
3.	La fase costituente	167
4.	La fase post-costituzionale: dal T.U. n. 3/1957 alla legge quadro n. 93/1983	173
5.	La legge delega n. 421/1992	179
6.	La prima fase: il d.lgs. n. 29/1993 e i primi decreti correttivi	184
7.	La seconda fase: la riforma Bassanini (1997-1998)	186
8.	Dal d.lgs. n. 165/2001 alla Riforma Brunetta, passando per la riforma Costituzionale del Titolo V	189
9.	La terza fase della riforma: la riforma Brunetta	190
10.	Il periodo tra la riforma Brunetta e la riforma Madia	192
11.	La politica sul lavoro pubblico nel Governo Renzi	194
12.	La riforma Madia del 2017	197
13.	Il lavoro pubblico nella legislazione della XVIII legislatura	199
14.	(Segue) ... e della XIX legislatura	203

CAPITOLO 2

**PRINCIPI, FINALITÀ
ED AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PRIVATIZZAZIONE
DEL PUBBLICO IMPIEGO**

di *Alessandro Boscati*

1. I principi e le finalità della riforma della disciplina del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione definiti dal d.lgs. n. 165/2001	208
2. (<i>Segue</i>): la costituzionalizzazione della riforma	214
3. Ambito oggettivo di applicazione della disciplina	224
4. Esclusioni soggettive	227
5. L'applicazione della disciplina alle amministrazioni diverse da quelle statali: in particolare regioni ed autonomie locali	230

CAPITOLO 3

**GLI ELEMENTI QUALIFICANTI
DELLA PRIVATIZZAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO**

di *Alessandro Boscati*

1. Premessa: l'insieme di tessere che caratterizzano il mosaico della privatizzazione .	236
2. L'ambito riservato al diritto pubblico: macro-organizzazione, programmazione del personale e reclutamento	238
3. Il principio di distinzione funzionale tra politica ed amministrazione	243
4. Il mutamento della natura giuridica del rapporto di lavoro e degli atti di gestione del rapporto di lavoro	247
5. Le fonti legislative di regolamentazione del rapporto di lavoro: disciplina comune e disposizioni speciali	250
6. Rappresentanza sindacale e contrattazione collettiva	252
7. Il dirigente pubblico come dipendente e datore di lavoro	257
8. La giurisdizione del giudice del lavoro quale effetto del mutamento della disciplina sostanziale del rapporto di lavoro	260

CAPITOLO 4

ORGANIZZAZIONE PUBBLICISTICA E AMBITO PRIVATIZZATO

di *Alessandro Boscati*

1. La definizione del perimetro dell'organizzazione pubblicistica e dell'ambito e delle forme di gestione privatistica quale premessa per delineare le differenti modalità del perseguimento dell'interesse pubblico	268
2. Organizzazione pubblicistica, ambito privatizzato e prerogative manageriali del dirigente: profili generali	269
3. Macro-organizzazione pubblicistica, programmazione del fabbisogno di personale e vincoli di finanza pubblica	271
4. Ambito privatizzato e ambito negoziabile	279

5.	Elementi qualificanti del potere organizzativo, pubblicistico e privatistico, e perseguimento dell'interesse pubblico	282
6.	(<i>Segue</i>): organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con la capacità del privato datore di lavoro e soddisfacimento dell'interesse pubblico	286

CAPITOLO 5

LE FONTI DI DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

di *Alessandro Boscati*

1.	Premessa: analisi del peculiare assetto delle fonti del lavoro pubblico tra adeguamento ai precetti costituzionali e scelte di politica del diritto	292
2.	La disciplina legislativa comune e le disposizioni speciali	293
3.	La sfera regolativa della contrattazione collettiva	298
4.	L'assenza di una (effettiva) competenza regolativa in capo al contratto individuale.	302

Sezione II

RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE, DIRITTI SINDACALI, CONTRATTAZIONE E CONTRATTO COLLETTIVO

CAPITOLO 1

RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE

di *Vincenzo Cangemi*

1.	La rappresentatività delle organizzazioni sindacali nel prisma dell'evoluzione del lavoro pubblico	309
2.	Le varie "forme" di rappresentatività nel d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165: la rappresentatività sufficiente	316
2.1.	La rappresentatività complessiva e comparata	319
2.2.	Il procedimento di verifica della rappresentatività sindacale	321
3.	Le rappresentanze sindacali nel lavoro pubblico	322
3.1.	Le rappresentanze di tipo associativo tra legge e contrattazione collettiva: le rappresentanze sindacali aziendali e i terminali associativi	324
3.2.	La rappresentanza sindacale unitaria	327
3.2.1.	La natura elettiva e collegiale della rappresentanza sindacale unitaria	329

CAPITOLO 2

DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

di *Vincenzo Cangemi*

1.	Lo Statuto dei lavoratori e il pubblico impiego tra moto convergente e divergente.	333
2.	La speciale disciplina dei diritti sindacali nel pubblico impiego	339
2.1.	I distacchi, le aspettative e i permessi sindacali	344

CAPITOLO 3

**IL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI:
CONTRATTAZIONE E FORME DI PARTECIPAZIONE SINDACALE**

di *Vincenzo Cangemi*

1.	Contrattazione collettiva e relazioni sindacali nelle fonti legislative	349
2.	Gli istituti di partecipazione nel sistema di relazioni sindacali dei contratti di comparto	356
2.1.	L'informazione	357
2.2.	Il confronto	358
2.3.	La partecipazione ai fini dell'organizzazione del lavoro: gli organismi paritetici per l'innovazione	360
3.	I soggetti titolari dei diritti di partecipazione	362

CAPITOLO 4

I SOGGETTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

di *Vincenzo Cangemi*

1.	La rappresentanza negoziale della P.A. e il ruolo del Governo nelle dinamiche di negoziazione collettiva	365
2.	I comitati di settore: natura giuridica e tipologia	368
2.1.	Le funzioni	371
3.	L'ARAN: organi e natura giuridica	373
3.1.	Funzioni e struttura organizzativa	376

CAPITOLO 5

LE PROCEDURE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

di *Vincenzo Cangemi*

1.	Il procedimento di trattazione collettiva nazionale	379
2.	L'evoluzione del procedimento di trattazione collettiva nazionale: il disegno originario	381
2.1.	Il procedimento dalla c.d. seconda privatizzazione alla terza riforma del pubblico impiego	383
3.	La fase preparatoria	386
4.	La fase del negoziato	388
5.	La fase successiva alla negoziazione: il controllo interno sull'ipotesi di accordo	389
5.1.	Il controllo esterno e la sottoscrizione definitiva	391
6.	Il procedimento di trattazione integrativa	394

CAPITOLO 6

**STRUTTURE, CONTENUTI E DINAMICHE
DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

di *Sandro Mainardi*

1.	Modelli e strutture della trattazione collettiva nel lavoro pubblico	400
----	--	-----

2.	Il rapporto tra legge e contratto collettivo	407
3.	L'ambito di competenza della contrattazione collettiva: il contratto nazionale . .	412
4.	(<i>Segue</i>): il contratto collettivo integrativo e i trattamenti economici accessori incentivanti	416
5.	L'efficacia del contratto collettivo nazionale di comparto	427
6.	La composizione del tavolo negoziale e l'ambito di efficacia del contratto collettivo integrativo	429
7.	La mancanza di accordo e l'ipotesi di regolamentazione unilaterale	439
8.	La nullità della contrattazione integrativa e il danno da contrattazione integrativa.	442
9.	L'interpretazione autentica dei contratti collettivi nazionali	452

Sezione III LA DIRIGENZA

CAPITOLO 1

LA DIRIGENZA PUBBLICA QUALE MODELLO MULTIFORME

di *Francesca Spina*

1.	Il modello statale: evoluzione normativa	457
2.	L'articolazione interna della dirigenza dello Stato	463
3.	Le discipline di settore: rinvio	465
4.	La separazione tra politica e amministrazione	469

CAPITOLO 2

ACCESSO, INCARICHI (CONFERIMENTO E REVOCA) E SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DIRIGENZIALE. LA DIRIGENZA A TERMINE

di *Francesca Spina*

1.	L'accesso al ruolo	479
1.1.	Il reclutamento nella qualifica di dirigente di seconda fascia	482
1.2.	La qualifica di dirigente di prima fascia: la mobilità tra le fasce e il reclutamento	485
2.	Distinzione tra qualifica, funzioni e incarichi dirigenziali	487
3.	L'incarico dirigenziale: natura, contenuto, forma e procedimento	490
3.1.	L'interesse del dirigente al conferimento dell'incarico: tutele	497
3.2.	Revoca dell'incarico e cessazione <i>ante tempus</i>	506
4.	Le vicende del rapporto dirigenziale: il passaggio ad incarichi dirigenziali diversi.	513
4.1.	La direzione di fatto dell'ufficio dirigenziale	516
4.2.	Aspettativa e mobilità	518
5.	Il dirigente esterno (non di ruolo)	519

CAPITOLO 3

I POTERI DEI DIRIGENTI PUBBLICI: POTERI PUBBLICI E POTERI PRIVATI

di *Francesca Spena*

1. Funzioni amministrative e rapporti con l'organo di indirizzo politico 525
2. Competenze gestorie privatistiche e ruolo manageriale 529
3. Poteri e responsabilità quale datore di lavoro 532

CAPITOLO 4

TRATTAMENTO ECONOMICO

di *Francesca Spena*

1. Il sistema retributivo dei dirigenti pubblici: principi generali 539
 - 1.1. Il ruolo della contrattazione collettiva 542
 - 1.2. Il principio di onnicomprensività 544
2. La struttura della retribuzione 548
 - 2.1. Il trattamento economico fondamentale 548
 - 2.2. Il trattamento accessorio 549

CAPITOLO 5

**VALUTAZIONE, RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI
ED ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

di *Maria Casola*

1. Il sistema multilivello della responsabilità del dirigente pubblico 553
 - 1.1. La responsabilità disciplinare 557
 - 1.2. La responsabilità dirigenziale 559
 - 1.3. La responsabilità civile, penale e amministrativo contabile 565
2. Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* 567
 - 2.1. Il ciclo della *performance* 569
 - 2.2. La prevenzione della corruzione 572
3. L'estinzione del rapporto di lavoro 573
 - 3.1. Il licenziamento e il sistema delle tutele 574
 - 3.2. Lo *spoils system* 576

CAPITOLO 6

**I SOTTOSISTEMI DI SETTORE:
LA DIRIGENZA SANITARIA E NEGLI ENTI LOCALI**

di *Maria Casola*

1. Singularità della dirigenza sanitaria e di quella degli enti locali: il sistema composito delle fonti di produzione del diritto 579
2. La dirigenza sanitaria 582
 - 2.1. Peculiarità generali 582
 - 2.2. Il reclutamento dei dirigenti sanitari e gli incarichi dirigenziali 583

2.3.	Qualifica, funzioni direttive ed incarichi	584
2.4.	La tutela della professionalità e la questione delle sostituzioni	586
2.5.	Il trattamento economico e la retribuzione di posizione	587
2.6.	La revoca dell'incarico	589
2.7.	Incarichi dirigenziali gestionali e professionali	590
2.8.	Il direttore generale	590
2.9.	Il direttore di struttura complessa	593
2.10.	Il direttore di struttura semplice	596
3.	La dirigenza degli enti locali. Il sistema delle fonti di produzione del diritto . .	596
3.1.	Morfologia essenziale	597
3.2.	Il conferimento dell'incarico agli interni e agli esterni	598
3.3.	La revoca dell'incarico, il recesso e lo <i>spoils system</i>	600

Sezione IV

IL RAPPORTO DI LAVORO NON DIRIGENZIALE

CAPITOLO 1

ACCESSO E PROGRESSIONI DI CARRIERA

di *Alessandro Riccobono*

1.	Accesso al lavoro pubblico e principio di concorsualità delle assunzioni	606
2.	Le procedure di reclutamento <i>ex art.</i> 35 d.lgs. n. 165/2001	608
2.1.	I principi generali delle procedure selettive e la direttiva del Ministro della P.A. n. 3/2018	611
3.	La nuova disciplina per l'assunzione del personale non dirigenziale: l'art. 35- <i>quater</i> d.lgs. n. 165/2001 e la riscrittura del « Regolamento concorsi »	613
4.	La digitalizzazione degli accessi: il portale unico del reclutamento	616
4.1.	La tecnologia a supporto delle prove concorsuali	617
5.	Le graduatorie concorsuali: il <i>favor</i> allo scorrimento nell'interpretazione giurisprudenziale	620
5.1.	Lo scorrimento delle graduatorie alla luce degli ultimi interventi legislativi.	625
6.	L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e delle categorie protette . .	629
7.	L'accesso al lavoro pubblico dei cittadini UE e dei cittadini di Paesi terzi . . .	635
8.	Il riconoscimento dei titoli di studio esteri	638
9.	Le nuove progressioni di carriera: l'art. 52, comma 1- <i>bis</i> , d.lgs. n. 165/2001 e le procedure contrattuali « di prima applicazione »	640

CAPITOLO 2

INQUADRAMENTO E MANSIONI

di *Massimo Pallini*

1.	Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva quali fonti di regolazione del sistema di inquadramento dei lavoratori alle dipendenze delle PP.AA.	645
----	---	-----

2.	L'inquadramento contrattuale quale strumento di determinazione delle mansioni esigibili dal datore di lavoro pubblico	648
3.	Patto di prova e individuazione delle mansioni rilevanti nel contratto individuale.	651
4.	Lo <i>ius variandi</i> e i limiti a tutela del patrimonio professionale del lavoratore . .	653
5.	Le progressioni verticali e gli ambiti di sindacato giudiziale	656
6.	Le progressioni orizzontali e i conferimenti di incarichi di elevata professionalità.	662
7.	Lo svolgimento di mansioni superiori	667
8.	L'assegnazione a mansioni inferiori	670
9.	Il diritto alla formazione professionale	672

CAPITOLO 3

LA MOBILITÀ INDIVIDUALE E COLLETTIVA

di *Emanuela Fiata*

Sezione I. - *La mobilità individuale.*

1.	Eterogeneità delle fattispecie	676
2.	L'intreccio tra le procedure di mobilità e la determinazione degli organici . . .	680
3.	La mobilità volontaria: la vacanza in organico e la trasparenza nella procedura .	685
4.	(<i>Segue</i>) Il consenso (bilaterale o trilaterale)	690
5.	L'inquadramento professionale del dipendente e il trattamento economico . . .	694
6.	La mobilità intercompartimentale e il d.P.C.M. 30 novembre 2023	696

Sezione II. - *La mobilità collettiva.*

7.	Il trasferimento di attività nell'art. 31 del d.lgs. n. 165/2001	699
8.	L'evoluzione della disciplina delle eccedenze di personale nelle pubbliche amministrazioni. L'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 e i presupposti per la dichiarazione di esubero	701
9.	Il collocamento in disponibilità e la ricollocazione dei dipendenti negli artt. 34 e 34- <i>bis</i> del d.lgs. n. 165/2001	705
10.	Il collocamento in disponibilità dovuto a inefficienza o incompetenza professionale e alla parziale inidoneità al servizio	708

CAPITOLO 4

TEMPO E LUOGO DELLA PRESTAZIONE

4.1

ORARIO DI LAVORO

di *Stefano Bellomo*

1.	Principi generali. La distinzione tra orario di servizio, orario di apertura al pubblico e orario di lavoro	714
----	---	-----

2.	L'applicazione della disciplina dell'orario di lavoro. Le esclusioni nel settore pubblico e le norme speciali	715
3.	Le previsioni della contrattazione collettiva e le forme di flessibilità contrattuale dell'orario di lavoro	716
4.	La disciplina dei riposi e delle ferie. Le previsioni della contrattazione collettiva .	719
4.1.	La questione del divieto di monetizzazione delle ferie alla cessazione del rapporto nella pubblica amministrazione	722

4.2

MALATTIA E ALTRE CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

di *Stefano Bellomo* e *Gianluca Giampà*

1.	La malattia e l'infortunio. Obblighi di comunicazione e certificazione. False attestazioni	727
1.1.	Il trattamento economico e previdenziale durante la malattia. La durata della sospensione per malattia	731
1.2.	I controlli sulle assenze per malattia	736
2.	Gravidanza, puerperio e congedi parentali	738
3.	Permessi e aspettative	740

4.3

LUOGO DELLA PRESTAZIONE, TRASFERTA, TRASFERIMENTO E COMANDO

di *Stefano Bellomo*, *Fabrizio Ferraro*, *Angelo Casu*

1.	Il luogo della prestazione e la sua frammentazione	745
2.	La modifica del luogo della prestazione lavorativa	747
3.	La disciplina del trasferimento del lavoratore pubblico	748
4.	La trasferta	753
5.	L'assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 42- <i>bis</i> d.lgs. n. 151/2001	754
6.	Il comando	755
7.	L'assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 30, comma 2- <i>sexies</i> , d.lgs. n. 165/2001	757
8.	Le assegnazioni temporanee sulla base di appositi protocolli d'intesa	759
9.	La mobilità temporanea internazionale del lavoratore pubblico ai sensi dell'art. 32 d.lgs. n. 165/2001	760

CAPITOLO 5

OBBLIGHI, DIRITTI E DOVERI NEL RAPPORTO DI LAVORO

5.1

OBBLIGHI DI DILIGENZA, OBEDIENZA E FEDELITÀ

di *Umberto Gargiulo* ed *Emilia D'Avino*

1.	I doveri del dipendente pubblico di fonte costituzionale	764
1.1.	I doveri "democratici" generali (artt. 1 e 2 Cost.)	765

1.2.	I doveri specifici del dipendente pubblico. La fedeltà qualificata (art. 54, comma 2, Cost.)	766
1.3.	Il dovere di imparzialità (art. 97 Cost.)	768
1.4.	Il servizio esclusivo (art. 98 Cost.). Le incompatibilità (rinvio)	769
2.	Gli obblighi di fonte legale privatistica. Configurabilità di una diligenza “rafforzata”?	771
3.	Gli obblighi <i>ex contractu</i> . L’art. 2, comma 2, d.lgs. n. 165/2001	774
4.	La determinazione datoriale unilaterale dei doveri del dipendente pubblico. Il codice di comportamento (rinvio)	776

5.2

INCOMPATIBILITÀ

di *Riccardo Salomone*

1.	Premessa	777
2.	Principi costituzionali e ragion d’essere della disciplina	778
3.	Il dovere di esclusività e la sua violazione	780
4.	Le attività permesse e il regime di autorizzazione	787
5.	Le attività esercitabili senza autorizzazione, le deroghe e i regimi speciali	791
6.	Conclusioni	795

5.3

IL CODICE DI COMPORTAMENTO

di *Umberto Gargiulo*

1.	Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici: un <i>code of ethics</i> “all’italiana”. L’evoluzione della disciplina	798
2.	Codice di comportamento generale e codici delle singole amministrazioni	802
3.	La natura giuridica dei codici	805
3.1.	La rilevanza sanzionatoria delle previsioni etiche. Il codice di comportamento “fonte” di responsabilità disciplinare	807
4.	Ricadute di sistema	810

5.4

PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE; TUTELA DELLA SALUTE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

di *Marco Peruzzi e Anna Zilli*

1.	Dalla (formale) imparzialità alle (sostanziali) pari opportunità	815
2.	Le azioni positive e le quote di genere	819
3.	La burocrazia di parità: <i>a)</i> verso l’esterno: Consigliere, Commissioni, Comitato .	821
4.	(<i>Segue</i>): <i>b)</i> verso l’interno: il Comitato Unico di Garanzia	824
5.	Discriminazioni e salute: l’approccio “integrato” del benessere organizzativo (artt. 7 e 57 d.lgs. n. 165/2001)	826
6.	Peculiarità del sistema aziendale della prevenzione nel settore pubblico	831

5.5

LA FORMAZIONE NEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA P.A.

di *Cristina Alessi*

1.	La formazione del dipendente pubblico: il quadro normativo	836
2.	Formazione e lavoro dirigenziale	842
3.	Formazione e innovazione nella P.A.: il ruolo della SNA	845
4.	Formazione, sicurezza e benessere organizzativo	848
5.	Formazione e struttura del contratto di lavoro alle dipendenze della P.A.	853

CAPITOLO 6

TRATTAMENTO ECONOMICO

di *Paolo Sordi*

1.	Il trattamento economico tra fonte unilaterale e fonte contrattuale	857
2.	L'art. 36 Cost. nel lavoro nelle pubbliche amministrazioni	862
3.	Il principio di parità di trattamento	864
4.	Il principio di irriducibilità della retribuzione	866
5.	La struttura del trattamento economico: il trattamento fondamentale e quello accessorio	868
6.	I trattamenti premiali	871
7.	La tutela dei crediti retributivi dei dipendenti pubblici	872
7.1.	Interessi e rivalutazione	872
7.2.	La prescrizione	873
7.3.	Il recupero dei pagamenti indebiti da parte della pubblica amministrazione.	875

CAPITOLO 7

IL POTERE DISCIPLINARE

di *Annalisa Di Paolantonio*

1.	La responsabilità del dipendente pubblico e le fonti del potere disciplinare . . .	878
1.1.	(Segue) Il ruolo della contrattazione collettiva	883
2.	L'obbligatorietà dell'azione disciplinare	886
3.	La tipizzazione degli illeciti e delle sanzioni e la pubblicità del codice disciplinare.	888
4.	Il principio di proporzionalità della sanzione	891
5.	L'esercizio dell'azione disciplinare: la competenza	892
5.1.	(Segue) L'avvio del procedimento	895
5.2.	(Segue) L'istruttoria	899
5.3.	(Segue) La conclusione del procedimento	902
5.4.	(Segue) Il trasferimento e la cessazione del rapporto in pendenza del procedimento	903
5.5.	(Segue) La natura dei termini e le conseguenze della violazione delle regole procedurali	907

5.6. (Segue) Il procedimento disciplinare accelerato previsto dall'art. 55- <i>quater</i> d.lgs. n. 165/2001	911
6. Il rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale	913
7. La sospensione cautelare dal servizio	921
8. La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti	927

CAPITOLO 8

L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

di *Alberto Tampieri*

1. Le cause di estinzione del rapporto di lavoro pubblico	934
1.1. La decadenza dall'impiego	936
1.2. L'estinzione del rapporto di lavoro come sanzione accessoria	938
1.3. Il licenziamento in prova	939
2. Il licenziamento disciplinare: la contrattazione collettiva e l'art. 55- <i>quater</i> d.lgs. n. 165/2001	940
2.1. (Segue) Le fattispecie	942
2.2. (Segue) L'accertamento in flagranza e le altre previsioni dell'art. 55- <i>quater</i> d.lgs. n. 165/2001	946
2.3. Il licenziamento <i>ex art. 55-septies</i> d.lgs. n. 165/2001	947
2.4. Il licenziamento per violazione della disciplina sulle incompatibilità	948
2.5. La destituzione dall'impiego	949
3. I licenziamenti per ragioni oggettive e la loro configurabilità nel pubblico impiego.	950
3.1. L'inidoneità psicofisica del lavoratore e il superamento del comportamento	951
3.2. La risoluzione del contratto di lavoro per raggiungimento di una determinata età anagrafica	953
3.3. Il collocamento in disponibilità del lavoratore eccedente (rinvio)	953
4. Le tutele contro il licenziamento illegittimo nel settore pubblico. La disciplina <i>ante</i> 2017 e il richiamo all'art. 18 St. lav.	954
4.1. L'art. 63, comma 2, d.lgs. n. 165/2001 e la generalizzazione della tutela reintegratoria. Il licenziamento del dirigente (rinvio)	955
4.2. Il licenziamento ritorsivo del <i>whistleblower</i> nel pubblico impiego	957
4.3. Le conseguenze sulla decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro (cenni)	958

CAPITOLO 9

TIPOLOGIE FLESSIBILI E RAPPORTI DI COLLABORAZIONE

di *Ileana Fedele*

1. Il difficile equilibrio fra flessibilità e vincoli nel lavoro pubblico contrattualizzato.	962
2. I presupposti per il ricorso alla flessibilità	966
3. Le tipologie di lavoro flessibile espressamente richiamate	968
3.1. Il contratto di lavoro a tempo determinato	969
3.2. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato	974

3.3.	Il contratto di formazione e lavoro	975
4.	Le altre forme contrattuali flessibili	977
4.1.	Il contratto di apprendistato	977
4.2.	Il contratto di prestazione occasionale	978
5.	La flessibilità spazio-temporale	979
5.1.	Il lavoro a tempo parziale	979
5.2.	Il lavoro a distanza: telelavoro e lavoro agile	980
6.	Gli incarichi di lavoro autonomo: connotazione e limiti	982
7.	L'apparato sanzionatorio	983
7.1.	Il divieto di costituzione del rapporto a tempo indeterminato	984
7.2.	La tutela risarcitoria	988
7.2.1.	La portata del cd. "danno comunitario"	991
7.2.2.	Il "danno comunitario" nella nuova disciplina	993
7.3.	La valenza satisfattiva della stabilizzazione	996
7.4.	La responsabilità disciplinare, erariale e per risultati	998

Sezione V

GIURISDIZIONE E ASPETTI PROCESSUALI

CAPITOLO 1

LA GIURISDIZIONE E I POTERI DEL GIUDICE ORDINARIO

di *Roberto Bellè*

1.	Cenni storici e diritto intertemporale	1004
2.	Il quadro generale	1009
3.	<i>Petitum</i> sostanziale e riparto di giurisdizione. Atti presupposti di macroorganizzazione e atti <i>iure privatorum</i>	1016
4.	Concorsi e diritto all'assunzione	1022
5.	(<i>Segue</i>) Fattispecie rientranti nella riserva di giurisdizione amministrativa e fattispecie estranee	1022
6.	(<i>Segue</i>) Il riparto di giurisdizione	1025
7.	Le criticità: accentramento o duplicità delle tutele	1030
8.	I provvedimenti del giudice ordinario in ambito di pubblico impiego contrattualizzato	1033
9.	(<i>Segue</i>) I provvedimenti in ambito di licenziamenti e sanzioni disciplinari	1036
10.	Le controversie relative a comportamenti antisindacali	1039
11.	L'accertamento pregiudiziale sui contratti collettivi	1042
12.	(<i>Segue</i>) Profili procedurali	1044
13.	(<i>Segue</i>) Considerazioni conclusive	1048

<i>Indice analitico</i>	1049
-----------------------------------	------