

Diritto del Lavoro ed. 2026

a cura di Davide Tutino, Avvocato Penalista, Specialista in Dir.UE, Dottore di Ricerca TPRS

Scheda tecnica del riassunto:

Manuali e testi di riferimento:

S.Riva, Compendio di Diritto del lavoro

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

Aggiornamenti 2026 a cura dell'autore

ULTIMI AGGIORNAMENTI:

Decreto legislativo 07/05/2026, n. 96 - Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Decreto legislativo 07/05/2026, n. 91 - Attuazione della direttiva (UE) 2024/1499 sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

Decreto legislativo 16/04/2026, n. 83 - Attuazione della direttiva (UE) 2024/1233 relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di Paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di Paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro.

L. 02/12/2025, n. 182 - Disposizioni per la semplificazione e la digitalizzazione dei procedimenti in materia di attività economiche e di servizi a favore dei cittadini e delle imprese.

Legge 01/12/2025, n. 179 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 ottobre 2025, n. 146, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso regolare di lavoratori e cittadini stranieri, nonché di gestione del fenomeno migratorio.

Decreto legge 31/10/2025, n. 159 - Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile.

L. 23/9/2025, n. 132 (LEGGE SULL'IA) - Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale.

Legge 18/07/2025, n. 106 - modifiche in tema di permessi e congedi.

Legge 5 giugno 2025, n. 79 (di conversione del D.L. 7 aprile 2025, n. 45) - in materia di lavoro, università, ricerca e scuola

Legge 15 maggio 2025, n. 76 - Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese.

Decreto legislativo 10/03/2025, n. 23 - Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2022/2554, relativo alla resilienza operativa digitale

Provvedimento Garante Privacy 2/2024

Legge 17/02/2025, n. 21 - introduzione delle conoscenze di base in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito dell'insegnamento dell'educazione civica.

Legge 09/12/2024, n. 187 - disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali.

Decreto legislativo 31/10/2024, n. 164: Correttivo Cartabia 2024

Legge 18/09/2023, n. 127 - tutela dei lavoratori in caso di emergenza climatica e di termini di versamento.

D.P.R. 81/2023 -> modifica al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Decreto Lavoro 2023 - Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48, successivamente convertito in Legge 03/07/2023, n. 85 - Assegno di inclusione e altre modifiche.

Legge di Bilancio 2023 (art. 1, co. 318 l. 29 dicembre 2022, n. 197) - Abrogazione del RdC.

Legge 5 novembre 2021, n. 162 - novità in tema di pari opportunità sul lavoro

Sentenza n. 2503 del 19 maggio 2020 del Tribunale di Roma - parametri per il calcolo dell'indennità risarcitoria ex art. 3, co. 1, D.Lgs 23/2015.

D.LGS n. 122/2020 - Disciplina del distacco transnazionale.

L. n. 26/2019 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni.

D.L. 4/19 - Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni

Legge di Bilancio 2019

D.LGS 141/2018 - Buoni corrispettivo

Sentenza Corte Costituzionale n. 194/2018 sul Jobs Act

D.L. n. 87/2018 conv. con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, c.d. Decreto Dignità

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*.

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 e Decreto legge 31/10/2025, n. 159)*
 - 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**
6. **Il Decreto Dignità**
 - 6.1 *Contratto a tempo determinato*
 - 6.2 *Somministrazione di lavoro*
 - 6.3 *Termini di impugnazione del termine apposto al contratto di lavoro*
 - 6.4 *Costo del lavoro*
 - 6.5 *Licenziamenti nell'ambito delle tutele crescenti*
7. **Legge di Bilancio per il 2019: le novità in materia di lavoro**
8. **Il reddito di cittadinanza**
9. **Decreto Lavoro 2023**
10. **Le riforme del biennio 2024-2025 e il nuovo paradigma regolativo del lavoro nell'Italia del PNRR**
 - 10.1 *Inquadramento sistemico*
 - 10.2 *Sicurezza e salute: dal rischio tradizionale al "rischio climatico"*
 - 10.3 *Tutela penale e amministrativa contro lo sfruttamento*
 - 10.4 *Ricerca, alta formazione e contratti a termine "qualificati"*
 - 10.5 *Incentivo occupazionale per i ricercatori*
 - 10.6 *Riforma dell'istruzione tecnica e della dirigenza scolastica*
 - 10.7 *Carta del docente e misure fiscali connesse alla formazione continua*

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**
 - 2.1 *Il distacco transnazionale*
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*
 - 4.4 *La parità di genere e le pari opportunità nel rapporto di lavoro*
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**
 - 4.1 *L'algoritmo come strumento di controllo e valutazione dei lavoratori*
 - 4.2 *L'intelligenza artificiale nei rapporti di lavoro: trasparenza e limiti ex art. 11 L. 132/2025*
 - 4.3 *Uso responsabile dei sistemi automatizzati nel lavoro*
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*
 - 8.3 *Osservatorio e tutela dei dati nei sistemi di intelligenza artificiale*
 - 8.4 *Tutela della riservatezza, sicurezza dei dati e obbligo di protezione ex art. 2087 c.c. alla luce del D.L. n. 159/2025*

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**
- 16. **Il reddito di cittadinanza**
- 17. **L'Assegno di inclusione**

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*
 - 9.4 *Calcolo dell'indennità risarcitoria*
- 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
10. I nuovi incarichi post-dottorato e gli incarichi di ricerca (artt. 22-bis e 22-ter L. 5 giugno 2025, n. 79)

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*

- 9. **I caratteri del processo del lavoro**
- 10. **Le controversie individuali di lavoro**
- 11. **L'autorità giudiziaria competente**
- 12. **Il giudizio di primo grado**
 - 12.1 *Fase introduttiva*
 - 12.2 *Istruzione e discussione*
 - 12.3 *Decisione della controversia*
- 13. **I giudizi di impugnazione**
- 14. **Il rito specifico per le controversie in tema di licenziamento**
 - 14.1 *Il giudizio di primo grado*
 - 14.2 *I giudizi di impugnazione*
- 15. **Gli strumenti per la risoluzione stragiudiziale delle controversie di lavoro**
- 16. **Le controversie previdenziali**
- 17. **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.

Tuttavia, è intervenuta la Corte Costituzionale con la Sentenza n. 194/2018, stabilendo che è incostituzionale il criterio di determinazione dell'indennità spettante al lavoratore ingiustamente licenziato – **ancorato solo all'anzianità di servizio** - previsto dal decreto legislativo n. 23/2015 e confermato dal cosiddetto “decreto dignità” del 2018.

Il meccanismo di quantificazione – un “importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio” – rende infatti l'indennità “rigida” e “uniforme” per tutti i lavoratori con la stessa anzianità, così da farle assumere i connotati di una liquidazione “forfetizzata e standardizzata” del danno derivante al lavoratore dall'ingiustificata estromissione dal posto di lavoro a tempo indeterminato.

Pertanto, il giudice, nell'esercitare la propria discrezionalità nel rispetto dei limiti, minimo (4, ora 6 mensilità) e massimo (24, ora 36 mensilità), dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità, **dovrà tener conto non solo dell'anzianità di servizio, ma anche degli altri criteri** “desumibili in chiave sistematica dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti)”.

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).

9. **L'invalidità del contratto e la tutela dell'art. 2126 c.c.**

Il contratto individuale di lavoro subordinato è soggetto ad una **disciplina protettiva** che in alcuni casi **deroga quella generale** per i contratti.

L'invalidità del contratto di lavoro subordinato è disciplinata dall'art. 2126 c.c., per il quale la nullità o l'annullamento del contratto di lavoro **non producono effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione**.

Secondo la disciplina comune dei contratti, invece, la nullità e l'annullabilità del contratto travolgono gli effetti prodotti dallo stesso.

4. La parità di genere e le pari opportunità nel rapporto di lavoro

4.1 Evoluzione normativa

Garantire pari opportunità nel mercato del lavoro significa **combattere ogni forma di discriminazione basata sul genere**.

L'art. 37 della Costituzione ha sancito il principio fondamentale di **uguaglianza fra i lavoratori dei due sessi**.

Sin dalla sua creazione **la Comunità europea** ha riconosciuto **il principio della parità di retribuzione** e, su questa base, ha sviluppato un insieme coerente di leggi mirate a garantire pari diritti in materia di :

- 1) **accesso all'occupazione,**
- 2) **formazione professionale,**
- 3) **condizioni di lavoro e,**
- 4) in materia di **protezione sociale.**

I principi delle pari opportunità definiti nella normativa europea, sono stati recepiti in Italia con:

- a - Il D.Lgs. 215/2003,
- b - Il D.Lgs. 216/2003 ,
- c - La L. 67/2006
- d - Il D.Lgs. 198/2006, meglio conosciuto come **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**
- e - **La Legge n. 162/2021**

4.2 Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ha introdotto nel nostro ordinamento una normativa ad ampio raggio finalizzata alla **prevenzione** e alla **rimozione** di ogni forma di **discriminazione** fondata **sul sesso** in tutti i campi della vita civile, sociale, economica etc.

Il Codice stabilisce altresì che il **principio di parità di trattamento** e di **opportunità tra donne e uomini** -> deve essere **assicurato in tutti gli ambiti**.

➔ Compresi, dunque, quelli **dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione**.

Il legislatore è intervenuto sulla materia con la Legge n. 162/2021, col fine di **rafforzare la tutela** della parità opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo⁶.

In particolare la novella legislativa ha ampliato le fattispecie della discriminazione diretta ed indiretta anche a tutela dei candidati in fase di selezione del personale.

E ancora, a seguito della novella legislativa, a differenza con quanto previsto dal Codice delle Pari opportunità, si individua una discriminazione non solo in ogni trattamento, ma anche in **ogni modifica dell'organizzazione** delle **condizioni** e dei **tempi di lavoro** che sia motivata

⁶ Umberto Villa, *L. 162/2021: le novità in tema di pari opportunità sul lavoro*, UTET-PLURIS 2022

3) Fondo di integrazione salariale (F.I.S.).

La **aliquote** di contribuzione ordinaria dei **fondi bilaterali** e del **fondo di solidarietà residuale** sono stabilite dai singoli fondi e devono consentire la costituzione delle risorse necessarie per garantire la **sostenibilità** e devono rispettare la seguente proporzione:

- ✓ **2/3** a carico del datore di lavoro
- ✓ **1/3** a carico del lavoratore

7.1 *Fondi di solidarietà bilaterali*¹¹.

I settori che non rientrano nella normativa della CIGO e della CIGS **possono stipulare accordi** aventi ad oggetto la **costituzione di fondi di solidarietà bilaterali** per assicurare ai lavoratori una **tutela in costanza di rapporto di lavoro** nei casi di:

- a) riduzione o
- b) sospensione **dell'attività lavorativa**.

I **fondi**, istituiti con decreto ministeriale presso l'INPS, **dovranno determinare:**

- 1) **l'ambito di applicazione,**
- 2) **il settore di attività,**
- 3) **la natura giuridica e**
- 4) **la classe di ampiezza dei datori di lavoro.**

L'istituzione di questi fondi **è obbligatoria** per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIGO e CIGS, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più **di 5 dipendenti** (compresi gli apprendisti).

Questi fondi possono individuare **altre finalità**, come ad es.:

- assicurare ai lavoratori **prestazioni integrative**, in termini di importi e durate, rispetto alla CIG

7.2 *Fondi di solidarietà alternativi*¹².

Si tratta di Fondi, alternativi a quelli di solidarietà, che possono essere creati in riferimento ad imprese operanti in settori a cui **non si applica la normativa** relativa all'integrazione salariale, ma nei quali erano già operanti (prima dell'entrata in vigore della Riforma Fornero) consolidati sistemi di bilateralità.

I fondi devono assicurare **almeno una delle seguenti prestazioni:**

- 1. un **assegno** di durata e misura **pari all'assegno ordinario**
- 2. **l'assegno di solidarietà** per un periodo massimo **non inferiore a 26 settimane** in
un biennio mobile

7.3 *Fondo di integrazione salariale*

Nei riguardi dei datori di lavoro che:

- a) occupano più di 15 dipendenti,

¹¹ http://ammortizzatorisocialiepoliticheattive.assolombarda.it/pdf/cap_5.pdf

¹²

<http://www.wikilabour.it/Fondo%20solidariet%C3%A0%20bilaterale.ashx?From=Fondo%20solidariet%C3%A0%20bilaterlae>

delle professioni, tenendo presente che il tirocinante dovrà aver partecipato ad almeno il 70% della durata del progetto formativo.

Al tirocinante è garantita la **copertura assicurativa contro gli infortuni** (INAIL) e per responsabilità per **danni verso terzi**.

Gli oneri delle garanzie assicurative possono essere anche a carico delle Regioni e province autonome.

Pur non costituendo un rapporto lavorativo, i tirocini disciplinati nelle linee-guida sono soggetti **all'obbligo di comunicazione obbligatoria** da parte del soggetto ospitante.

Al fine di evitare un uso distorto del tirocinio è previsto il riconoscimento di una **indennità minima** per le attività svolte dal tirocinante, **non inferiore a 300 euro** lordi mensili che le Regioni possono elevare nella messa a punto delle norme regionali.

Sono, infine, previste sanzioni per la violazione delle regole statali e regionali sullo svolgimento dei tirocini.

In caso di violazione, il tirocinio **può essere riqualificato**, sussistendone i presupposti, in un **rapporto di lavoro subordinato**, con applicazione delle relative sanzioni amministrative e obbligo di pagamento dei contributi previdenziali e assicurativi.

La **violazione** dell'obbligo di corresponsione **dell'indennità** al tirocinante comporta, però, **soltanto l'applicazione di una sanzione amministrativa** (e non la conversione del rapporto).

5. Il lavoratore a domicilio

Il lavoratore a domicilio è colui che, **con vincolo di subordinazione**, esegue a casa propria, o in locale di cui abbia disponibilità, **un lavoro retribuito** per conto di uno o più imprenditori.

Il lavoratore a domicilio potrà avvalersi **dell'opera dei membri della famiglia**, ma **non di manodopera salariata o apprendisti**.

Potrà inoltre utilizzare materiali ed attrezzature proprie o dei committenti.

E' sempre l'imprenditore a **determinare il lavoro da svolgere** e il suo modo d'esecuzione, lavorazione, consegna e altro.

Il lavoratore a domicilio **non può eseguire lavoro per conto proprio** o di terzi in concorrenza con l'imprenditore.

Il lavoratore a domicilio deve prestare la sua attività con **diligenza** attenendosi alle istruzioni ricevute dal committente, deve custodire il segreto sui modelli del lavoro affidatogli e non può eseguire un lavoro in concorrenza con l'imprenditore.

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di **sostanze o materiali nocivi o pericolosi** per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.