

INDICE SOMMARIO

<i>Prefazione</i>	XVII
<i>Curatori e Autori</i>	XIX

CAPITOLO 1

SOSPENSIONI DEL RAPPORTO. MALATTIA. INFORTUNIO. CONGEDI, PERMESSI, ASPETTATIVE

di *Loredana Micciché*

SEZIONE I - Profili generali

1. Le ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro e la disciplina generale .	2
2. Il fondamento sistematico della sospensione	5

SEZIONE 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 morboso	9
3.1.1. Casistica: cure termali e trattamenti estetici	9
3.1.2. Interruzione volontaria o spontanea di gravidanza	11
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	13
4.2. La natura giuridica del trattamento economico	14
4.3. Esclusione dell'obbligo di corrispondere il trattamento economico .	16
5. Il computo dell'anzianità di servizio durante la malattia	17
5.1. Il conseguimento del diritto alla promozione automatica	17
5.2. La maturazione del diritto alle ferie	18
6. Gli obblighi del prestatore di lavoro in costanza di malattia: generalità .	19
6.1. La comunicazione della malattia	19
6.1.1. La certificazione	20
6.1.2. Inadempimento dell'obbligo di giustificazione	23
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	23
6.3. La visita di controllo: nozione e finalità	26

6.3.1.	L'obbligo di reperibilità	28
6.3.2.	Le conseguenze dell'assenza alla visita: decadenza dal trattamento economico e sanzioni disciplinari	30
7.	Il diritto del lavoratore alla conservazione del posto	33
7.1.	Periodo di comporto: definizione e tipologie	34
7.1.1.	Calcolo del periodo di comporto	35
7.1.2.	Ipotesi particolari riguardo a specifiche patologie. Tubercolosi, Covid 19, malattie oncologiche o invalidanti	38
7.1.3.	Collocazione in ferie del lavoratore malato e aspettativa	40
7.2.	Licenziamento per superamento del periodo di comporto: le questioni principali	42
7.3.	L'efficacia del licenziamento intimato in costanza di malattia	45

SEZIONE 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	46
8.1.	I permessi per motivi elettorali	47
9.	La sospensione della prestazione per ragioni di carattere personale: congedi per la formazione e permessi per motivi di studio	48
9.1.	Congedi per eventi e cause particolari. Congedi per patologie oncologiche	49

CAPITOLO 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	53
2.	L'oggetto del trasferimento: le nozioni di azienda e di ramo di azienda	57
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	58
2.2.	Azienda e ramo di azienda nella giurisprudenza italiana	68
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	76
4.	Il trasferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti pubblici o privati	86
5.	L'impugnazione del trasferimento d'azienda e il regime delle decadenze	91
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	95
6.1.	Continuità del rapporto di lavoro e conservazione dei diritti alle dipendenze del cessionario	98
6.2.	La successione fra contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro	101

6.3.	L'obbligazione solidale fra cedente e cessionario per i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento	104
6.4.	Trasferimento d'azienda, licenziamento e dimissioni per giusta causa	108
7.	La procedura di informazione e consultazione sindacale	112
8.	Crisi aziendale, procedure concorsuali e trasferimento d'azienda	118
8.1.	La distinzione tra procedure liquidative e non nella giurisprudenza della Corte di giustizia	121
8.2.	Le deroghe possibili all'art. 2112 c.c. ai sensi dell'art. 47 l. n. 428/1990	123
8.3.	La procedura di informazione e consultazione sindacale	128
8.4.	Il diritto di precedenza nelle assunzioni dei lavoratori che non vengano ceduti	131
8.5.	Trattamento di fine rapporto del lavoratore ceduto e accesso al Fondo di garanzia INPS	132

CAPITOLO 3

COMANDO E DISTACCO

di *Silvia Ciucciiovino*

1.	La nozione e le fonti di disciplina	135
2.	L'incidenza del distacco sul rapporto di lavoro e la ripartizione dei poteri e delle obbligazioni tra distaccante e distaccatario	138
3.	I presupposti del distacco: l'interesse del distaccante e la temporaneità del distacco	143
3.1.	L'esecuzione di una « determinata » attività lavorativa	146
4.	Il consenso del lavoratore	147
5.	Il distacco nei gruppi di imprese	148
6.	Il distacco nelle reti di impresa	151
7.	Distacco irregolare e sanzioni	156
8.	Il distacco transnazionale	157

CAPITOLO 4

IL CONTRATTO DI APPALTO

di *Fabiola Lamberti*

1.	Inquadramento giuridico della fattispecie	161
2.	Il persistente divieto di dissociazione tra titolarità giuridica e utilizzazione effettiva della prestazione lavorativa: criteri per l'accertamento della genuinità dell'appalto	165
2.1.	Il requisito dell'autonomia organizzativa	167
2.2.	L'esercizio dei poteri datoriali e i limiti al potere di controllo del committente	171
2.3.	L'utilizzo di beni di proprietà del committente/appaltante	173
2.4.	La capacità imprenditoriale e l'assunzione del rischio di impresa	175
2.5.	La criticità delle c.d. clausole di gradimento del personale	178

3.	I tratti distintivi tra l'appalto e le figure giuridiche contermini	180
3.1.	Appalto e contratto d'opera	181
3.2.	Appalto e contratto di trasporto	182
3.3.	Appalto e contratto di subfornitura	184
4.	Il trattamento economico negli appalti nella prospettiva del bilanciamento tra libertà d'impresa e tutela del lavoro	185
4.1.	I presidi normativi sul trattamento economico negli appalti privati: l'art. 29, co. 1- <i>bis</i> del d.lgs. n. 276/2003, il contratto collettivo <i>leader</i> e i criteri per l'individuazione	186
4.2.	L'art. 11 del d.lgs. n. 36/2023 e il criterio dell'equivalenza tra contratti collettivi negli appalti pubblici: prospettive operative e criticità applicative	188
5.	Le previsioni relative alla responsabilità solidale	193
5.1.	I crediti garantiti e le tempistiche dell'azione	196
5.2.	La solidarietà residua, la possibile derogabilità e gli strumenti di controllo ed esonero	199
6.	La tutela della continuità occupazionale nella successione di appalti . . .	202
6.1.	Passaggio d'appalto <i>vs</i> trasferimento d'azienda	203
6.2.	Le clausole sociali e la loro compatibilità con i principi unionali . .	205
6.3.	La diversa vincolatività tra le clausole sociali contenute nella <i>lex specialis</i> di gara e quelle previste dai CCNL	207
6.4.	La dicotomia tra licenziamento collettivo o licenziamento individuale plurimo	214
7.	La posizione del committente in relazione agli obblighi di sicurezza nell'appalto	217
7.1.	Le verifiche sull'idoneità dell'appaltatore	219
7.2.	L'attività di informazione e coordinamento e la redazione del Documento di Valutazione Rischi e del DUVRI	220
7.3.	L'evidenza dei costi della sicurezza e la necessaria riconoscibilità del personale dipendente dall'appaltatore	222
8.	Le sanzioni in caso di appalto non genuino	225
8.1.	Le sanzioni di tipo amministrativo e penale	225
8.2.	La costituzione del rapporto di lavoro in capo al committente pseudo-appaltante e gli effetti degli atti compiuti dallo pseudo-appaltatore	228

CAPITOLO 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	234
2.	I gruppi di imprese e il ruolo del diritto del lavoro nell'approccio al fenomeno tra frizioni e punti di contatto	236
3.	<i>Segue.</i> I principi (giuslavoristici) di "effettività" e di "bilateralità"	237
4.	I riferimenti normativi del gruppo di imprese nel diritto commerciale . .	240

5.	I riferimenti normativi del gruppo nel diritto del lavoro nazionale e dell'Unione europea	242
6.	<i>Segue.</i> Il controverso giudizio di sintesi attribuibile alle norme del diritto del lavoro	245
7.	Il rilievo giuridico assegnato alla relazione di gruppo nel rapporto di lavoro dalla giurisprudenza: la teorizzazione del "centro unico di interessi" . . .	246
8.	La declinazione concreta degli indici di sussistenza di un "centro unico di interessi": in particolare, l'influsso dell'art. 2497, comma 1, c.c. sull'indice giurisprudenziale relativo all'utilizzazione "promiscua" delle prestazioni lavorative	250
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 .	255
10.	Le recenti aperture verso l'applicazione dell'istituto della codatorialità dei rapporti di lavoro in capo alle imprese del gruppo	256
11.	La "forzatura" della coimputazione del rapporto di lavoro a tutte le imprese in presenza di un gruppo genuino <i>ex art.</i> 2497, comma 1, c.c. .	261
12.	Gruppi di imprese e approccio giurisprudenziale orientato alle conseguenze caso per caso	264
12.1.	Le conseguenze derivanti dall'esistenza di un "centro unico di interessi"	264
13.	L'influenza dell'"unitarietà" del gruppo sul calcolo del numero di dipendenti ai fini dell'applicazione della disciplina sul licenziamento	266
14.	<i>Segue.</i> L'influenza dell'"unitarietà" del gruppo sull'accertamento del giustificato motivo oggettivo di licenziamento	268
15.	La "mobilità" infra-gruppo: il distacco (rinvio) e la sospensione del primo contratto con riassunzione presso altra impresa del gruppo	270
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 . .	272

CAPITOLO 6

IL LICENZIAMENTO

di *Marcello Basilio, Luigi Di Paola, Ileana Fedele, Giovanni Mimmo*

SEZIONE I - Il licenziamento in generale

1.	Il licenziamento e la sua disciplina	277
2.	La rinnovazione e la reiterazione del licenziamento	283
3.	La revoca del licenziamento	289
4.	La decorrenza del licenziamento e l'effetto sospensivo	290
5.	Il licenziamento intimato da soggetto diverso dal titolare del rapporto . .	293
5.1.	<i>Segue.</i> Licenziamento e gruppo di società	293
5.2.	<i>Segue.</i> Licenziamento e centro unitario di imputazione di interessi (ovvero codatorialità)	294
5.3.	<i>Segue.</i> Licenziamento e somministrazione di lavoro irregolare . . .	297

5.4. <i>Segue</i> . Licenziamento e appalto non genuino	301
5.5. <i>Segue</i> . Licenziamento e distacco illegittimo	302
5.6. <i>Segue</i> . Licenziamento e trasferimento d'azienda invalido	303

SEZIONE II - *Le tutele per i "vecchi" e per i "nuovi assunti"*

6. Le varie forme di tutela avverso il licenziamento individuale illegittimo per i vecchi assunti	304
7. Il requisito occupazionale per l'applicabilità della tutela reintegratoria "attenuata" e di quella indennitaria "forte" o "debole"	311
8. Le varie forme di tutela avverso il licenziamento individuale illegittimo per i nuovi assunti	311
9. La tutela del socio lavoratore avverso il licenziamento	315
10. Le organizzazioni di tendenza	321
11. Limiti dei rimedi di diritto comune avverso il licenziamento	323
12. L'ambito di applicabilità delle tutele previste dal d.lgs. n. 23/2015	324
12.1. <i>Segue</i> . I casi controversi: il regime applicabile ai soci lavoratori di cooperativa, agli apprendisti, al personale nautico	329

SEZIONE III - *Il licenziamento nullo*

13. Premessa	331
14. La disciplina generale del licenziamento nullo	332
15. Il licenziamento discriminatorio	333
15.1. I fattori di rischio	335
15.1.1. L'handicap ed il licenziamento del lavoratore disabile	343
15.2. I caratteri comuni della discriminazione	346
15.3. La prova della discriminazione nel licenziamento	349
16. Il licenziamento per matrimonio	351
17. Il licenziamento per maternità e paternità	353
18. Il licenziamento per motivo illecito	355
19. Gli altri casi di nullità del licenziamento	357
20. Il licenziamento per superato comporta di malattia	360

SEZIONE IV - *Il licenziamento orale*

21. Il licenziamento orale	361
21.1. <i>Segue</i> . Ipotesi problematiche in cui è stato riconosciuto il rispetto della forma scritta	364
21.2. <i>Segue</i> . Ipotesi in cui l'estromissione di fatto del lavoratore integra un licenziamento orale	366
21.3. <i>Segue</i> . Ipotesi in cui l'estromissione di fatto del lavoratore non integra un licenziamento orale	366
22. La valenza dell'inefficacia e la non assoggettabilità del licenziamento orale all'impugnativa a pena di decadenza	368

23. Revoca, convalida, offerta di conciliazione	369
24. L'onere della prova	370

SEZIONE V - *Il licenziamento disciplinare*

25. Il licenziamento disciplinare	375
26. I presupposti: il “giustificato motivo soggettivo” e la giusta causa	376
27. 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.)	387
27.1. I casi di reintegrazione attenuata (4° co. nuovo art. 18 St. lav.)	389
27.2. L’ambito di applicazione della tutela indennitaria forte (5° co. nuovo art. 18 St. lav.)	407
28. La tutela avverso il licenziamento disciplinare ingiustificato nel d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23	409
29. La ripartizione dell’onere della prova	423

SEZIONE VI - *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*

30. Nozione	426
31. Il licenziamento motivato da ragioni inerenti all’impresa	427
31.1. L’obbligo di <i>repêchage</i>	434
32. Il licenziamento per impossibilità sopravvenuta	438
33. Il licenziamento per scarso rendimento	445
34. L’onere della prova	446
35. La procedura conciliativa introdotta dalla legge n. 92/2012	448
36. Il regime sanzionatorio previsto dall’art. 18 legge n. 300/1970	449
37. Il regime sanzionatorio nel d.lgs. n. 23/2015	453

SEZIONE VII - *I vizi formali e procedurali*

38. L’illegittimità del licenziamento individuale per vizi formali e procedurali	459
39. La violazione del requisito di motivazione	466
40. Ipotesi di vizi procedurali eventualmente rilevanti sul piano dell’ingiustificatezza	469
41. I vizi del meccanismo disciplinare	471
42. La violazione della procedura di cui all’art. 7 della legge n. 604/1966	485
43. La sussistenza “anche” della nullità o dell’inefficacia del licenziamento o di un difetto di giustificazione dello stesso	486

SEZIONE VIII - *Rilevanza dei motivi del licenziamento e sindacato giudiziale*

44. Rilevanza dei motivi del licenziamento e sindacato giudiziale con riguardo ai vizi sostanziali	488
--	-----

45. Il possibile superamento dei motivi posti a base del licenziamento o di quelli dedotti dal lavoratore in giudizio per effetto del rilievo ufficiale delle nullità negoziali: esclusione	491
---	-----

SEZIONE IX - *Il licenziamento collettivo*

46. La nozione di licenziamento collettivo e la distinzione con il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo	493
47. Le ipotesi di licenziamento collettivo	495
47.1. Il c.d. collocamento in mobilità	495
47.2. Licenziamento collettivo per riduzione del personale	496
47.2.1. Il requisito dimensionale dell'azienda	497
47.2.2. Il numero dei licenziamenti	498
47.3. Il licenziamento per cessazione dell'attività	500
47.3.1. La cessazione dell'attività produttiva di grandi imprese	501
47.4. Il licenziamento collettivo nell'ambito della liquidazione giudiziale	502
47.5. Esclusioni	503
48. La procedura di licenziamento collettivo: la comunicazione di avvio della procedura	504
48.1. L'esame congiunto e l'intervento della parte pubblica	507
48.1.1. Conclusione dell'esame congiunto: l'accordo	508
48.1.2. L'accordo e l'efficacia sanante di vizi della comunicazione	509
48.1.3. Il mancato accordo e l'intimazione dei licenziamenti	512
48.2. Comunicazione conclusiva	513
48.3. La procedura di licenziamento collettivo nell'ipotesi di liquidazione giudiziale	516
49. I criteri di scelta	518
49.1. L'ambito aziendale per l'individuazione dei lavoratori da licenziare	519
49.2. I criteri convenzionali o legali di scelta	522
50. L'ambito del sindacato giudiziario nel licenziamento collettivo	525
51. Le conseguenze dell'invalidità del licenziamento	526
51.1. Vizi della procedura	528
51.2. Distinzione tra vizi della procedura e violazione dei criteri di scelta	530
51.3. Il licenziamento illegittimo nell'ambito del d. lgs. n. 23 del 2015	531
52. Conseguenze derivanti dalla reintegrazione dei lavoratori ingiustamente licenziati	533
53. Licenziamento collettivo dei dirigenti	535

SEZIONE X - *La disciplina sanzionatoria correlata al licenziamento individuale illegittimo*

54. La tutela reintegratoria e l'indennità risarcitoria in generale	537
54.1. <i>Segue.</i> L'indennità risarcitoria secondo l'art. 18 St. lav.	543
54.2. <i>Segue.</i> L'indennità risarcitoria secondo il d.lgs. n. 23/2025	548

55. L' <i>aliunde perceptum</i> e <i>percipiendum</i> e il concorso del fatto colposo del creditore	554
56. Gli oneri contributivi	559
57. L'opzione per l'indennità sostitutiva della reintegrazione e l'invito a riprendere servizio	562

SEZIONE XI - L'*impugnativa del licenziamento e le decadenze*

58. L' <i>impugnativa del licenziamento</i>	566
59. L' <i>impedimento della decadenza</i>	573
60. L' <i>azione di impugnativa del licenziamento</i>	579

SEZIONE XII - Il *licenziamento del dirigente*

61. Il licenziamento del dirigente quale ipotesi di licenziamento <i>ad nutum</i> . .	586
61.1. Le limitazioni al libero licenziamento del dirigente	590
62. Il concetto di giustificatezza del licenziamento	592
63. La disciplina sanzionatoria in ipotesi di licenziamento inefficace, nullo, illegittimo o ingiustificato	595

SEZIONE XIII - Il *preavviso di licenziamento*

64. Funzione e ambito di applicazione	597
65. Durata e decorrenza del termine di preavviso	600
66. Efficacia del preavviso	601
67. L'indennità sostitutiva del preavviso	604
67.1. Indennità sostitutiva del preavviso e licenziamento illegittimo nell'ambito della tutela reintegratoria e della tutela indennitaria . . .	606

CAPITOLO 7

LE DIMISSIONI E LA RISOLUZIONE CONSENSUALE

di *Roberto Romei*

1. Profili generali	609
2. Il campo di applicazione della nuova procedura	613
3. Il preavviso	616
4. La giusta causa di dimissioni	617
5. L'annullamento delle dimissioni	621
6. Specifiche ipotesi di dimissioni	623
7. La risoluzione consensuale	627
8. La revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale	628
9. La nuova disciplina sulle c.d. dimissioni per fatti concludenti	629

CAPITOLO 8

LA CERTIFICAZIONE

di *Roberto Romei*

1. La procedura di certificazione dei contratti: natura ed oggetto	633
--	-----

2.	Organi e procedura di certificazione	636
3.	Gli effetti della certificazione	638
4.	Le azioni esperibili avverso il provvedimento di certificazione	639
5.	Autonomia negoziale assistita e derogabilità assistita	641

CAPITOLO 9

PRESCRIZIONE E DECADENZA

di *Federica Corbo*

1.	Il tempo e la sua influenza sui rapporti giuridici	643
2.	L'inerzia del titolare del diritto quale elemento costitutivo della fattispecie.	644
3.	Il tempo della prescrizione dei diritti nel rapporto di lavoro	649
4.	Decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi nel rapporto di lavoro subordinato	652
4.1.	<i>Segue.</i> Il <i>metus</i> e la decorrenza della prescrizione nelle altre tipologie di rapporto di lavoro subordinato	658
5.	Il danno da omissione contributiva. Prescrittibilità dei rimedi e regime di decorrenza della prescrizione	662
6.	La decadenza quale effetto dell'inerzia del titolare del diritto: inquadramento sistematico e profili distintivi rispetto alla prescrizione	667
6.1.	La decadenza nel diritto del lavoro. Le ipotesi di decadenza legale	669
6.2.	Le clausole di decadenza dei contratti collettivi	673

CAPITOLO 10

RINUNZIE E TRANSAZIONI

di *Matteo Verzaro*

1.	La dinamicità della tutela	677
2.	Invalidità legale delle rinunzie e delle transazioni del prestatore di lavoro	679
3.	Decadenza, forma dell'impugnazione e qualificazione dell'invalidità	682
4.	Decorrenza della decadenza e cessazione del rapporto	687
5.	L'esimente delle c.d. "sedi protette" ai fini della validità dell'atto	690

CAPITOLO 11

IL DANNO NEL RAPPORTO DI LAVORO

di *Giovanni Mimmo*

1.	La responsabilità del datore di lavoro per danni causati dal lavoratore a terzi.	695
1.1.	Regresso del datore di lavoro	698
2.	La responsabilità del datore di lavoro per violazione degli obblighi di sicurezza (art. 2087 c.c.)	699
2.1.	L'ambito della responsabilità del datore di lavoro	700
2.2.	Ipotesi di responsabilità del datore di lavoro	703
2.2.1.	<i>Segue.</i> Fatto illecito del terzo	710

2.3.	Nesso causale e concorso di colpa del lavoratore	711
2.4.	Onere della prova e onere di allegazione	714
2.5.	Danno risarcibile	718
2.5.1.	Modalità di quantificazione del danno. Il metodo tabellare .	726
2.5.2.	Il c.d. danno differenziale	730
<i>Indice analitico</i>		735

