Diritto del lavoro esame  
Si occupa del lavoratore subordinato, non dell'autonomo( tra cui professionista). Differenza lavoratore subordinato e autonomo non così netta: diritto del lavoro e venuto a coprire anche alcune classi di lavoratori non subordinati. Applicabile a datori di lavoro non titolari di un'impresa.  
Diritto del lavoro: diritto sindacale e diritto del lavoro in senso stretto.  
Vocazione protettiva dei lavoratori reputati deboli. funzione 1: Tentativo di controbilanciare disparità di potere tra datore di lavoro e lavoratore, nella relazione di lavoro subordinata. 2 demercificare lavoro 3 funzione redistribuiva.  
Norme lavoristiche norme di ordine pubblico. Si impongono a imprenditore ma anche a lavoratore: inderogabilità in pelius .  
Interpretazione giudiziale: argomenti di carattere teleologico ( realizzazione ratio norme). Nuova istanza: efficenza economica ( da cui dipende occupazione nel paese), diritto del lavoro protettivo concepito come un ostacolo a efficenza del mercato del lavoro.  
Norme imperative e inderogabili in peius per lavoratore: viene tolta al lavoratore la libertà negoziale. Diritto privato: libertà contrattuale. Costituzione e cc : contratto di lavoro non è un contratto come gli altri, necessità di una disciplina speciale. Legami cmq con diritto privato: contratto collettivo ricostruito in termini privatistici; quando nell'ambito del contratto di lavoro subordinato non si trova la soluzione nel diritto del lavoro si va a vedere le regole privatistiche sul contratto e a categorie di inquadramento dogmatico.  
  
Diritto del lavoro pubblico privatizzato. Lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione. Privatizzazione del lavoro pubblico; finalità. Applicazione al settore ( lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione) del diritto del lavoro privato e della contrattazione collettiva di modo che ad eccezion fatta per il personale mantenuto in regime di diritto pubblico, il rapporto di lavoro alle dipendenze di una pubblica amministrazione ha acquisito una natura contrattuale e non più derivante da un procedimento amministrativo. Trapasso da giudice amministrativo a giudice ordinario della competenza giurisdizionale in ordine alle controversie di lavoro pubblico. Il lavoro pubblico pur privatizzato ha continuato a conoscere discipline differenziate da quella privatistica di base.  
  
Diritto amministrativo del lavoro: regolare funzioni dei numerosi organismi pubblici destinatari di competenze in ordine al lavoro.  
1)Ministero del lavoro e delle politiche sociali: interviene sul terreno interpretativo. 2)Agenzia unica per le ispezioni del lavoro: ispettorato nazionale del lavoro, che ha sedi territoriali in ogni provincia: vigilanza sull'osservanza delle tante disposizioni amministrative relative alla gestione dei rapporti di lavoro. Potestà pubblicistica di irrogare sanzioni amministrative.  
3) aziende sanitarie locali: prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, potere di adottare prescrizioni vincolanti per le aziende.  
4) ispettorato del lavoro 5) INAIL e altri enti pubblici. 6) centri per l'impiego.  
  
Diritto della previdenza sociale: istituti di massima pubblicistici che in particolare tramite lo storico strumento delle assicurazioni sociali obbligatorie sono destinati a realizzare finalità di solidarietà sociale, segnatamente a favore dei lavoratori dipendenti in condizioni di qualificato bisogno. Costituzione, art 38, beneficiario lavoratore subordinato.  
Rapporto contributivo: imposizione di obblighi contributivi sui datori di lavoro dipendente; rapporto previdenziale tra lavoratore ed ente. Istituti di carattere pensionistico: innalzamento età pensionabile, quota 100; previdenza complementare da fondi privati. Invalidità e inabilità rischi professionali e comuni, tutela della salute, tutela maternità e paternità, disoccupazione, tutela in caso di insolvenza del datore di lavoro, tutela della famiglia. Estensione prestazioni al di là del lavoro subordinato.  
  
Storia  
Rivoluzione industriale. Repressione penale incipiente sindacalismo. Lavoratori in balia della dittatura contrattuale dell'imprenditore. Sindacato: contropotere collettivo.  Imporre a imprenditore tramite sciopero contrattazione collettiva. Sindacati accettati nell'ordinamento ma azioni di responsabilità civile per sciopero, poi: riconoscimento immunità dalla responsabilità civile per le azioni collettive da essi promosse.  
Italia: coalizioni lavoratori tollerate ma repressi( eccetto in Toscana) fatti di sciopero. Codice penale Zanardelli: tolleranza legale sciopero, ma solo sul versante penalistico. Azione sindacale ha connotazioni anche politiche. CGIL fondata da partito socialista, sindacalismo cristiano. Questione viene su terreno parlamentare e politico. Rivoluzionari e riformisti.

Origine diritto del lavoro:  legislazione speciale parallela al codice civile, normativa di ordine pubblico, imperativa e non derogabile a danno del lavoratore ( legge su lavoro fanciulli, infortuni sul lavoro, madri), giurisprudenza dei probiviri, arbitri. inizio sistema di contrattazione collettiva, commissioni interne, forme di rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale.  
Fascismo: sindacati eliminati, Confindustria riconosce alle associazioni sindacali fasciste il monopolio della rappresentanza sindacale, eliminazione commissioni interne.  Regime corporativo ( interesse individuale e di classe subordinato a interesse nazionale), soppressione libertà sindacale e di sciopero.  Riconoscimento dei soli sindacati legati al partito nazionale fascista. Contratto collettivo di questi sindacati aveva efficacia erga omnes cioè estesa, come se il contratto avesse forza di legge, a tutte le imprese e a tutti i lavoratori della categoria, inderogabile a livello individuale. Magistratura del lavoro. Legislazione del lavoro e previdenziale ha avuto un notevole sviluppo. Cc, nozione di lavoro subordinato.  
Caduta fascismo, soppressione strutture sindacali corporative, libertà sindacale, commissioni interne d'azienda, sindacalismo antifascista ha trovato unità provvisoria nella CGIL, da cui poi sono uscite CISL (di ispirazione cattolica) e UIL( di ispirazione repubblicano socialista); costituzione. Contrattazione collettiva leggi di tutela del lavoro subordinato. Autunno caldo 69; statuto dei lavoratori: l 20 maggio 1970, n.300: norme di tutela organismi di rappresentanza dei lavoratori e svolgimento di attività sindacale nei luoghi di lavoro. Giurisprudenza orientamenti garantistici, crescita contrattazione collettiva e livelli retributivi.  
Anni 80: contrattazione trilaterale, cui partecipava anche il governo. Rimossa scala mobile, normative per ridurre il peso di alcuni istituti o restituire alle imprese margini di libertà nella gestione del lavoro  
Anni 90 crisi del diritto del lavoro: globalizzazione; aumentare flessibilità, si riteneva che solo un'impresa flessibile fosse in grado di minimizzare i costi e reggere le sfide dei mercati internazionali. Flessibilità: elevata adattabilità alle variazioni dell'ambiente produttivo; flessibilità funzionale temporale e retributiva. Liberalizzazione del mercato del lavoro, superamento di certe garanzie o restituzione all'autonomia individuale di una facoltà di deroga rispetto ad esse. Accusa : tradizionale rigidità del diritto del lavoro è fattore causativo di disoccupazione, avvantaggia lavoratori occupati e garantiti rispetto a disoccupati o non occupati; critica socio culturale: culture e stili di vita individualistici, diversificazione interessi,  libertà nella gestione del lavoro. Leggi ( su licenziamenti collettivi e mobilità, lavoro interinale, rilancio apprendistato, stage:  tasso di flessibilità aumenta. Privatizzazione del lavoro pubblico.  
Primi anni 2000: libro bianco sul mercato del lavoro: aumento occupazione con mercato più flessibile e dinamico; tutela del lavoratore dal rapporto di lavoro al mercato del lavoro: minore protezione dei già occupati più accessibilità al mercato del lavoro. Apertura ai privati nei servizi per il lavoro , nuove tipologie flessibili. Non intaccato rapporto di lavoro standard, ma incremento di flessibilità al margine, liberalizzazione dell'accesso a forme contrattuali non standard. Dualismo mercato del lavoro: lavoratori di serie a e di serie b. Non fatte riforme ammortizzatori sociali e misure di welfare per adattarle a lavoratori flessibili. Precarietà del lavoro, degenerazione patologica flessibilità.  
2006-2008 flexicurity: flessibilità bilanciata da sicurezza: inevitabile apertura alla flessibilità deve essere estesa a tutta la popolazione lavorativa, senza scaricare tutto il peso su lavoratori atipici o non standard. Nuova accezione di sicurezza, concepita non più come garanzia del posto di lavoro, ma in termini di sostegno al reddito nelle fasi di disoccupazione involontaria, assistenza nel mercato del lavoro, tutela pensionistica che tenga conto dell'intermittenza delle traiettorie professionali.  
2008-2011 crisi 2008 peggioramento situazione occupazionale, crescente ricorso delle imprese a contratti flessibili e spesso precari.  
Governo Monti, riforma Fornero: innalzamento età pensionabile, virtuale abolizione delle pensioni di anzianità ( salvo che per lavori usuranti, generalizzazione del metodo contributivo. Seconda riforma Fornero: misure per scoraggiare abuso contratti flessibili, subordinati e non. Scambio tra maggiore flessibilità in entrata e maggiore flessibilità in uscita, tentare di invertire tendenza della legislazione ad aggiungere flessibilità al margine e a reindirizzare la domanda di lavoro sul contratto a tempo indeterminato. Tutela disoccupazione. No reviviscenza assunzioni a tempo indeterminato, più a tempo determinato.  
Governo Renzi: Jobs Act: liberalizzazione della disciplina del contratto a tempo determinato, varie riforme. Rendere rapporto di lavoro standard e non solo quelli non standard molto più flessibile, così da permettere ad esso di attrarre il grosso della domanda di lavoro e di ridurre il dualismo del mercato, controbilanciare minore tutela nel rapporto di lavoro con una più efficace tutela del mercato del lavoro, fatta da migliori ammortizzatori e trattamenti di disoccupazione e di più efficaci servizi per il lavoro. Industria digitale, 4.0  
Governi conte: decreto dignità, quota 100, reddito di cittadinanza.  
Governo draghi: piano nazionale di ripresa e resilienza

Economia del lavoro: studia il mercato in cui è scambiato il lavoro. Se il mercato ha una tendenza naturale ad autoregolarsi ne segue che il diritto del lavoro, nella misura in cui interferisce nei meccanismi di mercato, con sindacati, contratti collettivi e leggi, è antieconomico e un potenziale fattore di disoccupazione. A un unico datore di lavoro si contrappongono l'offerta di tanti lavoratori, come consumatori con produttore monopolista , livello di occupazione e retribuzioni ridotti rispetto a se ci fosse concorrenza sul lato della domanda di manodopera. Asimmetrie informative.  
Mercato del lavoro e anomalo, sempre a rischio di fallimento, magari standard inderogabili di trattamento sono economicamente efficienti. Minimi retributivi possono ridurre gli effetti di una concorrenza al ribasso fra i lavoratori.  
Questa era la scuola economica neoclassica.  
Scuola economica neoistituzionalista, focalizzata sull'impresa: impresa tanto più efficiente quanto più è governata da meccanismi che gli consentono di proteggere il capitale umano. Responsabilità ma anche regolazione.  
Costituzione: art 1, 2( diritti inviolabili) 3 ( eguaglianza formale e sostanziale), art 4 (diritto al lavoro, libertà di scelta del proprio lavoro), 35( tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, non solo del lavoro subordinato), 41( libertà di iniziativa economica e i suoi limiti, 46( collaborazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa), 97( principio di buona amministrazione, privatizzazione disciplina lavoro pubblica amministrazione), 99 ( CNEL, consulenza, iniziativa legislativa, trasportare in ambito istituzionale la dialettica economico sociale tra le categorie produttive, aprendo altresì un canale diretto tra i produttori e gli organi di governo e di legislazione.  
IL DIRITTO DEL LAVORO INTERNAZIONALE E DELL'UNIONE EUROPEA mai applicazione diretta di una norma internazionale ci vuole norma nazionale di esecuzione. Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo,  patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali, convenzione eu per salvaguardia diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, garantito da CEDU, carta sociale europea, convenzioni dell'organizzazione internazionale del lavoro. Globalizzazione nuovi percorsi normativi in spazio fluido.  
Diritto sociale europeo, versione originale TCE( trattato istitutivo comunità europea) due disposizioni con ricadute sociali: libera circolazione dei lavoratori, parità di retribuzione tra uomini e donne; per concorrenza paritaria tra imprese, occorre armonizzare standard sociali. Direttive. Accordo su politica sociale mastrict, trattato di Amsterdam, di Nizza( carta dei diritti fondamentali, carta di Nizza, trattato di Lisbona. TUE, TFUE. Diritti sociali fondamentali, carta di Nizza: tutela dignità umana, divieto di schiavitù e di lavoro forzato, Libertà professionale e diritto di lavorare, libertà di impresa, divieto di discriminazione, parità fra uomini e donne, diritto persone disabili all'inserimento sociale, diritto dei lavoratori all'informazione e consultazione in merito a decisioni più importanti dell'impresa, diritto a contratti collettivi e ad azioni collettive compreso sciopero, diritto di accesso gratuito ai servizi di collocamento,tutela contro licenziamento ingiustificato, condizioni di lavoro sane sicure e dignitose, limitazioni orario, riposo, divieto di lavoro minorile e protezione giovami sul luogo di lavoro, maternità e paternità sicurezza e assistenza sociale. Diritti riconosciuti da carta di Nizza non possono andare a scapito di quelli riconosciuti dalle carte nazionali. Efficacia verticale, applicabilità nei rapporti tra cittadino e stato, senza bisogno di norme nazionali di ricezione. Solo alcune norme efficacia orizzontale, applicabilità nei rapporti tra privati. Prevalenza norma ué si norma nazionale.

Obiettivi generali dell'azione europea, art 151  TFUE, tenere insieme protezione sociale e efficenza . Ripartizione delle competenze: principi di attribuzione e di sussidiarietà: agisce nei limiti delle competenze attribuitele da stati membri e interviene nei settori che non sono di sua competenza esclusiva solo se gli obiettivi possono essere conseguiti meglio a livello di unione piuttosto che di stati membri. Regola procedurale, tre categorie di materie: 1) direttive con maggioranza qualificata, previa consultazione del comitato economico e sociale e del comitato delle regioni 2) materie nelle quali per adottare direttive ci vuole l'unanimità 3) materie nelle quali è escluso intervento comunitario.  
Oltre a consiglio e parlamento, anche associazioni sindacali europee possono adottare direttive, procedura: commissione deve consultare le parti sociali a livello europeo, per conoscerne l'orientamento, queste possono informare la commissione della volontà di addivenire a stipulazione di un accordo collettivo; può rimanere patto o può diventare direttiva formale in base a decisione consiglio adottata su proposta della commissione, consiglio può rigettare la proposta delle parti sociali.  
Direttive vincolano lo stato membro per quanto riguarda i mezzi, competenza stato membro per quanto riguarda i mezzi. Se direttiva non viene recepita nei termini assume efficacia verticale, fra stato e cittadino, ma direttiva deve essere chiara, precisa e incondizionata; altrimenti ha diritto al risarcimento dei danni che ha sopportato per la mancata ricezione della direttiva. Norma nazionale in contrasto con direttiva, illegittima per violazione art 117 cost, con sottoposizione alla corte costituzionale della relativa questione di legittimità. Ricezione direttive, TFUE stato membro affida a parti sociali, su loro richiesta congiunta, il potere di recepire una direttiva tramite un contratto collettivo.  
Strategia europea per l'occupazione, presentazione annuale, da parte di ogni stato di piani nazionali per l'occupazione: non integrazione normativa in senso classico ( hard law) ma metodo di coordinamento aperto, che si fonda sulla indicazione di criteri guida dell'azione comune e su strumenti non coercitivi di pressione politica. Politica occupazionale europea: occupabilita, adattabilità, imprenditorialità, pari opportunità. Flexicurity: diffusa flessibilità per superare il dualismo tra lavoratori garantiti e flessibili, compensata da un maggior livello di sicurezza del lavoratore nel mercato del lavoro.  
  
Fonti del diritto del lavoro:  
molto intricato, testi unici.  
Competenza statale e regionale: tre categorie di materie: 1) competenza statuale esclusiva,  
2)potestà legislativa concorrente, 3)competenza regionale esclusiva( materie non comprese nelle prime due categorie). Art 117:  
1)competenza esclusiva dello stato la normazione in tema di ordinamento civile; 2)è di competenza esclusiva dello stato la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni, concernenti i diritti civili e sociali, che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale;  
3) la tutela e sicurezza sul lavoro e regionalizzata, determinazione dei principi fondamentali è riservata allo stato ( attribuita alle regioni le competenze inerenti alla regolazione del mercato del lavoro; servizi per il lavoro regionali, ammortizzatori sociali regionali).  
Dottrina: no decentramento forte, in virtù della riconduzione del diritto del lavoro alla nozione di ordinamento civile e lettura riduttiva dell'espressione tutela e sicurezza sul lavoro.  
Di competenza regionale esclusiva la formazione professionale, il che da alle regioni un ruolo nella disciplina e nella disciplina dei contratti di apprendistato.  
Diritto del lavoro e rimasto fondamentalmente statale.  
Regolamenti:  
funzione di esecuzione e specificazione della normativa legale: leggi che rimandano a regolamenti, decreti da adottarsi da parte del governo (d.p.r), del presidente del Consiglio dei Ministri ( DPCM) o di singoli ministri(dm). Circolari e risposte ad interpello prodotte dal ministero del lavoro.  
Autorità indipendenti:  
1)commissione di garanzia per l'attuazione della legge 12 giugno 1990 n.146( compiti afferenti a scioperi servizi pubblici essenziali potere di dettare in caso di inerzia delle parti sociali regole limitative a tali scioperi.  
2) Garante per la protezione dei dati personali  
3) autorità nazionale anticorruzione ( Anac), compito di valutare la performance e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche, e in particolare di prevenire la corruzione.  
  
Diritto sindacale: diritto sindacale si occupa di sindacati, contratto collettivo e sciopero. Il sistema sindacale adotta norme di condotta proprie, talune delle quali acquisiscono valenza giuridica, cmq non equivalente a quella della legge . Molte altre norme che non hanno valenza giuridica, rilevano solo come codici di condotta tra le parti: dimensione autoregolativa: ordinamento intersindacale. Ma è importante che con regole si possa provocare intervento di un giudice, ciò presuppone che le regole in discorso, seppur prodotte dall'ordinamento intersindacale, abbiano valore anche in quello statuale.  
Identità sindacato: modello organizzativo: soggetti disposti a farsi rappresentare da esso. Sindacalismo di mestiere ( professionale) esistono ancora sindacati professionali quando categorie di lavoratori, insoddisfatte dal sindacalismo generale, si organizzano autonomamente allo scopo di difendere più efficacemente i propri interessi. Sindacati dei dirigenti e dei quadri. Declino sindacati di mestiere, sindacato di industria o di categoria: aggregazione di tutti i lavoratori operanti in un medesimo settore economico a prescindere dal mestiere cui sono addetti. In alcuni casi il settore economico si identifica con una grande azienda di dimensioni nazionali. Sindacati di differenziano in ragione di differenti identità politico sindacali. Sindacato di categoria si interseca col sindacato confederale.  
La confederazione è un'associazione di secondo grado, cioè un'associazione che aggrega le associazioni di categoria contrassegnate da una medesima identità politico sindacale. Si articola in diramazioni territoriali. Confederazione ha maggiore caratterizzazione politica ed è protagonista della concertazione, piena legittimazione negoziale: stipulazione con il corrispondente soggetto imprenditoriale di accordi interconfederali.  
Sindacato di azienda: si formano all'interno di una singola azienda, in genere in chiave di dissenso dal sindacalismo generale.  
Sindacalismo imprenditoriale, con associazioni di categoria che stipulano i contratti nazionali di categoria, e più ampie entità confederali che sintetizzano le istanze delle varie categorie e sono le referenti naturali della concertazione con il governo.  
Azione sindacale: obiettivo fondamentale: regolazione accorpata delle condizioni di lavoro, che si realizza soprattutto tramite la stipulazione dei contratti collettivi. Compito del sindacato più difficile per la diffusione di lavori precari e sottopagati, poveri( working poor); lavoratori poco sindacalizzati, poco professionalizzati e retribuiti, esposti al potere di pressione e di ricatto degli imprenditori.  
Sciopero mezzo di pressione tradizionale; ricorso all'azione diretta è stato affiancato da logiche di azione orientate alla negoziazione e talvolta alla collaborazione sociale in vista del perseguimento di obiettivi comuni. Oltre binomio contratto collettivo/sciopero; contratto collettivo/conflitto.  
A livello territoriale, regionale o nazionale vi può essere la concertazione.  
A livello di settore produttivo eo di territorio, sindacati possono trovarsi a collaborare con la controparte sociale negli enti bilaterali o in organismo consimili.  
A livello di azienda o di gruppo la contrattazione tende a evolversi verso una partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla gestione d'impresa, che comportano coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti in alcuni processi decisionali.  
Azione sindacale: erogazione di servizi ai lavoratori affiliati: consulenza, assistenza in vertenze, assistenza legale, gestione delle pratiche previdenziali e fiscali dei lavoratori. Presenza di esponenti dei sindacati dei lavoratori negli organismi direttivi di enti pubblici o cmq in organismo investiti di funzioni pubbliche.  
Concertazione: sottoporre le principali decisioni di politica economico sociale ad una consultazione preventiva delle parti sociali. Governi hanno contrattato preventivamente con i sindacati le principali decisioni dotate di incidenza sulle condizioni economico sociali dei lavoratori; governi che hanno tenuto separate la fase del confronto con le organizzazioni rappresentative di interessi da quella della decisione politica.  
  
Legislazione italiana ha mantenuto un basso profilo regolatorio per quanto riguarda i sindacati.  
Comma 1 art 39 cost: l'organizzazione sindacale e libera; principio di libertà sindacale: fonti internazionali e europee. Titolare della libertà sindacale qualunque lavoratore. Lavoratore come singolo è libero di organizzarsi: organizzazione è libera di esistere.  
Pluralismo sindacale: in ciascun ambito di riferimento possono insistere e operare più sindacati. Libertà anche negativa: il lavoratore ha libertà di non organizzarsi o associarsi: legge che vieta discriminazioni dei lavoratori per non essere in sindacato.  
Libertà di agire per fini sindacali; libertà di negoziazione collettiva; riconoscimento dell'autonomia collettiva: capacità dei soggetti collettivi di regolare autonomamente i propri interessi e rapporti.  
Diritto soggettivo pubblico di libertà nei confronti dello stato, diritto di libertà nei rapporti tra privati, cioè tra i lavoratore e le rispettive associazioni sindacali e i datori di lavoro e le rispettive associazioni.  
Libertà sindacale può essere lesa da comportamenti datoriali rivolti ad ostacolare l'affiliazione sindacale dei lavoratori, o l'organizzazione collettiva degli stessi nell'ambito aziendale: per questo vi è una speciale tutela giurisdizionale.  
Non vale per imprenditori, che possono associarsi per la libertà di associazione.  
Statuto dei diritti dei lavoratori, titolo II: della libertà sindacale: art 14: diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale anche all'interno dei luoghi di lavoro; art 15: divieto di atti discriminatori, in origine concentrato sulle discriminazioni sindacali: vietato qualunque atto o patto rivolto a prevedere trattamenti diversi nei confronti di un lavoratore ( anche non ancora assunto) a paragone di quelli praticati agli altri lavoratori, o normalmente praticati allo stesso dipendete interessato, a causa dell'affiliazione ( o non affiliazione) sindacale del medesimo, o dell'attività sindacale o di sciopero svolta da questo. Onere della prova del carattere discriminatorio dell'atto ricade ( 2697 cc) sulla parte che afferma di essere stata discriminata, cioè il lavoratore. Sanzione: radicale nullità dell'atto o patto discriminatorio. Risarcimento dei danni causati dalla discriminazione.  
Divieto di adottare trattamenti economici collettivi discriminatori per partecipazione sindacale.  
Art 17 bandisce i sindacati di comodo: è fatto divieto ai datori di lavoro di costituire o sostenere associazioni sindacali di lavoratori. Sindacato di comodo, se viene acclarata la violazione e considerato giuridicamente inesistente.  
Art 28 speciale procedimento giudiziario per la repressione dei comportamenti antisindacali.  
Art 39 seconda parte inattuato: sindacati avrebbero acquisito personalità giuridica tramite la registrazione che ciascun sindacato sarebbe stato onerato a conseguire. Condizione per la registrazione: che sindacato di doti di statuto interno a base democratica; personalità giuridica: facoltà di stipulare contratti collettivi aventi efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alla categoria di riferimento dei contratti medesimi a prescindere dall'affiliazione o iscrizione delle imprese e dei lavoratori alle rispettive associazioni sindacali firmatarie di tali contratti. Contratto immaginato dalla costituzione aveva la forma del contratto ma l'anima della legge. I sindacati registrati sono titolati a partecipare alla stipulazione del contratto erga omnes, rappresentati unitariamente in proporzione ai loro iscritti( se vi sono più sindacati, questi devono costituire un'apposita rappresentanza unitaria, costituita su base proporzionale, la quale è investita del ruolo di agente contrattuale.  
Seconda parte art 39 non è mai stata attuata dal legislatore ordinario: i sindacati mal tolleravano un controllo pubblico, preferivano conservare libertà anche al costo di non poter stipulare contratti collettivi generalmente obbligatori, sindacati non maggioritari. Scelta dell'ordinamento è stata improntata al rispetto della libertà dei soggetti collettivi e al pluralismo sociale. No regolazione legislativa per contrattazione collettiva, spazio solo per una normativa di matrice contrattuale collettiva.  
Ordinamento intersindacale: bisognava raccordarlo col diritto statale ( per farlo valere davanti ai giudici): diritto privato ( diritto poco invadente, per nulla lesivo della libertà sindacale ma che al contempo consente di attribuire rilevanza giuridica all'attività degli individui e dei gruppi di interesse). Autonomia collettiva concepita come espressione dell'autonomia privata.  
Qualificazione giuridica del sindacato: associazione non riconosciuta: statuto, atto costitutivo, può stare in giudizio in persona di chi ne è il rappresentante legale, per obbligazioni terzi possono rivalersi sul fondo comune oltre che personalmente e solidalmente sulle persone che hanno agito in nome è per conto della associazione. Sindacato è un soggetto giuridico. Ciascun sindacato non è identificabile in un'unica associazione, ma consiste in una galassia di associazioni giuridicamente distinte. Sindacati coinvolti nell'espletamento di funzioni di rilevanza pubblica, pubbliche. Funzioni di concorso alla regolazione del mercato del lavoro ( contrattazione collettiva delegata dalla legge). Criteri selettivi per identificare organizzazioni sindacali investite di funzioni o destinatarie di effetti giuridici promananti dall'ordinamento stesso. Criterio: rappresentatività: sindacati maggiormente rappresentativi e comparativamente più rappresentativi; indici ( numero di lavoratori iscritti, capacità di partecipare effettivamente alla contrattazione collettiva, diffusione organizzativa e territoriale) approssimativi e discrezionali. Pubblicistico è il ruolo dei sindacati nella concertazione. Designare componenti di organismi pubblici.  
Enti bilaterali: associazioni non riconosciute, costituite a iniziativa delle contrapposte associazioni sindacali, dei lavoratori e degli imprenditori, per svolgere in modo permanente funzioni di varia natura nell'interesse dei lavoratori e delle imprese del settore di riferimento.

Autonomia collettiva: potere di regolare i propri interessi con norme concernenti una collettività di destinatari( lavoratori e imprese), in particolare con contratti collettivi.  
Contratto collettivo: contratto stipulato tra le opposte associazioni sindacali ( o altri organismi rappresentativi dei lavoratori, come RSA e RSU) dei lavoratori e degli imprenditori. Presenza di un sindacato o di una rappresentanza di lavoratori e indispensabile, dal lato datoriale anche imprenditore singolo.  
Riconoscimento giuridico autonomia collettiva discende da:  
1) libertà di organizzazione sindacale  
2) potere di autonomia contrattuale spettante a ciascun soggetto privato ( autonomia collettiva considerata come species dell'autonomia privata), art 1322 cc potere di concludere contratti atipici purché meritevoli di tutela.  
Regole contrattazione collettiva: regolazione per via contrattuale. Debolezza regole di matrice sindacale: sn vincolanti solo per i sindacati che le hanno sottoscritte o per quelli ad essi affiliati, creano un vincolo di natura sindacale più che giuridica, nel senso che l'eventuale violazione delle regole non comporta l'invalidità del contratto fuori linea ma può dar luogo al massimo a sanzioni interne all'organizzazione sindacale.  
Valenza giuridica del contratto collettivo nei confronti dei contratti individuali di lavoro:    compito di apprestare una disciplina è stato assolto per lungo tempo dalla giurisprudenza: diritto privato dei contratti: contratto collettivo di diritto comune. Disciplina arricchita da elementi pubblicistici. Ricorso in Cassazione può essere proposto anche per violazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro. Legislatore ha delegato a contrattazione collettiva l'espletamento di funzioni normative per l'integrazione di varie fattispecie legali. Il contratto collettivo è un contratto nominato.  
Funzioni del contratto collettivo:  
1) funzione normativa: in via spontanea o su delega di norme di legge detta le regole destinate a valere per una serie indeterminata di contratti di lavoro subordinato rientranti nell'ambito di applicazione del contratto collettivo. Contratto collettivo si inserisce dall'esterno nel contenuto dei singoli contratti individuali versi i quali lo stesso esplica efficacia.  Uniforma le condizioni di lavoro relative a un certo settore produttivo, limita la concorrenza fra i lavoratori che si offrono sul mercato del lavoro.  
2) funzione obbligatoria: istituisce diritti e obblighi valevoli per e tra gli stessi soggetti collettivi, senza coinvolgere direttamente i singoli lavoratori. Tali clausole possono istituire obblighi per le associazioni imprenditoriali e o per le imprese o per i sindacati dei lavoratori; possono avere altri contenuti. Tutela giurisdizionale per inadempimento clausola obbligatoria: azione di responsabilità contrattuale, speciale procedimento giudiziario di repressione della condotta antisindacale ( solo nel caso in cui la violazione della clausola obbligatoria sia posta in essere da un datore di lavoro).  
Funzione gestionale: strumento di gestione condivisa di situazioni organizzative o di vere e proprie crisi aziendali.  
Testo unico sulla rappresentanza: prefigura una svolta potenzialmente epocale, ossia il passaggio da un sistema di contrattazione governato dal principio di mutuo riconoscimento tra i soggetti negoziali e quindi dei rapporti sindacali di fatto a uno incentrato sulla misurazione della rappresentatività dei sindacati ai fini della contrattazione e sul principio di maggioranza. Criticità: parti del testo unico non ancora implementate, essendo un accordo e non una legge: vincola solo le associazioni aderenti alle confederazioni sindacali che lo hanno sottoscritto, pur essendo aperto all'adesione di altre, vale solo per i settori economici per i quali è stato sottoscritto.  
Frammentazione della rappresentanza datoriale: imprese che sono uscite dal sistema, dimettendosi dall'associazione cui erano affiliate, sono proliferate nuove associazioni datoriali spesso di dubbia o nessuna rappresentatività che stipulano contratti collettivi peggiorativi dei CCNL più importanti: contratti pirata.  
  
1)Livello dominante è quello di categoria, cui corrisponde il contratto collettivo nazionale di categoria- detto anche contratto collettivo nazionale di lavoro ( CCNL)- stipulato da associazioni sindacali di categoria dei lavoratori e delle imprese. Processo contrattuale si è svolto in maniera assolutamente libera e volontaria, id est privatistica; principio del mutuo riconoscimento, il CCNL è stipulato dai sindacati di categoria dei lavoratori che hanno la forza di farsi riconoscere in ragione della propria autorità e forza rappresentativa dalla controparte. A questo assetto si e sovrapposto quello del TU rappresentanza: nn vale più la logica del mutuo riconoscimento ma sono dettate regole oggettive per quanto riguarda la legittimazione a negoziare il CCNL e dall'altro- ma alla condizione che il CCNL sia approvato dai sindacati che rappresentano il 50% +1 dei lavoratori dipendenti dalle imprese che applicano quel CCNL e sono affiliate alle associazioni datoriali firmatarie del TU- l'esigibilità da parte di tutti i sindacati dei lavoratori aderenti al TU ancorché dissenzienti dal CCNL, e l'efficacia soggettiva verso tutti i lavoratori iscritti a tali sindacati. Rappresentatività calcolata facendo media fra dato associativo, risultante da deleghe sindacali , e quello elettorale , desunto dai consensi conseguiti da ciascuna sigla sindacale nelle elezioni triennali della RSU, svoltesi presso le imprese affiliate alle associazioni datoriali firmatarie del TU. Poiché tale apparato di regole è di matrice contrattuale e non legislativa, esso vale solo per sindacati aderenti a confederazioni firmatarie del TU o che a questo hanno integralmente aderito e da imprese affiliate ad associazioni di categoria aderenti a Confindustria ed eventualmente per le imprese che, pur senza essere affiliate, dichiarano di applicare, in via di mero fatto, il CCNL stipulato da associazioni di categoria. Al di fuori di tale ambito, continua a valere il regime del CCNL di diritto comune.  
Ambito di applicazione del CCNL: inquadramento collettivo della categoria: delimitato da sindacati firmatari, tramite previsioni contenute di solito nella parte iniziale del CCNL; conflitti di competenza fra CCNL: si risolve nel momento in cui si viene a stabilire a quale dei CCNL in competizione afferiscono l'impresa X e il lavoratore Y. Il problema si risolve con l'inquadramento individuale della singola impresa e/o del singolo lavoratore.  
  
2)Contratto collettivo territoriale: accordi interconfederali o contratti territoriali di categoria a integrazione o in sostituzione del CCNL.  
  
3)Contratto collettivo aziendale: campo di applicazione è delimitato in partenza dall'impresa e dai lavoratori che ne dipendono. È stipulato dalle RSA/RSU e/o indifferentemente da tutti i sindacati rappresentativi nell'azienda e operanti nel territorio, o da alcuni di essi. Contratto aziendale concluso soltanto da sindacato territoriale. Circa le materie sulle quali la contrattazione aziendale può svolgersi esse dovrebbero essere stabilite da CCNL o da legge, no duplicazione, forme di retribuzione variabile.  
  
Efficacia soggettiva del CCNL:  
1) rappresentanza: effetti giuridici di determinati atti posti in essere dal rappresentante sono imputati direttamente al rappresentato, nel cui nome e interesse sono compiuti; presuppone che si configuri l'adesione di una parte, impresa o lavoratore, al rispettivo sindacato, come atto di co ferimento di un mandato a rappresentarne gli interessi tramite la stipulazione del contratto collettivo. Sindacato difende interesse collettivo lavoratori, sintesi degli interessi individuali ( e possibile che il singolo interesse di un lavoratore venga sacrificato).  
Fondamento valenza giuridica dal riconoscimento da parte dell'ordinamento ( art39 cost) dell'autonomia collettiva in quanto forma di autonomia privata sebbene non individuale.  
Visione privatistica: contratto collettivo è certamente efficace, dal punto di vista soggettivo, nei riguardi delle imprese e dei lavoratori iscritti ai rispettivi sindacati firmatari del contratto collettivo. Di contro il contratto collettivo non dovrebbe essere efficace nei confronti dei soggetti non iscritti ai sindacati firmatari: differenza da regime di efficacia erga omnes come quello prefigurato dall'art 39 cost.  
  
Efficacia dal lato del datore di lavoro  
Concezione privatistica:  
se un'impresa non aderisce al sindacato di categoria firmatario del CCNL non è tenuta ad applicare il medesimo, se un'impresa non è iscritta ad alcun sindacato non è tenuta ad applicare alcun CCNL; impresa applica contratto collettivo stipulato dal sindacato al quale essa ha liberamente aderito, a prescindere dall'oggetto a attività svolta. Inquadramento individuale di una singola impresa in una data categoria è governato dal principio volontaristico. Datore di lavoro sceglie il CCNL da applicare.  
Criterio oggettivo: 2070 : l'appartenenza alla categoria, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente svolta dall'imprenditore.  
È stato confermato il criterio volontaristico.  
  
L'efficacia dal lato del lavoratore:  
regime privatistico: al fine di applicare il contratto collettivo al rapporto di lavoro che lo veda come parte, dovrebbe essere iscritto al rispettivo sindacato firmatario di tale contratto collettivo; il contratto collettivo non dovrebbe avere efficacia nei riguardi del lavoratore non iscritto, ma giurisprudenza si è ingegnata per scongiurare questa seconda conseguenza con:  
dispositivi di estensione dell'efficacia:  
Estensione efficacia soggettiva CCNL al di là della cerchia degli imprenditori e dei lavoratori sindacalmente affiliati:  
1) superamento della necessità di una duplice affiliazione sindacale, dell'impresa e del lavoratore: è sufficiente iscrizione del datore di lavoro al sindacato di categoria firmatario del CCNL, affinché questo possa essere invocata anche dal lavoratore non iscritto.  
Ipotesi di un'impresa sindacalmente non iscritta: è dato rilievo ad applicazione costante, in linea di fatto, di un contratto collettivo da parte di un'impresa dal quale si fa discendere l'obbligo, per l'impresa medesima, di continuare ad applicarlo e un corrispondente diritto ad averlo applicato per il lavoratore.  
Parte retributiva del contratto collettivo è stata resa invocabile da tutti i lavoratori, pur nei confronti di datori di lavoro non iscritti ai sindacati firmatari del CCNL; ex art 36 : diritto del lavoratore ad una retribuzione sufficiente a garantire a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa per prevedere utilizzazione come parametro della sufficienza retributiva, le tariffe dei contratti collettivi, limitatamente alla retribuzione base, o minimo tabellare. Art 36 direttamente precettivo  
2) norme legali di rinvio: in relazione a contratti collettivi che attuano tali rinvii è spesso affermato che essi completano la norma legale, e dunque partecipano dell'efficacia generale di questa; posizione sostenuta più per i contratti collettivi aziendali più che per i CCNL.  
  
Efficacia del TU nel testo unico sulla rappresentanza:  
Misurazione della rappresentatività sindacale ai fini della stipulazione del CCNL.  
Ambito in cui effettuare misurazione: ciascun CCNL catalogato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, identificato tramite attribuzione codice. Codice identificativo è assegnato anche a organizzazioni sindacali che si dichiarano interessate alla rilevazione della propria rappresentatività. Ciascun datore di lavoro affiliato all'organizzazione datoriale firmataria del TU rappresentanza dv comunicare a INPS, con modulo UNIEMENS, quale CCNL applica alla propria azienda e il numero delle deleghe sindacali ricevute in favore di ciascuna associazione. Le rilevazione delle deleghe deve avere ad  oggetto le deleghe conferite alle associazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni firmatarie del TU, nonché quelle conferite alle associazione sindacali che hanno successivamente aderito al TU.  
INPS aggrega dato complessivo relativo alle deleghe sindacali raccolte da ciascuna organizzazione di categoria nelle imprese che a livello nazionale applicano quel CCNL .   Comitato provinciale dei garanti raccoglie dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria nelle elezioni della RSU che hanno avuto luogo nelle imprese che hanno dichiarato di applicare un certo CCNL( si aggiunge numero iscritti di quella organizzazione a unità produttive con più di 15 dipendenti dove sono presenti RSA ovvero non è presente alcuna forma di rappresentanza sindacale. Inps calcola  per ogni Ccnl la media tra il dato elettorale e il dato associativo facendo pesare ciascuno dei due per il 50%.  
Il dato così calcolato:  
1) identifica le associazioni titolate a partecipare alle trattative per la stipulazione del CCNL: nell'ambito di applicazione del CCNL non inferiore al 5%  
2)  se non viene presentata dai si davanti dei lavoratori una piattaforma unitaria la parte datoriale dv favorire che la negoziazione sulla base di una piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che hanno un livello di rappresentatività nel settore pari al 50% più 1.  
3) CCNL sottoscritto formalmente da associazioni sindacali che rappresentano almeno il 50% più 1 dei lavoratori è:  
a)Esigibile per tutti i sindacati aderenti al TU ancorché non abbiano firmato il CCNL  
b) soggettivamente efficace nei riguardi di tutti i lavoratori dipendenti da imprese affiliate a organizzazioni imprenditoriali firmatarie del TU, ancorché iscritti a un'associazione sindacale non firmataria del CCNL.  
Erga omnes circoscritto alle associazioni sindacali firmatarie del tu o che vi aderiscano, tendenzialmente senza riserve, e alle imprese affiliate alle associazioni datoriali firmatarie del TU.  
  
Efficacia tendenzialmente generale del contratto aziendale : vantaggio per lavoratori, organizzazione: giurisprudenza ha trovato il modo di ritenere tali contratti efficaci nei riguardi di tutti i lavoratori dell'azienda. Questa tendenza si è rafforzata con quella contrattazione aziendale che la legge ha delegato a derogare ai trattamenti standard ai fini di gestione di crisi aziendali o di distribuzione di svantaggi. Situazioni foriere di incertezza nelle quali un contratto aziendale delegato dalla legge è sottoscritto da alcuni sindacati rappresentativi ma nel dissenso di altri sindacati altrettanto o anche più rappresentativi: ricorso a regola di maggioranza: contratto efficace per tutti se approvato da maggioranza semplice componenti RSU; contratto efficace per tutto il personale se è approvato dalla/e RSA costituite nell'ambito di sindacati maggioritari in azienda, sulla base dei dati delle deleghe sindacali.  
L'efficacia del contratto aziendale ( e territoriale) nell'art 8 l.n. 148/2011: efficacia erga omnes subordinata a tre condizioni: 1) contratto aziendale verrà su una delle materie indicate 2) le sue previsioni siano finalizzate al perseguimento di uno degli obiettivi presi in considerazione dalla norma 3) contratto aziendale stipulato da: associazioni sindacali più rappresentative, o da RSA riconducibili a predette associazioni sindacali o da RSU. Occorre che stipulazione avvenga nelle procedure maggioritarie di cui al tu o ad altri accordi analoghi.  
  
La successione temporale tra contratti collettivi di uguale livello: clausole contratti collettivi entrano in contratti individuali ( efficacia reale nei confronti del contratto individuale). Contratto collettivo sostituito da altro contratto collettivo di uguale livello. lavoratore può continuare a invocare i diritti derivanti dalla più favorevole fonte precedente? Giurisprudenza: no. Contratto collettivo scade: no ultrattività.  
  
Concorso e conflitto tra contratti collettivi di diverso livello su medesimo oggetto. rapporti conflittuali tra legge e contratto collettivo: principio dell'inderogabilita in peius ( non più monopolio). Tu rappresentanza: possibilità di stipulare contratti aziendali modificativi della regolamentazione dei CCNL; possibilità di stipulare contratti aziendali modificativi del CCNL con riferimento ad alcune previsioni al fine di gestire crisi o in presenza di investimenti significativi.  
Art 8 l n. 148/2011 autorizza i contratti collettivi aziendali e territoriali , purché certe materie e procedure maggioritarie, a derogare in peius alle regolamentazioni dettate su tali materie sia dalla legge che dai CCNL. Previsioni del contratto collettivo hanno forza imperativa e sono inderogabili in peius per il lavoratore a livello di contratto individuale.  
  
La contrattazione collettiva nel lavoro pubblico:  
Ruolo importante. Limitazioni riguardo ad alcune materie , alcune materie sono escluse dalla contrattazione collettiva. Centro: contratto collettivo nazionale di comparto cui spetta di definire il trattamento normativo ed economico standard dei lavoratori pubblici. per dirigenti pubblici e prevista una contrattazione autonoma. Rappresentanza legale delle pubbliche amministrazioni ai fini contrattuali è affidata all'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni ( Aran). 4 comparti ( funzioni centrali, funzioni locali, sanità, istruzione e ricerca). Rappresentanza esercitata autonomamente ma nel rispetto degli atti di indirizzo formulati dai comitati di settore costituiti per ciascun comparto dalle amministrazioni del medesimo ( partecipazione delle amministrazioni interessate alla formazione della volontà contrattuale , parere sull'ipotesi di accordo conclusa dall'ARAN. Dal lato dei lavoratori, Aran ammette alla contrattazione collettiva nazionale solo le organizzazioni sindacali che hanno nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5%( media tra dato associativo e elettorale); per quanto riguarda la dirigenza sono inviate alla contrattazione collettiva le organizzazioni sindacali in possesso della soglia del 5%( solo dato associativo). Procedimento per stipulazione contratto nazionale minutamente disciplinato dalla legge ( attenzione alle finanze pubbliche, Aran , ipotesi di accordo, Aran trasmette alla corte dei Conti, ok, verifica che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'accordo rappresentino nel complesso almeno il 51% come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale o almeno il 60% del dato elettorale nel medesimo ambito. Contrattazione decentrata o integrativa( vincoli). Gli effetti del contratto nazionale stipulato dall'Aran ricadono in capo a tutte le amministrazioni del comparto interessato. Obbligo per pubbliche amministrazioni di garantire a dipendenti parità di trattamento contrattuale, e cmq trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.  
  
Sciopero: conflitto tra sciopero e libertà economiche garantite dal diritto europeo. Corte di giustizia europea: prevalenza libertà imprenditoriale di stabilimento nei riguardi del diritto di sciopero.  
1Sciopero reato ( fascismo),2 sciopero libertà ( Italia liberale),3 sciopero diritto (costituzione). 1 illecito per ordinamento penale e civile 2) non illecito penalmente ma illecito civilmente, in quanto inadempimento del dovere contrattuale di lavorare 3) non illecito penalmente né civilmente, libertà garantita dall'ordinamento, diritto.  
In Italia soprattutto sciopero diritto ma anche sciopero libertà e sciopero reato.  
Art 40 costituzione: il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano. Immediato impatto precettivo. Diritto soggettivo pubblico di libertà ( no illecito penale), diritto soggettivo del lavoratore subordinato nei confronti del datore di lavoro: diritto di astenersi dal lavoro per sciopero il cui esercizio pur implicando la perdita della retribuzione vale a escludere che l'astensione dia luogo ad un inadempimento contrattuale.  
Sciopero come

Sciopero come diritto soggettivo potestativo. Sciopero come diritto fondamentale della persona. Cost non riconosce all'imprenditore un contrapposto diritto di serrata. Art 28 carta di Nizza lo riconosce. Diritto di serrata non accordato neppure dalla legge né dalla giurisprudenza: imprenditore che fa serrata deve dare comunque retribuzione. Serrata non è un reato, diritto di libertà.  
Titolarità del diritto di sciopero: lavoratore subordinato, tendenza espansiva: corte di cassazione l'ha estesa ai lavoratori parasubordinati, corte costituzionale ha posto un freno ( astensione dei lavoratori autonomi: libertà di associazione). Titolare del diritto di sciopero ciascun singolo lavoratore. Solo insieme ad altri lavoratori, no sciopero individuale. Diritto individuale ma ad esercizio necessariamente collettivo. Maggior parte degli scioperi è preceduto da proclamazione da parte dei sindacati ma questa non è indispensabile ai fini della legittimità dello sciopero. Clausola contrattuale con la quale un'associazione sindacale si impegna a non ricorrere per certi periodi allo sciopero e di natura meramente obbligatoria e non normativa per cui: non incide sulla sfera giuridica dei singoli lavoratori e non rende illegittimo dunque lo sciopero da esso attuato; vincola ed espone a sanzioni soltanto il sindacato o i sindacati che l'hanno sottoscritta.  
Contrapposta tesi della titolarità collettivo sindacale del diritto di sciopero: tesi rinvigorita da legge 146/1990 che limitatamente al settore dei servizi essenziali, ha creato le condizioni di un governo sindacale del conflitto, conferendo alle organizzazioni sindacali il potere di stipulare accordi collettivi rivolti a individuare le prestazioni indispensabili, che devono essere garantite, da parte di tutti i lavoratori, anche in caso di sciopero.  
  
Limiti sciopero: solo astensione dal lavoro? Per alcuni la nozione di sciopero copriva anche gli atti strettamente collegati( volantinaggio, proselitismo). Tesi per cui è sciopero tutto ciò che la prassi sociale dimostra di considerare tale ( non collaborazione, conflitto tecnologico). Sino a dove manifestazioni di conflitto possono spingersi?  
Necessaria finalizzazione dell'astensione all'autotutela di un interesse collettivo: solo sciopero economico professionale ( fatto per avanzare pretese al datore di lavoro. Rimangono fuori altre figure di sciopero ( di solidarietà, di protesta, economico politico).  
Corte costituzionale: sciopero di solidarietà: sciopero di pura solidarietà illegittimo; sciopero in cui oltre a solidarietà c'è anche interesse collettivo ok. Sciopero politico ok , incriminabile ipotesi dello sciopero sovversivo. Stessa linea per sciopero di coazione sulla pubblica amministrazione. Lettura estremamente ampia dell'interesse collettivo a fondamento dello sciopero.  
Forme anomale o abnormi di sciopero ( a singhiozzo, a scacchiera). Anni 50-60 giurisprudenza: illegittime : teoria del danno ingiusto, limiti intrinseci al diritto di sciopero,  correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto; scioperi illegittimi perché causavano un danno ulteriore e più grave di quello inerente al diritto di sciopero. Sentenza n.711/1980: limiti a sciopero nelle norme costituzionali che tutelino posizioni soggettive concorrenti con quel diritto; norme che proteggono i beni della vita e della salute e la libertà di iniziativa economica. Danno alla capacità produttiva distinto dal mero danno alla produzione. Liceità dello sciopero anomalo con eccezione di quei casi in cui esso provoca uno sconvolgimento materiale e potenzialmente irreversibile dell'apparato produttivo.  
Partecipazione ad uno sciopero comporta la perdita della retribuzione. Effetto dello sciopero articolato o parziale nei confronti dei lavoratori non scioperanti. Regole su contratti 1464 cc. Estinto il diritto del lavoratore, la cui prestazione sia divenuta temporaneamente impossibile in conseguenza dello sciopero di esigere la corrispondente retribuzione. Giurisprudenza tende ad adottare un'accezione ampia di impossibilità, esonerando il datore di lavoro dall'erogazione retributiva non soltanto nei casi di impossibilità assoluta della prestazione lavorativa ma Anche in quelli di mera inutilizzabilità o persino non proficuita della prestazione medesima. Questo orientamento è stato oggetto di critiche dottrinale quali ravvisano nel rifiuto di retribuire i lavoratori in situazioni del genere una sanzione di fatto dello sciopero.  
Diritto di sciopero : stato o datore di lavoro non possono impedirne o ostacolarne l'esercizio in alcun modo. Statuto dei lavoratori: garantisce il lavoratore contro qualsiasi discriminazione causata dalla sua partecipazione ad uno a sciopero; associazioni sindacali possono reagire contro comportamenti del datore di lavoro diretti ad impedire o limitare l'esercizio del diritto di sciopero tramite la proposizione  del procedimento giudiziario previsto dall'art 28 dello statuto. Carattere antisindacale di condotte datoriali rivolte a disincentivare la partecipazione ad uno sciopero o a punirla. Giurisprudenza e solita ritenere illecito il crumiraggio esterno, ossia l'assunzione ad hoc di altri lavoratori per lo svolgimento delle mansioni già affidate agli scioperanti ; ritenuto lecito dalla giurisprudenza il crumiraggio interno ossia l'affidamento delle mansioni degli scioperanti a lavoratori in servizio non prenderti parte allo sciopero ( a condizione che questi lavoratori non siano utilizzati in modo eccessivamente anomalo ).  
Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali:  
L'arma di pressione più che il danno alla controparte ( spesso pubblica) è quello provocato all'utenza. Contemperare esercizio del diritto di sciopero nei servizi essenziali con i diritti dell'utenza. Legge 12 giugno 1990 n. 146: ampio spazio nella fase di attuazione alla contrattazione collettiva e dunque ai sindacati stessi . Creata nuova autorità indipendente: commissione di garanzia. Diritto di sciopero deve esercitarsi nel rispetto del contenuto essenziale di determinati diritti della persona tutelati costituzionalmente; elenco dei diritti da salvaguardare costituenti corrispondenti limiti esterni al diritto di sciopero; identificazione dei servizi rivolti al soddisfacimento dei diritti da salvaguardare ( indicati in particolare, non esclude che ne possano essere identificati altri). Diritto di sciopero deve venire esercitato nel rispetto di misure rivolte a garantire l'erogazione delle prestazioni indispensabili a garantire l'effettiva tutela del contenuto essenziale dei diritti in discorso. Procedure e regole da rispettare: legge e contratti collettivi. Prima di sciopero le parti devono arrivare le procedure di raffreddamento e conciliazione, finalizzate a una composizione pacifica del conflitto. Poi possono proclamare lo sciopero. Formale proclamazione, preavviso, comunicare data, durata, modalità di attuazione, motivazioni. Preavviso per permettere di organizzare il servizio, in modo da offrire le prestazioni indispensabili all'utenza. Revoca spontanea sciopero dopo che di esso si è già informata l'utenza: forma sleale di azione sindacale ( sanzioni). No preavviso minimo e indicazione durata per: astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale, scioperi di protesta contro gravi eventi lesivi dell' incolumità e della sicurezza dei lavoratori.  
Rarefazione degli scioperi: non fare scioperi troppo ravvicinati se ciò può compromettere la continuità del servizio. Rarefazione soggettiva : stesso sindacato non organizzi sciopero ravvicinati; oggettiva: indipendentemente dal soggetto proclmante non fare scioperi ravvicinati. Contratti collettivi devono individuare le prestazioni indispensabili vere e proprie, devono prevedere astensione dal lavoro dei lavoratori indispensabili per garantire i servizi . Accordo collettivi conclusi, valutati idonei dalla commissione di garanzia, le relative previsioni sono efficaci erga omnes, cioè verso tutti i datori di lavoro e i lavoratori interessati, a prescindere dalla iscrizione ai sindacati firmatari. Lavoratori chiamati a garantire durante uno sciopero le prestazioni indispensabili sono considerati inadempienti se non lavorano( illiceità civile non penale).  
Commissione di garanzia: favorire accordo tra le parti in conflitto, valutare l' idoneità dei contratti collettivi a proteggere i diritti dell'utenza, riempire vuoto lasciato dalle parti se non giungono a un accordo o questo non sia idoneo con proposta da recepire in accordo collettivo poi se le parti non seguono l'invito regolamentazione provvisoria; segnalare in via preventiva le eventuali violazioni delle regole legali e contrattuali che emergano già dall'atto di proclamazione dell'azione.  
Sanzioni per lavoratori che non garantiscono le prestazioni indispensabili: sanzioni di carattere disciplinare ( no licenziamento, no mutamenti definitivi del rapporto, procedure e limiti di contenuto art 7 l n 300/1970.  
Sanzioni collettive. Sanzioni amministrative di carattere pecuniario per i rappresentanti legali delle pubbliche amministrazioni e delle imprese che non abbiano fatto il possibile per garantire l'osservanza della legge. Poi , se vi sono aspetti di particolare serietà e urgenza, precettazione: comandare al lavoro quote di lavoratori con provvedimento presidente del Consiglio, ministro o prefetto. Impugnazione decreto di precettazione. Dopo precettazione sanzioni amministrative pecuniarie elevate a carico dei soggetti inosservati.  
Astensione collettiva dal lavoro di lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori: deve essere esercitata nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili. Commissione di garanzia promuove adozione di codici di autoregolamentazione da sottoporre al giudizio di idoneità della stessa commissione: non idoneità: subentra regolazione provvisoria adottata dalla commissione. Sanzioni amministrative pecuniarie, precettazione.  
  
Le relazioni sindacali in azienda: rappresentanza sindacale aziendale ( RSA): ampie funzioni rappresentantive, fulcro della normativa di sostegno dell'attività sindacale in azienda. RSA mancanza di democraticità rispetto alla base dei lavoratori rappresentati.  
Accordo interconfederale 1993: nuovo organismo , rappresentanza sindacale unitaria (RSU): frutto di una legittimazione democratica dei lavoratori, ma ad un tempo espressione dei sindacati esterni. Art 19, l.n. 300/1970 è rimasto in vigore.  
  
Art 19: lavoratori possono costituire RSA in ciascuna unità produttiva avente più di 15 dipendenti nel territorio comunale nell'ambito di determinate associazioni sindacali, dotate di particolari requisiti di rappresentatività: associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale e associazioni sindacali che, non affiliate alle predette confederazioni, siano firmatarie di contratti nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva ( no contratti aziendali, vantaggio per grandi sindacati).  
Riforma: referendum abrogativo 1995, nuovo testo : rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie (partecipazione alle trattative)  di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. Corte costituzionale: requisito per costituire RSA non è più l'aver sottoscritto un contratto collettivo stipulato nell'unità produttiva, ma l'aver partecipato alla relativa negoziazione, anche senza poi sottoscrivere l'accordo. TU: partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che hanno raggiunto il 5% di rappresentatività a livello nazionale, e che hanno partecipato alla negoziazione contribuendo alla definizione della piattaforma sindacale. TU : legittimazione della RSA a stipulare contratti collettivi aziendali, pur con la possibilità di un referendum di ratifica, ha previsto un termine di durata in carica della stessa RSA pari( come per la RSU) a 3 anni.  
RSU: TU fonte di disciplina RSU. Solo organizzazioni sindacali che aderiscono al TU possono presentare liste per elezione. Diversa da RSA per legittimazione che è elettorale e non sindacale. Eletta da tutti i lavoratori della azienda su liste presentate da associazioni sindacali che aderiscono al TU.  Componenti RSU. Elezioni a scrutinio segreto, i seggi vengono assegnati alle liste partecipanti in misura proporzionale ai voti ricevuti da ciascuna di esse. Componenti in carica per 3 anni. Decisioni RSU prese a maggioranza semplice. Essendone fonte un accordo sindacale, la RSU non può essere istituita dove questo accordo manchi, come nel settore bancario, possono solo istituire RSA.  
Rapporto tra RSU e RSA : associazioni sindacali aderenti a confederazioni firmatarie del TU rappresentanza si impegnano a rinunciare a costituire RSA : non sempre, TU permette di fare cmq RSA , di passare da RSA a RSU; regola fondamentale: nel momento in cui un'associazione sindacale entra nel sistema della RSU, un'associazione sindacale rinuncia a costituire una RSA per il periodo di vigenza della RSU. In una unità produttiva può esservi la contemporanea presenza di una o più RSA e della RSU ma con riguardo ad associazioni sindacali diverse. Nelle amministrazioni pubbliche la RSU e prevista direttamente dalla legge ( accordo quadro tra Aran e confederazioni sindacali).  
I diritti sindacali: quanto lo statuto dei lavoratori attribuisce alle RSA deve essere esteso alla RSU.  
Ciascuna RSA (anche RSU) ha il diritto di indire assemblee dei lavoratori nell'unità produttiva di riferimento; può essere indetta in qualunque momento e durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue , per le quali è corrisposta ai lavoratori la normale retribuzione.  
Diritto di RSA e RSU  indire referendum tra i lavoratori su materie inerenti l'attività sindacale. consultivo, vedono organizzazioni sindacali cosa fare, TU in certi casi per approvare contratti collettivi. Componenti RSA e RSU possono essere trasferiti da un'unità produttiva a un'altra solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.  
Permessi sindacali retribuiti per componenti RSA e RSU per l'espletamento del mandato sindacale; no utilizzo abusivo dei permessi. Comunicazione al datore di lavoro. Art 23. I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali hanno diritto di essere collocati a richiesta in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato. Aspettativa ( distacco sindacale): accreditamento figurativo dei contributi previdenziali a fini pensionistici; nel lavoro pubblico normale retribuzione ( distacchi sindacali pubblici, permessi e aspettative riduzione importo del 50%. Diritto di affissione, datore di lavoro deve predisporre spazi. Diritto di raccogliere contributi di fare proselitismo all'interno dei luoghi di lavoro, ma senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale. Contributo sindacale: trattenuta in busta paga ( delega sindacale). Più di 200 dipendenti: datore di lavoro deve mettere a disposizione delle RSA RSU idoneo locale, meno non locale stabilmente assegnato ma possono chiedere di usarne uno.  
Partecipazione dei lavoratori alla gestione della azienda: diritti di informazione, di consultazione, di codeterminazione, di cogestione.  
D.lgs 6 febbraio 2007 n. 25 : quadro legale generale relativo all'informazione ( deve avvenire di tempo e contenuto appropriate) e consultazione( deve avvenire di tempo e contenuto appropriate) dei lavoratori. Doveri di riservatezza per i rappresentanti dei lavoratori; datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento della azienda o da arrecarle danno. Sanzioni amministrative a carico del datore di lavoro che non rispetta l'obbligo di comunicare le informazioni o di procedere alle consultazioni di cui alla normativa in discorso. Sistema di relazioni sindacali più partecipativo e meno conflittuale.  
Procedimento giudiziario urgente per la repressione della condotta antisindacale: violazione dei diritti di libertà e attività sindacale nonché del diritto di sciopero poste in essere dal datore di lavoro. Il procedimento è esperibile non da singoli lavoratori ma solo da associazioni sindacali di rilievo nazionale. Giudice entro due giorni ( teorici) ove ritenga sussistente la violazione, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti da esso provocati. Decreto inibitorio e ripristinatorio. In ottemperanza al decreto è punita come reato, cioè come inosservanza di un ordine della pubblica autorità.

Legge e contratto collettivo; concorso tra fonti: spontaneo o per norme legali di rinvio che producono contrattazione collettiva delegata. Conflitto quando le due fonti si sovrappongono dettando discipline diverse sul medesimo oggetto o ( nell'ipotesi di rinvio legale) la previsione del contratto collettivo esce dai binari precostituiti dalla legge.  
Contrattazione collettiva libera o, cmq liberamente, sulle materie oggetto di un rinvio legislativo( contrattazione delegata). Norme legali di rinvio  classificabili: in base al livello di contrattazione a cui rimandano, in base al soggetto a cui delegano. Legge dispone in generale poi il contratto collettivo specifica. Molte norme legali di rinvio: autorizzare contratti collettivi non tanto a integrare la legge, quanto ad apportare modifiche, anche peggiorative, ai trattamenti già da essa previsti , in specie in situazioni di crisi aziendale e a rendere possibile eo governare l'accesso a tipologie contrattuali flessibili. Art 8 l. N. 148/2011 : contratti collettivi aziendali e territoriali, purché stipulati da associazioni più rappresentantive o rappresentanze sindacali aziendali, sono abilitati a realizzare specifiche intese che possono riguardare quasi tutti i principali istituti del diritto del lavoro, e debbono essere finalizzate al perseguimento di obiettivi di maggiore efficienza, qualità e occupazione.  
Modello in cui la norma legale opera solo come norma suppletiva nel senso che essa e giuridicamente operante solo in caso di una disciplina collettiva.  
  
Conflitto tra legge e contratto collettivo: il modello rigido:  
Inderogabilità in peius della norma di legge, ove attributiva di diritti al lavoratore subordinato, da parte del contratto collettivo. Clausola collettiva in contrasto con una norma imperativa di legge è colpita dalla sanzione della nullità, nullità della clausola( non del contratto collettivo, ma quella recepita dal contratto individuale) in contrasto con la legge : sostituzione di diritto della clausola con la norma legale con la quale essa e entrata in contrasto. Disposizioni di legge che si sono autoproclamate inderogabili anche in melius per il lavoratore, a pena di nullità, da parte del contratto collettivo.  
Io modello flessibile: la legge ha ammesso eccezioni al paradigma dominante della inderogabilità in peius della legge da parte dei contratti collettivi; rinvio contemplante la possibilità per la fonte delegata di prevedere una disciplina diversa e quindi non necessariamente più favorevole, da quella già stabilita dalla legge. Il legislatore ha acconsentito alla previsione di trattamenti derogatori di quellia standard, ma subordinandola al controllo e all'approvazione dei sindacati più rappresentativi. Art 8 l.n. 148/2011( contratti collettivi aziendali e territoriali opera o anche in deroga alla legge). Per effetto di tale norma il potere di derogare alla legge è attribuito ai contratti aziendali stipulati secondo le procedure maggioritarie di cui al TU rappresentanza o di accordi analoghi. D.lgs.n 81/2015: ha riscritto la disciplina dei contratti di lavoro non standard prevedendo per numerosi aspetti la possibilità di deroghe da parte della contrattazione collettiva. Di questa norma sono da rimarcare l'equiparazione tra livello nazionale e quello aziendale ai fini dell'attribuzione di poteri derogatori, nonché l'equiparazione agli stessi fini tra contratto aziendale stipulato da un'associazione sindacale comparativamente più rappresentativa a livello nazionale e quello stipulato alle RSA( purché riconducibili alle associazioni di cui sopra) o RSU.  
Nel settore pubblico la regola è quella della derogabilità della legge , di massima anche in peius, da parte del contratto collettivo. Ciò ad alcune condizioni. Qualora previsioni del contratto collettivo deroghino a norme imperative di legge al di fuori dei casi consentiti, di esse è altresì sancita, in modo espresso, la nullità, con applicazione del regime combinato di nullità parziale e subentro automatico delle norme di legge violate, di cui agli art 1339, 1419.  
  
L'integrazione eteronomia del contratto di lavoro; come la legge incide sulla contrattazione individuale. Integrazione degli effetti del contratto ( 1374). Disciplina del contratto: mix di effetti voluti dalle parti e di effetti imputati dalla legge. Anomalia dell'istituto: contratto nel quale, dopo l' iniziale e libera manifestazione di consenso delle parti il contenuto della disciplina è in pratica sequestrato dalle fonti eteronome, che attuano, in tal modo, la propria connaturata missione protettiva, riducendo al minimo il ruolo dell'autonomia individuale( che può solo cercare di ottenere clausole di miglior favore). Fonti eteronome imperatività e inderogabilità in peius da parte della contrattazione di livello individuale.  
Fondamento inderogabilità: 1418: contratto è nullo se è contrario a norme imperative di legge. Clausola del lavoro individuale che comporta il peggioramento di un trattamento di fonte legale, è affetta da nullità parziale ed è sostituita di diritto dalla norma legale violata.  
Inderogabilità del contratto collettivo a livello di contratto individuale di lavoro più difficile da fondare; art 2077 corporativo ma cmq utilizzato da giurisprudenza. 2113 riferimento a disposizioni inderogabili di cui alla legge e ai contratti e accordi collettivi. Patti individuali sono da considerare nulli qualora comportino la rimozione di diritti previsti dal contratto collettivo. Nullità parziale con subentro della norma violata. Inderogabilità valida anche per il lavoro pubblico, ma inderogabilità anche in melius.  
  
Art 2113 cc: Le rinunzie [1236] e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.  
L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza [2964], entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima [197 disp. att.].  
Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.  
Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410, 411, 412 ter e 412 quater del codice di procedura civile. Disposizioni 2113 non si applicano quando la rinuncia o la transazione è stipulata dal lavoratore con l'assistenza di un'associazione sindacale dei lavoratori; davanti alla commissione provinciale costituita presso la sede territoriale dell'ispettorato del lavoro; davanti a un giudice; davanti a un organo abilitato alla certificazione dei contratti di lavoro.  
Autonomia individuale: decisione di sottoscrivere il contratto; stipulazione di contratti non standard, per quanto quasi sempre si tratti di scelte di fatto imposte dal datore di lavoro; anche nelle dinamiche di funzionamento del rapporto sono rinvenibili dei passaggi gestibili, tecnicamente, a livello di autonomia individuale: elenco. D. Lgs. N. 81/2015: ulteriori ipotesi nelle quali l'apertura alla negoziazione individuale è fatta a condizione che essa sia assistita, si intende nelle sedi a ciò preposte sulla base della disciplina delle rinunce e delle transazioni: elenco. Significativi gli spazi che si aprono per la contrattazione individuale tra le parti nell'ambito del lavoro agile.  
  
Tentativo da parte della legge 4 novembre 2010, n.183 di promuovere il ricorso all'arbitrato ( che deve essere accertato da entrambe le parti del rapporto controverso), piuttosto che al giudice. Parti individuali possono deferire ad arbitri una controversia già insorta anche a prescindere da una previsione a monte dei contratti collettivi, e altresì possono richiedere agli stessi di decidere la lite secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia. Possibilità di una clausola( cd.  compromissoria) che prevede di rivolgersi agli arbitri. Clausola può contenere la richiesta agli arbitri di decidere secondo equità, ma non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro, e segnatamente all'impugnazione del licenziamento.  
Il lavoro subordinato. Il lavoratore subordinato non è identificato da caratteristiche di natura economico-sociale, siano esse una vaga condizione di debolezza di status o una più misurabile dipendenza economica da un unico committente, bensì dal tipo di relazione contrattuale che intrattiene con il soggetto che gli chiede lavoro, e conseguentemente dal modo in cui presta tale attività di lavoro.  
Dintorni della subordinazione: individuare zona grigia del lavoro autonomo, quella in cui tale lavoro ha caratteristiche più simili a quelle della subordinazione ( parasubordinato) per destinarvi alcune misure protettive. Con il d. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 la cifra dell'intervento è cambiata: piuttosto che dettare misure per la zona grigia, il legislatore ha tentato di assoggettare le forme di collaborazione lavorativa parasubordinata maggiormente integrate nell'organizzazione di impresa( collaborazioni eteroorganizzate) all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.  
Art 2094: lavoratore subordinato: chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nella impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze o sotto la direzione dell'imprenditore.  
Elemento della subordinazione non esclusivo della subordinazione. Lavoro manuale o intellettuale: unificazione normativa del lavoro operaio, impiegatizio e dirigenziale grazie alla quale è stata superata la condizione di privilegio di cui godevano fino a quel momento gli impiegati. Riassorbimento delle differenziazioni di disciplina fra operai e impiegati, tratti speciali rimangono per la disciplina del rapporto del dirigente. Alle dipendenze dell'imprenditore : il lavoratore subordinato non assume alcun rischio di impresa. Sotto la direzione: lavoratore e subordinato quando si obbliga a prestare un'attività lavorativa eterodiretta, cioè diretta dall'imprenditore mediante il potere direttivo ( 2104, e perché titolare dell'impresa). Subordinazione: lavoratore non si obbliga a svolgere una certa opera o un certo servizio( locatio operis ) conservando una libertà di fondo su come quando e dove eseguirli, come nel lavoro autonomo, ma semplicemente a mettere a disposizione di un altro le proprie energie lavorative, cioè a prestare un lavoro astratto composto di una dose indefinita di opere( locatio operarum )che diviene concreto al momento in cui l'imprenditore, esercitando il proprio potere direttivo, gli prescrive che cosa fare, e come, dove e quando farlo. Dimensione allungata nel tempo, continuativa.  
Lavoro autonomo:2222: il prestatore si obbliga a compiere una certa opera o un certo servizio, cioè a fornire un dato risultato lavorativo finale, ma non a prestare un'attività eterodiretta ( no tempo). Intensità della subordinazione può variare( dirigente). Lavoratore autonomo può avere direttive generali, purché concernenti il tipo di opera o servizio che il committente si attende e il termine finale di esecuzione, e non le modalità organizzative e temporali dell'incarico. Dell'imprenditore: datore di lavoro non è per forza un imprenditore ; norma di rinvio, 2239: anche datori di lavoro non imprenditori. Retribuzione: no lavoro gratuito o familiare; lavoratore gratuito può provare che era lavoratore subordinato ( presunzione che ogni attività oggettivamente configurabile come subordinata sia effettuata a titolo oneroso) ( di solito lavoro subordinato pagato a tempo e lavoratore autonomo in base al risultato finale, ma anche forme retributive ibride).  
Per identificare condizione giuridica lavoro subordinato bisogna guardare l'obbligazione tipica assunta dal lavoratore, piuttosto che quella retributiva corrispettiva del lavoro, e che, di tale obbligazione, il tratto caratterizzante è il fatto di comportare la sottoposizione dell'attività del prestatore di lavoro alla direzione altrui.  
Nel lavoro pubblico non si possono avere, neppure in presenza di rapporti di collaborazione utilizzati nei fatti come subordinati, la costituzione per sentenza di rapporti di lavoro subordinato. Dotazione di una pubblica amministrazione non può essere modificata se non da provvedimenti formali della medesima amministrazione.  
  
Intervento del magistrato del lavoro in rapporti di lavoro autonomo o comunque non subordinati dei quali il lavoratore viene a contestare la qualificazione tramite la richiesta che sia accettato il carattere sostanzialmente subordinato degli stessi. Premessa per domandare l'applicazione delle norme di tutela lavoristiche e le condanne che dal punto di vista del lavoratore ricorrente devono conseguirne.  iniziativa di far valere il carattere subordinato di certi rapporti può provenire  anche da enti previdenziali ( Inps ,Inail ecc.) e governativi nella misura in cui tale carattere è il presupposto della debenza dei contributi previdenziali obbligatori e dell'esercizio della potestà sanzionatoria per illeciti amministrativi consistenti nell'omesso compimento delle formalità cui si è tenutiin presenza di rapporti di lavoro dipendente. Elemento delle dichiarazioni formali di volontà e del nomen iuris del contratto: valore debole o nullo: sarebbe facile eludere normativa posta a protezione del dipendente, indisponibilità del tipo contrattuale del lavoro subordinato ad opera delle parti. Il rapporto si svolge concretamente in modo diverso da come è stato configurato nel contratto: indagine giudiziale: fatti che costituiscono lo svolgimento effettivo del rapporto di lavoro, comportamenti delle parti. Magistrato cerca di isolare le fattispecie che possono considerarsi direttamente espressive dell'eterodirezione ( prescrizioni e verifiche, prestatore non può rifiutarsi di svolgere la prestazione ove richiesta e deve giustificare eventuali assenze, è sottoposto alle norme organizzative e disciplinari valevoli per i dipendenti, è trattato alla stregua dei dipendenti). Spesso la prova dell'eterodirezione non viene raggiunta in modo diretto nel processo: difficile, potere direttivo classico sfuma nei modelli organizzativi con tratti post-fordisti. Giurisprudenza: criteri sussidiari, presunzioni semplici, indizi gravi precisi e coordinati: inserimento stabile del collaboratore nell'organizzazione dell'azienda, continuità nel tempo della prestazione lavorativa, orario di lavoro regolare, utilizzo di strumenti di lavoro di proprietà dell'azienda, trattamento economico modulato sul tempo della prestazione e in generale l'assenza di un rischio economico per il prestatore, esclusività dell'impegno lavorativo. Rilievo della volontà delle parti tanto maggiore quanto più cinsi allontana dal prototipo di debolezza del lavoratore subordinato. Subordinazione:non tanto attività svolta, ma modo in cui essa è svolta. Come ripete la giurisprudenza:  ogni attività umana può essere astrattamente espletata in modo subordinato o autonomo.  
Crescente diffusione di tipologie contrattuali atipiche perché, pur restando nei confini della subordinazione esse si distaccano per vari aspetti dal modello di disciplina standard. Diritto del lavoro articolato e tendenzialmente dualistico, diviso tra un diritto del lavoro tradizionale e uno flessibile; dualistico anche il mercato del lavoro. Inversione, rilancio del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come forma comune di rapporto di lavoro subordinato ( ordinamento punta di più sulla forma contrattuale comune). Differenziazioni interne del diritto del lavoro, discipline speciali. Differenziazioni normative in relazione a: 1) condizioni e qualità del lavoratore: dirigente; periodi o fasi del rapporto ( periodo di prova); condizioni o caratteristiche del lavoratore: persone con disabilità, donne, bambini e adolescenti, giovani, anziani; rapporti di lavoro speciali per le attività in esse dedotte( lavoro giornalistico, a domicilio, domestico, dei detenuti). 2) dimensione temporale della prestazione lavorativa: contratto a tempo parziale, contratto di lavoro intermittente. 3) durata del rapporto: varie versioni di contratto a tempo determinato. 4) condizioni e qualità del datore di lavoro.  
  
LAVORO AUTONOMO, COORDINATO ETEROORGANIZZATO, OCCASIONALE  
Lavoro autonomo; differenza da lavoro subordinato è diminuita: status normativo intermedio per le collaborazioni autonome parasubordinate, carattere coordinato , temporalmente continuativo, oltre che personale delle prestazioni lavorative rese in esecuzione delle stesse. Sottospecie della collaborazione coordinata e continuativa: collaborazione a progetto. Jobs act: abolizione collaborazioni a progetto e mantenimento collaborazioni coordinate e continuative.  
Mediante la norma sulla collaborazione eteroorganizzata si è cercato di sospingere la parte più subordinata delle collaborazioni coordinate e continuative verso una subordinazione di fatto.  
Legge 22 maggio 2017, n. 81: per la prima volta ha previsto misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale ( la disciplina del lavoro autonomo contenuta nel codice civile era di cornice e liberamente derogabile dalle parti.  
Lavoratori su piattaforma, rider. Lavoro occasionale.  
  
Lavoro autonomo: 2222, Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo [2225] un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente. Non datore di lavoro ma committente, opus non operae. Lavoratore autonomo diverso da imprenditore per il fatto di prestare il lavoro prevalentemente con la propria persona senza un'organizzazione di mezzi finalizzata alla produzione o allo scambio di beni e servizi, che è invece, a norma 2082 cc ciò che caratterizza l'imprenditore. Norme capo 1, titolo 3 cc, art da 2223 a 2228. Specie particolare di rapporto di lavoro autonomo: contratto che ha ad oggetto l'esercizio di una professione intellettuale ( con albi o elenchi): art da 2229 a 2238. Norme del codice civile hanno carattere dispositivo e non imperativo, il che significa che esse sono liberamente derogabili dalle parti; autonomia negoziale individuale: diverso da trattamento protettivo previsto a beneficio dei lavoratori subordinati. Ciò è cambiato con statuto del lavoratore autonomo, capo 1 legge 22 maggio 2017, n.81 : misure di tutela per i lavoratori autonomi: applicazione delle misure in tema di velocizzazione dei pagamenti, inefficacia di alcuni tipi di clausole contrattuali considerate abusive perché sbilanciate a favore del committente, accesso dei lavoratori autonomi presso i centri per l'impiego a servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione, norme di tutela, sia attinenti alla conservazione del rapporto di lavoro che di natura economico-previdenziale , in caso di maternità, malattia o infortunio del lavoratore, misure di agevolazione fiscale, tutela previdenziale obbligatoria presso la rispettiva cassa di categoria o presso la gestione separata INPS, istituta per i collaboratori coordinati e continuativi.  
  
Lavoro autonomo tramite piattaforme digitali d.l. 3 settembre 2019, n.128: livello minimi di tutela per rider. Intervento non riguarda tutti i lavoratori su piattaforma ma rider , la dove inquadrati come collaboratori autonomi o coordinati e continuativi. Queste tutele minime entrano in gioco quando non lavoratori non beneficiano delle tutele del lavoro subordinato o direttamente o per la via della collaborazione eteroorganizzata. Diritto dei lavoratori a ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza, criteri di compenso determinabili dai contratti collettivi o in mancanza di tali contratti, divieto di compenso in base alle consegne effettuate e garanzia di un minimo

Orario non inferiore a quello previsto dai CCNL di settori affini o equivalenti, applicazione dei divieto di discriminazione previsti per i lavoratori subordinati, diritto alla protezione dei dati personali, copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.  
  
Collaborazione coordinata e continuativa: prestazione di lavoro eseguita mediante l'opera prevalentemente personale del collaboratore. Distinzione da subordinazione: coordinamento, che esprime un'integrazione organizzativa debole, come quella che può riscontrarsi nella collaborazione in discorso, e l'integrazione organizzativa forte, rappresentata dall'eterodirezione che caratterizza la subordinazione.  
L.n. 533 /1973 equiparazione a lavoro subordinato (?) sul piano processuale, applicazione di alcune norme sostanziali proprie del diritto del lavoro subordinato: regola rivalutazione automatica dei crediti di lavoro, disciplina rinunce e transazioni. Agenti di commercio ( collaboratori coordinati e continuativi) che già conoscevano contrattazione collettiva e assicurazione pensionistica obbligatoria. A loro favore sono stati previsti alcuni significativi diritti, alcuni dei quali echeggiano quelli dei lavoratori subordinati.  
Per collaboratori semplici: assicurazione pensionistica obbligatoria presso la gestione separata INPS , obbligo di iscrivere il collaboratore all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, gestita dall'INAIL, medesime modalità di corresponsione della retribuzione ( emissione della busta paga)  e di prelievo dell'imposta ( ritenuta alla fonte) previste per i lavoratori dipendenti, con parallelo esonero dal regime dell'Iva; indennità di malattia e infortunio a carico dell'Inps; indennità di maternità a carico dell'Inps, indennità di disoccupazione a carico dell'Inps.  
  
La collaborazione eteroorganizzata: art 2 c.1 d.lgs.n.81/2015 :soppresse collaborazioni a progetto, assoggettata una parte delle collaborazioni coordinate e continuative alla disciplina della subordinazione. Collaborazione eteroorganizzata ( anche quando organizzata con piattaforme anche digitali). Eterodirezione forma forte di eteroorganizzazione, dunque il lavoro subordinato è eteroorganizzato; ma possono esistere collaborazioni che sono eteroorganizzate pur non arrivando a essere eterodirette. Questo genere di collaborazioni molto integrate rischiano da sempre di essere riqualificate, nei giudizi, come subordinate. Art 2 comma 1: Per applicare a delle collaborazioni la disciplina del lavoro subordinato non è più necessario che il giudice accerti che esse siano sostanzialmente subordinate. E sufficiente che accerti che esse siano eteroorganizzate, in quanto ciò gli consente di trattarle come se fossero subordinate. Norma ha presupposto che a livello di fattispecie quelle collaborazioni benché quasi subordinate , continuino formalmente a gravitare nel campo del lavoro autonomo. Collaborazione eteroorganizzata deve essere distinta dalla collaborazione coordinata e continuativa a cui non si applica art 2 , c 1. Quest'ultima non può più essere una collaborazione semplicemente coordinata (seppure non eterodiretta) dal committente, dal momento che collaborazione eterocoordinata equivale sostanzialmente a collaborazione eteroorganizzata. Collaborazione coordinata e continuativa: ferma restando l'individuazione da parte del committente del risultato atteso della prestazione, le modalità della collaborazione siano determinate e gestite autonomamente, in prevalenza, dal collaboratore, o al massimo con un coordinamento concordato con il committente. Norma interpretativa: collaborazione si intende coordinata quando nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa.  
Eccezioni alla norma della collaborazione eteroorganizzata, al verificarsi delle quali l'unico modo di giungere ad applicare la disciplina della subordinazione resta quella di rilevare la sussistenza di cui all'art 2094. Art 2 comma 1 non è applicabile alle amministrazioni pubbliche: divieto di attivare collaborazioni eteroorganizzate.  
  
Il lavoro occasionale:  
Art 54 bis l. 21 giugno 2017, n.96 ha introdotto l'istituto del lavoro occasionale, a sua volta articolato nelle due versioni del " contratto di prestazione occasionale" e del "libretto di famiglia". Per poter essere acquisite come occasionali le prestazioni di lavoro devono essere contenute entro limiti massimi di compenso( lordo), rapportati a un anno civile. Limite di durata massima delle prestazioni occasionali ( 280 ore in un anno civile). Alle prestazioni possono fare ricorso:  
1)persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o di impresa, mediante il libretto di famiglia  
2) gli altri utilizzatori ( imprese, professionisti...) mediante il contratto di prestazione occasionale ma eccettuate alcune categorie di utilizzatori.  
Amministrazioni pubbliche possono fare ricorso eccezionalmente al contratto di prestazione occasionale.  
Il rapporto di lavoro occasionale resta escluso dall' applicazione delle norme di tutela del lavoro subordinato. Unica eccezione, a parte il diritto all'assicurazione pensionistica e a quella antinfortunistica, è richiamo a norme in tema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori limitatamente al caso in cui l'utilizzatore sia un imprenditore o un libero professionista.  
  
Certificazione dei contratti di lavoro: la procedura di certificazione è volontaria, per cui richiede l'assenso di entrambe le parti. Organi abilitati alla certificazione. Atto di certificazione: atto amministrativo tramite il quale l'organo adito certifica che la qualificazione del contratto è corretta. Ricorso giurisdizionale avverso tale atto: due strade: ricorso al giudice amministrativo per violazione del procedimento di certificazione o per eccesso di potere; ricorso al giudice ordinario del lavoro rivolto a sostenere: a) l'erroneita giuridica della qualificazione b) che il rapporto si è svolto in modo difforme dal programma negoziale concordato e certificato c) che il consenso di una delle parti che si è presentata dinanzi all'organo di certificazione era affetto da vizi.  
Facoltà di impugnare la certificazione perché affetta da errore.  
Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione deve previamente rivolgersi alla commissione che ha adottato l'atto certificato, per svolgervi un tentativo obbligatorio di conciliazione.  
  
Il datore di lavoro  
Norme che impongono vincoli e oneri per l'impresa in base alla sua dimensione ( consistenza occupazionale): norma sul licenziamento collettivo, contratto a tutele crescenti, normativa di sostegno all'attività sindacale, importo dei permessi sindacali, numero dei componenti della RSU, numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e loro modalità di elezione, assunzioni obbligatorie di persone con disabilità, norme che riservano benefici a lavoratori occupati da imprese con più di 15 dipendenti. Operazione di computo del numero di dipendenti. Non computo o computo parziale di alcuni contratti.  
2239: I rapporti di lavoro subordinato che non sono inerenti all'esercizio di un'impresa sono regolati dalle disposizioni delle sezioni II, III e IV del capo I del titolo II [2094-2134], in quanto compatibili con la specialità del rapporto: pressoché tutte le norme del diritto del lavoro sono applicabili anche al rapporto di lavoro subordinato con un datore di lavoro non imprenditore.  
Datori di lavoro speciali: differenziazioni normative collegate alla tipologia e alle caratteristiche del datore di lavoro. Rapporto di lavoro in agricoltura, la cui regolamentazione presenta innumerevoli particolarità. Normativa sugli autoferrotranvieri. Socio di cooperativa di produzione e lavoro: il socio apporta il proprio conferimento prestando un lavoro; attività eterodiretta ma non lavoratori subordinati, soci. Meccanismo del doppio rapporto ( societario e di lavoro) in virtù del quale il socio lavoratore deve intrattenere con la società anche un rapporto di lavoro ( autonomo o subordinato). Alcuni adattamenti, trattamenti più flessibili di quelli dei dipendenti.  
Carattere pubblico del datore di lavoro.  
Tendenza alla creazione di un regime ibrido, pubblico privato.  
Successione tra datori di lavoro: non ha effetti interruttivi del rapporto di lavoro, che si trasferisce automaticamente in capo al nuovo datore di lavoro. Regolamentazione del rapporto subisce modifiche nel transito da un datore di lavoro a un altro.

Diritto del lavoro  
Illegittimità del monopolio pubblico del collocamento. Riforma: d.lgs. 23 dicembre 1997, n.469: trasferimento di funzioni da stato a regioni le quali hanno conservato solo la funzione di indirizzo trasferendo la gestione amministrativa del servizio alle province: centri per l'impiego; legalizzazione intermediazione privata, purché dotata delle debite autorizzazioni amministrative: coesistenza tra pubblico e privato.  
D.lgs. 14 settembre 2015 n.150: maggior coordinamento tra politiche attive del lavoro e politiche passive di sostegno al reddito. Funzioni inerenti al mercato del lavoro sono andate da province a regioni, alle quali è stato trasferito il personale operante nei centri per l'impiego. Reinserimento nel mercato del lavoro dei soggetti beneficiari del reddito di cittadinanza.  
Rete dei servizi per il lavoro: agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro; l'Inps ( incentivi e strumenti di sostegno al reddito); Inail( reinserimento e integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro); agenzie private per il lavoro, gli altri soggetti autorizzati all'esercizio di attività di intermediazione e i soggetti accreditati per i servizi al lavoro; fondi interprofessionali per la formazione continua; fondi bilaterali operanti nel settore delle agenzie di somministrazione di lavoro; inapp( istituto per le analisi delle politiche pubbliche); camere di commercio, università e istituti di scuola secondaria di secondo grado.  
Coordinamento fatto da anpal( altre funzioni: coordinamento di gestione della naspi e delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati; definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di politica attiva del lavoro; determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno individuale di ricollocazione; definizione delle metodologie di profilazione degli utenti; gestione dell'albo nazionale delle agenzie per il lavoro; monitoraggio e valutazione delle politiche attive e in generale sui risultati conseguiti dal sistema; realizzare sistema informativo unitario( SIUPOL); ruolo paranormativo: circolari e atti amministrativi).  
Regioni e province possono agire in modo diretto con agenzie regionali o con il coinvolgimento di soggetti privati accreditati, cioè con il coinvolgimento delle agenzie private per il lavoro, garantendo in ogni caso all'utente libertà di scelta tra pubblico e privato. soggetti privati accreditati ( gli possono essere attribuite di tutte o parte delle funzioni e degli obblighi in materia di politiche attive del lavoro). Albo delle agenzie private per il lavoro presso il ministero del lavoro ( devono ottenere autorizzazione dal ministero), agenzie private per il lavoro possono operare anche solo a livello regionale.  
Sono autorizzati a svolgere intermediazione altri soggetti pubblici o operanti nel cd. privato sociale.  
Regole di condotta per le agenzie del lavoro, non possono ricevere compensi dai lavoratori per l'attività svolta, eccezione.  Esercizio non autorizzato dell'attività di intermediazione è punito con sanzione amministrativa; se attività di intermediazione è caratterizzata da sfruttamento dei lavoratori mediante violenza minaccia o intimidazione e approfittando dello stato di bisogno e di necessità dei lavoratori, come nel grave fenomeno del caporalato, si ricade nel reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.  
  
Attività dei centri per l'impiego: elenco, trovare lavoro e avviare al lavoro.  
Condizione per fruire dei servizi in discorso: stato di disoccupazione. Disoccupati: lavoratori privi di impiego che dichiarano in forma telematica tramite il SIUPOL la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorative e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il servizio per il lavoro. Dichiarazione già dal momento di ricezione della comunicazione di licenziamento. Contestualmente alla registrazione, lavoratore può rivolgere all'Inps domanda dei trattamenti di disoccupazione previsti cioè della naspi e della discoll: tale domanda equivale alla dichiarazione di immediata disponibilità lavorativa.  
Patto di servizio personalizzato.  
Ai soggetti disoccupati con naspi da più di 4 mesi è riconosciuta, qualora ne facciano domanda, una somma denominata assegno individuale di ricollocazione spendibile a scelta dall'interessato presso il centro per l'impiego o presso le agenzie private o gli altri soggetti accreditati al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva per supportare la ricerca di una nuova occupazione. L'assegno di ricollocazione deve essere riconosciuto a favore dei soggetti pubblici o privati che hanno proceduto al tentativo di ricollocazione, prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto.  
Incentivi all'assunzione previsti a favore dei datori di lavoro che effettuano assunzioni, preferibilmente a tempo indeterminato. Di solito indirizzati a favorire l'assunzione stabile di soggetti in difficoltà occupazionale.  
Assunzione diretta: contratto individuale di lavoro può essere stipulato liberamente tra le parti senza dover passare per il centro per l'impiego o un'agenzia per il lavoro.  
Contatto tra domanda e offerta id lavoro può avvenire anche in via diretta favorito da canali informali di informazione e intermediazione. Il datore di lavoro deve comunicare l'assunzione al centro per l'impiego competente, entro il giorno antecedente la stipula del relativo contratto.  
Accesso al lavoro pubblico: concorso pubblico: principi di buon andamento e di imparzialità dell'azione amministrativa. Principi concorso pubblico: elenco. Necessaria l'emanazione di un apposito decreto di autorizzazione da parte del presidente del Consiglio dei ministri. Due condizioni concorso pubblico: verifica se vi siano in altre amministrazioni dipendenti interessati a trasferirsi tramite cessione dei rispettivi contratti di lavoro, nei posti in oggetto ; dall'altro lato la preventiva verifica dell'impossibilità di ricollocare in quei posti il personale in disponibilità. Dopo concorso : graduatoria di merito: vincitori; stipula contratto di assunzione. Amministrazione deve comunicare assunzione ai centri per l'impiego. Lavoratore neo assunto è obbligato a restare nella sede di prima destinazione per almeno cinque anni. Controversie in materia di concorsi devolute alla competenza giurisdizionale del giudice amministrativo.  
A favore di soggetti svantaggiati sotto il profilo dell'inserimento al lavoro, quali le persone con disabilità o cmq meritevoli di una protezione particolare è previsto un regime di collocamento obbligatorio in un posto di lavoro. Centri per l'impiego. Categorie di soggetti beneficiari. Accertamento medico della disabilità è affidato ad un'apposita commissione costituita presso l'azienda Usl. Poi i disabili debbono iscriversi nell'apposito elenco tenuto dal centro per l'impiego. Regola della richiesta numerica è stata superata da d.lgs.n.151/2015 che ha generalizzato la possibilità di una richiesta nominativa della persona( non è prevista un'assunzione diretta, cioè senza passare per il centro per l'impiego). Quota di disabili che dovrebbero avere le aziende: in base a dimensioni  
Impresa deve presentare una denuncia annuale ai centri per l'impiego con il numero di disabili assunti; se non in regola centro per l'impiego sollecita l'impresa a fare una richiesta di assunzione. Se non fa richiesta, l'impresa e soggetta a sanzioni amministrative, disposte dall'ispettorato del lavoro. Impresa può adempiere agli obblighi di assunzione anche stipulando con i centri per l'impiego una convenzione. Richiesta di assunzione, centro per l'impiego o il seriale competente emette il provvedimento di avviamento obbligatorio, che determina l'insorgenza di un obbligo a contrarre in capo  all'impresa: essa è tenuta in sostanza a stipulare un contratto di lavoro subordinato con il lavoratore avviato. Impresa non ha la facoltà di rifiutare lecitamente l'assunzione del disabile salvo che riesca a dimostrare che tale avviamento e materialmente impossibile in quel determinato contesto. Nel caso di un illecito rifiuto di assunzione , l'impresa può essere condannata dal giudice  a costituire coattivamente il contratto di lavoro ex art 2932 cc, qualora la richiesta di assunzione già contenga gli elementi essenziali del contratto non concluso , oppure il risarcimento dei danni patiti dal disabile in ragione della mancata  assunzione . Il datore di lavoro deve tenere conto delle condizioni di salute del disabile assegnandogli mansioni compatibili con esse. Divieto di discriminazione. Possono essere richieste nuove visite mediche; aggravamento: il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita della prestazione di lavoro sino a quando tale incompatibilità persiste. Dopodiché il rapporto di lavoro può essere risolto, tramite un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nel caso in cui anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro la commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno della azienda.  
Anche per pubblica amministrazione: assunzioni avvengono per chiamata numerica, previa verifica della compatibilità della disabilità con le mansioni da svolgere. Disabili possono partecipare a tutti i concorsi, banditi da qualunque amministrazione, non è necessario il requisito della disoccupazione al momento dell'assunzione. Nei concorsi hanno diritto alla riserva dei posti fino al 50%; ma possono essere assunti, sempre nei limiti della quota d'obbligo, anche oltre il limite dei posti ad essi riservato dal concorso.  
  
Libertà di circolazione dei lavoratori nell'Unione Europea: art 45 TFUE, diritto dei lavoratori di rispondere a offerte di lavoro effettive e di spostarsi liberamente a tal fine nel territorio degli stati membri, prendendovi dimora e rimanendovi anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Diritto dei cittadini europei di muoversi nei paesi membri per cercare lavoro e di restare in quei paesi almeno per il tempo utile a tale ricerca. Divieto di discriminazione tra i lavoratori degli stati membri.  
Costituzione: non discriminare lo straniero nella titolarità e nella fruizione dei diritti sociali relativi al lavoro. Carta di Nizza: i cittadini dei paesi terzi che sono autorizzati a lavorare nel territorio degli stati membri hanno diritto a condizioni di lavoro equivalenti a quelle di cui godono i cittadini dell'Unione. Non discriminazione nei riguardi degli altri lavoratori.  
Accesso dei lavoratori extracomunitari nel mercato del lavoro nazionale, oggetto di una specifica disciplina: ingresso e permanenza sul territorio nazionale dello straniero per soggiorni duraturi sono giustificati soltanto in relazione all'effettivo svolgimento di un'attività lavorativa sicura e lecita, di carattere temporaneo o anche di elevata durata. Programmazione dei flussi in entrata    mediante DPCM che determinano le quote massime di ingresso regolare per ciascun anno. Ingresso in Italia per motivi di lavoro: visto di ingresso e tramite questura permesso di soggiorno, deve essere autorizzato al lavoro.  
In particolare:  Datore di lavoro che intende instaurare un rapporto di lavoro subordinato con uno straniero residente all'estero deve farne richiesta allo sportello unico per l'immigrazione previa verifica presso il centro per l'impiego competente, dell'indisponibilità adeguatamente documentata di un lavoratore già presente sul territorio nazionale , deve richiedere nulla osta e presentare documenti. Lo sportello rilascia il nulla osta. Visto di ingresso. Lavoratori entrato nel paese va allo sportello per la stipula del contratto di soggiorno per lavoro subordinato. Questura : permesso di soggiorno per motivi di lavoro.  
  
Per contratto di lavoro oltre all'ordinaria capacità di agire una capacità giuridica speciale che si acquista quando si è concluso il periodo di istruzione obbligatorio: a 16 anni. Minori con assenso dei genitori possono essere autorizzati a lavorare in attività lavorative di carattere culturale artistico sportivo pubblicitario o nel settore dello spettacolo purché si tratti di attività che non pregiudichino la sicurezza l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore la sua frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o formazione professionale. Apposita normativa a protezione dei bambini e degli adolescenti.  
Conclusione del contratto di lavoro: ci vuole mutuo assenso delle parti; forma scritta non è obbligatoria per il contratto di lavoro standard , ma è obbligatoria per i contratti atipici: ciò che deve risultare per iscritto è proprio la clausola o la parte del contratto che la realizza la deviazione dal contratto standard.  
D.lgs. 26 maggio 1997, n.152: il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore entro trenta giorni dalla data di assunzione, informazioni sui seguenti oggetti: identità delle parti; luogo di lavoro; data di inizio del rapporto di lavoro; durata del rapporto di lavoro; durata periodo di prova; inquadramento, livello e qualifica o descrizione del lavoro; importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento; la durata delle ferie retribuite e le modalità di determinazione e fruizione delle stesse ; l'orario di lavoro; i termini di preavviso in caso di recesso. Modifiche a contratto devono essere comunicate; no informazioni: sanzioni. Sottoscrizione del contratto di lavoro subordinato comporta la regolare instaurazione del rapporto di lavoro subordinato che da quel momento può essere eseguito.  
La prestazione di lavoro deve essere eseguita personalmente ( no sostituti o ausiliari, a meno che non ci sia consenso del datore di lavoro); per datore di lavoro ok successione con un terzo nella titolarità del contratto ( a meno che datore di lavoro non sia persona fisica), per lavoratore no: decesso del lavoratore: evento estintivo del rapporto di lavoro; attribuzione agli eredi del trattamento di fine rapporto e di un importo pari all'indennità sostitutiva del preavviso.  
  
Periodo di prova: clausola accessoria, forma scritta, durata normalmente nei CCNL di categoria. Datore di lavoro ha il dovere di mettere il lavoratore in condizione di dimostrare le proprie attitudini professionali, in relazione alle mansioni per le quali è stato assunto; ciò richiede secondo giurisprudenza che tali mansioni siano specificate in modo esaustivo nel patto , a pena di nullità e inefficacia del medesimo. Licenziamento: facoltà di recesso ad nutum, senza obblighi di preavviso, per entrambe le parti; ma ciò purché il periodo di prova non si protragga per più di sei mesi, altrimenti si torna ad applicare il normale regime limitativo. Giurisprudenza e riuscita a limitare l'esercizio di tale facoltà di recesso. Fine periodo di prova: conferma del lavoratore la cui assunzione diviene definitiva.  
Contratto di lavoro può essere dichiarato nullo nel suo complesso, ove stipulato in violazione di norme imperative di legge o annullabile per incapacità naturale o vizi della volontà ( errore violenza dolo) di uno dei contraenti. 2126 cc: nullità o annullamento non producono effetti per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, cioè per il tempo in cui il prestatore ha lavorato; eccezione quando la nullità del contratto derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa; ma se l'illiceità dell'oggetto o della causa discende da norme poste a tutela del lavoratore ( minore fatto lavorare contro norme che vietano o limitano il lavoro minorile) questi ha diritto alla retribuzione.  
Potere amministrativo di due tipi: 1) macro organizzativo, pubblicistico: organizzazione degli uffici ( potere amministrativo)2) potere di gestione dei rapporti di lavoro( potere che deriva da 2094 e attribuito da 2104, rispetto al quale il rapporto di lavoro pubblico è equiparato a quello privato).  
Obbligo di diligenza: 2104: obbligo di fornire secondo diligenza la prestazione lavorativa dovuta. Parametri di determinazione della prestazione minima dovuta sono la diligenza richiesta dalla natura di tale prestazione e il soddisfacimento dell'interesse dell'imprenditore creditore( controversa estensione da assegnare a interesse imprenditore, inteso come misura della prestazione esigibile dal lavoratore).  
  
Potere direttivo e dovere di obbedienza: 2104: il lavoratore deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende. Potere direttivo elemento caratterizzante del lavoro subordinato. Potere di dettare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro, ovvero di specificare la prestazione dovuta dal lavoratore ( potere di specificazione). Potere di dettare le disposizioni che sono necessarie per disciplinare il lavoro, vale a dire per conformare la condotta del lavoratore alle regole prescritte al fine di garantire il regolare ed efficiente funzionamento dell'organizzazione del lavoro. Rispetto del carattere gerarchico dell'organizzazione: lavoratore che non rispetta disposizioni impartite per l'esecuzione del lavoro si rende responsabile di violazione dell'obbligo di lavorare e del dovere di obbedienza ed è passibile di sanzioni disciplinari per l'uno e per l'altro comportamento.  
Potere direttivo può essere esercitato per prescrivere regole di condotta che non concernono il modo di svolgere la prestazione in sé considerata, avendo una valenza esclusivamente organizzativa( no diverbi con colleghi); non possono avere a oggetto condotte estranee all'interesse creditorio dedotto o deducibile in contratto. Si può estendere a comportamenti privati del lavoratore solo in casi eccezionali. Il confine di ciò che è estraneo all'interesse organizzativo creditorio muta col mutare dei modelli organizzativi dell'impresa, e ancora più delle filosofie di impresa e dalle culture sociali. Limiti poteri datore di lavoro: categoria dell'abuso di diritto, principi di correttezza e buona fede.  
  
Obblighi di non concorrenza e di riservatezza. Art 2105 obbligo di fedeltà: dottrina maggioritaria: questo dovere non sussiste. Giurisprudenza: obbligo di fedeltà: limiti esercizio diritto di critica: divieto di diffondere notizie non veritiere a detrimento dell'impresa e di abusare per fare presa sull'opinione pubblica dell'affidamento dei terzi , derivante dal ruolo ricoperto in azienda, circa la veridicità delle notizie comunicate(! giurisprudenza tende a non usare dovere di fedeltà, ma obblighi di correttezza e buona fede). Obbligo di non concorrenza: il prestatore di lavoro non deve trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore; violato quando il lavoratore tratta affari insistenti nel medesimo settore di attività dell'impresa, dalla quale dipende. Obbligo di riservatezza, e segnatamente l'obbligo di non divulgare notizie riservate, che sono quelle attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, e cmq di non farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.  
Patto di non concorrenza: divieto di concorrenza per la fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro: ci vuole stipulazione consensuale di un apposito patto, annesso al contratto di lavoro. 2125; forma scritta ad substantiam; deve essere pattuito un corrispettivo a favore del lavoratore, che può consistere in un'indennità mensile o in un'erogazione una tantum. Vincolo a non lavorare in concorrenza deve essere contenuto entro determinati limiti di oggetto di tempo ( non più di 5 anni per dirigenti e 3 per lavoratori) e di luogo.  
  
Qualificazione professionale. Operazione di inquadramento del lavoratore: due piani: categorie previste dalla legge, meccanismi di inquadramento professionali previsti dai contratti collettivi. Trattamento diverso in base ad inquadramento.  
Categorie: 2095: dirigenti, quadri, impiegati, operai. Legge non si pronuncia su requisiti di identità di queste categorie , rimanda a leggi speciali e contratti collettivi affinché in

Relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinino detti requisiti.  
Dirigente: competenze e responsabilità decisionali con riferimento all'azienda o a un ramo autonomo di essa. Cmq lavoratore subordinato quindi necessità di sottoposizione, sia pure peculiare al potere direttivo. Elevato grado di fiduciarieta. Particolarità di disciplina: regime legale del licenziamento, orario di lavoro, patto di non concorrenza, contratto a tempo determinato...  
Quadro: significative responsabilità gestionali, preposti a importanti unità dell'impresa, senza con ciò acquisire una capacità decisionale nello stretto e dirigenziale senso del termine. Riconoscimento categoria dei quadri. Aggiunta categoria dei quadri a 2095. Salvo diversa disposizione, si applicano al quadro le norme riguardanti la categoria degli impiegati. Particolarità: obbligo del datore di lavoro di assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali. Nel CCNL, inserimento nei livelli più elevati della preesistente scala di classificazione, con la correlata attribuzione di indennità economiche ad hoc.  
Impiegato: collaborazione, professionalità e non manualità ( caratteristica distintiva, ma il suo carattere distintivo è diminuito). Riassorbimento della separazione fra operai e impiegati: legge ha progressivamente eliminato le differenze di trattamento, contrattazione collettiva ha previsto sistemi di inquadramento unico ed ha abolito ( ad es. nel comparto metalmeccanico) la separazione tra operai e impiegati.  
Operaio: manualità.  
I CCNL contemplano un sistema di inquadramento finalizzato a classificare i lavoratori, in un numero variabile di livelli(7/8) o( come nei CCNL del settore bancario o dei comparti pubblici) in 3/4 ampie aree professionali. Inquadramento unico di operai e impiegati e quadri ( nelle posizioni più elevate della scala di classificazione).  
  
Ius variandi nel potere di specificazione rientra il diritto potestativo di variare ( senza addurre motivazioni o giustificazioni) le mansioni del lavoratore. Non richiede una formale variazione contrattuale , per la quale ci vorrebbe consenso lavoratore. Ambito di esercizio dello ius variandi è sottoposto a limiti di natura imperativa, posti a presidio della posizione professionale e economica del lavoratore. Posizione professionale protetta per la sua valenza economica e per quella personale e sociale. Illecito che il lavoratore venga privato della possibilità di svolgere qualunque attività lavorativa ( mobbing). Modifica art 2103: mansioni del lavoratore immodificabili in peius. Art 3 d.lgs.n.81/2015: maggiore flessibilità nell'assegnazione delle mansioni ( cmq rispetto posizione economica lavoratore). Possibilità della stipulazione in sede assistita di patti comportanti la modifica in qualsiasi direzione delle mansioni, e anche del livello di inquadramento e del connesso trattamento retributivo. Lavoratore, oltre che a mansioni per le quali è stato assunto ( e a mansioni superiori) può essere adibito soltanto a mansioni che siano quanto meno riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. Quindi se contratti collettivi riducono l'articolazione della scala di inquadramento si estende l'ambito di esercizio dello ius variandi.  Eccezione: art 2103, c.2: ipotesi in cui il mutamento in peius delle mansioni e determinato da una modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore. Datore di lavoro riorganizza azienda. Giudice può svolgere indagine sulla veridicità della scelta aziendale a monte e l'esistenza di un nesso di causalità tra tale scelta e il demansionamento del lavoratore. Forma scritta ad substantiam. Limiti a questa facoltà di mutamento in peius delle mansioni: l'assegnazione può avvenire solo a mansioni riconducibili al livello di inquadramento immediatamente inferiore nonché alla medesima categoria legale; il lavoratore non deve patire, oltre alla perdita professionale, una perdita economica, avendo diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del correlato trattamento retributivo, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che non ricorrano più nelle nuove mansioni e che pertanto possono non essere più corrisposti al lavoratore. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi. Mutamento mansioni, ove necessario, obbligo di impartire la necessaria formazione al lavoratore ( inadempimento da parte del datore di lavoro dell'obbligo di impartire al lavoratore la necessaria formazione non comporta la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Demansionamento per evitare licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Mutamento mansioni eventualmente anche in peius per lavoratori disabili la cui condizione si sia aggravata e per quelli divenuti tali in corso di rapporto.  
Demansionamento illecito: giudice dichiara nullità atto o patto, lavoratore che ne è stato vittima ha diritto di essere reintegrato nelle mansioni precedentemente svolte o cmq in altre purché equivalenti. Demansionamento illecito configura un inadempimento contrattuale del datore di lavoro, che può essere produttivo di danni risarcibili, sia patrimoniali che non patrimoniali. Risarcimento danni non patrimoniali derivati dal pregiudizio perpetrato alla professionalità del lavoratore: giurisprudenza di Cassazione: danno professionale deve essere allegato e provato in modo specifico dal lavoratore, anche se tramite l'allegazione e la prova di indizi gravi, precisi e concordanti dai quali si possa risalire ad esso.  
Accordi individuali di modifica delle mansioni e dell'inquadramento; due condizioni: 1) patti devono essere conclusi nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita ) patto deve essere stipulato in sede assistita ( 2113 o dinanzi a sedi di certificazione).  
Per evitare in tutto o in parte un licenziamento collettivo possono essere conclusi accordi sindacali prevedenti l'assegnazione, ai lavoratori minacciati dalla riduzione di personale, di nuove mansioni anche in deroga dell'art 2103. Autorizzazione al declassamento proviene direttamente dall'accordo sindacale, senza necessità di patti individuali con i lavoratori interessati.  
Assegnazione di mansioni superiori: formalizzata o di fatto. Esercizio mansioni superiori dà subito diritto ad una retribuzione più elevata, e dopo che si esercita per un periodo stabilito dai contratti collettivi o per sei mesi, si acquisisce definitivamente il superiore livello di inquadramento. Il lavoratore non può più essere retrocesso. Se il lavoratore non vuole essere assegnato definitivamente alle mansioni superiori ha il diritto a essere riassegnato alle mansioni precedentemente svolte o ad altre di identico livello. Protratto svolgimento di mansioni superiori in giudizio deve essere provato dal lavoratore. Eccezione : svolgimento di mansione superiore avviene per sostituire un lavoratore assente dal servizio: superamento soglia temporale non fa scattare il diritto del sostituto all'inquadramento nel livello superiore.  
Formazione: non c'è diritto alla formazione del lavoratore ( salvo legittimo mutamento in peius delle mansioni). Fondo nuove competenze: imprese e organizzazioni sindacali possono fare accordi destinatare parte dell'orario di lavoro a formazione finanziata da risorse pubbliche.  
Il dirigente pubblico categorie lavoratori pubblici di massima come in 2095 ( ma non vi sono i quadri). In ogni amministrazione statale c'è il ruolo del dirigente, prima e seconda fascia.  Vi si accede con concorso. Contratto di lavoro a tempo indeterminato, il contenuto concreto delle attività di ciascun dirigente è specificato tramite l'assegnazione di incarichi a tempo determinato. Incarico conferito con provvedimento unilaterale dell'amministrazione nel quale: oggetto incarico e obiettivi da conseguire con esso. Al provvedimento accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico. Mancato raggiungimento obiettivi e inosservanza delle direttive imputate al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina dei contratti collettivi, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. Amministrazione può revocare l'incarico, collocando il dirigente a disposizione ovvero, qualora vi siano i presupposti, procedere al licenziamento. Può essere assegnato ad altri incarichi. No art 2103, dirigente non può lamentare un declassamento. Colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto da parte del personale degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, la retribuzione di risultato è decurtata fino all'80%. Questi provvedimenti sono presi sentito il comitato dei garanti. Incarichi dirigenziali possono essere conferiti anche mediante contratti a tempo determinato. Funzioni: adozione atti , gestione finanziaria tecnica amministrativa, gestione dei rapporti di lavoro.  
Pubblico: inquadramento avviene nelle aree professionali previste dai contratti collettivi nazionali di comparto. Protezione del livello professionale acquisito. Promozione: progressione verticale: ci vuole concorso. Altrimenti, assegnazione di mansioni superiori per: vacanza di posto in organico, per tempo limitato; sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Assegnazione di fatto di mansioni superiori: non promozione automatica ma corresponsione del maggior trattamento retributivo.  
È normalmente ammesso che il datore di lavoro possa inviare il lavoratore in trasferta presso un luogo diverso dalla sede , di solito con l'attribuzione di un'indennità compensativa che gode di un regime previdenziale di favore. Trasferta: temporanea; trasferimento: definitivo. Lavoratore può essere trasferito solo quando sono dimostrate dal datore di lavoro le ragioni tecniche, organizzative e produttive che lo giustificano. Giudice: veridicità e attendibilità ragioni addotte da imprenditore, sussistenza di un nesso causale tra esse e il trasferimento. Il giudice non può sindacare sotto il profilo dell'opportunità economico organizzativa e su quello dell'inevitabilita.  
Lavoro agile, smart working: in parte in azienda in parte fuori, no normale orario di lavoro, rispetto dei soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale ( legge e contrattazione collettiva), possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici. Adozione modalità lavoro agile: accordo tra le parti accessorio all'accordo principale e da concludersi in  forma scritta a pena di nullità. Contenuto accordo. Diritto alla disconnessione: lavoratore non può subire conseguenze negative se non risponde fuori dalle fasce orarie previste. Luogo di svolgimento della prestazione può essere lasciato all'individuazione del lavoratore. Ampio spazio alla libera contrattazione individuale tra le parti ( può essere disciplinato da contratti collettivi). Diritto al medesimo trattamento economico e normativo dei lavoratori in azienda. Datore di lavoro: garantire salute e sicurezza: non responsabile per fattori causali che sono al di là delle sue possibilità di intervento. Dovere di sicurezza: dare a lavoratore informativa scritta sui rischi connessi all'agilità del lavoro, mettere a disposizione attrezzatura informatica a norma di sicurezza. Lavoratore ha diritto ad essere assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, per gli infortuni occorsi i occasione del lavoro e per quelli verificatisi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali. A termine o indeterminato; se indeterminato ciascuna delle parti può recedere con preavviso. Giustificato motivo: si può recedere da contratto a termine , o senza preavviso. Se per recesso accordo viene meno, lavoro torna a modalità non agile.  
Mobilità del lavoratore pubblico.

Mobilità volontaria tra amministrazioni diverse, che presuppone che l'amministrazione di destinazione emetta un bando per la mobilità da altre amministrazioni, che un dipendente faccia domanda e che l'amministrazione di appartenenza dia l'assenso al trasferimento.  
Mobilità obbligatoria: trasferimento per determinazione unilaterale di un'amministrazione che ha posti vacanti da coprire, senza necessità del consenso dell'amministrazione di provenienza; dipendente pubblico può essere trasferito all'interno della medesima amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altre amministrazioni, in sedi collocate nello stesso comune ovvero a distanza non superiore a 50km dalla sede in cui il dipendente è adibito: l'amministratore non è tenuto a dare alcuna giustificazione oggettiva del trasferimento. Relativamente a entrambe le forme di mobilità i contratti collettivi nazionali possono integrare le procedure e i criteri di legge.  
  
Il tempo della prestazione di lavoro  
D.lgs.8 aprile 2003, n. 66: si applica anche ad amministrazioni pubbliche, ruolo importante della contrattazione collettiva.  
Orario normale di lavoro: oltre è straordinario. Orario di lavoro: tempo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro. L'orario normale di lavoro è fissato in quaranta ore settimanali, peraltro i contratti collettivi possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno. Orari multiperiodali: orario normale si considera rispettato se è rispettata la media di 40 ore nell'arco temporale ( fino a un anno): quindi ci possono essere periodi in cui si lavora più di 40 ore ma non vengono dati straordinari.  
Eccezioni all'applicazione della disciplina dell'orario normale per quei lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi( dirigenti, manodopera familiare...) Cmq non superlavoro.  
Orario massimo settimanale di lavoro: non può essere superato; 48 ore compresi straordinari di media su 4 mesi che possono essere esteso a 6 e fino a 12( in questo caso bisogna dare ragioni obiettive).  
Orario giornaliero massimo: indirettamente: 11 ore di riposo ogni 24 ore( eccezione attività con orari di lavoro frazionati durante la giornata o con regimi di reperibilità). Ma regola del riposo può essere derogata dai contratti collettivi. Collocazione oraria della prestazione lavorativa ( turni, contratti collettivi o lasciata a libertà gestionale datore di lavoro).  
Lavoro straordinario: eccede orario di lavoro normale settimanale, pari a 40 ore ; lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro; in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori possono usufruire di riposi compensativi. ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo fra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali( ciò in difetto di disciplina collettiva applicabile).  
Lavoratore notturno chi svolge durante il periodo notturno ( almeno sette ore comprendenti l'intervallo fra le 24 e le 5) almeno 3 ore del suo tempo giornaliero normale per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, o una parte del suo orario di lavoro secondo i contratti collettivi. Non più di 8 ore in media nelle 24 ore salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite. Contratto collettivi: riduzione orario e trattamenti indennitari.  
Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo settimanale di 24 ore consecutive ogni 7 giorni. 24 più 11 : 35 ore consecutive di riposo ogni settimana.  Questo periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. Contratti collettivi possono derogare a ciò. In caso di lesione del diritto al riposo, il lavoratore è abilitato a chiedere il risarcimento dei danni. Coincidenza o no del riposo settimanale con la domenica( numerose eccezioni).  
Prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane . Contratti collettivi non possono derogare in peius. Malattia sopravvenuta durante le ferie ne sospende il decorso. Deve essere malattia tale da impedire in modo apprezzabile la fruizione delle ferie. Collocazione temporale del periodo di ferie spetta al datore di lavoro tenuto conto degli interessi del lavoratore. Salvo deroghe, le ferie devono essere godute per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione, e , per le restanti due, nei 18 mesi successivi al termine di detto anno. Di norma il trattamento feriale è limitato alla retribuzione base e alle voci più ricorrenti, secondo quelle che sono le determinazioni dei contratti collettivi. Il periodo minimo di 4 settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Lavoratore non può rinunciare a ferie per monetizzare: datore di lavoro lo manda in ferie. Nel lavoro pubblico le ferie come riposi e permessi devono essere obbligatoriamente goduti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.  
Potere di controllo e tutela della privacy: d.lgs.n.151/2015, regolamento ué n.2016/679, d.lgs.n.101/2018.  
Guardie giurate possono essere utilizzate dal datore di lavoro solo per scopi di tutela del patrimonio aziendale, non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale; non possono essere adibite alla vigilanza sull'attività lavorativa, non possono a credere ai locali di lavoro mentre si lavoro se non eccezionalmente per tutela patrimonio aziendale. Informazioni raccolte da guardie giurate sulla diligenza dei lavoratori non possono essere usate dal datore di lavoro a meno che comportamento negligente di un lavoratore si risolva nella commissione di un illecito penale contro il patrimonio aziendale: in questo caso le informazioni raccolte possono essere spese in giudizio.  
Personale di vigilanza: nominativi e mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza debbono essere comunicati ai lavoratori interessati . Giurisprudenza: legittimo controllo occulto ( dipendenti in borghese o professionisti appositamente incaricati) sulla base di una valutazione ex post cioè quando permeter di accertare la commissione da parte dei lavoratori di illecito tendenzialmente di rilievo penale o cmq di particolare gravità. Su informazioni così raccolte può essere fondato un legittimo provvedimento disciplinare.  
I controlli a distanza sul lavoro: art 4 comma 1"gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali". In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti possono essere utilizzati previa autorizzazione amministrativa rilasciata dalla sede territoriale dell'ispettorato del lavoro. Disposizioni comma 1 non si applicano agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze . No autorizzazione se strumento esclusivamente finalizzato all'espletamento del lavoro; se ha finalità organizzative ulteriori  ci vuole autorizzazione.  
Informazioni sono utilizzabili dal datore di lavoro a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro ma a due condizioni: preventiva e adeguata informazione al lavoratore delle modalità d'uso degli strumenti e delle modalità di effettuazione dei controlli. Che siano rispettate le prescrizioni del codice privacy le quali includono i principi regolatori del trattamento dei dati e una serie di canoni di condotta specificati in vari provvedimenti dal garante della privacy.  
No perquisizioni fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale in relazione alla qualità strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti. Se c'è questa condizione, tali perquisizioni possono essere effettuate solo a condizione che siano eseguite all'uscita die luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori. Ipotesi e modalità in cui perquisizioni: accordo datore di lavoro con RSA o RSU o provvedimento autorizzativo ispettorato del lavoro.  
È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore. Giurisprudenza: lecite indagini sul comportamento di un lavoratore malato o in permesso, al fine di verificare la commissione di eventuali condotte abusive.  
La tutela della privacy: gdpr : principi generali di condotta, trattamento dei dati personali: liceità correttezza trasparenza, finalità determinate esplicite e legittime dati trattati in modo compatibile con tali finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservatoria; trattati in modo da garantirne integrità e riservatezza. Previa informativa e consenso. Dati finalizzati all'esecuzione di obblighi posti a capo del datore di lavoro: no informativa né consenso. Strumenti che pur giustificati da qualificate esigenze aziendali consentono anche un controllo a distanza del lavoratore: nei limiti di un bilanciamento con le prerogative del lavoratore interessato: no informativa né [consenso.ma](http://consenso.ma/) informazione al lavoratore che deve metterlo adeguatamente a conoscenza delle modalita d'uso degli strumenti che gli sono stati affidati d elle modalità degli eventuali controllo da parte del datore di lavoro. Indicazioni garante della privacy.  
Giurisprudenza della corte europea dei diritti dell'uomo, cui possono essere poste questioni relative al diritto alla riservatezza garantito dall'art 8 della CEDU.  
Art 4 statuto dei lavoratori ha individuato l'osservanza delle prescrizioni privacy come condizione per l'utilizzabilità delle informazioni acquisite ai fini contrattuali e innanzitutto disciplinari.  
Lavoratore responsabile della violazione di un obbligo di natura contrattuale può essere perseguito con un'azione ex art. 1218. Lungo: potere disciplinare; il lavoratore può essere perseguito anche con l'irrogazione diretta da parte del datore di lavoro di misure di contenuto afflittivo dette sanzioni disciplinari. Inadempimento dell'obbligo di lavorare( 2104) o dell'obbligo di fedeltà ( 2105) , inottemperanza a disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal datore di lavoro.  
L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari(1), secondo la gravità dell'infrazione [e in conformità delle norme corporative ( contratti collettivi). Cambiamento: fonte principale di determinazione dei presupposti del potere direttivo è diventato il contratto collettivo.  
Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. nei contratti collettivi: codice disciplinare. Datore di lavoro può comunque specificare le infrazioni. Sanzioni: rimprovero verbale, rimprovero scritto o censura, multa, sospensione dal lavoro e della retribuzione. Multa non più di 4 ore sospensione non più di 10 giorni. non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro( se viene fatto lavoratore può ricorrere in giudizio) . Codice disciplinare deve esplicitare anche il rapporto di corrispondenza fra infrazioni e sanzioni.  
Giudice conserva la facoltà di sindacare la congruità del codice disciplinare sotto il profilo del rispetto del principio di proporzionalità.  
Procedura di irrogazione della sanzione disciplinare: si applica innanzitutto alle sanzioni di tipo compensativo; anche al licenziamento (?): Giurisprudenza sì ma limitatamente alle fasi della contestazione e della difesa( non si applica la parte relativa all'impugnazione in sede arbitrale).  
Datore di lavoro, accertato un comportamento disciplinarmente rilevante, deve contestare mediante comunicazione scritta( no se sanzione è rimprovero verbale) l'asserita commissione di tale fatto, indicandone con la maggiore precisione possibile le circostanze materiali di luogo e di tempo. Da ricezione contestazione a sanzione almeno 5 giorni; lavoratore può difendersi per iscritto o oralmente ( anche con assistenza sindacale). Datore di lavoro non accetta giustificazione o lavoratore non si difende: datore di lavoro procede all'adozione della sanzione, tramite comunicazione scritta inviata al lavoratore. Lavoratore può impugnare la sanzione sia per ragioni sostanziali che per ragioni procedurali che integrino gli estremi di una violazione degli art. 2106 cc e 7 statuto dei lavoratori, oltre che della normativa rilevante del CCNL . Impugnazione per fare valere nullità della sanzione, per violazione della normativa imperativa rilevante può essere proposta al giudice del lavoro o al collegio arbitrale istituito presso l'ispettorato del lavoro.  
Il potere disciplinare nel lavoro pubblico: 2106, contratti collettivi. Specialità: fattispecie sanzionatorie non previste dai contratti collettivi ma dalla legge e non derogabili neanche in melius dai contratti collettivi. Per il resto infrazioni e dmsanzioni sono previste dai contratti collettivi nazionali di comparto. Sanzione cm in lavoro privato a parte sospensione fino a sei mesi. In lavoro privato potere disciplinare è lasciato alla discrezionalità del datore di lavoro, nel lavoro pubblico il dirigente ha un obbligo di promuovere l'azione disciplinare  altrimenti responsabilità contrattuale ( conseguenze disciplinari e retributive). Titolarità del procedimento disciplinare appartiene all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari che deve essere individuato da ciascuna amministrazione e al quale il responsabile della struttura in rasmette l'informazione dell'addebito e di tutti gli atti connessi. Ufficio competente provvede alla contestazione scritta dell'addebito e alla convocazione del dipendente per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Procedura particolarmente rapida per falsa attestazione della presenza in servizio. Difesa del lavoratore ( si può fare assistere da procuratore o rappresentante sindacato. Irrogazione della sanzione o archiviazione del procedimento; impugnazione della sanzione sono davanti al giudice. Contratti collettivi facoltà di prevedere procedure di conciliazione obbligatoria preventive all'adozione della sanzione che possono concludersi con un patteggiamento per effetto del quale la sanzione concordata tra le parti non è impugnabile.  
  
Retribuzione sufficiente: art 36 cost estensione a tutti i lavoratori dell'efficacia delle clausole retributive contenute di regola nei CCNL: minimo retributivo.  
Art 2099 cc: determinazione della misura della retribuzione è rimessa ai contratti collettivi, nonché, in subordine, all'accordo tra le parti o in mancanza di accordo al giudice secondo equità. Delega al contratto collettivo della competenza normativa in materia retributiva.  
Accordi interconfederali dettano le regole comuni, valevoli per tutti i settori produttivi, in ordine alle dinamiche retributive. Successivamente accordi interconfederali di solito stipulati con la partecipazione o mediazione del governo, hanno previsto i criteri generali per i rinnovi dei contratti collettivi di categoria.  
CCNL in teoria ogni tre anni devono determinare trattamenti minimi comuni a tutti i lavoratori di ciascun settore produttivo. Aumenti in base a indice ipca( indice dei prezzi di consumo armonizzato in ambito europeo) deputato dagli aumenti dei prezzi dei beni energetici. CCNL: recupero degli eventuali scostamenti con l'inflazione reale. CCNL privati: meccanismi di progressione automatica( anzianità, selezioni di merito). Trattamenti retributivi CCNL presi a base da molte norme legislative che cercano così di regolare il mercato delle retribuzioni. I predetti trattamenti costituiscono il parametro principale sul quale devono essere calcolati i contributi obbligatori dovuti agli enti previdenziali, e in particolare all'Inps . Ciò di massima anche per il lavoro pubblico: promozioni( progressioni verticali) solo per concorso a parte per progressioni orizzontali.  
Contratti collettivi di secondo livello ( territoriali o aziendali) spesso prevedono integrazioni contributive. Dispositivi di retribuzione variabile. Lavoro privato: contratto individuale è libero di introdurre trattamenti retributivi integrativi, purché per inderogabilità in peius, migliorativi dei minimi tabellari previsti dalla fonte collettiva. Lavoro pubblico: inderogabilità normativa legale e contrattuale sia in melius che in peius,  attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi.  
Struttura retribuzione: retribuzione base e accessori ( previsti da legge o contratti collettivi). La competenza a modulare la base di computo di ciascun istituto individuale spetta al contratto collettivo.  
Ipotesi in cui legge incide parla della retribuzione senza specificare ( ad es. Le ferie devono essere retribuite): la libertà del contratto collettivo è limitata dalla necessità di non tradire la funzione dell'istituto.  
Retribuzione a tempo e a cottimo.  
Il lavoratore può essere retribuito anche con partecipazione agli utili e ai prodotti o con provvigioni.  Retribuzione variabile: compensi commisurati alla produttività del lavoratore eo dell'impresa o alla redditività di questa( premi di produzione , retribuzione di obiettivo o risultato). Tentativo di rendere la contrattazione collettiva non più un'occasione di distribuzione indifferenziata di incrementi retributivi ma variabilità della retribuzione: tassazione agevolata dei premi di risultato e delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Imprese che prevedono coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro possono fruire, oltre alla detassazione di cui sopra, di una riduzione del 20% dell'ammontare dei contributi previdenziali obbligatori su una base imponibile di premio non superiore a 800 euro.  
Retribuzione dei dipendenti con azioni. Meccanismo di partecipazione dei dipendenti agli utili possono essere previsto ai sensi dell'art.2102 anche a prescindere dalla distribuzione di azioni. Tali utili godono della tassazione al 10%.  
Retribuzione in natura, benefit. Deve essere monetizzato il valore di tali trattamenti solo quando deve esserne misurata l'incidenza sul computo di altri istituti retributivi. Piani di welfare aziendale prevedenti l'erogazione ai lavoratori di vare tipologie di benefici( regime fiscale di favore, questi piani sono vantaggiosi sia per i datori di lavoro che per i lavoratori.  
La retribuzione variabile nel lavoro pubblico: dirigente: retribuzione di risultato, valutazione delle prestazioni, deve ammontare almeno al 30% della retribuzione. Decurtazione della retribuzione di risultato per i dirigenti che non vigilano sul rispetto degli standard quantitativi e qualitativi dell'azione ammiPotere disciplinare.  
D.lgs. 25 maggio 2017 :Previsione di trattamenti retributivi collegati ai livelli di performance, organismi indipendenti di valutazione, meccanismo di fissazione degli obiettivi. Spetta al contratto collettivo nazionale stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare la performance  e fissare criteri idonei  a garantire che alla diversificazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.  
Trattamento di fine rapporto ( TFR): retribuzione differita, la cui maturazione giuridica avviene durante tutto il corso del rapporto di lavoro ma che è esigibile solo all'atto della cessazione dello stesso. 2120 cc :a favore dei dipendenti viene accantonato dal datore di lavoro ogni anno un importo calcolato dividendo la retribuzione annuale per 13,5 che equivale, grosso modo, a una mensilità di retribuzione per anno. Retribuzione: somma percepita a titolo non occasionale salvo diversa disposizione dei contratti collettivi ( possono derogare anche in peius alla legge). Si può richiedere anticipazioni TFR  entro un massimo del 70%; le richieste sono soddisfatte annualmente entro il limite del 10% degli agenti titolo o cmq del 4% del numero totale dei dipendenti. Ci vogliono causali: spese sanitarie, acquisto prima casa, congedo parentale o congedi formativi. Anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel rapporto. Condizioni di miglior favore da parte dei contratti collettivi o dei patti individuali.  
Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare: fondi pensione; tendenziale destinazione degli accantonamenti per il TFR ai fondi pensioni. Ci vuole consenso individuale ma silenzio assenso.  
Pagamento retribuzione al lavoratore con bonifico bancario o postale o assegno bancario. Busta paga: vi è dato conto delle varie voci di cui si compone la retribuzione, nonché dell'importo prelevato a titolo di contributi previdenziali obbligatori a carico del lavoratore e di imposta sul reddito delle persone fisiche. Il datore di lavoro è tenuto a versare contributi e imposte dovuti dal lavoratore. Nella busta paga non è riportato l'importo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro che questi e tenuto a corrispondere agli enti previdenziali di competenza. Il netto che il lavoratore percepisce risulta dalla retribuzione lorda detratti contributi a carico del lavoratore e imposta sul reddito. Aggiungendo  a tale importo lordo i contributi a carico del datore di lavoro si ricava il costo aziendale complessivo che l'impiego di quel lavoratore comporta . La differenza fra tale costo aziendale e il netto in busta paga e il cuneo fiscale e contributivo. Prescrizione estintiva per i diritti retributivi dei lavoratori subordinati è di 5 anni, il decorso della prescrizione è sospeso fino al momento di cessazione del rapporto di lavoro.  
Garanzie del credito retributivo: ritardo pagamento: somma rivalutata e interessi legali; privilegio generale sui beni del datore di lavoro; crediti retributivi relativi agli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro qualora tali mesi siano compresi nei dodici mesi precedenti l'insorgere dello stato di insolvenza dell'impresa e al TFR dovuto da impresa insolvente possono essere pagati al lavoratore da un fondo di garanzia costituito presso l'Inps il quale ha poi titolo a rivalersi verso l'impresa seppure insolvente; il credito di lavoro è pignorabile a istanza di terzi creditori soltanto in misura limitata e cioè per crediti alimentari nella misura stabilità dal giudice dell'esecuzione e nella misura di un quinto per gli altri crediti; il limite della pignorabilità vale anche per la compensazione tra il credito di lavoro e quanto sia eventualmente dovuto dal lavoratore al datore di lavoro purché per debiti ma la giurisprudenza negli assorbita la portata stabilendo che il tetto del quinto non si applica qualora il debito del lavoratore tragga origine dal rapporto di lavoro e non da eventuali rapporti collaterali.  
  
La tutela della persona sul lavoro  
Art. 2087: il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Obbligo di sicurezza. l'obbligo di sicurezza necessita di un'impegnativa specificazione tecnica al fine di far emergere nei concrete misure di prevenzione. Tale specificazione si trova in prevalenza nel testo unico della sicurezza. Obbligo di sicurezza: giurisprudenza: canone della massima sicurezza tecnologicamente fattibile in virtù del quale l'imprenditore non può ritenersi adempiente adesso semplicemente ottemperanza alle prescrizioni tecniche dettate e per una certa attività o lavorazione essendo tenuto invece ad adottare anche misure ulteriori rispetto a tali prescrizioni qualora Esse risultino necessarie secondo gli standard tecnici più aggiornati e purché essi siano  ragionevolmente reperibili sul mercato a garantire ai lavoratori condizioni di piena sicurezza.Carattere ampio è aperto dell'obbligo di sicurezza. Culpa in vigilando, culpa in eligendo( non aver scelto collaboratori capaci di impedire l'infortunio)  dell'imprenditore. L'unico limite alla responsabilità finisce con l'essere ravvisato nell'ipotesi in cui l'infortunio si sia verificato come conseguenza di un rischio elettivo ossia a causa di un abnorme e imprevedibile imprudenza del lavoratore al di fuori di qualsiasi possibilità di controllo del datore di lavoro, come tipicamente nel caso di volontaria disattivazione dei dispositivi di sicurezza o di rifiuto di usarli. La responsabilità ex articolo 2087 tende a divenire di fatto di natura quasi oggettiva cioè imputabile a prescindere da un concreto inadempimento del datore di lavoro o comunque sulla base viene accezione amplissima del concetto di inadempimento. Le violazioni dell'obbligo di sicurezza sono produttive di una responsabilità non soltanto civile ma anche penale. Pandemia: i principali partner sociali (Confindustria CGIL CISL e UIL) hanno elaborato e stipulato un "protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro". Il protocollo prescrive le più avanzate misure di sicurezza previste in materia. È stato previsto che i datori di lavoro privati e pubblici che siano in regola con le prescrizioni contenute nel protocollo devono ritenersi adempienti all'obbligo di sicurezza ex articolo 2087 codice civile e dunque non perseguibili nel caso di un contagio verificatosi sul lavoro.  
Testo unico della sicurezza. Dal lato del lavoratore esso si applica non soltanto al lavoratore subordinato in senso proprio ma a qualunque persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato con o senza retribuzione anche al solo fine di apprendere un mestiere un'arte o una professione esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Sono assoggettati alla disciplina inoltre il collaboratore coordinato e continuativo ove la prestazione si svolga nei luoghi di lavoro del committente, il socio lavoratore di cooperativa di produzione e lavoro o di società, il lavoratore in tirocinio formativo e di orientamento. Ne è escluso invece il lavoratore domestico. Quanto al datore di lavoro esso non è soltanto il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore ma più ampiamente il soggetto che secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'Unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa nelle imprese private a struttura societaria. Possono essere datori di lavoro ad esempio tutti i componenti del consiglio di amministrazione a meno che le competenze in materia si concentrino per formare gli atti di delega su un solo amministratore. Con riguardo alle pubbliche amministrazioni per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale e purché tali figure siano dotate di autonomi poteri decisionali e di spesa.  
In ciascuna impresa o amministrazione pubblica può quindi essere b Ai fini degli obblighi previsti dalla normativa una pluralità di datori di lavoro.  
Il testo unico conferma idealmente l'obbligo di sicurezza ex articolo 2087 ma lo fa esplodere in una serie molto dettagliata e diversificata di obblighi imputati ai vari soggetti. Sono dettate in primo luogo misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. È prevista a seguire una serie dettagliata e diversificata di obblighi anzitutto a carico del datore di lavoro come sopra identificato. L'obbligo più importante ha ad oggetto l'effettuazione, con il supporto del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, della valutazione dei rischi che si concretizza nella elaborazione del documento di valutazione dei rischi. La valutazione dei rischi deve essere effettuata periodicamente e deve essere rielaborata in alcune circostanze. È altresì previsto tuttavia che datore di lavoro possa delegare ad altro dipendente le proprie funzioni in materia di sicurezza del lavoro. Condizioni di validità della delega. Non possono essere delegate tuttavia l'attività di valutazione dei rischi e l'elaborazione del documento di valutazione dei rischi, la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi. Obblighi di sicurezza sono  altresì addossati, nei limiti delle attribuzioni e competenze ad essi conferiti, ai dirigenti e ai preposti.  
Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Il datore di lavoro si avvale di un servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali, istituito obbligatoriamente all'interno dell'azienda, con dipendenti forniti delle necessarie competenze professionali oppure all'esterno con ricorso all'opera di professionisti specializzati. Al servizio è preposto un responsabile, che però ha prevalentemente un ruolo organizzativo piuttosto che una responsabilità civile in senso proprio verso i lavoratori. Nelle imprese di piccole dimensioni il datore di lavoro previa adeguata formazione può svolgere direttamente i compiti del servizio in oggetto.  
Sorveglianza sanitaria centrata sulla figura del medico competente, referente e collaboratore medico specialistico del datore di lavoro per tutto quello che attiene alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, effettua le vere le varie visite mediche previste nei riguardi dei lavoratori. Un'apposita procedura deve essere predisposta per la gestione delle emergenze. Il lavoratore che in caso di pericolo grave e immediato e che non può essere evitato si allontani dal posto di lavoro o da una zona pericolosa non può partire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa; del pari, il lavoratore che in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo non può partire pregiudizio per tale azione a meno che non commetta una grave negligenza.  
Il sistema della sicurezza prevede anche la consultazione e partecipazione dei lavoratori tramite loro rappresentanti: rappresentante dei lavoratori per la sicurezza(RLS). Fatto salvo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva l'articolo 50 prevede una streghetta di attribuzioni del RLS. Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste per i componenti delle RSA/RSU. A livello territoriale la partecipazione delle organizzazioni sindacali è assicurato tramite organismi paritetici, enti bilaterali.  
Coinvolgimento diretto dei lavoratori. Gli obblighi dei lavoratori sono scanditi dall'articolo 20, a partire dal dovere generale posti in capo a ciascun lavoratore di prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni conformemente alla sua formazione alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori devono, a pena di responsabilità disciplinare proporzionata alla gravità dell'infrazione commessa: elenco. Diritto del lavoratore a ricevere un'informazione e una formazione adeguate. Inoltre in caso di gravi e reiterate violazioni delle norme in tema di riposo e di altre norme di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nonché in caso di presenza di una percentuale di lavoratori irregolari pari o superiore al 20% del totale degli occupati gli organi di vigilanza possono disporre la sospensione dell'attività di impresa e l'interdizione di questa è la partecipazione ad appalti pubblici.  
Omessa o incompleta adozione delle misure di sicurezza dovute ingegnere in capo al datore di lavoro una responsabilità di natura contrattuale. Lesione del diritto alla salute dà luogo altresì ad una responsabilità extracontrattuale ex articolo 2043 anch' essa invocabile dal lavoratore. Quella più pertinente è la responsabilità contrattuale che comporta per il lavoratore un più favorevole regime di onere della prova. In quanto creditore di sicurezza il lavoratore deve infatti allegare e provare, ex articolo 1218 codice civile, soltanto  l'inadempimento posto in essere dal datore di lavoro debitore il quale può liberarsi dalla responsabilità soltanto provando che l'inadempimento è stato determinato da una causa non imputabile che ha reso impossibile la prestazione avente ad oggetto la protezione della sicurezza. Risarcimento del danno biologico patito quale conseguenza dell'inadempimento posta in essere dal datore di lavoro. Tale azione però non ha un campo totalmente libero giacche essa si inserisce in un sistema che prevede che ciascun lavoratore a rischio sia  obbligatoriamente assicurato dal datore di lavoro, con premio a carico di questi, presso l'INAIL, in quanto ente gestore dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. L'INAIL corrisponde al lavoratore infortunato colpito da malattia professionale anzitutto un'indennità per inabilità temporanea tale da compensare una buona parte della retribuzione perduta nel periodo in cui egli è impossibilitato a lavorare. Se poi l'infortunio o la malattia hanno provocato un' inabilità permanente, parziale o totale, del lavoratore, questi ha titolo ad una rendità non sottoposta a limiti temporali ed anch'essa commisurata al trattamento retributivo goduto. La prestazione economica erogata dall'INAIL comprende inoltre il ristoro del danno biologico permanente patito dal lavoratore purché l'invalidità che ne derivi sia superiore all' 8% .Trattandosi di una forma assicurativa l'erogazione delle prestazioni da parte dell'INAIL prescinde dell'accertamento della responsabilità civile del datore di lavoro nella determinazione dell'evento assicurato. Però qualora sia accertata, anche incidentalmente, dal giudice civile la responsabilità penale del datore di lavoro o di suoi preposti e dipendenti risorge pure, nonostante l'assicurazione, la responsabilità civile del datore di lavoro che può essere fatta valere su due piani:  
1) da parte del lavoratore come azione di responsabilità, come detto prevalentemente contrattuale, rivolta a richiedere il risarcimento dei danni non coperti dal meccanismo assicurativo e cioè dei danni così detti complementari come il danno morale e quello esistenziale, non risarciti in assoluto dall'INAIL, e, relativamente al danno biologico, del cosiddetto danno differenziale cioè di quello eccedente l'importo erogato o erogabile, allo stesso titolo, dall' INAIL  
2)da parte dell'INAIL come azione di regresso finalizzata a richiedere al datore di lavoro il rimborso delle somme corrispondenti alle prestazioni economiche erogate al lavoratore durante il periodo di inabilità lavorativa.  
Mobbing. La nozione cui la giurisprudenza è pervenuta ha preso le mosse dal concetto generale di atti lesivi della personalità morale ex articolo 2087 codice civile per poi specificarlo affermando che si ha mobbing quando sono commessi a danno dei lavoratori in modo sistematico o comunque reiterato per un certo periodo di tempo atti o comportamenti vessatorio persecutori tali da dar corpo ad una strategia di emarginazione. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono pertanto rilevanti:  
a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio illeciti o anche leciti se considerati singolarmente che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio  
b)l'evento lesivo della salute della personalità o della dignità del dipendente  
c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico è il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore  
d) la prova dell'elemento soggettivo cioè dell'intento persecutorio  
Forma attenuata di mobbing: straining nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie ma esse sono ciò nonostante lesive dell'integrità psicofisica del lavoratore. Atti e comportamenti illeciti in esame possono essere posti in essere dai superiori gerarchici del lavoratore o dal datore di lavoro stesso o dai colleghi di lavoro. Nel primo di tali casi il fenomeno realizza altresì un abuso del potere imprenditoriale e si tinge di una particolare gravità.  
Giudici: partire dalla ricognizione di atti già illegittimi alla luce delle regole di disciplina del contratto di lavoro questi atti oltre a dare luogo ad un'autonoma illegittimità/illiceità possono concorrere a realizzare, qualora risultino unificati da una medesima finalizzazione vessatoria, quell' illecito aggravato nel quale si sostanzia il mobbing. Anche atti in se legittimi. Nel caso che l'illecito in oggetto sia accertato dal giudice il lavoratore ha titolo al risarcimento dei danni per violazione dell'articolo 2087 e quindi per responsabilità contrattuale: diretta nel caso di mobbing verticale, indiretta per omessa vigilanza in quello di mobbing orizzontale  
Molestie sessuali sul lavoro  
definito dalla legge come discriminazione( art 26 c.2, d.lgs 11 aprile 2006, n.198). Sono considerate come discriminazioni i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per essersi sottratto o sottomesso a molestie sessuali. Considerate come discriminazione anche per estendere il regime di parziale inversione di onere della prova  apprestato dal decreto legislativo.  
La lavoratrice o il lavoratore vittime di molestie sessuali che sono state poste in essere dal datore di lavoro o da figure che sono emanazione dell'azienda possono richiedere al giudice il risarcimento del danno anche non patrimoniale collegato alla lesione della dignità e della loro libertà sessuale. Se dalla condotta molesta sono derivative ripercussioni sullo stato di salute e altresì risarcibile il danno biologico. Gli atti i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici  vittime di comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto della sottomissione comportamenti medesimi( art 26 c.3). Il datore di lavoro può altresì essere chiamato a rispondere di molestie subite da una lavoratrice o da un lavoratore qualora non abbia fatto ciò che era ragionevolmente possibile per prevenirle. Grado di vigilanza preventiva del datore di lavoro non paternalistico ma comunque intervento deciso. nistrativa e che non esercitano il

Lavoratrici o lavoratori che agiscono in giudizio per dolersi di discriminazioni per molestie sessuali o di altra natura non possono essere dimensionate trasferite licenziate.  
Eguaglianza e discriminazioni  
Divieti di discriminazione e parità di trattamento  
Un datore di lavoro è libero di attribuire aumenti ad personam ad alcuni dipendenti e non ad altri senza essere tenuta a motivare le ragioni di tale trattamento differenziato perché non giunga a violare i doveri generali di correttezza e buona fede.  
L' adozione di trattamenti diversificati che in se è normale e spesso anche doverosa, nel mondo del lavoro diviene discriminatoria e di conseguenza illecita esclusivamente quando si scontra con un fattore protetto.  
La sanzione applicabile in caso di violazione dei divieti di discriminazione non può che consistere in un' irrimediabile illiceita che quando si applica ad atti giuridici o a patti si traduce nella declaratoria giudiziale di nullità dei medesimi con le conseguenti misure restitutorie nonché nella condanna al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale patito dalla vittima della discriminazione. Se la discriminazione è perpetrata invece con meri comportamenti materiali, i possibili rimedi sono di tipo inibitorio e o risarcitorio.  
La ricognizione della normativa antidiscriminatoria deve essere condotta senza dimenticare che a monte di essa vi sono importanti prese di posizione delle fonti europee.  
Oltre tutto secondo la corte di giustizia ue che ha affermato tale principio con specifico riferimento al divieto di discriminazione per età, le norme anti discriminatorie europee hanno il rango di norme primarie per cui eventuali norme interne in contrasto con esse possono essere direttamente disapplicate dal giudice nazionale.  
  
Discriminazione di genere  
Articolo 37 costituzione la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e a parità di lavoro le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.  
Trattato di Roma, direttive europee. Legge ordinaria codice delle pari opportunità tra uomo e donna (decreto legislativo 11 aprile 2006 numero 198)  
1) Discriminazione diretta: "qualsiasi atto patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e ,comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quella di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in una situazione analoga"  
Non rileva il motivo psicologico (intento di discriminare) ma effetto discriminatorio oggettivamente rilevabile.  
Confronto non necessariamente con lavoratore "effettivamente trattato" ma anche con uno che "sarebbe stato trattato" in modo più favorevole.  
2) Discriminazione indiretta: "quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a laboratori dell'altro sesso, Salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".  
Discriminazione anche ogni trattamento meno favorevole per gravidanza, maternità, paternità anche adottive, ovvero in ragione della titolarità o dell'esercizio dei diritti collegati alla maternità o alla paternità.  
Discriminazioni anche molestie di genere (diversa da discriminazione sessuale)  
Vietati discriminazioni anche per quanto riguarda l'accesso al lavoro e le promozioni  
No discriminazioni in arte, moda, spettacolo quando ciò sia essenziale alla natura della prestazione; deroghe anche per assunzioni finalizzate allo svolgimento di mansioni particolarmente pesanti individuate dalla contrattazione collettiva.  
Divieto di discriminazione anche per l'accesso agli impieghi pubblici. nei bandi dei concorsi pubblici per assunzioni deve essere sempre contenuta la dicitura "dell'uno e dell'altro sesso".  
l'altezza non costituisce di massima un motivo di discriminazione, salvo che nelle ipotesi tassativamente previste da un dpcm.  
Parità nella retribuzione e nell'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e nella progressione in carriera.  
Tutte le possibili vicende del rapporto sono quindi prese in considerazione.  
Prova della discriminazione il cui onere ricade di solito su chi afferma di essere stato vittima; tale onere è alleggerito peraltro dalla regola per cui quando il ricorrente fornisce elementi di fatto idonei a fondare in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti fatti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto ( cioè al datore di lavoro) l'onere della prova della insussistenza della discriminazione.  
Speciali strumenti di tutela giurisdizionale: proponibilità di azioni in giudizio da parte della consigliera (consigliere) di parità. Consigliera di parità può agire, su delega della persona offesa, per contrastare le discriminazioni individuali, oppure in via diretta contro le discriminazioni collettive.  
Una volta accertate la discriminazione, e adottati i provvedimenti volti a rimuovere gli effetti per il passato, il giudice può ordinare all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle stesse per il futuro.  
  
Discriminazione per ragioni politiche art. 15, l. n. 300/1970, discriminazioni per razza origine etnica appartenenza gruppo linguistico cittadinanza nazionalità religione convenzioni persone personali handicap età orientamento sessuale.  
Nozione di discriminazione diretta e indiretta considerazione come discriminazione delle molestie collegate a uno dei fattori protetti.  
Cause di giustificazione: " nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza non costituiscono atti di discriminazione quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla razza o all'origine etnica di una persona, qualora, per la natura di un attività lavorativa, per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima ".  
Lo stesso per caratteristiche connesse a religione convinzioni personali handicap età orientamento sessuale di una persona.  
Legittime differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, sono giustificate oggettivamente da finalità legittime e sono perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari.  
Fatte salve disposizioni che prevedono  regimi differenziati di accesso al lavoro, in relazione all'età, perché oggettivamente e ragionevolmente giustificate da finalità legittime con mezzi appropriati e necessari.  
Speciale forma di tutela giurisdizionale.  
Quando il lavoratore fornisce con il ricorso in giudizio dati di carattere statistico idonei a fondare in termini precisi e concordanti o gravi precise e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti fatti e comportamenti discriminatori spetta al datore di lavoro convenuto l'onere di provare di non aver commesso la discriminazione lamentata.  
  
Politiche di pari opportunità: misure di diritto diseguale: si tratta di norme poste a protezione di gruppi o categorie caratterizzati da una diseguaglianza di partenza, che quelle misure sono rivolte a compensare  
Peraltro salvo che nel settore pubblico (dove sono obbligatorie) le azioni positive non sono imposte, ma soltanto promosse, tramite la previsione di incentivi per le imprese che adottano.Il compito di proporre i piani di azioni positive spetta anche alle consigliere di parità.  
  
Malattia e infortunio, 2110 c.c. che a propria volta si affida ampiamente, tramite clausole di rinvio, alla contrattazione collettiva.  
Sì suole intendere per malattia, ai fini del rapporto di lavoro, uno stato patologico che determina, nel lavoratore, una condizione di incapacità al lavoro normalmente espletato.  
La definizione riportata vale anche per l'infortunio con la unica variante che la causa dell'infortunio e violenta cioè traumatica.  
A seconda di l'eziologia, la malattia può essere professionale (di competenza INAIL) o comune (INPS); l'infortunio può essere sul lavoro (Inail) o extra lavorativo (INPS).  
Datore di lavoro può contestare l'attendibilità della certificazione proveniente dal medico del lavoratore qualora abbia a disposizione informazioni e riscontri in merito allo svolgimento da parte del lavoratore assente per malattia o infortunio di attività lavorative sportive e ricreative eccetera che siano incompatibili sotto il profilo della salute con  con lo stato di inabilità denunciato.  
Il lavoratore malato o infortunato è tenuto infatti a non svolgere attività che dimostrino che gli non è realmente inabile al lavoro o che comportino comunque un aggravamento anche potenziale del suo stato di salute. Se non osserva tali doveri di condotta il lavoratore è passibile di sanzioni disciplinari, incluso licenziamento, per assenza ingiustificata del lavoro (nel caso di malattia risultati insussistente), o per la violazione dei doveri di correttezza e buona fede (nel caso di aggravamento della malattia o di ritardo nel rientro al lavoro).  
Il lavoratore (CCNL) ha l'obbligo di procedere a una comunicazione immediata della assenza per malattia. Poi invio della certificazione medica della malattia (la rilascia il medico del lavoratore e il medico stesso la trasmette attraverso l'INPS al datore di lavoro). In caso di violazione di questi obblighi, l'assenza dal lavoro può, di Massimo (e fatte Salve particolari scusanti), essere considerata ingiustificata, ai fini retributivi e o disciplinari. Il meccanismo della certificazione telematica vale anche nelle ipotesi di malattia professionale ed infortunio sul lavoro, nelle quali il certificato deve essere trasmesso all'INAIL, entro 24 ore dal giorno successivo alla prestazione effettuata, dal medico che presta la prima assistenza al lavoratore.  
Una volta ricevuta la certificazione il datore di lavoro la può accettare o ha il diritto di verificarla disponendo una visita medica di controllo con medici pubblici. Fasce orarie di reperibilità giornaliera (dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19, giorni festivi e non lavorativi inclusi) durante le quali il lavoratore è contrattualmente obbligato a essere reperibile è disponibile al controllo, presso il proprio domicilio abituale o quella appositamente indicato, fatto salvo il caso in cui egli possa addurre un giustificato motivo di assenza; ci sono lavoratori esentati dall'obbligo. Per i lavoratori pubblici gli accertamenti sono effettuati dai medici INPS, d'ufficio o su richiesta dell'amministrazione. Anche qui ci sono i lavoratori esentati. Sia nel privato che nel pubblico il lavoratore non reperito al domicilio senza un giustificato motivo durante le fasce subisce una riduzione del trattamento retributivo di malattia nella misura del 100% per i primi 10 giorni e del 50% per i successivi al decimo. Peraltro per dettato della corte costituzionale la seconda tranche della sanzione (oltre il decimo giorno) è erogabile soltanto in caso di recidiva, cioè di una seconda assenza domiciliare non giustificata. In aggiunta a questa conseguenza economica, il lavoratore è passibile di una sanzione disciplinare conservativa (resta escluso, invece, il licenziamento ). Un diverso regime vale, anche a proposito del controllo, per le ipotesi di malattia professionale e di infortunio sul lavoro, nelle quali il lavoratore, non tenuta a rispettare le fasce orarie di reperibilità, è convocato dall'INAIL per sottoporsi alla visita di controllo, che la condizione affinché l'evento sia riconosciuto dall'ente.  
Malattia: diritto alla conservazione del posto di lavoro, nei limiti del periodo di tolleranza (comporto).  
CCNL: comporto secco, comporto per sommatoria.  
1) Comporto secco: periodo di tempo continuativo (es. 9 mesi consecutivi) (facile interromperlo).  
2)Comporto per sommatoria viene superato anche ponendo in essere una pluralità di assenze intervallate dal periodo di rientro al lavoro la cui somma complessiva riferita a un arco di tempo di 3 anni ecceda la durata consentita. Se CCNL prevede solo comporto secco: giudice: determina comporto per sommatoria secondo equità.  
Analoghi periodo di comporto ma di solito più lunghi sono previsti dai CCNL per le ipotesi di malattia professionale e infortunio sul lavoro.  
Il lavoratore che prolunga l'assenza oltre la soglia del comporto può essere licenziato, con preavviso, per superamento del comporto (articolo 2110, comma 2), che configura un'ipotesi a sé di giustificazione del licenziamento.  
Licenziamento interviene a comporto ancora pendente:  
a) se esso erogato proprio in relazione alla malattia deve ritenersi nullo, ma con conseguenze diverse a seconda che riguardi lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015 o successivamente.  
B) Se il licenziamento è irrogato per motivi diversi della malattia esso è temporaneamente inefficace fino a quando perdura la malattia, per poi riprendere efficacia al termine della stessa e del periodo massimo di comporto.  
Fa eccezioni a tale regola peraltro licenziamento assistito da giusta causa che ha efficacia immediata prevalente sulla malattia.  
Particolare periodo di comporto prevista a favore del lavoratore autonomo continuativo che cade in malattia o infortunio [duepunti.it](http://duepunti.it/) agli eventi non determinano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospeso, per un periodo non superiore a 180 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.  
  
Articolo 2110 comma 1 detta il regime retributivo in pendenza di malattia e gli infortuni extra lavorativi prevedendo il diritto del lavoratore alla retribuzione o a un'indennità, nella misura prevista dai contratti collettivi. Non necessariamente 100% della retribuzione per tutta la durata del comporto, può essere prevista altresì, una scopertura retributiva nei primi giorni di malattia.  
Per alcune categorie di lavoratori una parte del trattamento economico è coperto dall'INPS nel quadro dell'assicurazione contro le malattie comuni. Lo stesso accade, anche se con prestazioni di importo più elevato, alle quali provvede l'INAIL, nelle ipotesi di malattia professionale e infortunio sul lavoro. Lavoratori pubblici 2 punti nei primi 10 giorni delle malattie di qualunque durata, e riconosciuto soltanto il trattamento economico fondamentale e, con esclusione di ogni indennità di natura accessori. La norma imperativa inderogabile, anche in maues, dei contratti collettivi, che sono Pro autorizzati a prevedere eccezioni per le assenze dovute ad infortunio, ricovero ospedaliero, o a patologie gravi che richiedono terapie salvavita.  
Durante i periodi di malattia infortunio sia decorso dell'anzianità di servizio.  
Non ha diritto ad alcun corrispettivo invece il lavoratore autonomo esecuzione di cui rapporto rimanga sospeso in caso di malattia infortunio, egli non è però tenuto per l'intera durata della malattia degli infortuni a versare i contributi previdenziali all'INPS.  
  
Maternità e paternità  
Articolo 31 comma 2 articolo 37 comma 1 costituzione. Decreto legislativo 26 marzo 2001 numero 151: testo unico.  
Divieto di adibire la lavoratrice durante la gravidanza al trasporto e al sollevamento di pesi e a lavori pericolosi faticosi e insalubri. Inoltre l'ispettorato del lavoro può proibire alla lavoratrice di svolgere una certa attività lavorativa qualora accerti che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli per la sua salute. In entrambi i casi, la lavoratrice deve essere spostato ad altre mansioni compatibili con le sue condizioni. Se le nuove mansioni sono inferiori a quelle abituali, la regola dell' equivalenza professionale non si considera violata, ma la lavoratrice conserva la retribuzione precedentemente goduta.  
Interdizione anticipata:  
A)complicanze della gravidanza,  
B)condizioni di lavoro ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino,  
C) la lavoratrice non può essere spostato a mansioni compatibili.  
Congedo di maternità comporta l'obbligo della lavoratrice di astenersi e per il datore di lavoro quello di farla astenere dal lavoro, incorrendo, altrimenti, in sanzioni penali.  
Il congedo obbligatorio in discorso presuppone di inviare all'INPS per via telematica da parte di un medico del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato del certificato di gravidanza indicante la data presunta del parto che l'ente provvede poi ad inoltrare al datore di lavoro. Qualora non sia stata precedentemente disposta interdizione anticipata della lavoratrice il congedo inizia due mesi prima della data presunta del parto ed ha termine tre mesi dopo dopo il parto. Tuttavia se i medici attestano che ciò non pregiudica la salute della madre e del nascituro, la lavoratrice può scegliere di protrarre il lavoro fino a un mese prima della data presunta del parto, per poi fruire del mese non consumato a parto avvenuto, o finanche di posticipare per intero il congedo dopo la nascita del figlio. Durante questo periodo spetta alla lavoratrice un'indennità a carico dell'INPS pari al 80% della retribuzione che talora è integrata dal datore di lavoro in virtù di previsioni del CCNL. Il congedo di maternità della durata di 5 mesi indennizzato all' 80% spetta anche in caso di adozione e affidamento.  
  
Congedo di paternità  
Padre lavoratore non gode di massima del congedo di maternità con l'eccezione dei casi di decesso grave infermità della madre abbandono del bambino da parte della madre o affidamento esclusivo del bambino al padre. Tale congedo di paternità che viene incontro alla vita gli interessi del bambino a contare sull'assistenza di almeno un genitore è però facoltativo. In caso di adozione o affidamento, nazionale o internazionale, il padre può usufruire del congedo di paternità anche in alternativa alla madre che non lo abbia richiesto. Nell'ipotesi normale in cui la madre fruisca del congedo di maternità la legge ha introdotto un congedo obbligatorio di paternità, che ha durata di 10 giorni e il padre lavoratore dipendente deve fruirne entro i primi 5 mesi dalla nascita (o adozione) del figlio, con eccezionale riconoscimento, a carico dell'INPS, di un'indennità pari al 100% della retribuzione.  
Sono esclusi dalla fruizione di questo congedo i padri dipendenti da amministrazioni pubbliche.  
  
Congedo parentale  
Consentire ai genitori di non lavorare per assistere il figlio nei primi mesi o anni di vita.  
Nei primi 12 anni di vita del bambino ciascun genitore può fruire di un periodo di congedo parentale, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi, ma entro un massimo complessivo, sommando i congedi dei due genitori, anche se fruiti presso differenti datori di lavoro, di 10 mesi. Se uno soltanto dei genitori è lavoratore dipendente questi ha titolo a sei mesi di congedo. Se c'è un solo genitore rimasto, perché l'altro è deceduto ho abbandonato il bambino o non lo assiste, lo stesso può fruire di 10 mesi di congedo. Se il padre utilizza almeno tre mesi di congedo, e premiato con un bonus di un mese in più per cui il suo massimo individuale diviene 7 mesi, e il massimale di coppia 11 mesi. Il congedo parentale può essere fruito, a scelta del genitore, anche a ore, secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, o, in difetto, sulla base della stessa norma legale, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del lavoratore. Preavviso non inferiore a 5 giorni (e ridotti a due nel caso di congedo su base oraria ), con le indicazioni dell'inizio della fine del periodo di congedo. Il lavoratore in congedo ha diritto a percepire dall'INPS un'indennità pari al 30% della normale retribuzione, a condizione che il congedo sia utilizzato entro il sesto anno di vita del bambino, ed entro una durata massima complessiva, tra i due genitori,  di 6 mesi (con l'eccezione dei lavoratori percettori di redditi particolarmente bassi).  
  
Congedi giornalieri e congedo per malattia del figlio

La lavoratrice madre ha altresì diritto ai riposi giornalieri per un ammontare complessivo di due ore anche cumulabili durante il primo anno di vita del bambino. Anche il lavoratore padre può fruire di tali riposi ma a condizione che non se ne avvalga la madre lavoratrice subordinata e inoltre nei casi in cui la madre sia una lavoratrice autonoma, i figli siano stati affidati al solo padre o la madre sia deceduta o gravemente inferma. Spetta per tali riposi un'indennità pari alla retribuzione piena che è però a carico dell'INPS. Sono previsti infine congedi per la malattia del figlio.  
Entrambi i genitori hanno diritto di astenersi alternativamente dal lavoro per tutte le malattie del figlio di età non superiore ai 3 anni. fra i 3 e i 8 anni di età congedi spettano per non più di 5 giorni lavorativi all'anno. Per avvalersi del congedo il genitore necessita di un certificato di malattia trasmesso per via telematica da un medico specialista del servizio sanitario nazionale, o con esso convenzionato, all'INPS e da questi ultimi al datore di lavoro. Il congedo non è retribuito essendo previsto soltanto il decorso di anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alla maturazione delle ferie o della tredicesima mensilità.  
  
Divieto di licenziamento decorre dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Violazione del divieto: radicale nullità del licenziamento con applicazione della tutela ripristinatoria piena. Divieto non si applica: a) licenziamento per colpa grave da parte della lavoratrice costituente giusta causa,  
b) licenziamento per cessazione di attività dell'azienda,  
c) risoluzione per scadenza naturale di un contratto di lavoro a termine,  
d) licenziamento per esito negativo della prova.  
Mentre divieto di licenziamento: lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro con collocazione in CIG, salvo.  
Al di là del periodo vietato lavoratrice può provare che licenziamento è stato di fatto determinato dalla domanda della fruizione del congedo parentale o per malattia del bambino, per cui deve essere dichiarato nullo in quanto discriminatorio anche in questo caso con applicazione della tutela piena.  
Lavoratrice madre tutelata anche nell'ipotesi di dimissioni e di risoluzione consensuale del rapporto: durante la gravidanza e i primi tre anni di vita del bambino sono efficaci soltanto dopo che sono state convalidate onde verificare nella spontaneità presso la competente sede dell'ispettorato del lavoro. Vale anche per il padre.  
Dimissioni presentate dalla dalla lavoratrice entro l'anno di vita del bambino, o dal lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità, o dal genitore entro un anno dall'ingresso del minore in adozione affidamento nel nucleo familiare, danno titolo all'indennità sostitutiva del preavviso.  
Lavoratrice autonoma in maternita: l'esecuzione del rapporto rimane su richiesta sospesa senza diritto al corrispettivo per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente. È permessa previo consenso del committente la sostituzione della lavoratrice da parte di altro lavoratore di fiducia della stessa anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza sul lavoro della lavoratrice del suo sostituto. In favore dei genitori collaboratori coordinati e continuativi sono altresì previsti congedi di maternità (o paternità ) e il congedo parentale con la spettanza di corrispondenti indennità a carico dell'INPS.  
  
Permessi e congedi per ragioni familiari.  
Il lavoratore ha diritto a un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente perché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica. Modalità.  
Il dipendente privato pubblico può richiedere un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni per gravi e documentati motivi familiari due punti elenco. Il dipendente non ha diritto a pretendere il congedo ma al massimo a che la tua richiesta si è valutata secondo correttezza e buona fede punto Durante il congedo il dipendente ha diritto a conservare il posto di lavoro ma non alla retribuzione nel decorso dell'anzianità di servizio e non può svolgere altre attività lavorative.  
  
Permessi e congedi per disabili e per assistenza a familiari disabili  
Spettano ai lavoratori affetti da una grave disabilità e a quelli che assistono un familiare con una grave disabilità a condizione che lo stesso non sia ricoverata a tempo pieno. Si tratta di tre giorni di permessi retribuiti al mese. L'impiego del permesso per finalità diverse da quelle di assistenza costituisce un abuso sanzionabili  anche con il licenziamento per giusta causa. I soggetti elencati hanno diritto a scegliere ove possibile la sede di lavoro più vicino a loro domicilio e non possono essere trasferiti ad altra sede senza il loro consenso.  
Il coniuge convivente di soggetto disabile grave (o un altro familiare in caso di mancanza del coniuge è) altresì diritto a fruire, sempre per finalità di assistenza, del congedo fino a 2 anni ma con l'importante differenza che durante tale periodo il lavoratore a titolo alla normale retribuzione la quale è posta a carico dell'INPS.  
  
Permessi per motivi di studio  
Articolo 10 l. N. 300/1970: studenti (non universitari) hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario durante i riposi settimanali.  
I lavoratori studenti inclusi gli universitari hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per sostenere le prove d'esame.  
  
Congedi formativi  
Finalizzati a consentire ai lavoratori purché con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la medesima impresa o ministrazione, di fruire di un periodo di congedo dal lavoro, continuativo o frazionato, non superiore a 11 mesi, per soddisfare esigenze formative di più svariato genere. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differire nell' accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. Modalità: contratti collettivi punto il dipendente in congedo ha diritto alla conservazione del posto senza spettanza della retribuzione nei decorso dell'anzianità di servizio. Congedi per la formazione continua. Al di là di questa configurazione generale la concreta disciplina dell'Istituto e lasciate la contrattazione collettiva di categoria, nazionale decentrata.  
  
Aspettative e permessi per funzioni pubbliche elettive  
Articolo 51 costituzione  
Aspettativa per funzioni pubbliche elettive: articolo 31 legge numero 300/1970.  
Durata dell'aspettativa è commisurata a quella del relativo mandato elettivo. Per le amministrazioni locali prevale l'opinione che il diritto in questione abbia natura potestativa, per cui datore di lavoro non può opporre al lavoratore che gli comunichi l'intenzione di esercitarlo esigenze aziendali ostative. Al dipendente in aspettativa è garantita la conservazione del posto di lavoro ma egli non beneficia di una protezione specifica nei confronti di un licenziamento determinato da qualunque altro motivo. Aspettativa in esame non è retribuita, ma comporta il decorso dell'anzianità di servizio ed è altresì considerata come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.  
Permessi per funzioni pubbliche elettive. Beneficiari: elenco. Ulteriori permessi. Ai fini dell'esercizio di questi diritti di natura potestativa il lavoratore è tenuto, oltre che a dare un ragionevole preavviso, a documentare le attività svolte e i tempi della stessa. La non piccola differenza con l'aspettativa è che questi permessi sono retribuiti, salvo, anche se l'onere finale per le relative assenze dal servizio è a carico dell'ente o dell'organismo presso cui i predetti sono amministratori, i quali, a richiesta, sono tenuti a rimborsare al datore di lavoro quanto egli abbia corrisposto al lavoratore per le ore o le giornate di assenza.  
  
Dimissioni del lavoratore  
Recesso del lavoratore (dimissioni): 2118: ciascuna delle parti ha il diritto potestativo di recedere liberamente (ad nutum) da un contratto a tempo indeterminato, con preavviso. No preavviso: il lavoratore precedente corrisponde all'altra parte l'importo della retribuzione che le sarebbe spettata nel periodo di preavviso (indennità sostitutiva del preavviso) a meno che il datore di lavoro rinunci a fruire del preavviso dato dal lavoratore.  
2119 recesso immediato senza obbligo di preavviso qualora l'altra parte, qui il datore di lavoro, ponga in essere una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Il lavoratore che si dimette per giusta causa ha diritto a percepire dal datore di lavoro l'indennità sostitutiva del preavviso. Garantire che dimissioni siano rese con LB e genuina espressione del consenso: via telematica appositi moduli. Entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale.  
Eccezioni.  
  
Licenziamento individuale  
2118: ad nutum: senza necessità di una motivazione e formale  né di giustificazione sostanziale. Preavviso, indennità sostitutiva del preavviso. 2119: licenziamento per giusta causa 2 punti no preavviso.  
  
PROCEDURA PREVENTIVA E FORMA DEL LICENZIAMENTO  
Procedura preventiva:  
1) licenziamento disciplinare (giustificato motivo soggettivo o giusta causa): articolo 7, l.n. 300/1970: contestazione al lavoratore di determinati fatti rispetto ai quali egli deve fornire giustificazioni.  
2) licenziamento economico (giustificato motivo oggettivo): licenziamento preceduto da comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla sede dell'ispettorato del lavoro del luogo ove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore. Ispettorato del lavoro convoca datore e lavoratore per un incontro da svolgersi dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione. Procedura deve concludersi entro 20 giorni: soluzioni alternative al licenziamento. Se non funziona il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. (Vale solo per lavoratori assunti a tempo indeterminato sino al 6 marzo 2015).  
Necessaria giustificazione del licenziamento: forma scritta ad substantiam. La comunicazione deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato. Licenziamento è efficace dal momento in cui è ricevuto dal lavoratore licenziamento disciplinare e per motivo oggettivo producono i propri effetti retroattivamente con decorrenza dalla comunicazione di attivazione delle rispettive procedure punto qualora il dipendente abbia lavorato nel frattempo dal i giorni si considerano come di preavviso lavorato (e retribuito).  
  
LICENZIAMENTO PER RAGIONI SOGGETTIVE  
1) LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO: notevole inadempimento degli obblighi contrattuali. Obblighi contrattuali: 2104, 2105, contratti collettivi e individuali, regolamenti, direttive, ordini di servizio aziendali, regole pubbliche, norme tecniche di vari agenesie natura. Inadempimento deve essere notevole sotto il profilo della gravità oggettiva del fatto commesso essendo via altrimenti spazio alla luce del principio di proporzionalità soltanto per l' irrogazione di una sanzione non estintiva.  
Giudice tiene conto, nel valutare le motivazioni del licenziamento, delle tipizzazioni di giustificato motivo contenute nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Tagli tipizzazioni non sono vincolanti. Elemento soggettivo del fatto contestato (dolo o colpa).  
  
2) LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA: no preavviso.  
Giusta causa :  
A) causa che non consente la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto: notevolissimo inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, pregiudicata fiducia punto giusta causa ha una maggiore gravità del giustificato motivo soggettivo. Previsioni dei CCNL o dei contratti individuali per distinguere tra giusta causa è giustificato motivo soggettivo punto importante vedere colpevolezza soggettiva del lavoratore (Dolo e colpa).  
  
B) Giusta causa: comportamenti che non costituiscono un inadempimento contrattuale ma implicano una lesione non più riparabile della fiducia nel lavoratore: comportamenti attinenti alla vita privata del lavoratore.  
Lavoratori pubblici: causali delle sanzioni disciplinari e anche del licenziamento sono di massima previste dai CCNL come per i lavoratori privati. Vi sono alcune ipotesi nelle quali deve essere comunque irrogata, da parte dei dirigenti competenti, la sanzione del licenziamento disciplinare, nella maggioranza dei casi senza preavviso: elenco.  
LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO  
Ragioni inerenti all'attività produttiva all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Giudice non può sindacare sul merito della scelta imprenditoriale (opportunità economico organizzativa, sociale). Nei casi in cui le disposizioni di legge contengano clausole Generali il controllo giudiziale limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere estesa al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro. Cassazione: sufficiente chiedi ragioni addotte determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa. Giudice deve verificare l'effettività della ragione addotta dal lavoratore la quale deve consistere di massima nella soppressione del posto occupato dal lavoratore punto questo controllo comprende anche una minima verifica di attendibilità. Poi i giudici deve accertare la sussistenza di un nesso di causalità tra la scelta imprenditoriale a Monte e di implicazione che ne stata tratta. I datori di lavoro devi anche dimostrare di non poter utilizzare il lavoratore in un altra mansione reperibile in azienda (extrema Ratio; mansioni di uguale livello e anche di livello inferiore). Prova dell'inutilizzabilità può essere fornita tramite la dimostrazione di fatti positivi come quello di non aver effettuato in concomitanza con il licenziamento o poco dopo nuove assunzioni nelle mansioni astrattamente assegnabili al lavoratore licenziato.  
Giustificato motivo oggettivo anche licenziamenti derivanti da situazioni di oggettiva impossibilità per il lavoratore di prestare attività lavorativa. Inidoneità fisica o psichica del lavoratore: il lavoratore non può essere licenziato se, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, egli può essere utilizzato in altre mansioni anche inferiori ferma la conservazione del trattamento retributivo acquisito. Ulteriori ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.  
  
LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO E NULLO  
E da ricondurre alla già illustrata nozione generale di atto discriminatorio è per quel che serve alla relativa disciplina. Vizio ulteriore rispetto alla semplice carenza di giustificazione del licenziamento. Nullo, a prescindere dalla motivazione formalmente addotta. Tutela ripristinatoria piena (articolo 18, d.lgs. n. 23/2015).  
Ipotesi di nullità del licenziamento: atto datoriale si pone in diretto contrasto con uno specifico divieto legale, divieti di licenziamento della lavoratrice in concomitanza con il matrimonio la maternità, o con precetti generali posti a presidio della legalità dei negozi, come quello, sancito dall articolo 1345, per cui è nullo l'atto negoziale determinato da un motivo illecito (come nel caso di un licenziamento intimato per ritorsione rispetto all'esercizio di un diritto, ad esempio quello di azione in giudizio, da parte del lavoratore)  
  
L'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO E L'AZIONE IN GIUDIZIO.  
Impugnazione del licenziamento: due termini di decadenza: 1) può essere impedito con un impugnazione stragiudiziale del licenziamento in forma scritta, 2) scatta una volta che sia stato osservato il primo, può essere impedito soltanto proponendo un'azione giudiziale volta impugnare il licenziamento.  
Impugnazione stragiudiziale deve essere effettuata entro 60 giorni dalla ricezione da parte del lavoratore della comunicazione contenente di licenziamento. Ove osservi questo primo termine il lavoratore ha a disposizione ulteriori 180 giorni per proporre impugnazione giudiziale. Il regime di decadenza descritto si applica anche licenziamenti che presuppongano la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.  
Onere della prova circa la sussistenza del giustificato motivo o della giusta causa incombe sul datore di lavoro. Invece, l'onere di provare la natura discriminatoria del licenziamento è a carico dei lavoratori virgola.che può tuttavia avvalersi delle facilitazioni (inversione dell'onere probatorio qualora il lavoratore offre elementi presuntivi, anche di carattere statistico, che facciano sospettare la discriminazione) previste dalla normativa antidiscriminatoria.  
  
LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER LAVORATORI ASSUNTI FINO AL 6 MARZO 2015.  
TUTELA FORTE (articolo 18, l.n.300/1970), TUTELA DEBOLE (obbligatoria, art.8 l.n.604/1966).  
Tutela forte si applica a :  
1) imprese o datori di lavoro non imprenditori che occupano più di 15 dipendenti, o più di 5 nel settore agricolo,  
2) nelle unità produttive insistenti nell'ambito del territorio comunale,  
3) o comunque alle imprese o i datori di lavoro non imprenditori che occupano più di 60 dipendenti a livello nazionale.  
La tutela debole si applica in tutti gli altri casi (con l'eccezione delle ipotesi sopravvissute di recesso ad nutum) e quindi anche a un'impresa o un datore di lavoro con un solo dipendente.  
Tutela forte esclusa per le organizzazioni di tendenza. L'esonero è da ritenersi circoscritto ai lavoratori le cui mansioni sono collegate alla tendenza.  
TUTELA FORTE  
Legge numero 92 2012 hai riscritto L' ARTICOLO 18: TUTELA REALE circoscritta a situazioni determinate, in sua vece negli altri casi vi è una TUTELA di tipo esclusivamente ECONOMICO , che lascia in essere l'efficacia estintiva del licenziamento pur dichiarato illegittimo dal giudice.  
TUTELA RIPRISTINATORIA PIENA  
Si applica alle ipotesi più gravi di licenziamento viziato: licenziamento discriminatorio, licenziamento della lavoratrice in concomitanza col matrimonio, licenziamento intimato in violazione dei divieti previsti in caso di maternità, licenziamento dichiarato nullo da altre disposizioni di legge, licenziamento nullo perché è determinato da un motivo illecito ai sensi dell' articolo 1345, licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.  
Giudice:  
A) accerta l' invalidità e inefficacia del licenziamento, dal che discende il RIPRISTINO GIURIDICO del rapporto di lavoro.  
B)Condanna al datore di lavoro anche a REINTEGRARE MATERIALMENTE IL LAVORATORE NEL POSTO DI LAVORO  inserendolo effettivamente all'interno dell'azienda e dell'organizzazione del lavoro (a seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto si intende risolto qualora il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto indennità sostitutiva della reintegrazione). Datore di lavoro potrebbe non fare lavorare il lavoratore ma comunque lo dovrebbe pagare e il lavoratore potrebbe richiedere a causa della forzata inattività il risarcimento dei danni.  
C) condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata La nullità, stabilendo A tal fine un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito (aliunde perceptum) nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative punto in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità di retribuzione globale di fatto.

Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento di contributi previdenziali assistenziali.  
  
Al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un indennità pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto. Diritto potestativo, da esercitare entro 30 giorni decorrenti dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, 6 anteriore alla predetta comunicazione la richiesta di tale indennità determina la risoluzione istantanea di rapporto di lavoro per cui da quel momento non decorre ulteriori obblighi retributivi o risarcitori per retribuzioni non percepite.  
  
TUTELA RIPRISTINATORIA ATTENUATA, TUTELA ECONOMICA  
Nelle ipotesi di licenziamento ingiustificato, nelle quali, cioè, il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa o del giustificato motivo oggettivo addotti dal datore di lavoro, la norma prefigura due regimi sanzionatori alternativi:  
1)tutela ripristinatoria attenuata: ripristino del rapporto e reintegrazione nel posto di lavoro, ma con una tutela risarcitoria più contenuta rispetto a quella ripristinatoria piena.  
2)Tutela economica o indennitaria: prevede una compensazione meramente economica del lavoratore.  
  
QUALE DELLE DUE TUTELE?  
Le ipotesi nelle quali si applicano l'uno o l'altro regime non sono lasciate la libera valutazione del giudice ma sono predeterminate ,di base, dalla legge stessa.  
  
Licenziamenti soggettivi ingiustificati:  
tutela ripristinatoria nei casi in cui:  
a) risulta nel processo insussistenza del fatto contestato al lavoratore come addebito disciplinare  
B) risulta che il fatto contestato era incluso in modo specifico ed espresso, da parte del codice disciplinare del contratto collettivo, tra le condotte meritevoli di una sanzione conservativa  
Tutela economica: in tutte le altre ipotesi: licenziamento sproporzionato rispetto alla gravità del fatto commesso, licenziamento contestato tardivamente rispetto alla conoscenza del fatto da parte del datore di lavoro.  
  
Licenziamenti oggettivi ingiustificati  
Tutela ripristinatoria attenuata: il giudice la applica quando accerta la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.  
Tutela economica: in tutte le altre ipotesi  
  
Insussistenza del fatto: ragioni conomica addotta dalla datore di lavoro per licenziare il lavoratore e ho il nesso di causalità fra tale ragione e il licenziamento risultano insussistente nel processo, il datore di lavoro non è riuscito a dimostrare l' inutilizzabilità del lavoratore licenziato in altre mansioni.  
Insussistenza del fatto deve essere manifesta, cioè risultante con nettezza dagli elementi probatori acquisiti nel processo.  
  
Tutela ripristinatoria attenuata nel caso di un licenziamento motivato dal inidoneità fisica o psichica del lavoratore che è stato trovato ingiustificato dal giudice nonché in quello di licenziamento intimato al lavoratore malato infortunato in violazione dell'articolo 2110.  
  
Tutela ripristinatoria attenuata riprende la tutela ripristinatoria piena ma limitazioni per il lavoratore dei diritti risarcitori nascenti dalla illegittimità del licenziamento.  
Quindi ferma restando la previsione del minimo di 5 mensilità e la commisurazione dell'indennità risarcitoria alle retribuzioni non percepite a causa dell'interruzione del rapporto provocato dal legittimo licenziamento,è infatti stabilito che:  
1) l'indennità risarcitoria di cui sopra non può comunque essere superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. 2) deve essere dedotto dal risarcimento non solo l'aliunde perceptum ma anche quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire nel periodo di estromissione  dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione (aliunde percipiendum)  
Tutela economica indennitaria: giudice rivela il carattere ingiustificato di licenziamento e dunque l'illegittimità di questo: dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento in favore del lavoratore di un indennizzo per il posto ingiustamente perduto cioè di un indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 a un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
  
LA TUTELA ECONOMICA RIDOTTA  
Nelle ipotesi di licenziamento dichiarato illegittimo unicamente per vizi di forma o di procedura, (violazione dell'obbligo di motivazione del licenziamento della procedura disciplinare odi la procedura di irrogazione del licenziamento per motivo oggettivo) è stabilita  una tutela economica ridotta che lascia estinto il rapporto di lavoro e che attribuisce al lavoratore un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata in una misura compresa in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa tra un minimo di 6 a un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore. Ciò a meno che il giudice sulla base della domanda del lavoratore accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento nel qual caso applica esclusivamente la tutela prevista per il licenziamento ingiustificato.  
TUTELA DEBOLE  
I lavoratori  licenziati  senza un giustificato motivo hanno diritto ad essere riassunti dal datore di lavoro. La riassunzione implica la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, per cui il lavoratore che ne beneficia non ha titolo alle spettanze retributive che avrebbe maturato dal momento in cui è stato licenziato sino a  quello della sentenza che ha statuito l'obbligo di riassunzione. L'obbligo di riassunzione è previsto in alternativa al pagamento da parte del datore di lavoro di un risarcimento del danno commisurata  a una penale predeterminata dalla legge tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore. Qualora i dipendenti abbiano un'anzianità superiore a 10 e a 20 anni e il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti nel complesso dell'azienda i massimi della penale sono elevati rispettivamente a 10 e 14 mensilità. La scelta tra i due obblighi alternativi spetta al datore di lavoro.  
A) al licenziamento intimato in forma orale: reintegrazione piena prevista per il licenziamento discriminatorio  
B) il licenziamento intimato in forma scritta ma senza motivazione o con una motivazione generica è qualificato dalla giurisprudenza come inesistente, con diritto del dipendente di far valere la continuità giuridica del rapporto di lavoro e richiedere la percezione delle retribuzioni non percepite a causa dell'interruzione del rapporto  
C) in caso di licenziamento disciplinare disposto in violazione della procedura ex articolo 7 legge numero 300 1970 e la giurisprudenza ritiene applicabile il regime previsto dall'articolo 8 per il licenziamento sostanzialmente ingiustificato.  
  
IL REGIME SANZIONATORIO DEL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER I LAVORATORI ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015  
Istituto dell'offerta di conciliazione: se il datore di lavoro offre al lavoratore l'importo di una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a 27 mensilità (importi tutti ridotti alla metà per il datore di lavoro di piccole dimensioni) e il lavoratore lo accetta quell'importo non è assoggettata a contribuzione previdenziale ne all'imposta sul reddito delle persone fisiche.  
L'offerta deve essere fatta dal datore di lavoro mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare e accettata dallo stesso entro il termine di impugnazione stragiudiziale del licenziamento e purche in una delle sedi di autonomia assistita previste dall'ordinamento.  
LA TUTELA ECONOMICA  
La corte ha stabilito che in caso di licenziamento ingiustificato il giudice ha il potere di determinare le indennità risarcitorie da accordare al lavoratore entro un minimo di 6 a un massimo di 36 mensilità dell'ultima retribuzione. Nel caso di licenziamento ingiustificato  disposto da un lavoratore di piccole dimensioni l'indennità è oggi determinabile dal giudice tra un minimo di 3 a un massimo di 6 mensilità. Licenziamento affetto da vizi formali e procedurali: indennità determinabile tra un minimo di 2 a un massimo di 12 mensilità ridotte a 1 - 6 se il datore di lavoro è di piccole dimensioni.  
  
LA TUTELA RIPRISTINATORIA  
Tutela ripristinatoria attenuata opera in un solo caso e sempre che ricorrano i requisiti occupazionali di cui all'articolo 18: licenziamento disciplinare ritenuto ingiustificato per insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. Cassazione: tutela ripristinatorie applicabile non soltanto quando il fatto non si è materialmente verificato, ma anche quando non si sono realizzati gli altri elementi della condotta (dolo o colpa, imputabilità, e antigiuridicità).  
La tutela ripristinatoria non vale per il licenziamento trovato ingiustificato perché sproporzionato, cui pertanto si applica la tutela economica anche se il fatto per i quali è stato irrogato era previsto dal codice disciplinare di cui al contratto collettivo come passibile di una sanzione meramente conservativa.  
Non può mai darsi luogo ad annullamento del licenziamento con ripristino nell'area del licenziamento per motivo oggettivo ingiustificato, nella quale si applica, sempre e soltanto, la tutela economica. Contenuti della tutela ripristinatoria attenuata: di massima i medesimi rispetto a quelli dell'articolo 18. Differenze: aliunde percipiendum da dedurre all'importo dell'indennità risarcitoria accordata al lavoratore è riferito a quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro; la condanna al versamento dei contributi previdenziali dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione del lavoratore è piena ma è confermato che non debbono applicarsi sanzioni per omissione contributiva.  
Tutela ripristinatoria piene a prescindere dal numero dei lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro e con contenuti analoghi a quelli dell'articolo 18 nei casi di licenziamento discriminatorio o nullo perché riconducibile alle ipotesi di nullità espressamente previste dalla legge ovvero inefficaci perché intimato in forma orale. Tutine ripristinatorie piena: licenziamento ingiustificato motivato dalla disabilità psichica o fisica del lavoratore, che pertanto viene trattato come se fosse discriminatorio.  
  
RESIDUE IPOTESI DI LICENZIAMENTO AD NUTUM  
Dirigente: licenziamento libero. I contratti collettivi attribuiscono al dirigente privato la facoltà di far valere, dinanzi a un collegio arbitrale o a un giudice, il carattere ingiustificato del licenziamento, con applicazione, qualora il difetto di tale giustificazione venga accertato dal giudice, non di misure ripristinatorie e o reintegratorie, bensì di un'indennità economica variabile (a seconda dell'anzianità) fra un minimo pari all'importo del preavviso e un massimo che può giungere a circa due annualità.  
Lavoratore domestico, lavoratore in possesso del requisito di età per conseguire la pensione di vecchiaia.  
Lavoratore licenziato per esito negativo della prova: gli lavoratori può imputare comunque il licenziamento, per abuso del relativo potere, qualora a si rischia di non essere stato posto dal datore nella condizione di effettuare la prova nelle mansioni per le quali era stato assunto, o comunque per un tempo sufficiente a dimostrare e proprie capacità. Risarcimento dei danni.  
Licenziamento che il datore di lavoro, che non intenda confermare in servizio il dipendente, è libero di disporre al termine del contratto di apprendistato.

IL REGIME SANZIONATORIO DEL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER I LAVORATORI PUBBLICI  
Il giudice con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno di licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle 24 mensilità dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di attività lavorative. Il datore è condannato altresì per il medesimo periodo al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.  
  
LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI  
Riassorbimento eccedenze, alternativa al licenziamento: cassa integrazione guadagni: ordinaria e straordinaria.  
Riduzione orario o sospensione dipendenti dal lavoro: datore di lavoro lo può fare se contestualmente accede alla cassa integrazione guadagni; per fare ciò è necessario che: l'impresa rientri nel campo oggettivo di applicazione della CIG, causali oggettive, domanda di ammissione alla CIG( previa consultazione sindacale).  
  
Ambito di applicazione: CIGO e CIGS.  
Lavoratori beneficiari: tutti i lavoratori subordinati non dirigenti, inclusi, per determinate ipotesi, quelli con contratto di apprendistato professionalizzante.  
Causali di intervento:  
1) CIGO: situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali o situazioni temporanee di mercato.  
2)CIGS: riorganizzazione aziendale e crisi aziendale.  
Particolare intervento di CIGS per cessione di attività fino al 2022.  
Contratto di solidarietà difensivo(CDS): stipulazione di un contratto collettivo aziendale tra l'impresa e associazioni sindacali più rappresentative o RSA/RSU( deve stabilire una riduzione dell'orario di lavoro).  
Per CIGO o CIGS: procedura di informazione sindacale. Azienda o sindacati possono richiedere esame congiunto. Confronto: esito positivo: azienda né da atto nella domanda amministrativa di CIG( proponibile anche a prescindere da accordo).  
Domanda di CIGO all'Inps; trattamento concesso da sede Inps territorialmente competente.  
Domanda di CIGS al ministero del lavoro e a ispettorato del lavoro ( sospensione o riduzione orario. Programma di riorganizzazione aziendale o programma di risanamento della crisi aziendale; trattamento concesso, se ragioni buone, con decreto del ministro del lavoro. Verifiche sull'effettivo rispetto dei programmi presentati con la domanda di CIGS.  
  
Provvedimento di ammissione alla CIG, impresa non ha più obbligo di retribuire il lavoratore ( di solito sospeso o orario ridotto). Inps paga ore non lavorate. Indennità: 80%, massimali. Sospensione o riduzione orario: utili a fini pensionistici.  
Finanziamento CIG: imprese che rientrano nell'ambito della CIG, imprese che ne usufruiscono, pubblico. Salvo, lavoratore non può svolgere altre attività retribuite. Collaborare con i servizi per il lavoro per la ricerca di una nuova occupazione, altrimenti decurtazione CIG.  
Domanda di CIG rigettata: impresa deve pagare integralmente lavoratori.  
Durata massima CIG.  
  
Settori non rientranti nei campi di applicazione della CIG: legge: più di 5 dipendenti: fondi di solidarietà bilaterali, alimentati fai datori di lavoro del settore ( danno prestazioni equivalenti a questo della CIG). Tre modelli( Inps, adeguamento da enti bilaterali alternativi( in artigianato), residuale: FIS). FIS: assegno di solidarietà per dipendenti di imprese che fanno accordo con sindacati che prevedono riduzione orario.  
Riduzione di personale: non per forza CIGS prima di licenziamenti collettivi, ma datore di lavoro deve comunicare la sua intenzione ai sindacati. Licenziamenti, criteri di scelta. NASpI: tutela generale contro la disoccupazione.  
Licenziamento collettivo quando:  
1)impresa con più di 15 dipendenti,  
2)almeno cinque licenziamenti in 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttiva nella stessa provincia  
3) motivo: cessazione attività o trasformazione o riduzione attività di lavoro.  
Conta anche il licenziamento del dirigente.  
Ciò vale quando imprenditore non ha fatto CIGS. Se no, se impresa licenzia anche un solo lavoratore in CIGS si considera licenziamento collettivo. Giurisprudenza: preclusa a lavoratore impugnazione per la non giustificazione sostanziale del licenziamento, proponibile soltanto azione volta a denunciare l'inosservanza della procedura e o dei criteri di scelta.  
  
Procedura licenziamento collettivo. Comunicazione a sindacati con serie di informazioni: motivi, motivo tecnici organizzativi e produttivi, numero collocazione aziendale e profili professionali del personale eccedente, tempi, misure per fronteggiare conseguenze del licenziamento. Consultazione, a richiesta dei sindacati esame congiunto. Se raggiunto accordo: fine, se no supplemento di procedura in sede amministrativa. Se anche qui niente accordo, procedura conclusa, impresa può licenziare.  
Contributo di licenziamento ( per incentivare accordo).  
Criteri di scelta dei lavoratori da licenziare: criteri sindacali, criteri legali ( eventuali e suppletivi). d  
Delimitazione ambito di licenziamento lasciata al datore di lavoro ( tenere conto di esigenze tecnico produttive e organizzative del complesso aziendale. Può limitare ambito di scelta a unità interessate da progetto di chiusura e ristrutturazione ( lavoro svolto in queste unità non sia facilmente fungibile in altre unità, altrimenti scelta da fare all'interno dell'intero complesso aziendale).  
Criteri di scelta: contrattazione collettiva, accordo con i sindacati ( criteri devono essere legittimi). Altrimenti criteri di legge: carichi di famiglia, anzianità di servizio, esigenze tecnico produttive. Norme di favore per: personale femminile, disabili.  
Inosservanza di regole del licenziamento collettivo: lavoratore può impugnarlo.  
Vizi del licenziamento: lavoratori assunti prima del 2015 e dopo.  
Prima: violazione normativa procedurale: tutela economica; difetto forma scritta: tutela ripristinatoria piena; violazione criteri di scelta: tutela ripristinatoria attenuata.  
Dopo: sia violazione obblighi procedurali che criteri di scelta: tutela economica, forma orale: tutela ripristinatoria piena.  
  
Naspi: ai lavoratori che hanno perso involontariamente la propria occupazione ( licenziamento, per ragioni disciplinari o oggettive, dimissioni per giusta causa, no per dimissioni non per giusta causa o risoluzione consensuale) con requisiti: hanno lavorato un po' prima.  
75% retribuzione imponibile a fini previdenziali percepita dal lavoratore negli ultimi 4 anni; massimali. Diminuisce del 3% ogni mese dal 4 mese. Durante corresponsione della provvidenza: contribuzione previdenziale figurativa. Durata massima naspi: metà settimane di contribuzione avute dal lavoratore negli ultimi 4 anni. Condizionalità: partecipazione a iniziative di attivazione lavorativa e di riqualificazione professionale.  
Reddito di cittadinanza: due quote ( una per reddito familiare, una per affitto, mutuo); politica attiva volta all'inserimento nel mondo del lavoro.  
  
Contatto a tempo parziale.  
Forma scritta ad probationem altrimenti: diventa a tempo pieno; questo vale anche per omessa indicazione, nel contratto scritto, della durata della prestazione lavorativa ( più risarcimento danno).  
Deve essere predeterminata dall'inizio la collocazione della prestazione lavorativa nel giorno, nella settimana, nel mese o nell'anno. Indicazione oraria può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati in fasce orarie prestabilite.  
Una volta pattuita una data collocazione, essa può essere modificata soltanto con il consenso del lavoratore.  
Omessa o indeterminata indicazione della fascia della prestazione: giudice determinate modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa per il futuro ( risarcimento).  
Lavoro supplementare: prestazioni di lavoro svolte oltre l'orario concordato tra le parti. Demandato di massima ai contratti collettivi. Norma legale suppletiva: il datore di lavoro può richiedere unilateralmente al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate; il lavoratore può rifiutare lo svolgimento delle prestazioni aggiuntive richieste con giustificazione; lavoro supplementare prestato in tale forma e compensato con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto.  
Clausole elastiche: i datori di lavoro acquisisce diritto potestativo di modificare la collocazione temporale della prestazione nel giorno, nella settimana, nel mese o nell'anno, o di variarne in aumento l'estensione temporale ( contratti collettivi; diritto del lavoratore a preavviso di due giorni nel caso che la clausola si è attivata dal datore di lavoro, specifiche compensazioni determinate dai contratti collettivi; se contratto collettivo non disciplina clausole elastiche, queste possono essere concordate per iscritto davanti a commissione di certificazione; aumento non può eccedere il 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. Le prestazioni svolte a seguito delle modifiche di orario debbono essere compensate con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto). Il lavoratore può revocare il consenso prestato a clausole elastiche in alcuni casi. Esecuzione clausole elastiche senza rispetto regole: lavoratore può chiedere risarcimento. Se lavoratore non accetta clausola elastica: no giustificato motivo per licenziamento.  
Trattamento contratto di lavoro a tempo parziale non meno favorevole di quello a tempo pieno.  
  
Passaggio da tempo pieno a parziale: accordo scritto tra le parti. Diritto al passaggio: lavoratore malato. Lavoratrice o lavoratore possono chiedere trasformazione del rapporto in luogo del congedo parentale.  
Altri casi ( lavoratori con familiari malati o disabili): diritto di priorità del lavoratore alla trasformazione in tempo parziale nel caso che il datore di lavoro vuole fare trasformazioni, precedenza anche nelle assunzioni a tempo pieno.  
Assunzioni di personale a tempo parziale: datore di lavoro deve comunicarlo ai lavoratori a tempo pieno e prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale.  
Lavoratori pubblici possono chiedere il passaggio a part time, amministrazione può respingere richiesta quando il lavoratore intende svolgere le attività lavorative in conflitto di interessi con i propri doveri di servizio o quando comporti pregiudizi alla funzionalità dell'amministrazione stessa.  
  
Contratto di lavoro intermittente: contatto anche a tempo determinato mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione in modo discontinuo o intermittente.  
Presupposti: esigenze individuate dai contratti collettivi. Decreto ministero elenca tipologie di attività. requisito: meno di 24 o più di 55 anni di età. Lavoro intermittente: non più di 400 giorni di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari a pena di trasformazione del rapporto in rapporto a tempo pieno e indeterminato.  
No quando : per sostituire lavoratori in sciopero,  licenziamenti collettivi, periodica valutazione dei rischi( altrimenti si trasforma in ordinario contratto subordinato).  
Forma scritta ad probationem per la prova di alcuni elementi.  
Qualora non sia stipulata dalle parti un'apposita clausola il contratto si deve intendere senza obbligo di disponibilità per cui nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo e dunque non gli spetta alcuna indennità di disponibilità.  
Se è pattuita clausola di disponibilità: lavoratore contrattualmente obbligato ad aderire alla chiamata; indennità di disponibilità ( minimo 20% retribuzione contrattuale). Malattia o altro evento che si rende impossibile rispondere alla chiamata: devi informare i datori di lavoro e non matura durante il periodo di temporanea indisponibilità il diritto all'indennità di disponibilità. Rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata: può costituire motivo di licenziamento disciplinare e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.  
Trattamento del lavoratore non può essere meno favorevole rispetto a quello di un lavoratore di pari livello.  
Prima di chiamate datore di lavoro deve comunicarne la durata alla competente sede dell'ispettorato del lavoro.  
  
Contratto a termine.  
Fino a 12 mesi senza causa. Oltre i 12 mesi e comunque non oltre i 24 causale:  
1) esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività aziendale  
2) esigenze di sostituzione di lavoratori assenti dal lavoro  
3) incrementi temporanei significativi e non programmabili dell'ordinaria attività aziendale.  
Apposizione del termine: atto scritto ad substantiam una copia del quale deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.  
Contratto a termine di più di 12 mesi: indicazioni scritte deve riguardare anche la causale. Se manca indicazione o causale o giudice non la ritiene corrispondente alla definizione legale o non veritiera il contratto a termine è trasformato in un contratto a tempo indeterminato.  
Il termine del contratto può essere con il consenso del lavoratore prorogato prima della scadenza con atto scritto. Proroga nei primi 12 mesi senza causare oltre con causale. No causale in attività stagionali. Proroga del contratto è possibile a condizione che la sua durata iniziale sia inferiore 24 mesi comunque per un massimo di 4 proroghe sempre nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti.  
A differenza della proroga il rinnovo rappresenta un nuovo e distinto contratto.  
Il rinnovo può essere effettuato soltanto in presenza delle esigenze di cui all'articolo 19 anche qualora la durata iniziale del contratto sia inferiore all'anno. Intervallo temporale tra un contratto e l'altro: il rinnovo può validamente intervenire soltanto qualora siano trascorsi 10 o 20 giorni dalla cessazione del precedente contratto a termine.  
Se il rapporto di lavoro continua di fatto oltre la scadenza del termine no trasformazione ma lavoratore a titolo a una maggiorazione retributiva per ogni giorno di continuazione del lavoro il cui importo è del 20% fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro si protrae oltre il trentesimo giorno nel caso di contratto di durata inferiore a sei mesi o oltre il cinquantesimo giorno se il contratto è di durata superiore a 6 mesi si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.  
Limite massimo di durata: vale sia in relazione a un singolo contratto che nel caso di una successione di contratti a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro è lo stesso lavoratore indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro ( solo contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello).  
Limite dei 24 mesi superato: il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. La regola dei 24 mesi ed erogabili anche in peius dei contratti collettivi e non vale per le attività stagionali.  
Fermo quanto sopra un ulteriore contratto a tempo determinato tra gli stessi soggetti  della durata massima di 12 mesi può essere stipulato presso la competente sede dell'ispettorato del lavoro. In caso di mancato rispetto di tale procedura nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.  
Specifici e inderogabili divieti di ricorso al contratto a termine:  
A) per la sostituzione di lavoratori in sciopero.  
B) licenziamenti collettivi  
C) CIG  
D) datori di lavoro che non hanno effettuato la periodica valutazione dei rischi.  
Violazioni di tali divieti: contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.  
Vizi del contratto a tempo determinato. Il lavoratore può agire giudizialmente per far dichiarare La nullità del termine apposto al contratto e la trasformazione di quest'ultimo in contratto a tempo indeterminato. Termini di decadenza di 180 giorni per l'impugnazione stragiudiziale più 180 giorni per la proposizione dell'azione in giudizio.  
Circa il ristoro delle conseguenze patrimoniali della declaratoria di nullità del termine con conversione del contratto, il giudice accorda al lavoratore un  
l'indennità risarcitoria onnicomprensiva compresa tra un minimo di 2,5 è un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.  
Il numero complessivo di contratti a termine stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza il primo gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a termine. Facoltà dei contratti collettivi di prevedere i limiti percentuali diversi. Contratti a termine esenti da limitazioni quantitative: elenco.  
In caso di violazione del termine percentuale per ciascun lavoratore eccedente il datore di lavoro è tenuto a pagare una sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro Se il numero dei lavoratori assunti in violazione del termine percentuale nelle superiore a 1 è pari al 50% della retribuzione dei lavoratori e termini impiegati in eccesso sono più di uno. Esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato.  
Il lavoratore a termine ha diritto ad ogni trattamento di specie retributivo in atto nell'impresa per i lavoratori a tempo indeterminato comparabili. Contratti collettivi: accesso dei lavoratori a termine a opportunità di formazione adeguata. Diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato( il lavoratore deve manifestare per iscritto la sua volontà in questo senso).  
No recesso dal contratto a termine per datore di lavoro e lavoratore prima della scadenza del termine. Eccezione: giusta causa. Recesso ante tempus del datore di lavoro: lavoratori può rivolgersi a un giudice per farne valere l'inefficacia sì da pretendere le retribuzioni che avrebbe avuto diritto di percepire fino alla scadenza del contratto( lavoratore deve avere messo in mora il datore di lavoro). Se recede il lavoratore: datore di lavoro può pretendere risarcimento dei danni.  
Esclusioni dalla applicazione di tutta la disciplina sin qui illustrata: dirigente agricoltura operai a tempo determinato turismo e spettacolo fornitura di lavoro portuale temporaneo.  
  
CONTRATTO DI APPRENDISTATO  
3 tipi:  
1) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore  
2) apprendistato professionalizzante  
3) apprendistato di alta formazione e ricerca.  
Disciplina comune: forma scritta ad probationem, nel contratto: piano formativo individuale. Durata minima di base non inferiore a sei mesi: contratto a tempo indeterminato: regola del giustificato motivo e le ordinarie sanzioni previste dalla normativa per il licenziamento illegittimo, tutele crescenti. Termine del periodo di apprendistato: alle parti è data la facoltà di recedere liberamente dal contratto con preavviso decorrente dal medesimo termine.  
Disciplina: contratto collettivo. Comunque regole poste dalla legge.  
Trattandosi un contratto che da titolo ad un sostegno pubblico il ricorso adesso è assoggettato a limiti quantitativi. Il numero massimo complessivo degli apprendisti che un datore di lavoro può assumere o utilizzare in somministrazione come illustrato non può superare il rapporto di 3 a 2 delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Il datore di lavoro che non ha dipendenti qualificati o specializzati ogni o al massimo due può assumere fino a 3 apprendisti. Norme di miglior favore valgono per le imprese artigiani.  
APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E DIPLOMA PROFESSIONALE IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE  
Finalizzato a consentire all'apprendista mentre continua a lavorare di completare il proprio percorso di studi tramite il conseguimento della qualifica o del diploma professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore. Dai 15 ai 25 anni. Durata 3,4 anni prorogabili di un anno. Regolamentazione profili formativi (standard formativi nazionali): regioni e province autonome di Trento e Bolzano o in mancanza ministero del lavoro. Datore di lavoro sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa cui uno studente è iscritto che stabilisce i contenuti e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro nel rispetto degli standard formativi nazionali che devono prevedere tra gli altri le caratteristiche delle imprese interessate è il monte orario massimo che può essere svolto in apprendistato. Fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi per le ore di formazione svolte nell' istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo mentre per quelli a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.  
  
Apprendistato professionalizzante  
Conseguimento di una qualifica professionale tramite la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche. Tra i 18 e i 29 anni: deroga per i lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione che è possibile assumere in apprendistato professionalizzante a prescindere dall'età ma con esclusione della facoltà di recesso ad nutum al termine del periodo di apprendistato.  
La possibilità di stipulare questo contratto E inoltre subordinata per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti al fatto che nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione sia stato confermato almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. CCNL: possono individuare limiti diversi. Apprendisti assunti in violazione dei predetti limiti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. Durata: CCNL; limiti legali duepunti durata minima 6 mesi, durata massima 3,5 anni. Accordi interconfederali e CCNL: modalità di erogazione della formazione propriamente professionalizzante la quale deve essere in partita sulla base del piano formativo individuale sotto la responsabilità del datore di lavoro. Formazione contrattuale integrata dall'offerta formativa pubblica secondo la disciplina prevista dalle regioni sentite le parti sociali  
  
Apprendistato di alta formazione e ricerca  
Conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, dei diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, nonché dallo svolgimento di attività di ricerca è al praticantato per l'accesso alle professioni che fanno capo a ordini professionali. Età fra i 18 ei 29 anni. Il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca che stabilisce la durata e le modalità anche temporali della formazione a carico del datore di lavoro e il regime dei crediti formativi conseguibili da ciascuno studente.  
Fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi, le ore di formazione svolte istituzioni formative il datore di lavoro esonerato da ogni obbligo retributivo mentre per quella è carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.  
  
Datore di lavoro che assume un apprendista può contare sulla riduzione del 10% dei contributi previdenziali obbligatori normalmente posti a suo carico.  
In caso di inadempimento nell'erogazione della formazioni a carico del datore di lavoro di cui egli sia l'esclusivo responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative del contratto il datore di lavoro è tenuto a restituire all'INPS di differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riguardo al normale livello di inquadramento maggiorata del 100%.  
Si ritiene comunemente che il datore di lavoro gravemente inadempiente all'obbligo formativo si è esposta un'azione giudiziale del lavoratore eh fine di far accertare che non si è trattato libera apprendistato e richiedere di conseguenza le differenze retributive non può scipite e ho impugnare il licenziamento ad nutum disposto dal datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato. Al datore di lavoro che abusa dell'apprendistato sono erogati infine sanzioni amministrative.  
  
TIROCINIO FORMATIVO E DI ORIENTAMENTO  
Stage, non dà luogo ad un rapporto di lavoro subordinato per cui non spettano al tirocinante i diritti normalmente discendenti dal contratto di lavoro.  
Accordo per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini così detti extracurricolari:  
Differenziazione tirocini: classici per ragioni informative di orientamento, tirocini di inserimento e reinserimento al lavoro rivolti principalmente a lavoratori in cig o a disoccupati, tirocini di orientamento e formazione o di inserimento e reinserimento in favore di persone con disabilità, persone svantaggiate soggetti richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale;  
Standard minimi di tutela per i tirocinanti: durata dei tirocini sia minima che massima identificazione dei possibili soggetti promotori e di quelli ospitanti e le modalità delle convenzioni che servono per l'attivazione di tirocini, il divieto di attivare tirocini per i datori di lavoro che abbiano effettuato licenziamenti nei dodici mesi precedenti, l'obbligo di assicurare il tirocinante presso l'INAIL, criteri di volte a garantire l'effettività della formazione tra le quali la presenza di un tutor e, previsione a favore del tirocinante di un indennità di partecipazioni non inferiore euro 300 mensili attestazione di attività svolte delle competenze acquisite.  
  
TRASFERIMENTO DI AZIENDA  
Qualsiasi operazione che , In seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzate, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione e dello scambio di beni e servizi, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o del provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto d'azienda.  
Subentro di una nuova impresa nella gestione di un appalto perlopiù di servizi nella quale è di solito già previsto che l'appaltatore subentrante acquisisca il personale già impiegato nell'appalto: articolo esclude che trova applicazione la disciplina del trasferimento d'azienda ma alla condizione che siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa.  
L'oggetto del trasferimento e non tanto gli l'azienda come insieme di beni materiali, ma l'impresa in quanto attività organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi.  
La disciplina in questione è applicabile anche al trasferimento del ramo d'azienda, inteso come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e cessionario al momento del trasferimento. Non è necessario il requisito della preesistenza del ramo d'azienda è ritenuto sufficiente che il ramo d'azienda si è identificato come tale dal cedente del cessionario al momento del trasferimento.  
Trasferimento: cessione del diritto di proprietà su l'azienda (vendita) usufrutto e affitto d'azienda, fusione societaria.  
2112 in caso di trasferimento d'azienda il rapporto di lavoro continua con l'acquirente e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. Automatico passaggio del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'acquirente, cessione ex lege dei contratti di lavoro, attivati con i dipendenti appartenenti all'azienda o al ramo di essa che è stato ceduto, la quale comporta il subentro dell'acquirente nella titolarità di detti contratti, ed esclude qualsiasi interruzione della continuità dei rapporti in questione. Questa cessione non richiede il consenso del contraente ceduto cioè del lavoratore. Questi per altro po' con te stare in giudizio il passaggio in particolare assumendo di non fare parte del ramo d'azienda che è stato ceduto o di esservi stati inseriti in modo strumentale o discriminatorio oppure anche che il ramo d'azienda non era tale. In tal caso il precedente datore di lavoro resta tenuto secondo la giurisprudenza prevalente a pagare al lavoratore l'integrale retribuzione che egli avrebbe avuto diritto a ricevere se fosse rimasto alle sue dipendenze. Termini di decadenza. Il lavoratore che sostenga di aver operato stabilmente in un certo ramo d'azienda può anche dolersi del fatto di non essere transitata al datore di lavoro che abbia rilevato tale ramo e rivendicare giudizialmente nei confronti del predetto il diritto al passaggio.  
Il trasferimento dell'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Eventuali licenziamenti (ad esempio per ristrutturazione delle attività) potranno essere adottati soltanto dal cessionario dopo l'acquisizione dell'azienda. Può essere il lavoratore non essere felice di trasferimento per cui la legge gli consenti di dimettersi per giusta causa dal rapporto di lavoro entro tre mesi dal trasferimento qualora le sue condizioni di lavoro abbiano subito a seguito del passaggio una sostanziale modifica.  
Conservazione dei diritti maturati nella pregressa fase del rapporto. Il lavoratore che passa alle dipendenze di un nuovo datore di lavoro ha diritto a vedersi applicati fino alla loro scadenza i contratti collettivi vigenti alla data del trasferimento. Questa regola peraltro non vale nel caso in cui vi siano altri contratti collettivi applicabili all'impresa cessionarie i quali sostituiscono immediatamente i contratti precedenti anche se questi non sono ancora scaduti.  
Il cedente E cessionario sono obbligati in solido per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Quindi il cessionario deve accollarsi anche i debiti della precedente gestione nei confronti dei lavoratori salvo poi potersi rivalere internamente sul cedente. Il lavoratore può liberare il cessionario e il cedente dai debiti. Cassazione: il datore di lavoro cedente rimane obbligato in solido concessionario a pagare al lavoratore la quota di TFR maturata da questi prima del trasferimento, Fermo restando che il relativo credito e esigibile soltanto la cessazione finale del rapporto di lavoro.  
Cedente e cessionario se occupano più di 15 dipendenti sono tenuti ad attivare preventivamente al trasferimento una procedura di informazione e consultazione onde consentire alla parte sindacale un controllo sulla vicenda sotto il profilo delle conseguenze per i lavoratori: comunicazione informativa: data, motivi e conseguenze per i lavoratori, eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi. Sindacati possono richiedere esame congiunto punto la violazione degli strati obblighi procedurali costituisce comportamento antisindacale ex art 28 legge n 300/1970; anche se per l'opinione che pare preferibile il decreto che accerta tale comportamento non può disporre In ogni caso l'invalidazione del contratto di cessione dell'azienda.  
Nell'ipotesi di impresa in crisi la legge consente di disapplicare le garanzie dell'articolo 2112. Disapplicazione assoggettata al controllo del sindacato giacche presuppone che l'impresa concluda un accordo sindacale circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione nel quale può essere previsto ad esempio il non transito di alcuni lavoratori alle dipendenze del cessionario fermo restando il passaggio degli altri.  
L'APPALTO DI OPERE E SERVIZI  
Responsabilità solidale dell'appaltante per i crediti retributivi vantati dai dipendenti dell'appaltatore nei confronti di questo è per quelli contributivi vantati dagli enti previdenziali con riferimento alla posizione di quei lavoratori.  
Il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, entro il limite di 2 anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.  
Pertanto la responsabilità in discorso può essere fatta valere o dal lavoratore o dall'ente previdenziale purché entro il termine di decadenza di due anni dalla cessazione dell'appalto. Il committente che ha eseguito a questo titolo il pagamento può a sua volta esercitare l'azione di regresso nei confronti dell' obbligato principale.  
Il regime della responsabilità solidale opera anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo.  
  
IL DIVIETO DI INTERPOSIZIONE NELLE PRESTAZIONI DI LAVORO  
Qualora l'impresa appaltatrice non si autentica essendo priva di una reale autonomia produttive e organizzativa i lavoratori addetti allo svolgimento dell'appalto finiscono con l'essere utilizzati di fatto dall' impresa appaltante. In tali ipotesi non si è di fronte ad un vero appalto bensì a una mera fornitura o somministrazione di manodopera e con questa l'interposizione di un datore di lavoro puramente fittizio ( appaltatore) in un rapporto che intercorre di fatto fra i lavoratori è il datore di lavoro reale (l'appaltante). Il contratto di appalto stipulato è regolato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile si distingue dalla somministrazione di lavoro per l' organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore che può anche risultare in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori impiegati nell'appalto nonché per l'assunzione da parte del medesimo appaltatore del rischio di impresa.  
Criteri di regolazione del confine tra somministrazione di lavoro illecita e appalto autentico. Appalto autentico: 1655 codice civile conduzione dell'attività portata da parte dell'appaltatore con autonomia organizzativa e gestione a proprio rischio.  
Anche se l'appaltatore impiega macchine e attrezzature di proprietà dell'appaltante  rimane possibile provare che è un appalto autentico purché vi siano apprezzabili indice di autonomia organizzativa. Il fatto che la appaltante comandi direttamente i dipendenti dell'appaltatore è sempre un indice sufficiente della non autenticità dell'appalto. Regime sanzionatorio: in caso di contratto di appalto stipulato in violazione dei requisiti di cui al decreto legislativo il lavoratore può richiedere con ricorso al giudice del lavoro la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di chi ne ha utilizzato la prestazione con decorrenza dall'inizio di tale utilizzazione. I pagamenti effettuati e gli atti compiuti e ricevuti anteriormente alla sentenza di cui sopra dal datore di lavoro fittizio o interposto hanno effetto giuridico anche nei riguardi del vero datore di lavoro cioè come se fossero stati effettuati da questi. ciò al fine di evitare che egli si trovi a dover soddisfare di nuovo debiti retributivi o contributivi già onorati dal datore di lavoro formale. Dal novero degli atti gestionali di cui sopra è stato tuttavia escluso con una norma di interpretazione autentica il licenziamento. L'illecito in questione è soggetto inoltre a una sanzione amministrativa.  
IL DISTACCO DEL LAVORATORE  
Un datore di lavoro per soddisfare un proprio interesse poi ne temporaneamente uno più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Eccezione al principio della coincidenza fra è titolare del rapporto di lavoro e l'effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa che è espresso dal divieto di interposizione. Requisito dell'Interesse dell'imprenditore distaccante: deve trattarsi di un interesse imprenditoriale. Contratto di rete di imprese: l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete. Per le stesse imprese è ammessa l'assunzione di un dipendente da parte di più datori di lavoro contemporaneamente. Altro requisito del distacco duepunti temporaneità del medesimo. Qualora venga accertata la carenza di tali requisiti si cade nelle ipotesi di distacco irregolare che produce le medesime conseguenze della violazione del divieto di interposizione con facoltà per il lavoratore distaccato di agire in giudizio per la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del datore beneficiario del distacco. Termine di decadenza. Una volta che il distacco è stato disposto il potere direttivo è esercitato dal datore di lavoro presso cui il lavoratore pur senza esserne dipendente  rende la prestazione ma il datore di lavoro originario rimane il responsabile del trattamento economico e normativo spettante al lavoratore, anche se nella prassi di quelle somme e poi richiesto ero il rimborso l'utilizzatore del dipendente. Distacco che da luogo a un mutamento sostanziale delle mansioni svolte dal lavoratore può essere disposto soltanto con il consenso di questi. Quando il distacco comporta il trasferimento a un unità produttiva sita a più di 50 km da quella cui il lavoratore è normalmente assegnato il distacco può essere disposto soltanto per comprovate ragioni tecniche organizzative  produttive o sostitutive.  
  
LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO  
contratto di somministrazione di lavoro stipulato ovviamente a titolo oneroso fra un agenzia somministrati dice di lavoro è un'impresa che richiede la somministrazione di un numero di lavoratori (impresa utilizzatrice).  
Contratto di lavoro somministrato concluso fra la predetta agenzia è un lavoratore cui di solito fa seguito all'invio del medesimo in quella che la legge definisce missione presso l'impresa utilizzatrice. Il lavoro somministrato è una forma di appalto di manodopera ma svolta la luce del sole e professionalmente, senza lo schermo di un contratto di appalto o servizio. L'istituto svolge ufficiosamente una funzione analoga a quella del periodo di prova e quindi di collocamento accadendo spesso che l'impresa utilizzatrice se l'ha trovato di proprio gradimento assuma il lavoratore al termine del periodo di somministrazione. Il lavoro somministrato costa all'impresa più del lavoro ordinario per via del margine di guadagno spettante all'agenzia che si aggiunge al rimborso dei costi retributivi e contributivi. Somministrazione a tempo indeterminato, superamento del requisito della causale giustificatrice dea somministrazione a termine e a tempo indeterminato. Assoggettamento del lavoro somministrato agli stessi irrigidimenti (necessità della causale dopo 12 mesi o comunque in caso di rinnovo, tetto di durata di 24 mesi) previsti per il contratto a termine in tal modo accentuando il parallelismo tra i due istituti. Lavoro pubblico: somministrazione a tempo determinato non per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali nonché con esclusione della norma che da titolo il lavoratore in caso di somministrazione irregolare e di correlata nullità del contratto di lavoro a richiedere la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore. Il lavoratore pubblico somministrati in modo irregolare può aspirare al massimo al risarcimento dei danni.  
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

 IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO  
Contratto a tempo indeterminato o determinato stipulato fra un somministratore autorizzato e un utilizzatore in forza del quale il primo mette a disposizione del secondo uno o più lavoratori suoi dipendenti i quali per tutta la durata della missione svolgono la propria attività nell'interesse sotto la direzione è il controllo dell'utilizzatore.  
Somministratore deve essere un'impresa autorizzata allo svolgimento di tale attività da parte del ministero del lavoro. Iscrizione all'albo, requisiti soggettivi per l'autorizzazione. Procedura autorizzativa.  
Causale c'è per il contratto di lavoro somministrato e non per quello di somministrazione di lavoro. Limiti quantitativi all'impiego di lavoratori somministrati. Lavoratori somministrati a tempo indeterminato, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore: il loro numero non può eccedere il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore. Per 100 per i lavoratori somministrati a tempo determinato. Ai fini del rispetto di tale percentuale si debbono considerare oltre i lavoratori somministrati a termine anche semplici lavoratori a termine.  
Divieti di ricorso alla somministrazione di lavoro 2 punti per la sostituzione di lavoratori in sciopero, licenziamenti collettivi, cig, imprese che non hanno effettuato la periodica valutazione dei rischi.  
Forma scritta ad substantiam con indicazione di una serie di elementi.  
Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al suo somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori. Le informazioni contenute nel contratto nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione presso l'utilizzatore devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore. Ciò deve essere fatti all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'invio in missione presso l'utilizzatore.  
  
IL CONTRATTO DI LAVORO SOMMINISTRATO  
Divieto alle agenzie per il lavoro di effettuare indagini che per i dati personali che sono rivolti ad acquisire costituiscono per definizione un trattamento discriminatorio. Divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere o comunque di percepire direttamente o indirettamente compensi dal lavoratore; eccezione ( specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati). Diritto dei lavoratori di indicare i soggetti o le categorie alle quali i propri dati devono essere comunicati nonché di veder garantito l'ambito di diffusione dei dati medesimi.  
Contratto di lavoro stipulato in connessione con un contratto di somministrazione è di natura subordinata, tratti di specialità. A tempo indeterminato o a tempo determinato. Quand'è Assunta a tempo indeterminato il lavoratore somministrato può essere destinato a più missioni successive rimanendo negli intervalli di inattività e attesa della missione a disposizione, ergo alle dell'agenzia, dell'agenzia di somministrazione. Durante gli intervalli il lavoratore ha diritto alla percezione di un indennità di disponibilità nella misura fissata dal contratto collettivo applicabile alle imprese di somministrazione e che comunque non può essere inferiore a quella prevista è aggiornata periodicamente con decreto ministeriale. Per i lavoratori somministrati a termine valgono le seguenti regole: acausalità soltanto per i primi 12 mesi e causalità oltre i 12 mesi, regime delle proroghe, con la causale oltre i primi 12 mesi e un con un massimo di 4 proroghe, il regime dei rinnovi sempre con la causale anche se il rinnovo ha luogo prima del dodicesimo mese, il limite di durata massima di 24 mesi. Causali: esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività aziendale, esigenze di sostituzione di lavoratori assenti dal lavoro, esigenze connesse a incrementi temporanei significativi e non programmabili dell'attività ordinaria. In caso di contratto di somministrazione il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo fatta eccezione per quelle relative all'igiene e alla sicurezza sul lavoro. Il lavoratore  con disabilità viene somministrato per missioni di durata non inferiore a 12 mesi e computato nella quota di riserva. Scissione fra la titolarità formale del rapporto, con gli obblighi che vi si correlano, e l'esercizio del potere direttivo. Nel caso in cui il datore di lavoro adb Sky lavoratore a mansioni inferiori o superiori livello rispetto a quelle dedotto in contratto l'utilizzatore è tenuto a darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore  medesimo. Ove non adempia al predetto obbligo di informazioni l'utilizzatore risponde in via esclusiva per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori e per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori. Spetta invece al somministratore il potere disciplinare incluso quello di licenziamento per ragioni disciplinari sulla base degli elementi di fatto forniti dall'utilizzatore nell'azienda del quale il lavoratore ha commesso l'ipotizzato addebito. Il somministratore può altresì ricorrere nei confronti dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo oppure collettivo.  
Quale datore di lavoro il somministratore è tenuto all'obbligo retributivo, fatto salvo il rimborso dei relativi oneri da parte dell'utilizzatore. Parità di trattamento tra lavoratori interni e esterni. Il parametro retributivo di riferimento e il contratto collettivo applicabile all'utilizzatore. Retribuzione variabile. Prevista la responsabilità solidale dell'utilizzatore in caso di inadempimento del somministratore  all'obbligo di corrispondere i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso lo stesso.  
L'utilizzatore deve osservare nei confronti del lavoratore somministrato tutti gli obblighi di prevenzione e protezione in tema di tutela della salute e della sicurezza cui è tenuto per legge e contratto collettivo nei riguardi dei propri dipendenti ed è responsabile di conseguenza per la violazione degli stessi. Somministratore è tenuto a informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e a formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento delle attività lavorative per la quale vengono assunti. Tuttavia il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore, insomma sia a lui delegato. Ai lavoratori delle imprese di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dal titolo III della legge numero 300 1970. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare tali diritti presso l'utilizzatore per tutta la durata della missione in nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici. Utilizzatore deve dare informazioni alle RSA RSU su i contratti di somministrazione.  
È sancita la nullità di ogni clausola diretta a limitare anche indirettamente la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta un' adeguata indennità secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.  
1)Vizi della relazione contrattuale che incidono solo sul contratto di lavoro somministrato tra agenzia e lavoratore  
2) vizi che si ripercuotono sull' utilizzatore.  
1) vizi del contratto di lavoro somministrato a termine: requisito della causale oltre i 12 mesi proroghe rinnovi limiti di durata. Mancata apposizione della causale ovvio obbligatorie, o non idoneità o non veridicità della stessa duepunti conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato : maestro rimane tra lavoratore e agenzia senza che ne venga coinvolto l'utilizzatore.  
2) in caso di mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati alle dipendenze dell'utilizzatore  
Somministrazione irregolare: il lavoratore può richiedere al giudice anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze di quest'ultimo con decorrenza dall'inizio della somministrazione. Nel caso in cui l'azione in discorso conduce a ritenere illegittima una somministrazione, l'eventuale risarcimento dei danni accordato al lavoratore in aggiunta alla costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore è contenuto come per il contratto a termine nei limiti di una indennità ogni comprensiva compresse da un minimo di 2,5 è un massimo di 12 mensilità che copre ogni pregiudizio patrimoniale subito dal lavoratore. È previsto tuttavia che i pagamenti retributivi e contributivi effettuati dal somministratore hanno comunque efficace liberatoria nei riguardi dell'utilizzatore E che gli atti compiuti e ricevuti dal somministratore sono efficaci anche nei riguardi dell'utilizzatore come se li avessi compiuti o ricevuti lui.  
Per diverse delle possibili irregolarità sono previste anche sanzioni amministrative di natura pecuniaria variamente a carico del somministratore e dell'utilizzatore. Sono contemplate inoltre sanzioni amministrative per il somministratore e per l'utilizzatore abusivi o irregolari. È comminata invece la sanzione penale dell'ammenda nel caso di somministrazione fraudolenta vale a dire posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore.