

INDICE SOMMARIO

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

Parte Quinta

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

coordinata da *Maria Teresa Carinci e Chiara Colosimo*

Sezione I

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

CAPITOLO 1

IL DATORE DI LAVORO

1.1

IL DATORE DI LAVORO NEL SETTORE PRIVATO

di *Ilario Alvino*

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

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

1.2

IL DATORE DI LAVORO NELLE SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA

di *Irene Zoppoli*

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

CAPITOLO 2

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

di *Andrea Bollani*

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

CAPITOLO 3

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

3.1

LA CESSIONE COLLETTIVA DEI CONTRATTI NEL TRASFERIMENTO DI AZIENDA

di *Roberto Romei*

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

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

3.2

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

di *Roberto Bellè*

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

Sezione II

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

CAPITOLO 1

IL POTERE ORGANIZZATIVO

di *Maria Teresa Carinci*

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLO 2

LO JUS VARIANDI

di *Giuseppe Ludovico*

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

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

CAPITOLO 3

IL POTERE DI CONTROLLO E LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

3.1

I LIMITI AL POTERE DI CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO

di *Alessandra Ingraò*

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

3.2

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

di *Francesco Perrone*

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

CAPITOLO 4

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

di *Maria Teresa Carinci*

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

CAPITOLO 5

IL WHISTLEBLOWING

di *Francesca Marinelli*

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

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

CAPITOLO 6

IL POTERE DISCIPLINARE

di Chiara Colosimo

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

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

Parte Sesta

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

coordinata da *Antonello Zoppoli e Lorenzo Zoppoli*

Sezione I

INTRODUZIONE

TENSIONI E RIEQUILIBRI CONTRATTUALI NELLO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

di *Antonello Zoppoli e Lorenzo Zoppoli*

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

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

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

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

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

Sezione II

DIGNITÀ E TUTELA DELL'IDENTITÀ PERSONALE

CAPITOLO 1

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

di *Rosa Casillo*

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

CAPITOLO 2

I PRINCIPI DI NON DISCRIMINAZIONE

di *Maura Ranieri*

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

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

CAPITOLO 3

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

di *Pietro Lambertucci*

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

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

CAPITOLO 4 TRASPARENZA E PRIVACY

4.1

TRASPARENZA E PRIVACY NELLA REGOLAZIONE EUROPEA

di *Laura Tebano*

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

4.2

TRASPARENZA E PRIVACY NELLA REGOLAZIONE NAZIONALE

di *Andrea Polito*

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

Sezione III

TEMPO E LUOGO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

CAPITOLO 1

PERSONALITÀ E OCCASIONALITÀ NELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

di *Costantino Cordella*

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

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

CAPITOLO 2

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

di *Edoardo Ales*

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

CAPITOLO 3

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

di *Marco Tufo*

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

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

Sezione IV DIRITTI DEL LAVORATORE

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

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

CAPITOLO 2

ONEROSITÀ DEL RAPPORTO E DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE

di Massimiliano Delfino e Umberto Gargiulo

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

CAPITOLO 3

IL DIRITTO ALLE ASSENZE RETRIBUITE E NON

di Rosa Casillo e Paola Saracini

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

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

CAPITOLO 4

IL DIRITTO ALLA FORMAZIONE

di *Marco Esposito*

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

Sezione V

DILIGENZA E FEDELTA' DEL LAVORATORE

CAPITOLO 1

OBBLIGO DI DILIGENZA

di *Pasquale Monda*

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

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

CAPITOLO 2

IL RENDIMENTO DEL LAVORATORE

di *Pasquale Monda*

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

CAPITOLO 3

OBBLIGO DI FEDELITÀ E NON CONCORRENZA

di *Arianna Avondola*

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

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

CAPITOLO 1

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

di *Raffaele De Luca Tamajo*

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

CAPITOLO 2

LICENZIAMENTI: REQUISITI FORMALI E DECADENZE

di *Vincenzo Maria Tedesco*

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

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

CAPITOLO 3

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

di *Oronzo Mazzotta*

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

CAPITOLO 4

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

di *Vincenzo Di Cerbo*

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

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

CAPITOLO 5

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

di *Marco Marazza*

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

CAPITOLO 6

IL LICENZIAMENTO PER RIDUZIONE DI PERSONALE

di *Dario Simeoli*

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

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

CAPITOLO 7

IL LICENZIAMENTO NELLA CRISI D'IMPRESA

di *Adriano Patti*

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

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

CAPITOLO 8

REGIMI SPECIALI DEL LICENZIAMENTO

di *Adriana Doronzo*

Sezione I - *Il licenziamento del dirigente.*

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

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

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

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

CAPITOLO 9

IL REGIME SANZIONATORIO NEL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

di *Fabrizio Amendola*

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

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

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

CAPITOLO 10

LE ALTRE IPOTESI DI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

di *Marco Barbieri*

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

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