

ISTITUZIONI
DI
DIRITTO
DEL
LAVORO

QUARTA EDIZIONE
aggiornata a settembre 2007

di
MARCO BIAGI
continuato da
MICHELE TIRABOSCHI

GIUFFRÈ EDITORE

ISTITUZIONI
DI
DIRITTO
DEL
LAVORO

QUARTA EDIZIONE
aggiornata a settembre 2007

di
MARCO BIAGI
continuato da
MICHELE TIRABOSCHI

GIUFFRÈ EDITORE - 2007

PREFAZIONE

Pochi mesi prima di essere assassinato dalle Brigate Rosse, nel licenziare la prima edizione delle sue Istituzioni di diritto del lavoro, Marco Biagi scriveva: « concordo con quanti ritengono poco adatto il genere della prefazione dell'Autore ad accompagnare un lavoro che, come il Manuale, parla da sé e in sé deve trovare la propria giustificazione ».

Oggi, grazie al gradimento e alla benevolenza di studenti, colleghi e lettori, si può dire che l'obiettivo, tutt'altro che scontato dopo la sua morte, è stato raggiunto. Il successo editoriale di quello che, sicuramente, è stato uno dei progetti più cari al professor Marco Biagi, giustifica infatti la prosecuzione e l'opera di manutenzione di un lavoro che, anche in ragione del definitivo radicamento nell'ordinamento giuridico italiano — soprattutto dopo il protocollo su previdenza, lavoro e competitività del 23 luglio 2007 tra Governo e parti sociali, che ne conferma integralmente l'impianto — della riforma del mercato del lavoro a lui dedicata (l. 14 febbraio 2003, n. 30, e relativi decreti attuativi), parla oramai da sé.

Se, giunti alla quarta edizione, ci attardiamo ancora in questo genere letterario è esclusivamente per ricordare — come era nello spirito originario — il carattere essenzialmente didattico del Manuale. Il destinatario delle Istituzioni di diritto del lavoro rimane, principalmente, lo studente del corso di diritto del lavoro delle Facoltà di Giurisprudenza, Scienze politiche ed Economia nell'ambito del triennio scaturito dalla riforma degli ordinamenti didattici. Questo spiega sia gli abbondanti accorgimenti stilistici — unitamente alla raccolta al termine di ogni capitolo dei concetti fondamentali trattati, sulla falsariga di quello che gli studenti americani chiamano syllabus — sia la parzialità dei percorsi di lettura di volta in volta proposti ad integrazione di quanto contenuto nel testo del Manuale. Rimangono evidenziati, anche graficamente, i passaggi fondamentali rispetto ai profili di approfondimento, il cui studio (ma non la lettura, che rimane im-

portante per la comprensione del testo) è lasciato alla discrezione dello studente, e individuabili mediante la dimensione ridotta del carattere.

Questa particolare costruzione a strati del libro — potenziata e, spero, sempre più adeguatamente valorizzata, mediante una proiezione informatica e un bollettino settimanale di informazione e approfondimento, entrambi consultabili all'indirizzo internet della Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di Adapt e della Fondazione universitaria Marco Biagi (www.fmb.unimore.it) — ne consente tuttavia un utilizzo, che si auspica proficuo, anche per gli studenti degli anni successivi, per i cultori della materia, per i dottorandi, per i partecipanti a Master e corsi di perfezionamento, nonché per operatori pratici e addetti ai lavori. Per una efficace utilizzazione del Manuale e della relativa proiezione informatica si raccomanda, in ogni caso, la attenta lettura della nota informativa che segue.

Ancora una volta non posso infine non ringraziare tutti i collaboratori di Adapt e della Fondazione universitaria Marco Biagi che, direttamente o indirettamente, hanno contribuito a rendere possibile il presente lavoro. E ringrazio soprattutto i numerosi studenti e lettori che, nel dimostrare un rilevante e persistente interesse per le Istituzioni di diritto del lavoro, hanno contribuito a mantenere in vita parte della elaborazione scientifica e del pensiero di Marco Biagi.

Michele Tiraboschi

Modena, 3 settembre 2007

AVVERTENZE PER LA LETTURA E SUPPORTO INFORMATICO

Nel testo l'utilizzo del carattere «**grassetto espanso**» indica un concetto fondamentale che verrà poi ripreso nel *Syllabus* posto al termine del capitolo.


L'utilizzo del «*corsivo espanso*» indica un concetto fondamentale che è stato trattato in un capitolo precedente o che verrà trattato in un capitolo successivo.

L'utilizzo delle frecce « \Rightarrow ... \Leftarrow » indica i passaggi chiave del testo.

L'utilizzo del «corpo di carattere ridotto» indica passaggi di approfondimento specialistico la cui lettura rimane fondamentale per la comprensione del testo, ma il cui studio per l'esame, almeno nelle lauree triennali, è rimesso alla valutazione dello studente e/o del singolo docente.

Il **Syllabus** posto al termine di ogni capitolo contiene i concetti fondamentali che sono stati trattati, nonché alcuni percorsi di lettura per gli eventuali approfondimenti richiesti da esercitazioni, tesi e tesine, corsi di perfezionamento avanzati o di dottorato di ricerca, ecc. In questa nuova edizione abbiamo aggiunto, a beneficio degli operatori pratici e degli addetti ai lavori, anche una parte dedicata ai principali orientamenti di legislazione, prassi amministrative e giurisprudenza i cui materiali indicati sono reperibili sul sito internet, sotto indicato, alla voce corrispondente a quella dell'argomento di riferimento.

Sviluppando una intuizione di Marco Biagi, che immaginava un Manuale strutturato su diversi livelli di approfondimento, alcuni dei quali fruibili attraverso un apposito sito internet, anche la quarta edizione delle *Istituzioni di Diritto del lavoro* è completata e integrata da una proiezione informatica, quale strumento non solo di documentazione, ma anche di sviluppo e costante integrazione del contenuto del Manuale stesso. L'utilizzo nel testo cartaceo del sim-

bolo  indica un rinvio all'indirizzo internet della **Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro** di Adapt e della Fondazione Marco Biagi (www.fmb.unimore.it), dove è dunque possibile reperire:

a) materiale di documentazione, e segnatamente i testi delle fonti normative citate nel testo, nonché casi giurisprudenziali e contrattuali;

b) approfondimenti monografici;

c) una serie di *newsletters* di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali. In particolare: il Bollettino Adapt per un aggiornamento settimanale sui temi del lavoro e delle relazioni industriali in cui è riportata una ampia documentazione internazionale, comunitaria, nazionale, nonché regionale e locale suddivisa per sezioni; il Bollettino speciale Centro Studi Marco Biagi per un approfondimento, a carattere monografico, su singole tematiche di attualità in materia di diritto del lavoro, relazioni industriali, formazione, che segue il modello della struttura in sezioni del Bollettino ordinario; i Dossier ADAPT che propongono un focus di interventi, articoli e ricerche di studenti e collaboratori della Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di Adapt e della Fondazione Marco Biagi su tematiche di settore di notevole risonanza nazionale e internazionale.

d) collegamenti a siti di interesse per ulteriori approfondimenti della materia.

Il materiale di approfondimento pubblicato sul sito internet www.fmb.unimore.it è organizzato secondo un **indice analitico A-Z** corrispondente all'indice analitico riprodotto nelle pagine finali del presente volume.

INDICE SOMMARIO

<i>Prefazione</i>	<i>pag.</i> v
<i>Avvertenze per la lettura e supporto informatico</i>	vii
<i>Elenco delle abbreviazioni</i>	xxi

Capitolo I

NOZIONE GIURIDICA E FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

1. La nozione giuridica del lavoro	1
2. «Fonti di produzione» e «fonti di cognizione» del diritto del lavoro: profili generali	3
3. In particolare: le fonti di cognizione del diritto del lavoro italiano	12
4. <i>Segue: a)</i> le «fonti statuali»: Codice Civile, Costituzione, Statuto dei lavoratori e legislazione speciale	21
5. <i>Segue: b)</i> le «fonti sovranazionali». In particolare: il diritto comunitario del lavoro	29
6. <i>Segue: c)</i> le «fonti intersindacali»: contratto e contrattazione collettiva. In particolare: la questione della efficacia soggettiva del contratto collettivo di lavoro e il suo campo oggettivo di applicazione	34
7. <i>Segue: d)</i> le «fonti aziendali» del diritto del lavoro: il contratto collettivo aziendale, il regolamento d'impresa e gli usi aziendali	46
8. Il ruolo della giurisprudenza e della dottrina	47
9. L'autonomia negoziale privata	49
10. I rapporti tra le fonti del diritto del lavoro: <i>a)</i> i rapporti tra fonti «nazionali» e fonti «sovranazionali»	51
11. <i>Segue: b)</i> i rapporti tra fonti «autonome» e fonti «eteronome»	55
12. <i>Segue: c)</i> i rapporti tra fonti «autonome» di diverso livello o natura e la questione della efficacia reale del contratto collettivo di lavoro	58
13. Le fonti di regolazione del rapporto di lavoro tra principio di gerarchia, principio della ripartizione delle competenze e principio di specialità	62
14. Bilateralità e bilateralismo	71
15. Le funzioni e la tipologia delle norme del diritto del lavoro. In particolare: norme inderogabili di tutela e norme incentivo	72
16. <i>Syllabus: a)</i> concetti fondamentali	74
17. <i>Syllabus: b)</i> approfondimenti	80

18.	<i>Syllabus</i> : c) supporto informatico e indicazioni essenziali per la ricerca delle fonti del diritto del lavoro.	pag. 89
-----	---	------------

Capitolo II

CLASSIFICAZIONE E QUALIFICAZIONE GIURIDICA DEI RAPPORTI DI LAVORO

Sezione Prima

LAVORO ONEROSO, LAVORO ASSOCIATO, LAVORO GRATUITO

19.	L'inquadramento giuridico del lavoro umano: i rapporti di lavoro e i criteri di identificazione della disciplina a essi applicabile	93
20.	Onerosità e gratuità nei rapporti di lavoro	97
21.	I rapporti associativi di lavoro	101
22.	<i>Segue</i> : la prestazione di lavoro del socio di cooperativa.	102
23.	La questione della deducibilità della prestazione lavorativa in contratti diversi da quello di lavoro	104

Sezione Seconda

LA DISTINZIONE TRA LAVORO AUTONOMO E LAVORO SUBORDINATO

24.	Le funzioni della nozione di subordinazione.	105
25.	La nozione codicistica di subordinazione e il suo fondamento contrattuale.	107
26.	Il problema della qualificazione delle fattispecie che si collocano nella area grigia tra autonomia e subordinazione	110
27.	Le operazioni giurisprudenziali di qualificazione dei rapporti di lavoro e la contrapposizione tra metodo sussuntivo e metodo tipologico.	112
28.	<i>Segue</i> : la questione della rilevanza della volontà delle parti. Necessità di distinguere tra volere e voluto negoziale	115
29.	Possibilità di mutare il titolo della obbligazione lavorativa in corso di rapporto	117

Sezione Terza

LE PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE

30.	La certificazione dei contratti di lavoro: profili preliminari	118
31.	Sedi di certificazione e competenza	120
32.	Il procedimento di certificazione	123
33.	Efficacia giuridica della certificazione e sua tenuta giudiziaria	125
34.	Altre ipotesi di certificazione	126

Sezione Quarta

**LA LEGGE 14 FEBBRAIO 2003, N. 30, E IL DIBATTITO
SULLA RIFORMA DEI CRITERI DI IMPUTAZIONE
DELLE TUTELE DEL LAVORO:
VERSO UNO STATUTO DEI LAVORI**

	<i>pag.</i>
35. La crisi della nozione di «subordinazione» come criterio classificatore fondamentale del diritto del lavoro	127
36. Dalla crisi della subordinazione alle prospettive di riforma del diritto del lavoro italiano: la l. n. 30/2003	131
37. La proposta di codificare uno Statuto dei lavori che superi l'attuale contrapposizione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato	138
38. <i>Syllabus: a)</i> concetti fondamentali	143
39. <i>Syllabus: b)</i> approfondimenti	147

Capitolo III

CONTRATTI DI LAVORO E LAVORO SENZA CONTRATTO

Sezione Prima

**PROTOTIPO NORMATIVO
E DIVERSIFICAZIONE TIPOLOGICA
DEI RAPPORTI DI LAVORO**

40. Dal lavoro (tipico) ai lavori (atipici): mutamenti della struttura economico-sociale ed evoluzione del quadro legale	163
41. La diversificazione tipologica dei rapporti di lavoro e il criterio di specialità	166
42. Le differenze di disciplina in funzione delle caratteristiche del datore di lavoro o delle dimensioni dell'impresa. In particolare: il lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni	168

Sezione Seconda

I CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO

43. Il lavoro temporaneo: evoluzione del quadro legale	174
44. <i>Segue:</i> la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato	177
45. Le tipologie di lavoro a orario ridotto, modulato e flessibile	186
46. <i>Segue: a)</i> il contratto di lavoro a tempo parziale.	187
47. <i>Segue: b)</i> il contratto di lavoro intermittente	196
48. <i>Segue: c)</i> il contratto di lavoro ripartito.	200
49. Il lavoro decentrato	202

	<i>pag.</i>
50. <i>Segue: a)</i> il contratto di lavoro a domicilio	202
51. <i>Segue: b)</i> il telelavoro.	204
52. I contratti a contenuto formativo	206
53. <i>Segue: a)</i> il contratto di formazione e lavoro	210
54. <i>Segue: b)</i> il contratto di apprendistato	214
55. Il contratto di inserimento	224
56. Il lavoro accessorio	229

Sezione Terza

I CONTRATTI DI LAVORO AUTONOMO E ASSOCIATO

57. La tendenza espansiva del diritto del lavoro.	233
58. <i>Segue: a)</i> il contratto di agenzia	234
59. <i>Segue: b)</i> le collaborazioni coordinate e continuative e il c.d. lavoro a progetto	236
60. <i>Segue: c)</i> l'associazione in partecipazione.	249

Sezione Quarta

I CONTRATTI DI LAVORO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

61. I contratti di lavoro nella Pubblica Amministrazione dopo la l. n. 30/2003 e il d.lgs. n. 276/2003	253
62. Il contratto di lavoro a tempo determinato	256
63. Il contratto di formazione e lavoro	257
64. Il contratto di lavoro a tempo parziale	258
65. Il telelavoro	260
66. Le collaborazioni coordinate e continuative	262

Sezione Quinta

IL LAVORO SENZA CONTRATTO

67. Il lavoro senza contratto: profili preliminari.	266
68. I tirocini formativi e di orientamento	266
69. I tirocini estivi.	271
70. Il c.d. volontariato.	273
71. La prestazione di fatto con violazione di legge.	273
72. Il problema del lavoro sommerso	274
73. <i>Syllabus: a)</i> concetti fondamentali.	281
74. <i>Syllabus: b)</i> approfondimenti	286

Capitolo IV

**IL DIRITTO DEL MERCATO DEL LAVORO
E LE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE**

Sezione Prima

L'INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO:

(A) LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

75. La costituzione del contratto di lavoro: profili preliminari.	<i>pag.</i> 311
76. Il divieto di discriminazioni nell'accesso al lavoro.	313
77. La forma del contratto e il patto di prova	318

(B) COLLOCAMENTO E SERVIZI PER L'IMPIEGO

78. Mediazione e interposizione nei rapporti di lavoro: dal monopolio pubblico del collocamento alla liberalizzazione controllata dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro	320
79. <i>Segue</i> : il processo di modernizzazione del mercato del lavoro a sostegno della effettività delle politiche attive del lavoro.	325
80. Il sistema di collocamento pubblico dopo la fine del regime di monopolio: organizzazione e procedure amministrative di avviamento al lavoro	328
81. <i>Segue</i> : il principio dell'assunzione diretta e gli obblighi di comunicazione	330
82. <i>Segue</i> : la soppressione delle liste di collocamento e l'anagrafe dei lavoratori	334
83. <i>Segue</i> : la riforma del collocamento: acquisizione, sospensione e perdita dello stato di disoccupazione	335
84. Cenni sul nuovo regime sanzionatorio di cui al d.lgs. n. 276/2003 . . .	337
85. Il collocamento obbligatorio	339

(C) REGIMI DI AUTORIZZAZIONE E ACCREDITAMENTO,
RACCORDO PUBBLICO-PRIVATO, BORSA DEL LAVORO

86. I regimi di autorizzazione e accreditamento degli operatori privati. Le agenzie per il lavoro.	342
87. Il raccordo pubblico-privato e le agenzie sociali per il lavoro.	348
88. La Borsa continua nazionale del lavoro	353
89. La circolazione delle informazioni sul mercato e i profili di tutela della <i>privacy</i>	355

Sezione Seconda

**LA TUTELA DELLA OCCUPAZIONE
E IL SISTEMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

90. Il diritto al lavoro e l'interesse collettivo alla occupazione	356
--	-----

	<i>pag.</i>
91. I c.d. ammortizzatori sociali: un quadro normativo disorganico e irrazionale	358
92. <i>Segue</i> : l'indennità di disoccupazione ordinaria	358
93. La Cassa Integrazione Guadagni.	359
94. Indennità di mobilità	360
95. Le prospettive di riforma	361
96. L'orientamento e la formazione professionale.	362
97. I fondi interprofessionali	363

Sezione Terza

LE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE

98. Dalla tutela del «lavoro» alla promozione della «occupazione»	367
99. La strategia dell'OCSE per la occupazione.	370
100. La Strategia Europea per la occupazione	371
101. I quattro pilastri della Strategia Europea per la occupazione: <i>a)</i> occupabilità; <i>b)</i> imprenditorialità; <i>c)</i> adattabilità; <i>d)</i> pari opportunità	375
102. Il bilancio dei primi anni del Processo di Lussemburgo e le prospettive evolutive della Strategia Europea per la occupazione: i nuovi orientamenti per l'occupazione	378
103. Le politiche per l'occupazione in Italia: un quadro di sintesi	386
104. Le politiche regionali per l'occupazione	390
105. Un tentativo di bilancio delle politiche per l'occupazione in Italia . . .	392
106. Le politiche per le pari opportunità.	401
107. Politiche per l'occupazione e incentivi alla occupazione. Cenni	404
108. Aiuti di Stato alla occupazione e compatibilità con il regime comunitario della concorrenza	406
109. <i>Syllabus</i> : <i>a)</i> concetti fondamentali	408
110. <i>Syllabus</i> : <i>b)</i> approfondimenti	415

Capitolo V

RAPPORTI INTERPOSITORI E PROCESSI DI ESTERNALIZZAZIONE

Sezione Prima

LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI INTERPOSITORI: SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E APPALTO

111. La disciplina dei rapporti interpositori: evoluzione storica	435
112. La fornitura di lavoro temporaneo	439
113. La somministrazione di lavoro.	440
114. <i>Segue</i> : lo statuto giuridico del lavoratore nella somministrazione di lavoro	445

	<i>pag.</i>
115. La disciplina del lavoro in appalto	451
116. Somministrazione e appalto nella Pubblica Amministrazione	457
117. I criteri di differenziazione tra la mera somministrazione di lavoro e il contratto di appalto	459
118. Il regime sanzionatorio	460

Sezione Seconda

DISTACCO E GRUPPI DI IMPRESA

119. Il lavoro in gruppi di società collegate	465
120. L'istituto del distacco	467

Sezione Terza

TRASFERIMENTO D'AZIENDA

121. L'esternalizzazione delle attività produttive	470
122. Il trasferimento d'azienda	471
123. <i>Segue</i> : informazione e consultazione del sindacato	475
124. <i>Segue</i> : i diritti dei lavoratori	476
125. <i>Segue</i> : il contratto collettivo applicabile	477
126. <i>Syllabus</i> : a) concetti fondamentali	479
127. <i>Syllabus</i> : b) approfondimenti	481

Capitolo VI

IL DIRITTO DELLE RISORSE UMANE

Sezione Prima

I DIRITTI DEL PRESTATORE DI LAVORO:**(A) I DIRITTI AL LAVORO****E ALLA ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA**

128. Premessa: il contratto di lavoro come strumento di gestione del personale	502
129. Il diritto al lavoro	503
130. L'oggetto della prestazione: il diritto a eseguire la prestazione lavorativa	503
131. <i>Segue</i> : l'inquadramento dei lavoratori: categorie, qualifiche e mansioni	504
132. <i>Segue</i> : il mutamento delle mansioni	506
133. <i>Segue</i> : l'assegnazione a mansioni superiori e il diritto all'inquadramento corrispondente	508
134. La disciplina delle mansioni nella Pubblica Amministrazione	509
135. Il luogo di esecuzione della prestazione lavorativa: trasferimento e trasferta	511

	<i>pag.</i>
136. La durata della prestazione lavorativa: il tempo di lavoro e il progressivo adeguamento ai principi comunitari	514
137. Il lavoro straordinario	519
138. Pause, riposi settimanali, festività e ferie	521

(B) I DIRITTI RETRIBUTIVI

139. Profili generali.	523
140. Il concetto giuridico di retribuzione.	525
141. La retribuzione tra principi costituzionali e contrattazione collettiva	525
142. La parità retributiva	527
143. Le tipologie di retribuzione.	529
144. Profili evolutivi dei trattamenti retributivi: politica dei redditi e moneta unica europea	531
145. La partecipazione azionaria dei dipendenti alla gestione dell'impresa	535

(C) I DIRITTI PERSONALI

146. La tutela della personalità del lavoratore	540
147. La libertà di opinione del lavoratore	540
148. Il diritto alla riservatezza	541
149. <i>Segue</i> : la tutela della <i>privacy</i>	543
150. Limiti al potere di vigilanza	547

(D) I DIRITTI SINDACALI

151. Profili preliminari	550
152. La libertà di organizzazione e di attività sindacale	552
153. Gli organismi di rappresentanza dei lavoratori all'interno della azienda e l'area di attività sindacale «privilegiata». In particolare: i criteri di selezione e sostegno del soggetto sindacale.	558
154. <i>Segue</i> : i diritti delle rappresentanze sindacali aziendali e dei loro dirigenti	563
155. Il diritto dei lavoratori di partecipare alla gestione della impresa. In particolare: i Comitati Aziendali Europei, la Società Europea, il diritto di informazione e consultazione	565
156. Il diritto di sciopero.	570
157. <i>Segue</i> : le modalità attuative dello sciopero	577
158. I limiti al diritto di sciopero	579
159. Sciopero e servizi pubblici essenziali	583
160. La repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro	592

(E) PRESCRIZIONE E DECADENZA DEI DIRITTI

161. Profili preliminari	594
------------------------------------	-----

	<i>pag.</i>
162. La norma inderogabile e la indisponibilità dei diritti del prestatore di lavoro: le rinunzie e le transazioni.	595
163. Le garanzie del credito retributivo. Rinvio.	597

Sezione Seconda

GLI OBBLIGHI DEL PRESTATORE DI LAVORO

164. L'obbligo di eseguire la prestazione e la collaborazione nell'impresa. .	599
165. L'obbligo di diligenza e l'obbligo di obbedienza.	600
166. L'obbligo di fedeltà.	601

Sezione Terza

POTERI, OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ
DEL DATORE DI LAVORO

(A) IL POTERE DIRETTIVO E IL POTERE DISCIPLINARE

167. Profili preliminari.	603
168. Il potere direttivo.	604
169. Il potere disciplinare.	605

(B) OBBLIGHI DI PROTEZIONE

170. L'obbligo di prevenzione: art. 2087 cod. civ. e art. 9 St. lav.	608
171. <i>Segue</i> : il d.lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni.	609

(C) LA RESPONSABILITÀ CIVILE

172. La responsabilità civile del datore di lavoro.	613
---	-----

Sezione Quarta

SOSPENSIONE E MODIFICAZIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO

173. La sospensione del rapporto di lavoro: profili preliminari.	615
174. Infortunio e malattia.	615
175. Maternità e congedi parentali.	617
176. Servizio militare.	619
177. Congedi formativi.	619
178. Le modificazioni soggettive del rapporto di lavoro. Rinvii.	620
179. <i>Syllabus</i> : a) concetti fondamentali.	620
180. <i>Syllabus</i> : b) approfondimenti.	629

Capitolo VII

LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Sezione Prima

**LE IPOTESI DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:
PROFILI GENERALI**

	<i>pag.</i>
181. La classificazione delle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro . .	651
182. Risoluzione volontaria	654
183. Risoluzione del contratto in seguito al verificarsi della clausola risolutiva posta in condizione	655
184. Cessazione <i>ipso iure</i>	657
185. Recesso unilaterale: profili generali	657
186. <i>Segue</i> : il preavviso di recesso	659
187. Limitazioni pattizie della facoltà di recesso del lavoratore: clausola di durata minima e prolungamento del preavviso	660

Sezione Seconda

DIMISSIONI E LICENZIAMENTO

188. Breve quadro storico-normativo	662
189. Il recesso del lavoratore nei contratti a tempo indeterminato	669
190. Il recesso del datore di lavoro per giusta causa e giustificato motivo . .	671
191. In particolare: il licenziamento per giustificato motivo soggettivo e il licenziamento disciplinare	674
192. <i>Segue</i> : il licenziamento per giustificato motivo oggettivo	676
193. Inadempimento, impossibilità sopravvenuta e eccessiva onerosità della prestazione	677
194. Forma e comunicazione dei motivi	680
195. La tutela contro i licenziamenti ingiustificati	682
196. L'impugnazione del licenziamento e l'onere della prova	683
197. Licenziamento ingiustificato: ambito di applicazione della tutela obbligatoria e della tutela reale	685
198. In particolare: <i>a)</i> la tutela obbligatoria	690
199. <i>Segue</i> : <i>b)</i> la tutela reale	691
200. L'area di libera recedibilità	693
201. Il licenziamento nullo.	694

Sezione Terza

**IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO
ED IL TRATTAMENTO DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE**

202. Inquadramento storico.	696
203. La nozione di licenziamento collettivo nella l. n. 223/1991 e l'ambito di applicazione	698

	<i>pag.</i>
204. Il licenziamento di lavoratori precedentemente collocati in Cassa Integrazione Straordinaria	700
205. La procedura	700
206. L'accordo tra le parti	702
207. I criteri di scelta dei lavoratori da licenziare	703
208. L'indennità di mobilità	704

Sezione Quarta

GLI EFFETTI PATRIMONIALI
DELLA CESSAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO

209. Premessa	705
210. L'evoluzione legislativa: dall'indennità di anzianità al trattamento di fine rapporto	707
211. Le anticipazioni e il Fondo di garanzia	708
212. L'indennità per causa di morte e le forme volontarie e complementari di previdenza	709
213. <i>Syllabus</i> : a) concetti fondamentali	710
214. <i>Syllabus</i> : b) approfondimenti	715
<i>Avvertenza</i>	733
<i>Indice analitico</i>	739