

Diritto del Lavoro ed. 2018

Scheda tecnica del riassunto:

Manuali e testi di riferimento:

S.Riva, Compendio di Diritto del lavoro

<http://www.wikilabour.it/>

ULTIMI AGGIORNAMENTI:

D.L. 25/2017 conv. in L. 20-4-2017, n. 49 che abroga il lavoro accessorio (voucher) e modifica la disciplina della responsabilità solidale negli appalti.

D.L. 244/2016 conv. in L. 27-2-2017, n. 19, cd. *milleproroghe 2017*.

L. 232/2016 cd. *legge di bilancio 2017*, APE Sociale.

D.Lgs. 185/2016, cd. *correttivo Jobs*

L. 199/2016, cd. *legge contro il caporalato*.

Autore: Davide Tutino

Impaginazione : Ester Arrigo

Capitolo 1 | *Nozione ed evoluzione del diritto del lavoro*

1. Il diritto del lavoro
 - 1.1 *Nozione, oggetto e finalità*
 - 1.2 *Le partizioni del diritto del lavoro*
2. L'evoluzione del diritto del lavoro
3. Le "riforme" degli anni 2000
 - 3.1 *La riforma del mercato del lavoro (D.Lgs. 276/2003)*
 - 3.2 *La riforma della L. 247/2007 di attuazione del cd. Protocollo welfare*
 - 3.3 *Il Testo Unico in materia di igiene e sicurezza del lavoro (D.Lgs. 81/2008)*
 - 3.4 *La semplificazione (L. 133/2008)*
 - 3.5 *La riforma della contrattazione collettiva*
 - 3.6 *La riforma del cd. collegato lavoro (L. 183/2010)*
 - 3.7 *La riforma Fornero (L. 92/2012)*
4. La riforma del Jobs Act
5. Contrasto dello sfruttamento del lavoro in agricoltura

Capitolo 2 | *Le fonti del diritto del lavoro*

1. Classifica delle fonti
2. Fonti sovranazionali
 - 2.1 *Diritto internazionale*
 - 2.2 *Diritto europeo*
3. Le fonti del diritto del lavoro
4. Fonti contrattuali individuali e sindacali
5. La consuetudine

Capitolo 3 | *Il lavoro subordinato e il contratto individuale di lavoro*

1. Le caratteristiche del lavoro subordinato
 - 1.1 *Il lavoratore subordinato*
 - 1.2 *La subordinazione (concezione tradizionale)*
 - 1.3 *La subordinazione in senso stretto (concezione moderna)*

2. **Le differenze con il lavoro autonomo**
 - 2.1 *Il lavoro autonomo*
 - 2.2 *I criteri di distinzione elaborati dalla giurisprudenza*
3. **L'apparato protettivo del lavoro subordinato**
4. **Caratteristiche del contratto di lavoro subordinato**
5. **La capacità dei soggetti contraenti**
 - 5.1 *La capacità giuridica*
 - 5.2 *La capacità d'agire*
 - 5.3 *L'idoneità psico-fisica e tecnica*
6. **I requisiti del contratto**
 - 6.1 *L'accordo delle parti e i vizi della volontà*
 - 6.2 *La forma*
 - 6.3 *La causa*
 - 6.4 *L'oggetto*
 - 6.5 *Gli elementi accidentali del contratto di lavoro*
7. **Il patto di prova**
8. **Il contratto a tempo indeterminato, il contratto a tempo determinato a tutele crescenti e le tipologie contrattuali speciali**
 - 8.1 *Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*
 - 8.1.1 *Cessazione del contratto – Recesso*
 - 8.2 *Il contratto a tempo determinato a tutele crescenti (CATUC)*
 - 8.3 *Le tipologie contrattuali speciali*
9. **L'invalidità del contratto e la tutela dell'art. 2126 c.c.**
10. **La certificazione del contratto di lavoro**
 - 10.1 *La funzione e l'ambito di applicazione della certificazione*
 - 10.2 *Gli organismi di certificazione*
 - 10.3 *Il procedimento di certificazione*
 - 10.4 *Gli effetti della certificazione*

Capitolo 4 | La parasubordinazione e altre forme di lavoro

1. **La parasubordinazione**
 - 1.1 *Il coordinamento dell'attività lavorativa*
2. **Il lavoro a progetto**
 - 2.1 *Nozione*
 - 2.2 *Disciplina*
3. **Le collaborazioni coordinate e continuative dopo il Jobs Act**
 - 3.1 *Disciplina*
 - 3.2 *Esclusioni*
4. **I rapporti associativi**
 - 4.1 *Il rapporto di lavoro subordinato ed il vincolo associativo*
 - 4.2 *Il socio d'opera*
 - 4.3 *L'associazione in partecipazione*
 - 4.4 *Il socio lavoratore nelle cooperative*
5. **Il lavoro gratuito**
6. **Il lavoro accessorio**

Capitolo 5 | Il mercato del lavoro e le procedure di assunzione del lavoratore

1. **Il sistema del collocamento pubblico**
2. **Le agenzie per il lavoro**
3. **I servizi e le misure di politica attiva del lavoro**
 - 3.1 *L'organizzazione delle politiche attive come riformata dal D.Lgs. 150/2015*
 - 3.2 *I servizi per il lavoro*
4. **I sistemi informativi del lavoro**

- 4.1 *Il Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro*
- 4.2 *La Borsa continua nazionale del lavoro*
- 4.3 *La banca dati delle politiche attive e passive*
- 5. **Obblighi comportamentali degli operatori pubblici e privati**
- 6. **Le comunicazioni obbligatorie relative all'assunzione e al rapporto di lavoro**
 - 6.1 **La comunicazione di assunzione**
 - 6.1.1 *Eccezioni*
 - 6.1.2 *Oggetto delle comunicazioni*
 - 6.1.3 *Comunicazione di cessazione, trasformazione e variazione del rapporto di lavoro*
 - 6.2 *Contratto di somministrazione e lavoro*
 - 6.3 *Annullamento e rettifica*
 - 6.4 *Elementi punibili*
- 7. **L'elenco anagrafico, le schede professionali e il fascicolo elettronico del lavoratore**
- 8. **Il collocamento mirato delle persone disabili**
 - 8.1 *La finalità del collocamento mirato*
 - 8.2 *Soggetti beneficiari*
 - 8.3 *Soggetti obbligati all'assunzione e quota di riserva*
 - 8.4 *Le procedure di assunzione*
- 9. **Le assunzioni dei lavoratori stranieri**
 - 9.1 *La procedura per l'assunzione di lavoratori extra UE*
 - 9.2 *Accesso al lavoro degli stranieri soggiornanti di lungo periodo*

Capitolo 6 | *Appalto, distacco e somministrazione del lavoro*

- 1. **L'appalto di lavoro e la tutela dei lavoratori**
 - 1.1 *Il divieto di pseudo appalto e interposizione (L. 1369/1960)*
 - 1.2 *L'abrogazione della L. 1369/1960 e la definizione dei requisiti dell'appalto genuino*
 - 1.3 *Il regime di solidarietà*
- 2. **Il distacco del lavoratore**
- 3. **La somministrazione di lavoro**
 - 3.1 *Somministrazione irregolare*

Capitolo 7 | *Tutela del lavoro minorile e tutela contro le discriminazioni nel rapporto di lavoro*

- 1. **Il lavoro minorile**
 - 1.1 *I principi della tutela del lavoro minorile*
 - 1.2 *I requisiti di età e di istruzione per l'ammissione al lavoro*
 - 1.3 *Le lavorazioni vietate e la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore minore*
 - 1.4 *Il rapporto di lavoro*
- 2. **La tutela della genitorialità**
 - 2.1 *L'evoluzione normativa*
 - 2.2 *Il congedo di maternità*
 - 2.3 *Il congedo di paternità*
 - 2.4 *I congedi parentali*
 - 2.4.1 *Il trattamento economico e previdenziale*
 - 2.5 *I congedi per la malattia del figlio*
 - 2.6 *I riposi giornalieri*
- 3. **Tutela della sicurezza, divieto di licenziamento, dimissioni e diritto al rientro**
 - 3.1 *La sicurezza e la tutela sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento*
 - 3.2 *Il divieto di licenziamento e dimissioni. Il diritto al rientro*
- 4. **La parità di genere e le pari opportunità nel rapporto di lavoro**
 - 4.1 *Evoluzione normativa*
 - 4.2 *Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*
 - 4.3 *La tutela giudiziaria*

5. **Il divieto di discriminazione per motivi di razza, di origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale**
 - 5.1 *La disciplina*
 - 5.2 *La tutela giudiziaria*

Capitolo 8 | *La prestazione di lavoro*

1. **La prestazione lavorativa**
2. **Le mansioni**
3. **Le qualifiche**
 - 3.1 *Differenza tra qualifiche e mansioni*
4. **Le categorie**
 - 4.1 *La nozione*
 - 4.2 *Le categorie legali*
 - 4.2.1 *Dirigenti*
 - 4.2.2 *Quadri*
 - 4.2.3 *Impiegati*
 - 4.2.4 *Operai*
 - 4.3 *Le categorie contrattuali*
 - 4.3.1 *Funzionari*
 - 4.3.2 *Intermedi*
5. **L'inquadramento unico**
6. **L'obbligo di Informare il lavoratore sulle condizioni del rapporto di lavoro**
7. **Il mutamento delle mansioni (cd. *jus variandi*)**
8. **Gli obblighi integrativi**
 - 8.1 *La diligenza*
 - 8.2 *L'obbedienza*
 - 8.3 *La fedeltà*
 - 8.3.1 *Il divieto di concorrenza*
 - 8.3.2 *L'obbligo di segretezza*
9. **I diritti del lavoratore**
10. **I diritti del lavoratore relativi alle proprie invenzioni e opere dell'ingegno**
 - 10.1 *I diritti del lavoratore nel "Codice della proprietà industriale"*
 - 10.2 *Le tipologie di invenzione del lavoratore ed i relativi diritti*
 - 10.3 *La tutela giudiziaria*
11. **Il mobbing**

Capitolo 9 | *Luogo e durata della prestazione. Rapporti di lavoro ad orario flessibile. Permessi, congedi del rapporto di lavoro.*

1. **Il luogo della prestazione. Il trasferimento del lavoratore**
 - 1.1 *La sede di lavoro*
 - 1.2 *Il trasferimento del lavoratore*
2. **La durata della prestazione ed i criteri per la determinazione dell'orario di lavoro**
 - 2.1 *L'orario di lavoro*
 - 2.2 *L'orario normale settimanale*
 - 2.3 *Il limite massimo settimanale*
 - 2.4 *Il riposo obbligatorio settimanale*
 - 2.5 *L'orario di lavoro giornaliero e le pause intermedie*
 - 2.6 *Il lavoro straordinario*
3. **Le ferie annuali e le festività**
 - 3.1 *Il diritto al riposto annuale (ferie)*
 - 3.2 *La durata del periodo feriale*
 - 3.3 *Il principio dell'effettivo godimento delle ferie*
 - 3.4 *Le festività*

4. **Il lavoro notturno**
5. **Il lavoro a tempo parziale**
 - 5.1 *Nozione e requisiti*
 - 5.2 *Il lavoro supplementare e straordinario*
 - 5.3 *Le clausole di elasticità*
 - 5.4 *La trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time*
6. **Il lavoro intermittente**
7. **Permessi e congedi**
 - 7.1 *Permessi a titolo di handicap*
 - 7.2 *Congedo per le donne vittime di violenza di genere*
8. **La sospensione del rapporto di lavoro per fatti riferibili al lavoratore**
 - 8.1 *Disciplina*
 - 8.2 *La malattia del lavoratore*

Capitolo 10 | *Poteri e obblighi del datore di lavoro*

1. **I poteri del datore di lavoro**
2. **Il potere direttivo e di controllo**
3. **Le limitazioni contenute nello Statuto dei Lavoratori**
4. **La sorveglianza a distanza dei lavoratori**
5. **Il potere disciplinare**
 - 5.1 *Nozione*
 - 5.2 *I requisiti di legittimità della sanzione disciplinare*
 - 5.3 *Il procedimento di irrogazione delle sanzioni*
 - 5.4 *L'impugnativa delle sanzioni disciplinari*
6. **Gli obblighi del datore di lavoro**
7. **L'obbligo di sicurezza**
 - 7.1 *I soggetti responsabili*
 - 7.2 *Le misure generali di tutela*
 - 7.3 *Gli obblighi e i diritti dei lavoratori*
 - 7.4 *Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*
 - 7.5 *La sorveglianza sanitaria obbligatoria*
8. **L'obbligo di tutelare la riservatezza dei lavoratori**
 - 8.1 *L'applicazione del Codice della privacy nell'ambito dei rapporti di lavoro*
 - 8.2 *Il trattamento dei dati sensibili*

Capitolo 11 | *La retribuzione*

1. **L'obbligazione retributiva**
2. **La struttura della retribuzione**
 - 2.1 *Le tipologie retributive indicate nell'art. 2099 c.c.*
3. **Le forme ordinarie di retribuzione.**
 - 3.1 *La retribuzione a tempo.*
 - 3.2 *La retribuzione a cottimo*
 - 3.3 *Le forme speciali di retribuzione*
4. **La determinazione della retribuzione**
 - 4.1 *Le fonti della retribuzione*
 - 4.2 *Il principio di non discriminazione*
5. **Gli elementi della retribuzione**
6. **L'adempimento dell'obbligazione retributiva**

Capitolo 12 | *Il sistema degli ammortizzatori sociali*

1. **Il sistema degli ammortizzatori sociali**
2. **La riforma degli ammortizzatori sociali**

3. **Le integrazioni salariali**
4. **La Cassa integrazione guadagni ordinari (CIGO)**
5. **La Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS)**
6. **I contratti di solidarietà**
 - 6.1 *I contratti di solidarietà difensivi*
 - 6.2 *I contratti di solidarietà espansivi*
 - 6.3 *Riforma D.lgs N. 185/2016 correttivo del Jobs Act*
7. **I fondi di solidarietà**
 - 7.1 *Fondi di solidarietà bilaterali*
 - 7.2 *Fondi di solidarietà alternativi*
 - 7.3 *Fondo di integrazione salariale*
8. **La Nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASPI)**
 - 8.1 *Dall'assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) alla Nuova prestazione di assicurazione (NASPI)*
 - 8.2 *Il campo di applicazione*
 - 8.3 *L'indennità*
9. **L'assegno di disoccupazione (ASDI)**
10. **Le misure straordinarie a sostegno del reddito**
 - 10.1 *Il regime degli ammortizzatori in "deroga"*
 - 10.2 *L'indennità di disoccupazione per i lavoratori parasubordinati (DIS-COLL)*
11. **L'indennità di mobilità**
12. **Lo stato di disoccupazione**
13. **La ricollocazione del lavoratore**
 - 13.1 *Il patto di servizio personalizzato*
 - 13.2 *L'assegno di ricollocazione*
14. **Impiego dei lavoratori titolari di strumenti a sostegno del reddito in attività per la collettività**
15. **APE Sociale - Anticipo pensionistico**

Capitolo 13 | La cessazione del rapporto di lavoro

1. **Le cause di estinzione del rapporto di lavoro subordinato**
 - 1.1 *Pluralità di cause*
 - 1.2 *Il recesso di una delle parti del rapporto*
 - 1.3 *L'obbligo di preavviso*
2. **La disciplina delle dimissioni**
3. **La disciplina del licenziamento individuale**
 - 3.1 *Evoluzione normativa*
 - 3.2 *Le modifiche dell'art. 18*
4. **La regolamentazione del licenziamento**
 - 4.1 *I presupposti di legittimità del licenziamento*
 - 4.2 *L'onere della prova*
5. **I requisiti sostanziali**
 - 5.1 *La giusta causa*
 - 5.2 *Il giustificato motivo soggettivo*
 - 5.3 *Il giustificato motivo oggettivo*
6. **I divieti di licenziamento.**
7. **Il licenziamento discriminatorio**
8. **I requisiti formali**
 - 8.1 *La comunicazione del licenziamento*
 - 8.2 *La procedura per l'intimazione del licenziamento disciplinare*
 - 8.3 *La procedura per l'intimazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo*
 - 8.4 *Gli effetti del licenziamento*
9. **L'illegittimità del licenziamento e le conseguenze sanzionatorie**
 - 9.1 *Le diverse ipotesi di illegittimità*
 - 9.2 *Le conseguenze sanzionatorie per i licenziamenti illegittimi di lavoratori soggetti al vecchio regime*
 - 9.3 *Le conseguenze sanzionatorie per i licenziamenti illegittimi di lavoratori soggetti al nuovo regime*
10. **L'impugnazione, la nuova offerta conciliativa e la revoca del licenziamento**
 - 10.1 *L'offerta conciliativa*
 - 10.2 *La revoca del licenziamento*

11. **La disciplina dei licenziamenti collettivi**
 - 11.1 *I presupposti per la procedura di riduzione di personale*
 - 11.2 *La procedura*
 - 11.3 *I criteri di scelta e il recesso*
 - 11.4 *Impugnazione del licenziamento*
 - 11.5 *Il vecchio regime sanzionatorio (L. 223/1991)*
 - 11.6 *Il nuovo regime sanzionatorio (D.Lgs. 23/2015)*

Capitolo 14 | La disciplina del trattamento di fine rapporto

1. **Il trattamento di fine rapporto (TFR)**
 - 1.1 *Nozione e funzione del trattamento di fine rapporto (TFR)*
 - 1.2 *Il calcolo del TFR*
 - 1.3 *Le anticipazioni sul TFR maturato in corso di rapporto*
 - 1.4 *L'anticipazione del TFR maturando in busta paga*
 - 1.5 *L'indennità sostitutiva del TFR in caso di morte del lavoratore*
2. **Il Fondo di garanzie del TFR**
3. **La devoluzione del TFR alla previdenza complementare**

Capitolo 15 | I rapporti di lavoro speciali

1. **Il contratto di lavoro a tempo determinato**
 - 1.1 *Definizione e durata massima.*
 - 1.2 *Proroghe del termine.*
 - 1.3 *Brevi prosecuzioni.*
 - 1.4 *Principio di non discriminazione.*
 - 1.5 *Limiti quantitativi.*
 - 1.6 *Divieti*
 - 1.7 *Forma del contratto.*
 - 1.8 *Diritti di precedenza*
 - 1.9 *Licenziamento*
 - 1.10 *Regime delle impugnazioni e tutele*
2. **Il contratto di apprendistato**
 - 2.1 *Definizione.*
 - 2.2 *L'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, o qualificante o di primo livello*
 - 2.3 *Apprendistato professionalizzante.*
 - 2.4 *Apprendistato di alta formazione e ricerca*
 - 2.5 *I vantaggi del contratto di apprendistato*
3. **Altri contratti a contenuto formativo**
 - 3.1 *Il contratto di formazione e lavoro*
 - 3.2 *Il contratto di inserimento*
4. **I tirocini formativi e di orientamento**
5. **Il lavoratore a domicilio**
6. **Il lavoro domestico**
7. **Il portierato**
8. **Il lavoro subordinato sportivo**
9. **Il telelavoro**

Capitolo 16 | Il rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

1. **Il lavoro pubblico: definizione e caratteri**
2. **Disciplina del lavoro pubblico ed evoluzione normativa**
3. **Il sistema delle fonti del pubblico impiego e la contrattazione collettiva**

- 3.1 *Contrattazione nazionale ed integrativa*
- 3.2 *I soggetti della contrattazione*
- 4. **Accesso al pubblico impiego ed organizzazione degli uffici.**
- 5. **La dirigenza pubblica**
 - 5.1 *Evoluzione normativa.*
 - 5.2 *Accesso alla dirigenza*
 - 5.3 *Gli incarichi dirigenziali*
- 6. **Doveri e diritti del pubblico dipendente**
 - 6.1 *Codice di comportamento e doveri-obblighi degli impiegati*
 - 6.2 *I diritti del lavoratore pubblico*
 - 6.2.1 *I diritti patrimoniali*
 - 6.2.2 *I diritti non patrimoniali*
- 7. **Il ciclo di gestione della performance.**
- 8. **La responsabilità dell'impiegato.**
 - 8.1 *Profili generali*
 - 8.2 *La responsabilità disciplinare*
- 9. **La disciplina della mobilità nel lavoro pubblico**
 - 9.1 *Mobilità individuale ed obbligatoria*
 - 9.2 *La mobilità collettiva*
- 10. **Lo svolgimento del rapporto di impiego**
 - 10.1 *Aspettativa*
 - 10.2 *Comando, distacco e collocamento fuori ruolo.*
 - 10.3 *Assenze per malattia*
- 11. **L'estinzione del rapporto di impiego**
 - 11.1 *La disciplina pattizia*
 - 11.2 *La disciplina pubblicistica*
 - 11.3 *La disciplina privatistica*
- 12. **Profili giurisdizionali in tema di impiego pubblico**

Capitolo 17 | *La tutela dei diritti dei lavoratori*

- 1. **Privilegi, garanzie e tutela dei crediti di lavoro**
 - 1.1 *Le forme di prelazione per la soddisfazione dei crediti di lavoro*
 - 1.2 *Il Fondo di garanzia*
 - 1.3 *I limiti alla pignorabilità e alla sequestrabilità della retribuzione*
- 2. **Rinunzie e transazioni**
- 3. **La prescrizione**
- 4. **La decadenza**
- 5. **Morte ed estinzione del datore di lavoro**
- 6. **La vigilanza in materia di lavoro**
- 7. **L'Ispettorato nazionale del lavoro**
- 8. **L'attività ispettiva**
 - 8.1 *L'ispezione*
 - 8.2 *Funzioni e i compiti di vigilanza*
 - 8.2.1 *Il diritto di interpello*
 - 8.2.2 *La conciliazione monocratica*
 - 8.2.3 *La diffida accertativa per i crediti patrimoniali*
- 9. **Le misure per prevenire e reprimere il lavoro nero.**
 - 9.1 *Il libro unico del lavoro*
- 10. **Il sistema sanzionatorio in caso di lavoro nero: la maxisanzione amministrativa**
- 11. **Il provvedimento di sospensione dei lavori**

Capitolo 18 | *Il processo del lavoro*

- 1. **I caratteri del processo del lavoro**
- 2. **Le controversie individuali di lavoro**
- 3. **L'autorità giudiziaria competente**

4. **Il giudizio di primo grado**
 - 4.1 *Fase introduttiva*
 - 4.2 *Istruzione e discussione*
 - 4.3 *Decisione della controversia*
5. **I giudizi di impugnazione**
6. **Il rito specifico per le controversie in tema di licenziamento**
 - 6.1 *Il giudizio di primo grado*
 - 6.2 *I giudizi di impugnazione*
7. **Gli strumenti per la risoluzione stragiudiziale delle controversie di lavoro**
8. **Le controversie previdenziali**
9. **La tutela processuale contro la condotta antisindacale del datore di lavoro**

Capitolo 19 | Attività e diritti sindacali

1. **Il diritto sindacale**
2. **Il concetto di sindacato in generale**
3. **Il sindacato nell'ordinamento italiano**
4. **L'organizzazione dei sindacati**
5. **La libertà sindacale**
6. **Lo Statuto dei Lavoratori**
7. **Le rappresentanze sindacali dei lavoratori in azienda**
 - 7.1 *Le rappresentanze sindacali aziendali (RSA)*
 - 7.2 *Le rappresentanze sindacali unitarie (RSU)*
 - 7.3 *La tutela dei rappresentanti sindacali*
8. **I diritti sindacali del pubblico impiego**
9. **Il contratto collettivo di lavoro**
10. **Evoluzione storica del contratto collettivo**
11. **Il contratto collettivo di diritto comune**
 - 11.1 *Nozione*
 - 11.2 *L'inderogabilità del contratto collettivo*
 - 11.3 *L'interpretazione del contratto collettivo*
12. **Le nuove regole della contrattazione collettiva. L'accordo interconfederale 2014**
 - 12.1 *Un complesso sistema di regole*
 - 12.2 *La struttura della contrattazione collettiva: i livelli contrattuali*
 - 12.3 *La titolarità della contrattazione: i soggetti legittimati*
13. **L'autotutela sindacale**
14. **Lo sciopero**
15. **I limiti esterni al diritto di sciopero**
 - 15.1 *I limiti soggettivi*
 - 15.2 *I limiti oggettivi*
 - 15.3 *Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali*
 - 15.3.1 *La commissione di Garanzia Sciopero*
 - 15.4 *Il referendum sindacale.*
 - 15.5 *La precettazione*
 - 15.6 *Le sanzioni*
16. **I mezzi di lotta del datore di lavoro: la serrata**

Capitolo 1 | Nozione ed evoluzione del diritto del lavoro

1. **Il diritto del lavoro**
 - 1.1 ***Nozione, oggetto e finalità***

Il diritto del lavoro è il complesso di norme che **disciplinano il rapporto di lavoro** e che tutelano oltre che **l'interesse economico**, anche la **libertà**, la **dignità** e la **personalità del lavoratore**.

Ciò che rileva nel diritto del lavoro è la relazione giuridica tra il **datore di lavoro** ed il **lavoratore**.

Dal **punto di vista giuridico**, il datore di lavoro e il lavoratore operano formalmente sullo stesso piano di parità.

Dal **punto di vista economico**, il prestatore di lavoro è in una posizione di inferiorità rispetto al datore di lavoro.

Le norme del diritto del lavoro hanno, pertanto, la **finalità di tutelare il lavoratore**, contemperando gli interessi del capitale con quelli del lavoro.

1.2 *Le partizioni del diritto del lavoro*

Il diritto del lavoro si distingue in:

- 1.^a **Diritto del lavoro in senso stretto**, che comprende la materia oggetto del **contratto** e del rapporto di lavoro;
- 2.^a **Diritto sindacale**, che comprende la disciplina dei **rapporti sindacali**, la contrattazione collettiva, l'autotutela sindacale;
- 3.^a **Legislazione sociale**, che comprende le norme che regolano i rapporti tra lo Stato, i datori e prestatori di lavoro e le norme in materia di **previdenza e assistenza sociale**.

2. L'evoluzione del diritto del lavoro

Nella disciplina del **codice civile del 1865** → le parti erano poste formalmente su un **piano di parità**.

➤ avevano pertanto, la più ampia **libertà** nel determinare il contenuto del contratto.

A causa **dell'eccessivo sfruttamento della forza lavoro**, il legislatore fu costretto ad intervenire con la c.d. **legge sull'impiego privato** (R.D.L. 1825/1924) con la quale veniva predisposta la disciplina **del rapporto di lavoro degli impiegati**.

Con l'entrata in vigore del **codice civile del 1942** viene dedicata al lavoro una disciplina a se. Così le disposizioni sul lavoro, unitamente a quelle sull'impresa e sulla società, sono contenute **nel Libro V**.

➤ è questa la fase cd. **dell'incorporazione del diritto del lavoro nel diritto privato**.

Ma il momento più significativo di sviluppo è rappresentato dalla **Costituzione repubblicana** del 1947 entrata in vigore il 1 gennaio del 1948.

Con l'entrata in vigore della Costituzione, la visione corporativistica dello Stato fascista (cui è ispirato il codice civile del 1942) viene sostituita da quella democratica e sociale, fondando la **Repubblica sul lavoro (art. 1 Cost.)**.

Nel 1970, l'approvazione dello Statuto dei Lavoratori (L. 20-5-1970, n. 300) **consolida il ruolo del sindacato**, riconoscendogli specifici diritti e prerogative.

La fine del secolo XX vede profondamente modificato il contesto in cui si svolge la relazione **giuridica lavoratore-datore**, che sin dagli inizi del '900 aveva ispirato una legislazione protettiva e garantista.

Così, in alternativa al tradizionale lavoro subordinato, aumentano le modalità di procacciarsi prestazioni lavorative, come con il lavoro **autonomo occasionale**, con le **collaborazioni coordinate e continuative** etc.

Entra dunque in gioco la c.d. flessibilità del lavoro che può essere intesa:

- Come attuazione dei vincoli relativi **all'instaurazione e alla risoluzione del rapporto** di lavoro (cd. **flessibilità numerica o quantitativa**);
- Come minore rigidità, con possibilità di deroghe, delle **regole relative allo svolgimento del rapporto di lavoro** (cd. **flessibilità organizzativa**);
- Come **riduzione dei vincoli legislativi alla potestà del datore di lavoro** di porre fine al rapporto di lavoro, attraverso la modifica del regime di tutela previsto dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (cd. **flessibilità in uscita**).

La flessibilità si è realizzata anche attraverso l'introduzione **di particolari contratti di lavoro** che si distaccano dal tradizionale modello del lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Degli esempi di questi contratti sono:

- a) il contratto a termine,
- b) il contratto di lavoro part-time,
- c) l'apprendistato,
- d) il lavoro interinale (ora denominato : somministrativo).

3. Le "riforme" degli anni 2000

3.1 *La riforma del mercato del lavoro (D.Lgs. 276/2003)*

Tale provvedimento, è stato **ispirato al disegno riformatore** contenuto nel "Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia", ad opera del prof. **Biagi**.

Con questa riforma, si privilegia **l'autonomia negoziale delle parti**, con conseguente accresciuta rilevanza del contratto individuale nella regolamentazione del rapporto di lavoro.

Tuttavia, la valorizzazione **dell'autonomia individuale** inevitabilmente porta il rischio di una progressiva individualizzazione dei rapporti di lavoro ed **emarginazione dei sindacati**.

3.2 *La riforma della L. 247/2007 di attuazione del cd. Protocollo welfare*

Nel 2007, il Governo è intervenuto sulle tipologie precarizzate e riaffermando che **"la forma normale di occupazione è il lavoro a tempo indeterminato"** perché "tutte le persone devono potersi costruire una prospettiva di vita e di lavoro serena".

Poiché questo contratto **non ha un termine di durata**, perché si risolva, salvo il caso di accesso alla pensione, è **necessario un atto di recesso**.

Il recesso dal contratto deve avvenire in **forma scritta** e **può essere**:

- **concordato dalle parti**,
- **scelto dal lavoratore** (dimissioni) o
- **scelto dal datore di lavoro** (licenziamento).

Il contratto a tempo indeterminato modificato in ultimo dal D.Lgs. 81/2015, **non ha più la prerogativa della stabilità** che connotava tale tipologia contrattuale prima delle modifiche del Jobs Act.

- Il contratto a tempo indeterminato dunque, non corrisponde più al **posto fisso garantito dai licenziamenti illegittimi**.

Tutte le assunzioni a tempo indeterminato, a seguito del D.Lgs. 23/2015 devono, infatti, essere effettuate mediante **il contratto a tutele crescenti** (CATUC) caratterizzato da un regime di tutela, dei licenziamenti illegittimi, **prevalentemente economico**.

8.2 *Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (CATUC)*

Con il D.Lgs. 23/2015, in attuazione del Jobs Act, è stato introdotto nel nostro ordinamento il contratto di **lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti** (CATUC).

Il CATUC rappresenta la nuova veste contrattuale con cui devono essere costituite, nell'ambito privato, **tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato** a decorrere dal **7-3-2015**.

Il CATUC è un normale contratto di lavoro subordinato che ha come peculiarità un diverso **regime di tutela in materia di licenziamenti illegittimi**.

La nuova disciplina del licenziamento è caratterizzata non più dalla reintegrazione nel posto di lavoro, ma in una **corresponsione di un'indennità di tipo monetario**, il cui importo è parametrato all'anzianità di servizio del lavoratore licenziato, entro comunque determinati limiti massimi.

8.3 *Le tipologie contrattuali speciali*

Alcune tipologie contrattuali, pur essendo riconducibili senz'altro alla fattispecie del lavoro subordinato tipizzata dall'art. 2094 c.c., **differiscono** dal tradizionale modello del **contratto a tempo pieno ed indeterminato**.

La **specialità** può infatti derivare:

- a) Dalla **causa del rapporto** ➔ Tali sono i rapporti di lavoro a **contenuto formativo**, quale **l'apprendistato**;
- b) Dalla **durata o collocazione** della prestazione di lavoro ➔ es. il contratto di lavoro intermittente ed il lavoro a tempo parziale;
- c) Dal **contesto** in cui la prestazione di lavoro è resa (lavoro domestico, lavoro a domicilio e telelavoro) o dalla **tipologia di attività dedotta in contratto** (lavoro giornalistico, lavoro marittimo ed aereo, lavoro dello spettacolo, lavoro sportivo, portierato).

4. Le attività di promozione e coordinamento dei programmi formativi per i disoccupati, finalizzati alla qualificazione professionale, all'autoimpiego ed all'inserimento lavorativo.

Un altro compito dell'ANPAL è quello di **coordinare** la “**Rete Nazionale dei servizi**” per le politiche del lavoro”, formata:

- 1) dalle **strutture regionali** specifiche, dall'**INPS**, dall'**INAIL**,
- 2) dai **soggetti privati autorizzati** all'attività di intermediazione,
- 3) dai fondi interprofessionali (associazioni tra rappresentanti dei lavoratori e delle imprese che finanziano attività formative per le aziende),
- 4) dall'**ISFOL**, (che dal 1° dicembre 2016, è stata rimpiazzata con **INAPP** (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche) e, quindi, le disposizioni normative che richiamano l'ISFOL si riferiscono all'INAPP).
- 5) dalle Camere di Commercio,
- 6) dalle Università e
- 7) dagli Istituti di scuola secondaria di 2° grado.

Mentre al Ministero del Lavoro → spetterà il compito di **stipulare convenzioni** con le regioni e le province autonome che dovranno regolare i relativi rapporti e obblighi in relazione alla **gestione dei servizi** per il lavoro e delle politiche attive nel territorio.

3.2 I servizi per il lavoro

Mediante **i servizi per il lavoro** vengono costruiti percorsi di **inserimento** e **reinserimento** nel mercato del lavoro.

Per accedere ai servizi, i lavoratori disoccupati devono effettuare una registrazione telematica al Portale nazionale delle politiche di lavoro, **dichiarando la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorative** e alla partecipazione di misure di politica attiva del lavoro.

Entro 30 giorni dalla registrazione, il lavoratore disoccupato deve contattare il centro per l'impiego per l'attivazione degli interventi più opportuni;

- ↳ in mancanza è il centro per l'impiego a **convocare il lavoratore**.

4. I sistemi informativi del lavoro

4.1 Il Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro

Al fine di garantire una migliore gestione del mercato del lavoro, il D.Lgs. 150/2015 ha istituito il **Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro**, gestito dall'**ANPAL**.

A tale sistema informativo, affluiscono una serie di dati, provenienti da banche dati e anagrafi tenute dai vari **organismi istituzionali**.

Costituiscono **elementi** del sistema informativo unitario dei servizi per il lavoro:

- a) il sistema informativo dei **percettori di ammortizzatori sociali**;
- b) l'archivio informatizzato delle **comunicazioni obbligatorie**;

Il provvedimento di distacco **non può risolversi** in una messa a disposizione del proprio personale **in maniera generica** e, quindi, senza predeterminazione di mansioni.

In assenza di tali requisiti di legittimità:

- ➔ il lavoratore interessato **può fare ricorso** in giudizio per la **costituzione di un rapporto di lavoro** con il soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, cioè il datore di lavoro presso cui è stato distaccato.

3. La somministrazione di lavoro

La somministrazione si sostanzia in una **fornitura professionale di manodopera**, a tempo **determinato o indeterminato**, effettuata da **un'agenzia autorizzata**, all'impresa richiedente, per il soddisfacimento di **esigenze produttive** di quest'ultima.

I **caratteri essenziali** della **somministrazione**, attualmente disciplinata dal D.Lgs. 81/2015 di attuazione del Jobs Act, sono i seguenti:

- ❖ La **somministrazione realizza un rapporto triangolare** tra tre soggetti (somministratore, lavoratore e utilizzatore), di cui il primo – l'agenzia di somministrazione – deve **possedere i requisiti previsti** dalla legge ed essere iscritto in un apposito Albo pubblico
- ❖ **L'agenzia di somministrazione** fornisce **uno o più lavoratori** alle imprese che ne facciano richiesta.
 - ➔ Il rapporto tra l'agenzia e l'utilizzatore è regolato da un **contratto**, denominato contratto di somministrazione di lavoro;
- ❖ I **lavoratori sono assunti dall'agenzia** di somministrazione ed il rapporto che si costituisce tra essi e l'agenzia è regolato da un **contratto di lavoro subordinato**.

A seguito del D.Lgs. 81/2015, la somministrazione di lavoro, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, è completamente liberalizzata per cui è possibile ricorrervi per qualsiasi tipologia di attività e **senza che sussista alcuna causale specifica**.

Il contratto di somministrazione di manodopera **esige la forma scritta**, in assenza della quale il **contratto è nullo** e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del **soggetto che ne utilizza** la prestazione lavorativa.

Il contratto di **somministrazione di lavoro a tempo indeterminato** (c.d. staff leasing) potrà essere utilizzato nel **limite del 20%** rispetto al numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato.

3.1 Somministrazione irregolare

Se il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in **violazione dei limiti** e dei requisiti previsti dalla **legge**, e cioè

- 1 - limiti quantitativi,
- 2 - divieti,
- 3 - mancanza di determinati elementi informativi

-> il **lavoratore**, mediante azione giudiziale, può ottenere la **costituzione di un rapporto di lavoro** alle dipendenze **dell'utilizzatore**, con effetto dall'inizio della somministrazione.

- a) un **valido rapporto di lavoro in corso** e
- b) che il **minore sia vivente**.

La lavoratrice/il lavoratore dipendente ha diritto fino all'anno di vita del bambino e nel caso di adozioni o affidamento, **entro un anno** dalla data di ingresso del minore in famiglia a:

- 1° **2 ore al giorno** di riposo per allattamento se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere;
- 2° **1 ora al giorno** di riposo per allattamento se l'orario stesso è **inferiore alle 6 ore**;

I riposi per allattamento **si raddoppiano** nei casi di:

- A. **adozione o affidamento di 2 o più bambini**, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse;
- B. **parto gemellare o plurimo**.

Spetta al lavoratore, una indennità pari **all'ammontare dell'intera retribuzione**.

Il lavoratore padre non può richiedere l'allattamento se:

- 1. la madre lavoratrice dipendente **si trova in astensione obbligatoria o facoltativa**;
- 2. la madre non si avvale dei riposi in quanto **assente dal lavoro per sospensione** (*esempio aspettativa o permessi non retribuiti, pause lavorative per part-time verticale*).

3. **Tutela della sicurezza, divieto di licenziamento, dimissioni e diritto al rientro**

3.1 ***La sicurezza e la tutela sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puèrpere o in allattamento***

Il legislatore impone specifiche misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici **durante il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio**.

- ➔ E' necessario però, che la lavoratrice abbia **informato il datore di lavoro** del proprio stato.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a **permessi retribuiti** per:

- 1. l'effettuazione di esami prenatali,
- 2. accertamenti clinici e
- 3. visite mediche specialistiche.

Per la fruizione di tali permessi ➔ le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro la relativa **documentazione giustificativa** attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

E' vietato, inoltre, adibire le donne al lavoro **dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino**.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un **figlio di età inferiore a tre anni** o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

- a) Invenzione fatta in adempimento di un **contratto o di un rapporto di lavoro**.

i **diritti patrimoniali** derivanti dall'invenzione (compreso quello di brevetto) appartengono al **datore di lavoro**.

- b) Invenzione fatta nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro, **ma non prevista nell'attività dedotta in contratto**.

I diritti patrimoniali dall'invenzione appartengono al datore di lavoro.

Però, se il datore o i suoi aventi causa ottengono il brevetto o utilizzano l'invenzione in regime di segretezza industriale -> **il lavoratore ha diritto ad un equo premio**.

- c) Invenzione connessa all'attività lavorativa, ma rientrante nel campo di attività del datore di lavoro: si tratta delle cd. **invenzioni occasionali** che esulano dal contenuto della prestazione di lavoro (sono realizzate al di fuori dell'orario e del luogo di lavoro), ma riguardano il campo di attività del datore di lavoro.

Il datore è **titolare dei diritti patrimoniali** e di brevetto.

Se però non intende sfruttare personalmente l'invenzione, il datore di lavoro ha diritto di **opzione per l'uso** da esercitare entro tre mesi dalla data di ricevimento della comunicazione dell'avvenuto deposito della domanda di brevetto.

- ➔ Il tal caso, egli **deve corrispondere al lavoratore una somma di danaro**, dedotto il valore degli aiuti che l'inventore ha comunque ricevuto dal datore di lavoro per pervenire all'invenzione.

10.3 *La tutela giudiziaria*

Le controversie in materia di proprietà industriale, rientrano nella competenza delle apposite **sezioni specializzate in materia di impresa**.

11. **Il mobbing**

Per mobbing s'intende una **pratica persecutoria** o di **violenza psicologica** perpetrata dal datore di lavoro o da colleghi nei confronti di un lavoratore, per **costringerlo alle dimissioni** o comunque ad **uscire dall'ambito lavorativo**.

Gli **elementi identificativi** del **mobbing** sono dunque:

- 1) la presenza di **almeno due soggetti**, il **mobber** (parte attiva) ed il **mobbizzato** (parte passiva), che entrano **in contrasto tra di loro**;
- 2) **l'attività vessatoria continua e duratura**;
- 3) lo **scopo di isolare la vittima** sul posto di lavoro e/o di allontanarla definitivamente o comunque di impedirle di esercitare un ruolo attivo sul lavoro;

Dall'analisi del fenomeno, sono state individuate principalmente **due tipologie di mobbing**:

- 1) Il **mobbing di tipo verticale** ➔ cioè, quello messo in atto da parte dei datori di lavoro verso i dipendenti **per indurli a licenziarsi da soli**; in tal caso sono i dirigenti dell'azienda ad agire;
- 2) Il **mobbing di tipo orizzontale** ➔ viene invece praticato dai **colleghi di lavoro** verso uno di loro per ragioni di varia natura.

8. La sospensione del rapporto di lavoro per fatti riferibili al lavoratore

8.1 Disciplina

L'esecuzione del contratto di lavoro **può essere talvolta sospesa** per effetto di determinate vicende che impediscono temporaneamente l'adempimento della prestazione di lavoro.

Gli artt. 2110 e 2111 c.c. disciplinano i **casi più rilevanti di sospensione** della prestazione dipendenti da fatto del lavoratore, quali:

- malattia,
- infortunio,
- gravidanza e
- puerpèrio,
- servizio militare.

Al riguardo è stabilito che:

- a) Il lavoratore ha **diritto alla conservazione del posto** per il periodo stabilito dalla legge;
- b) I **periodi di assenza** sono **computati nell'anzianità di servizio**;
- c) Il lavoratore ha **diritto ad apposite indennità** a carico degli enti previdenziali;
- d) Per un certo periodo di tempo **il datore non può recedere dal rapporto di lavoro**.

8.2 La malattia del lavoratore

Dal punto di vista del diritto del lavoro, la **malattia** viene definita come uno **stato di alterazione della salute** che provoca un'**assoluta** o **parziale** incapacità di svolgere l'attività lavorativa.

In caso di malattia, la **legge** tutela il lavoratore:

- a) sia sotto il profilo della **conservazione del rapporto lavorativo**, attribuendogli il diritto di assentarsi dal lavoro per un certo lasso di tempo (c.d. periodo di comporto), nel corso del quale il **datore di lavoro non potrà licenziarlo**;
- b) sia sotto il **profilo economico**, riconoscendogli il diritto a percepire la retribuzione o un'indennità.

Il lavoratore, però, **deve giustificare** al datore di lavoro l'assenza dal lavoro.

➔ Il lavoratore deve inviare all'istituto previdenziale, apposita **certificazione**, il quale provvederà a sua volta a comunicarla al datore di lavoro.

La legge, inoltre, riconosce sia al datore di lavoro sia all'ente previdenziale la facoltà di **effettuare accertamenti sullo stato di malattia** del lavoratore, ma esclusivamente per mezzo di medici delle ASL e in determinati intervalli di tempo (cd. fasce di reperibilità).

Capitolo 10 | Poteri e obblighi del datore di lavoro

1. I poteri del datore di lavoro

La cassa integrazione copre **tutti i lavoratori subordinati**, compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante, **ad esclusione** dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

Il **trattamento di integrazione salariale** ammonta **all'80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.

- ➔ La misura dell'indennità è soggetta comunque a **limiti massimi**, annualmente rivalutati, stabiliti in rapporto alla retribuzione mensile.

La **durata massima** complessiva degli interventi di integrazione salariale è pari a **24 mesi in un quinquennio mobile**.

- ➔ Si può arrivare a **36 mesi** -> in **caso di stipula di un contratto di solidarietà**.

4. La Cassa integrazione guadagni ordinari (CIGO)

L'intervento ordinario di integrazione salariale "CIGO" **si applica a tutte le aziende industriali**.

I **presupposti** per accedere a tale intervento sono:

1. **Situazioni aziendali**, dovute ad **eventi transitori** e **non imputabili all'imprenditore** o ai **dipendenti**, incluse le intemperie stagionali;
2. **Situazioni temporanee di mercato**.

Pertanto, **la CIGO** è un ammortizzatore al quale si può ricorrere per **crisi di breve durata** e di **natura transitoria**.

Ai **lavoratori** è corrisposta **un'indennità** per un **periodo massimo di 13 settimane** continuative, **prorogabili** trimestralmente fino ad un **massimo complessivo di 52 settimane** continuative.

- ➔ Al **termine del periodo massimo**, vi deve essere la **ripresa dell'attività**.

Dopo un anno ininterrotto di CIG, è possibile ricorrere nuovamente al trattamento **soltanto se è trascorso un anno di normale attività lavorativa**.

- ✚ La **durata massima di CIG** in caso di periodi non continuativi è di **52 settimane** in un biennio mobile.

Per accedere al trattamento di CIGO, l'impresa deve espletare una **specifica procedura** che prevede:

- a) una fase di **consultazione sindacale** e
- b) una **fase amministrativa**.

(a) Nella **fase di consultazione sindacale**:

il datore di lavoro deve comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU), se esistenti, e agli organismi territoriali dei **sindacati più rappresentativi** a livello nazionali:

- 1) le **cause della sospensione dell'attività lavorativa**
- 2) la **durata prevedibile** e
- 3) il **numero dei lavoratori interessati**.

(b) Nella **fase amministrativa**:

- ✓ Sono definiti **difensivi** -> poiché introducono e disciplinano una **diminuzione dell'orario di lavoro** che, consente di evitare licenziamenti **per eccedenza di personale**.

La **riduzione dell'orario di lavoro** è compensata attraverso l'erogazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, **a copertura economica delle ore di lavoro perse** a seguito della riduzione dell'orario.

Con il D.Lgs. **148/2015** la stipulazione di un contratto di solidarietà difensivo diviene, a decorrere dal 24-9-2015, una **specifica causale dell'intervento di CIGS** con conseguente applicazione della medesima disciplina.

Nel contratto di solidarietà **deve essere quantificata la riduzione dell'orario di lavoro**.

- La **riduzione** dell'orario di lavoro può avvenire su base:
 - o giornaliera,
 - o settimanale o
 - o mensile, e
 - o **non può superare il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti**.

6.2 I contratti di solidarietà espansivi

I contratti di solidarietà **espansivi**, a differenza di quelli difensivi, hanno come finalità di **agevolare nuove assunzioni nel caso di aziende in espansione**.

Tali contratti, **mirano** infatti **a favorire**, a fronte della **riduzione dell'orario di lavoro**, l'assunzione di nuovo personale per incrementare l'organico aziendale.

Difatti, con il contratto di solidarietà espansiva:

- Da un lato, **viene programmata la riduzione stabile dell'orario di lavoro**.
 - o La riduzione del lavoro determina quindi, per i lavoratori interessati, una corrispondente **riduzione della retribuzione**;
- Dall'altro, si produce alla contestuale **assunzione di nuovo personale**.
 - o Tuttavia, I contratti di lavoro, per espressa previsione legislativa, devono essere **a tempo indeterminato**.

6.3 Riforma D.lgs N. 185/2016 correttivo del Jobs Act⁴

Il D.lgs 185/2016 ha introdotto il comma 3-bis dopo il comma 3 del D.Lgs n. 148/2015, prevedendo che tutti i contratti di solidarietà in essere da almeno 12 mesi o che siano comunque stipulati entro il 31 dicembre 2015, **possano essere trasformati** in contratti di **solidarietà espansivi**, fatto salvo che la riduzione complessiva dell'orario non deve risultare superiore a quella già concordata in occasione dell'accordo sindacale.

Pertanto ai lavoratori spetterà:

⁴ http://www.federterziario.it/tutte-le-novita-del-decreto-legislativo-n-1852016-correttivo-del-jobs-act/#.Wkevjd_iaUk

➔ a costui verrà trattenuto sulle **competenze di fine rapporto** un importo corrispondente al periodo di preavviso non prestato.

2. La disciplina delle dimissioni⁹.

Il lavoratore **può sempre recedere** dal contratto di lavoro.

Tuttavia, se il rapporto di lavoro è:

- A **tempo determinato**, il lavoratore può recedere soltanto se sussiste una **giusta causa**;
- A **tempo indeterminato**, il lavoratore può recedere, ma con il limite di rispettare il **periodo di preavviso** della durata stabilita dal contratto collettivo, salvo la ricorrenza di una giusta causa.

Dal 12 Marzo 2016, il recesso o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, devono essere comunicati esclusivamente online, a pena di inefficacia.

Entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo il lavoratore ha, comunque, la facoltà di **revocare le dimissioni**.

- Stessa disciplina si applica anche per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Tali modalità di dimissioni **non si applicano al lavoro domestico** e nei casi in cui le stesse intervengano nelle sedi **c.d. protette**.

L'efficacia delle dimissioni, però, è condizionata alla c.d. **procedura di convalida**.

Fino a quel momento le dimissioni sono considerate valide **ma inefficaci** e, quindi, il contratto di lavoro **non può intendersi cessato**.

Per la **convalida** necessita (**alternativamente**):

- (1) **sottoscrizione di un'apposita dichiarazione in calce** alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro;
- (2) procedere alla **convalida presso le sedi competenti**: la DTL, il Centro per l'impiego o le sedi individuate dai CCNL.

La convalida non è richiesta se la cessazione del rapporto rientra nell'ambito di procedure di **riduzione del personale** svolte in sede qualificata istituzionale o sindacale (**ad esempio in sede di conciliazione** davanti all'apposita Commissione).

Senza la convalida o la sottoscrizione della dichiarazione, il datore di lavoro che voglia rendere efficaci le dimissioni, **deve trasmettere al lavoratore**, entro 30 giorni dalla data delle dimissioni, **un invito scritto** a presentarsi presso le sedi competenti **per la convalida o ad apporre la sottoscrizione**.

In questo caso si possono verificare **due situazioni**:

- a) il datore non provvede, nel termine dei 30 giorni, a trasmettere al lavoratore l'invito: le **dimissioni sono definitivamente prive di effetto**;

⁹ <http://www.guidajobsact.it/news/2015/09/11/le-nuove-dimissioni/>

b) nel **rispetto del termine di preavviso**.

Entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi, deve essere comunicato per iscritto:

- a) alla Direzione regionale del lavoro,
- b) alla Commissione regionale permanente tripartita e
- c) alle associazioni di categoria,

 **l'elenco dei lavoratori licenziati**, con l'indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i **criteri di scelta**.

11.4 Impugnazione del licenziamento

Anche per l'**impugnazione del licenziamento collettivo**, è previsto il termine di decadenza di **60 giorni** dalla ricezione della sua comunicazione.

Il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro, entro tale termine, la sua volontà, di **impugnare il licenziamento**.

Il lavoratore deve altresì rispettare l'**ulteriore termine di 180 giorni**, entro il quale, pena l'inefficacia della suddetta impugnazione, deve depositare in Tribunale il ricorso giudiziale ovvero comunicare al datore di lavoro la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

11.5 Il vecchio regime sanzionatorio (L. 223/1991)

Il regime sanzionatorio dei licenziamenti collettivi illegittimi si articola su **3 livelli** in relazione alle diverse ipotesi di illegittimità.

Pertanto:

- 1^a** Se il licenziamento è illegittimo **per violazione della forma scritta** → il giudice ordina al datore di lavoro la **reintegrazione del lavoratore** nel posto di lavoro e lo condanna al **risarcimento del danno** e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali (cd. tutela reale piena);
- 2^a** Se il licenziamento è illegittimo per **violazione della procedura sindacale** prevista dalla L. 223/1991 → il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al **pagamento di un'indennità risarcitoria** onnicomprensiva compresa tra un minimo di 12 mensilità ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (tutela risarcitoria forte);
- 3^a** Se il licenziamento è illegittimo per **violazione dei criteri di scelta** → il giudice **annulla il licenziamento** e ordina al datore di lavoro la **reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro** e lo condanna al pagamento di un'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali (tutela reale limitata).

11.6 Il nuovo regime sanzionatorio (D.Lgs. 23/2015)

Nei confronti dei lavoratori rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 23/2015, si applica il nuovo regime sanzionatorio basato su **2 livelli di tutela**.

Infatti:

- 1^a** Se il licenziamento è illegittimo per **violazione della forma scritta** → il giudice ordina al datore di lavoro **la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro** e lo

6. Il lavoro domestico

Il lavoro domestico è un **rapporto di lavoro subordinato** in cui l'attività lavorativa è svolta "a favore di una **comunità familiare** o di **comunità simili**".

Rientrano in questa categoria di lavoratori -> gli addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, **di almeno 4 ore giornaliere** presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in denaro o in natura.

Per questo lavoro **non sono previsti**:

1. l'applicazione della normativa sui **licenziamenti**,
 - ↳ Solo nell'ipotesi di licenziamento discriminatorio (per ragioni politiche, religiose e sindacali) si ha la nullità del recesso **con reintegra del lavoratore nel posto di lavoro**.
2. il diritto ad alcuni trattamenti assistenziali,
3. l'obbligo di prospetto paga.

Pur tuttavia, il lavoratore domestico, è **un lavoratore subordinato**, con diritti e doveri stabiliti dalla legge e dai CCNL di riferimento.

Il lavoratore domestico ha **diritto**:

- a) alle **ferie**,
- b) al **TFR**,
- c) alla **tutela del posto** in caso di malattia, di infortunio e di maternità.

In taluni casi ha diritto a trattamenti assistenziali a carico dello Stato, come l'assegno per il nucleo familiare, per la maternità e per la disoccupazione, a patto però che sia stata fatta la **comunicazione di assunzione e che sia in regola**.

Il **trattamento economico** viene liberamente pattuito dalle parti, nel rispetto dei limiti previsti dal contratto collettivo nazionale.

Il prestatore di lavoro domestico ammesso alla coabitazione familiare ha diritto, oltre alla retribuzione in denaro, **al vitto e all'alloggio**.

7. Il portierato

Si definisce portiere, in senso stretto, il lavoratore subordinato **preposto a servizi di vigilanza, custodia e pulizia** di uno stabile condominiale.

La disciplina del rapporto di lavoro è contenuta nel D.P.R. **1403/1977** e nel **contratto collettivo**.

Il rapporto di lavoro si stabilisce tra il portiere e i proprietari del fabbricato che, nella persona **dell'amministratore condominiale**, fungono da **datore di lavoro**.

10.1 *Aspettativa*

L'aspettativa comporta la sospensione dell'obbligo della **prestazione lavorativa** e, di regola, anche la sospensione **dell'obbligo retributivo** del datore di lavoro.

L'aspettativa può essere concessa per **varie cause**:

- ➔ Per **servizio militare**;
- ➔ Per **comprovati motivi personali o di famiglia**;
- ➔ Per **mandato parlamentare**, amministrativo o sindacale;

10.2 *Comando, distacco e collocamento fuori ruolo.*

Si tratta di ipotesi che implicano un **mutamento**:

- a) **della sede** in cui viene svolta la prestazione di lavoro oppure
- b) del **soggetto** che fruisce della prestazione lavorativa:

Il **comando** si configura nell'ipotesi in cui il dipendente viene chiamato a prestare temporaneamente servizio presso una **amministrazione statale diversa** da quella d'appartenenza.

Il **distacco** consiste in un trasferimento della sede di servizio presso un **ente diverso dalle pubbliche amministrazioni**;

Il **collocamento fuori ruolo** si ha quando il dipendente pubblico viene impiegato per svolgere mansioni diverse da quelle rientranti nei suoi compiti istituzionali.

10.3 *Assenze per malattia*

Il dipendente assente per malattia ha diritto alla **conservazione del posto**.

La malattia **non deve** comunque **superare** i **18 mesi** cumulando le assenze degli ultimi 3 anni.

- in casi particolarmente **gravi**, tale periodo si raddoppia (ma senza retribuzione) previo **accertamento** da parte dell'Azienda USL competente al fine di inidoneità al lavoro.

Il **trattamento economico** spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

- a) **Intera retribuzione** fissa mensile per i primi **9 mesi di assenza**, con esclusione di ogni compenso accessorio;
- b) **90% della retribuzione** per i successivi **3 mesi** di assenza;
- c) **50% della retribuzione** per gli **ulteriori 6 mesi** del periodo di conservazione del posto.

11. **L'estinzione del rapporto di impiego**

Il rapporto di pubblico impiego è soggetto a vicende estintive di varia natura, che trovano la loro origine nella **disciplina pattizia, pubblicistica e privatistica**.

11.1 *La disciplina pattizia*

Nel giudizio di appello **non sono ammesse nuove domande o eccezioni**, né nuove prove, salvo che la Corte, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili per decidere la causa.

L'appello **deve essere motivato** e la motivazione deve contenere, a **pena di inammissibilità**:

1. **L'indicazione delle parti del provvedimento** che si intende appellare
2. **L'indicazione delle modifiche** che vengono richieste alla ricostruzione del fatto compiuta dal giudice di primo grado;
3. **L'indicazione delle circostanze** da cui deriva la violazione della legge e della loro rilevanza ai fini della decisione impugnata.

Tra le ipotesi di inammissibilità dell'appello, vi rientra anche il caso in cui l'impugnazione **non ha una ragionevole probabilità** di essere accolta.

Le sentenze emesse in appello possono essere **impugnate in Cassazione**, secondo i principi generali che regolano tale grado di giudizio.

E' possibile **impugnare** una sentenza:

- a) Per i motivi generali in tema di impugnazioni, come ad es. nullità della sentenza ecc., ma anche
- b) per violazione o falsa applicazione dei **contratti e accordi collettivi nazionali** di lavoro.

6. Il rito specifico per le controversie in tema di licenziamento

La riforma Fornero (L. 92/2012) ha introdotto un **nuovo rito specifico** per le controversie relative **all'impugnazione dei licenziamenti**.

Si tratta di un rito caratterizzato per una particolare **snellezza e celerità**.

Il rito Fornero **non trova applicazione** per i licenziamenti che riguardano i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 23/2015.

6.1 Il giudizio di primo grado

Il giudizio di primo grado si articola in 2 fasi.

La **prima fase** ha **carattere sommario**.

Ha inizio a seguito della presentazione del ricorso che deve contenere **esclusivamente l'impugnazione del licenziamento**.

Presentato il ricorso il **giudice fissa** con decreto **l'udienza di comparizione della parti**.

- L'udienza di comparizione deve essere fissata dal giudice, **non oltre 40 giorni** dal deposito del ricorso.
- Nel decreto, il **giudice** assegna al lavoratore (ricorrente) un **termine** per la notifica al datore di lavoro (convenuto) del ricorso e del decreto, nonché un **termine** per la **costituzione** dello stesso.

Il referendum sindacale è uno strumento di democrazia diretta utilizzato dai sindacati nelle imprese per far **esprimere ai lavoratori l'assenso o dissenso** rispetto questioni attinenti all'attività sindacale.

Il referendum può avere un'utilità per **prevenire** eventuali e pedissequi scioperi.

Il referendum **non può essere tenuto durante il turno di lavoro** e può essere indetto dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Secondo un orientamento giurisprudenziale, che fa leva sull'art. 1 dello statuto dei lavoratori, il referendum **può avere per oggetto qualsiasi materia**.

Possono votare **tutti i lavoratori dipendenti** dell'impresa e non ha alcuna rilevanza l'adesione del votante ad un sindacato.

15.5 *La precettazione*

Col termine precettazione s'intende il provvedimento amministrativo straordinario col quale la competente autorità **impone il termine di uno sciopero**²¹.

Il procedimento di precettazione può essere attivato:

1. Su segnalazione della **Commissione di garanzia** quando dallo sciopero possa derivare un **pericolo grave per le utenze**.
2. Autonomamente e **direttamente dalle autorità competenti** (Presidente del Consiglio dei ministri o il Prefetto, secondo la rilevanza nazionale o locale del conflitto) in casi di **necessità e urgenza**, dandone preventiva informazione alla **Commissione**.

Le autorità precettanti, a seguito della segnalazione, emanano una ordinanza affinché le parti desistano dai comportamenti contrari alla disciplina di legge o pattizia e promuovono **l'esperimento di un tentativo di conciliazione**.

Se il tentativo non dà esito positivo:

➔ viene emanata **l'ordinanza di precettazione**.

L'ordinanza di precettazione può disporre che lo sciopero:

- a) sia **posticipato**,
- b) che ne sia **ridotta la durata** o
- c) che avvenga con **modalità diverse**, tali da garantire le finalità della legge.

15.6 *Le sanzioni*

Come già anticipato nei precedenti paragrafi, la Commissione ha **poteri sanzionatori**.

La procedura per l'irrogazione delle sanzioni prevede che:

- a) Il procedimento si apre ad **iniziativa**:
 1. **della Commissione**, o
 2. dei sindacati dei lavoratori e dei datori, o
 3. delle associazioni di rappresentanza delle varie utenze;

²¹ <http://www.wikilabour.it/Precettazione.ashx>