

INDICE

1

Sospensioni del rapporto. Malattia. Infortunio. Congedi, permessi, aspettative

di LOREDANA MICCICHÈ

I - Profili generali

1. Le ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro e la disciplina generale.	1
2. Il fondamento sistematico della sospensione	4

II - La malattia del prestatore di lavoro

3. La nozione di malattia	6
3.1. Casistica: le assenze per accertamenti clinici preventivi e successivi allo stato morbosio	8
3.1.1. Casistica: cure termali e trattamenti estetici	9
3.1.2. Interruzione volontaria o spontanea di gravidanza. . .	10
3.1.3. Abuso di alcool o di sostanze stupefacenti.	11
4. Le prestazioni economiche in costanza di malattia	12
4.1. I soggetti tenuti alla erogazione del trattamento.	12
4.2. La natura giuridica del trattamento economico	14
4.3. Esclusione dell'obbligo di corrispondere il trattamento economico.	15
5. Il computo dell'anzianità di servizio durante la malattia	16
5.1. Il conseguimento del diritto alla promozione automatica. . . .	16
5.2. La maturazione del diritto alle ferie	17
6. Gli obblighi del prestatore di lavoro in costanza di malattia: generalità.	18
6.1. La comunicazione della malattia.	18
6.1.1. La certificazione	19

6.1.2.	Inadempimento dell'obbligo di giustificazione	21
6.2.	Il rispetto degli obblighi di correttezza e buona fede durante lo stato di malattia: il rifiuto delle cure, lo svolgimento di attività lavorativa o extraprofessionale	22
6.3.	La visita di controllo: nozione e finalità	24
6.3.1.	L'obbligo di reperibilità	26
6.3.2.	Le conseguenze dell'assenza alla visita: decadenza dal trattamento economico e sanzioni disciplinari	28
7.	Il diritto del lavoratore alla conservazione del posto	31
7.1.	Periodo di comporto: definizione e tipologie.	31
7.1.1.	Calcolo del periodo di comporto.	32
7.1.2.	Collocazione in ferie del lavoratore malato e aspettativa	35
7.2.	Licenziamento per superamento del periodo di comporto: le questioni principali	36
7.3.	L'efficacia del licenziamento intimato in costanza di malattia .	38

III - Altre ipotesi di sospensione per fatto del lavoratore

8.	La sospensione della prestazione per ragioni di interesse pubblico: aspettative e permessi per funzioni pubbliche elettive	40
8.1.	I permessi per motivi elettorali	41
9.	La sospensione della prestazione per ragioni di carattere personale: congedi per la formazione e permessi per motivi di studio	41
9.1.	Congedi per eventi e cause particolari.	43

2

Il trasferimento d'azienda

di ILARIO ALVINO

1.	La continuità dei rapporti di lavoro in caso di trasferimento d'azienda: la <i>ratio</i> della disciplina e la molteplicità degli interessi coinvolti	47
2.	L'oggetto del trasferimento: le nozioni di azienda e di ramo di azienda.	50
2.1.	La definizione dell'oggetto del trasferimento alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia UE sull'ambito di applicazione della direttiva 2001/23/CE	52
2.2.	Azienda e ramo di azienda nella giurisprudenza italiana	61

3.	Gli strumenti giuridici che configurano un trasferimento ai sensi dell'art. 2112 c.c. e la questione dell'applicabilità all'ipotesi della successione nell'esecuzione di un contratto di appalto	68
4.	Il trasferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti pubblici o privati	77
5.	L'impugnazione del trasferimento d'azienda e il regime delle decadenze	82
6.	Gli effetti del trasferimento di azienda sul rapporto di lavoro e la tutela dei crediti del lavoratore trasferito. L'individuazione dei lavoratori appartenenti alla struttura oggetto di trasferimento	86
6.1.	Continuità del rapporto di lavoro e conservazione dei diritti alle dipendenze del cessionario	89
6.2.	La successione fra contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro.	91
6.3.	L'obbligazione solidale fra cedente e cessionario per i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento	95
6.4.	Trasferimento d'azienda, licenziamento e dimissioni per giusta causa	98
7.	La procedura di informazione e consultazione sindacale.	102
8.	Crisi aziendale, procedure concorsuali e trasferimento d'azienda . . .	107

3

Comando e distacco

di SILVIA CIUCCIOVINO

1.	La nozione e le fonti di disciplina	115
2.	L'incidenza del distacco sul rapporto di lavoro e la ripartizione dei poteri e delle obbligazioni tra distaccante e distaccatario	118
3.	I presupposti del distacco: l'interesse del distaccante e la temporaneità del distacco	122
3.1.	L'esecuzione di una « determinata » attività lavorativa	124
4.	Il consenso del lavoratore	124
5.	Il distacco nei gruppi di imprese.	126
6.	Il distacco nelle reti di impresa.	128
7.	Distacco irregolare e sanzioni.	131
8.	Il distacco transnazionale.	133

4

Il contratto di appaltodi **FABIOLA LAMBERTI**

1.	Inquadramento giuridico della fattispecie	137
2.	La permanenza del divieto di dissociazione fra titolarità formale del rapporto ed effettiva utilizzazione della prestazione di lavoro e la difficoltà di accertarne la sussistenza	139
2.1.	Criteri interpretativi per la valutazione dell'appalto lecito . . .	140
2.2.	Il requisito dell'organizzazione produttiva: esercizio dei poteri datoriali e limiti al potere di controllo del committente.	141
2.3.	L'utilizzo di beni di proprietà del committente/appaltante. . .	143
2.4.	La capacità imprenditoriale e l'assunzione del rischio di impresa.	145
2.5.	I tratti distintivi tra l'appalto e le figure giuridiche affini	147
3.	Le sanzioni di tipo amministrativo.	149
3.1.	La costituzione del rapporto di lavoro in capo al committente pseudo-appaltante e gli effetti degli atti compiuti dal pseudo-appaltatore	152
4.	Le previsioni relative alla responsabilità solidale.	155
4.1.	La responsabilità solidale per crediti retributivi e previdenziali dei lavoratori impiegati nell'appalto	157
4.2.	La responsabilità solidale per debiti fiscali, contributivi e assicurativi verso terzi.	159
4.3.	La derogabilità collettiva alla disciplina della solidarietà	160
4.4.	Il "non-referendum" e le previsioni della l. n. 49/2017	161
4.5.	La responsabilità negli appalti pubblici	163
5.	Le tutele esperibili in caso di successione di appalti	164
5.1.	Le clausole sociali previste dalla contrattazione collettiva in materia di successione di appalti	166
5.2.	La compatibilità delle clausole sociali di fonte collettiva o di previsione amministrativa con i principi nazionali ed europei .	169
5.3.	La dicotomia tra licenziamento collettivo o licenziamento individuale plurimo	171
6.	La posizione del committente in relazione agli obblighi di sicurezza nell'appalto.	174
6.1.	Le verifiche sull'idoneità dell'appaltatore	176
6.2.	L'attività di informazione e coordinamento e la redazione del Documento di Valutazione Rischi e del DUVRI	176

- 6.3. L'evidenza dei costi della sicurezza e la necessaria riconoscibilità del personale dipendente dall'appaltatore 178

5

Il rapporto di lavoro nei gruppi di impresa

di STEFANIA BRUN

1. Il fenomeno dei gruppi di imprese nella prassi e l'ambito di applicazione dell'indagine 181
2. I gruppi di imprese e il ruolo del diritto del lavoro nell'approccio al fenomeno tra frizioni e punti di contatto 183
3. *Segue.* I principi (giuslavoristici) di "effettività" e di "bilateralità" . . 184
4. I riferimenti normativi del gruppo di imprese nel diritto commerciale. 187
5. I riferimenti normativi del gruppo nel diritto del lavoro nazionale e dell'Unione europea 189
6. *Segue.* Il controverso giudizio di sintesi attribuibile alle norme del diritto del lavoro 192
7. Il rilievo giuridico assegnato alla relazione di gruppo nel rapporto di lavoro dalla giurisprudenza: la teorizzazione del "centro unico di interessi" 193
8. La declinazione concreta degli indici di sussistenza di un "centro unico di interessi": in particolare, l'influsso dell'art. 2497, 1° co., c.c. sull'indice giurisprudenziale relativo all'utilizzazione "promiscua" delle prestazioni lavorative 197
9. Le incertezze in ordine alle conseguenze giuridiche dell'esistenza degli indici sintomatici di un "centro unico di interessi": l'applicazione dello schema sanzionatorio relativo al divieto di interposizione di manodopera 201
10. Le recenti aperture verso l'applicazione dell'istituto della codatorialità dei rapporti di lavoro in capo alle imprese del gruppo. 203
11. La "forzatura" della coimputazione del rapporto di lavoro a tutte le imprese in presenza di un gruppo genuino *ex art.* 2497, 1° co., c.c. . 207
12. Gruppi di imprese e approccio giurisprudenziale orientato alle conseguenze caso per caso 210
 - 12.1. Le conseguenze derivanti dall'esistenza di un "centro unico di interessi" 210
13. L'influenza dell'"unitarietà" del gruppo sul calcolo del numero di dipendenti ai fini dell'applicazione della disciplina sul licenziamento. 211

14. <i>Segue</i> . L'influenza dell'“unitarietà” del gruppo sull'accertamento del giustificato motivo oggettivo di licenziamento	213
15. La “mobilità” infra-gruppo: il distacco (rinvio) e la sospensione del primo contratto con riassunzione presso altra impresa del gruppo . .	215
16. <i>Segue</i> . Le questioni connesse alla mobilità del lavoratore da un'impresa all'altra: il mutamento di mansioni e l'esercizio del potere disciplinare.	217

6

Il licenziamento

I - Il licenziamento in generale

di LUIGI DI PAOLA

1. Il licenziamento in generale	221
2. La rinnovazione e reiterazione del licenziamento	225
3. La revoca del licenziamento	227
4. La decorrenza del licenziamento e l'effetto sospensivo	228
5. Il licenziamento intimato da soggetto diverso dal titolare del rapporto.	230
5.1. <i>Segue</i> . Licenziamento e somministrazione di lavoro irregolare.	232
5.2. <i>Segue</i> . Licenziamento e appalto non genuino	234
5.3. <i>Segue</i> . Licenziamento e distacco illegittimo	235
5.4. <i>Segue</i> . Licenziamento e trasferimento d'azienda invalido	235

II - Le tutele per i “vecchi” e per i “nuovi assunti”

di LUIGI DI PAOLA

1. Le varie forme di tutela avverso il licenziamento individuale illegittimo per i vecchi assunti.	237
2. Il requisito occupazionale per l'applicabilità della tutela reintegratoria “attenuata” e di quella indennitaria “forte” o “debole”	242
3. Le varie forme di tutela avverso il licenziamento individuale illegittimo per i nuovi assunti	243
4. Le organizzazioni di tendenza.	246
5. Limiti dei rimedi di diritto comune avverso il licenziamento	246
6. L'ambito di applicabilità delle tutele previste dal d.lg. n. 23/2015 . .	249

III - Il licenziamento nullo

di MARCELLO BASILICO

1. Premessa	253
2. La disciplina generale del licenziamento nullo	254
3. Il licenziamento discriminatorio	255
3.1. I fattori di rischio	257
3.1.1. L'handicap ed il licenziamento del lavoratore disabile.	264
3.2. I caratteri comuni della discriminazione.	266
3.3. La prova della discriminazione nel licenziamento.	269
4. Il licenziamento per matrimonio	271
5. Il licenziamento per maternità e paternità	272
6. Il licenziamento per motivo illecito	274
7. Gli altri casi di nullità del licenziamento	276
8. Il licenziamento per superato comperto di malattia	280

IV - Il licenziamento orale

di LUIGI DI PAOLA

1. Il licenziamento orale	282
2. <i>Segue</i> . Revoca, convalida, offerta di conciliazione	284
3. L'onere della prova	285

V - Il licenziamento disciplinare

di ILEANA FEDELE

1. Il licenziamento disciplinare	289
2. I presupposti: il "giustificato motivo soggettivo" e la giusta causa.	290
3. Le tutele avverso il licenziamento disciplinare ingiustificato nel sistema sanzionatorio del nuovo art. 18 St. lav.: la reintegrazione "attenuata" (4° co.) e l'indennità "forte" (5° co.)	294
3.1. I casi di reintegrazione attenuata (4° co. nuovo art. 18 St. lav.).	296
3.2. L'ambito di applicazione della tutela indennitaria forte (5° co. nuovo art. 18 St. lav.)	305
4. La tutela avverso il licenziamento disciplinare ingiustificato nel d.lg. 4 marzo 2015, n. 23	306
5. La ripartizione dell'onere della prova	314

VI - Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo

di LUIGI DI PAOLA e ILEANA FEDELE

1. Nozione.	317
2. Il licenziamento motivato da ragioni inerenti l'impresa.	317
2.1. L'obbligo di <i>repêchage</i>	322
3. Il licenziamento per impossibilità sopravvenuta	326
4. Il licenziamento per scarso rendimento.	329
5. La procedura conciliativa introdotta dalla legge n. 92/2012.	330
6. Il regime sanzionatorio previsto dall'art. 18 legge n. 300/1970.	331
7. Il regime sanzionatorio nel d.lg. n. 23/2015.	333

VII - I vizi formali e procedurali

di LUIGI DI PAOLA

1. L'illegittimità del licenziamento individuale per vizi formali e procedurali.	335
2. La violazione del requisito di motivazione.	339
3. Ipotesi di vizi procedurali eventualmente rilevanti sul piano dell'ingiustificatezza	341
4. I vizi del meccanismo disciplinare	342
5. La violazione della procedura di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966.	349
6. La sussistenza "anche" della nullità o inefficacia del licenziamento o di un difetto di giustificazione dello stesso	350

VIII - Il licenziamento collettivo

di GIOVANNI MIMMO

1. La nozione di licenziamento collettivo e la distinzione con il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo.	352
2. Le ipotesi di licenziamento collettivo	353
2.1. Il c.d. collocamento in mobilità	354
2.2. Licenziamento collettivo per riduzione del personale	355
2.2.1. Il requisito dimensionale dell'azienda.	355
2.2.2. Il numero dei licenziamenti	356
2.3. Il licenziamento per cessazione dell'attività.	358

2.4.	Esclusioni	358
3.	La procedura di licenziamento collettivo: la comunicazione di avvio della procedura	359
3.1.	L'esame congiunto e l'intervento della parte pubblica.	361
3.1.1.	Conclusioni dell'esame congiunto: l'accordo	363
3.1.2.	L'accordo e l'efficacia sanante di vizi della comunicazione.	363
3.1.3.	Il mancato accordo e l'intimazione dei licenziamenti	366
3.2.	Comunicazione conclusiva	366
4.	I criteri di scelta	369
4.1.	L'ambito aziendale per l'individuazione dei lavoratori da licenziare.	370
4.2.	I criteri convenzionali o legali di scelta	371
5.	L'ambito del sindacato giudiziario nel licenziamento collettivo.	373
6.	Le conseguenze dell'invalidità del licenziamento.	374
6.1.	Vizi della procedura	375
6.2.	Distinzione tra vizi della procedura e violazione dei criteri di scelta	377
7.	Conseguenze derivanti dalla reintegrazione dei lavoratori ingiustamente licenziati	378
8.	Licenziamento collettivo dei dirigenti.	379

IX - Rilevanza dei motivi del licenziamento e sindacato giudiziale di LUIGI DI PAOLA

1.	Rilevanza dei motivi del licenziamento e sindacato giudiziale con riguardo ai vizi sostanziali	382
2.	La tutela in caso di motivazione non veritiera del licenziamento	384

X - La disciplina sanzionatoria di LUIGI DI PAOLA

1.	La disciplina sanzionatoria correlata al licenziamento individuale illegittimo.	387
2.	<i>Segue. L'aliunde perceptum e percipiendum</i>	393
3.	Gli oneri contributivi	395
4.	L'opzione per l'indennità sostitutiva della reintegrazione e l'invito a riprendere servizio	397

XI - Le decadenze

di LUIGI DI PAOLA

1. L'impugnativa del licenziamento e le decadenze 400
2. L'impedimento della decadenza 402

XII - Il licenziamento del dirigente

di GIOVANNI MIMMO

1. Il licenziamento del dirigente quale ipotesi di licenziamento *ad nutum*. 408
 - 1.1. Le limitazioni al libero licenziamento del dirigente. 410
2. Il concetto di giustificatezza del licenziamento 413
3. La disciplina sanzionatoria in ipotesi di licenziamento inefficace, nullo, illegittimo o ingiustificato. 415

XIII - Il preavviso di licenziamento

di GIOVANNI MIMMO

1. Funzione e ambito di applicazione. 417
2. Durata e decorrenza del termine di preavviso 419
3. Efficacia del preavviso. 420
4. L'indennità sostitutiva del preavviso. 421
 - 4.1. Indennità sostitutiva del preavviso e licenziamento illegittimo nell'ambito della tutela reintegratoria e della tutela indennitaria 422

7

Le dimissioni e la risoluzione consensuale

di ROBERTO ROMEI

1. Profili generali. 427
2. Il campo di applicazione della nuova procedura. 430
3. Il preavviso. 432
4. La giusta causa di dimissioni 433

5.	L' annullamento delle dimissioni	435
6.	Specifiche ipotesi di dimissioni	437
7.	La risoluzione consensuale	440
8.	La revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale	442

8

La certificazione

di ROBERTO ROMEI

1.	La procedura di certificazione dei contratti: natura ed oggetto.	445
2.	Organi e procedura di certificazione	448
3.	Gli effetti della certificazione	450
4.	Le azioni esperibili avverso il provvedimento di certificazione	451
5.	Autonomia negoziale assistita e derogabilità assistita	453

9

Prescrizione e decadenza

di FEDERICO ROSELLI

1.	Tempo e perdita del diritto soggettivo	457
2.	La prescrizione come effetto d'inerzia imputabile	458
3.	Le posizioni del titolare e del soggetto passivo del diritto	459
4.	Efficacia preclusiva della prescrizione e casi eccezionali di efficacia estintiva	464
5.	Situazioni soggettive sottoposte a prescrizione	466
6.	Diritti imprescrittibili del prestatore di lavoro	469
7.	La decorrenza	470
8.	<i>Segue.</i> Diritto alla rendita per malattia professionale e diritto al risarcimento del danno da omessa contribuzione previdenziale	475
9.	La sospensione	476
10.	L'interruzione	478
11.	Interruzione con atto giudiziale	481
12.	Legittimazione all'atto interruttivo e suo destinatario	482
13.	L'eccezione d'interruzione	484
14.	Interruzione per effetto di riconoscimento	484
15.	Durata della prescrizione	486

16. Prescrizioni presuntive	487
17. La decadenza	489

10

Rinunzie e transazioni

di FEDERICO ROSELLI

1. La formazione dell'art. 2113 c.c	495
2. I soggetti protetti.	497
3. Le disposizioni inderogabili	498
4. Inderogabilità della norma e indisponibilità dei diritti soggettivi. Annullabilità e nullità degli atti dismissivi	499
5. I rimedi di diritto comune	502
6. Atti negoziali su diritti disponibili	503
7. Il termine di decadenza. Bilanciamento degli interessi ad opera del legislatore.	506
8. Atti di rinuncia o di transazione	507
9. Impugnazione della rinuncia o della transazione. La legittimazione.	509
10. Decorrenza del termine di decadenza dal potere di impugnare	511
11. Effetto dell'impedimento della decadenza	513
12. L'impedimento quale atto ricettizio	514
13. Rinunce e transazioni quali espressioni di autonomia privata assistita.	516

11

Il danno nel rapporto di lavoro

di GIOVANNI MIMMO

1. La responsabilità del datore di lavoro per danni causati dal lavoratore a terzi	525
1.1. Regresso del datore di lavoro	527
2. La responsabilità del datore di lavoro per violazione degli obblighi di sicurezza (art. 2087 c.c.)	528
2.1. L'ambito della responsabilità del datore di lavoro	529
2.2. Ipotesi di responsabilità del datore di lavoro.	532
2.2.1. <i>Segue</i> . Fatto illecito del terzo	534
2.3. Nesso causale e concorso di colpa del lavoratore.	535

2.4.	Onere della prova	538
2.5.	Onere di allegazione	539
2.6.	Danno risarcibile	540
2.6.1.	Modalità di quantificazione del danno. Il metodo tabellare.	546
2.6.2.	Il c.d. danno differenziale	548
<i>Indice analitico</i>		553

