

**DIRITTO DEL LAVORO**  
**PROGRAMMA A.A. 2024-2025**

(Prof. Giorgio Fontana)

**CORSO DI LAUREA MAGISTRALE GIURISPRUDENZA**

Crediti: 14

**OBIETTIVI DEL CORSO:**

Il corso si propone di fornire allo studente la conoscenza degli istituti principali del diritto del lavoro e del diritto sindacale, con una intera parte dedicata alle tipologie contrattuali flessibili e alle “novità” politico-normative degli ultimi anni al fine di fornire tutti gli strumenti conoscitivi utili per un approccio critico ad una sfera del diritto fortemente connessa all’esistenza stessa delle persone, una sfera dell’orizzonte giuridico che pervade ontologicamente sia gli interessi economici della società sia la dignità e la personalità degli esseri umani intersecandosi con valori e profili di rilevanza costituzionale.

Il corso, pertanto, comprende sia lo studio dei diritti individuali sia quello dei diritti collettivi dei lavoratori in una prospettiva dinamica che consenta di comprendere le ragioni ed i meccanismi attraverso cui entrambe le sfere dei diritti, se da un lato presentano una vocazione espansiva, dall’altro sono storicamente esposte ai mutamenti dell’economia e sistematicamente connesse alle politiche del diritto.

**PROGRAMMA**

**A) II DIRITTO DEL LAVORO**

**PARTE I**

**PROFILI STORICO-NORMATIVI E TENDENZE ATTUALI DEL DIRITTO DEL LAVORO**

- Il periodo corporativo.
- Il diritto del lavoro nell’età repubblicana: dalla Costituzione allo Statuto dei lavoratori.
- Il diritto del lavoro nell’età dell’emergenza: gli anni Ottanta
- Il diritto del lavoro nell’età della concertazione: gli anni Novanta
- Le linee di riforma del mercato del lavoro e la cd. “legge Biagi”

- Diritto del lavoro e globalizzazione: le influenze del diritto europeo sulla dimensione nazionale del diritto del lavoro.

## **PARTE II**

### **IL LAVORO SUBORDINATO**

#### **1. L'organizzazione del mercato del lavoro.**

- Il sistema del collocamento: declino del monopolio pubblico e concorrenza tra regime pubblico e regime privato.
- Le politiche attive del lavoro e i servizi per l'impiego;
- Il collocamento obbligatorio dei disabili;
- La formazione e l'orientamento professionale: il ruolo e la competenza delle Regioni;
- Le politiche di inserimento e reinserimento lavorativo delle categorie svantaggiate;
- La libertà di circolazione dei lavoratori comunitari;
- Le condizioni di accesso al lavoro dei cittadini extracomunitari;
- La tutela del lavoratore sul mercato e i principi di *flexicurity*;
- Gli ammortizzatori sociali e le tutele in caso di disoccupazione involontaria;
- Nsspi, ASDI e DIS-COLL
- Il sistema della mobilità

#### **2. Il rapporto di lavoro subordinato**

- Il concetto di subordinazione: la definizione dell'art. 2094 c.c. e il contributo della giurisprudenza;
- Il contratto di lavoro e l'autonomia individuale;
- L'integrazione eteronoma del contratto di lavoro;
- Nullità e annullabilità del contratto di lavoro;
- Inderogabilità ed indisponibilità dei diritti del lavoratore e il regime delle rinunce e delle transazioni.
- Lo svolgimento della prestazione lavorativa: gli obblighi del lavoratore;
- Il potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro.
- L'esercizio del potere direttivo: l'inquadramento dei lavoratori (categorie, qualifiche e mansioni);
- I limiti dello *jus variandi* e la tutela della professionalità dei lavoratori: le diverse categorie di danno risarcibile;
- Il potere di controllo e il potere disciplinare del datore di lavoro: limiti e procedure di esercizio;
- Il licenziamento disciplinare;
- Il trasferimento del lavoratore;
- L'orario di lavoro;
- La retribuzione;

- Il principio di uguaglianza, il principio di non discriminazione e la parità di trattamento nel diritto del lavoro;
- Dalla logica protettiva alla logica paritaria. Eguaglianza sostanziale e pari opportunità.
- La normativa antidiscriminatoria.
- I diritti e le tutele dei lavoratori migranti;
- Le cause di sospensione del rapporto di lavoro: infortunio, malattia, congedi, permessi e aspettativa.
- L'estinzione del rapporto di lavoro: dimissioni e licenziamento;
- Il licenziamento individuale per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per motivi economici;
- Il licenziamento discriminatorio;
- Le ipotesi residuali di licenziamento *ad nutum*;
- Il preavviso;
- Il controllo sulla motivazione del recesso e la tutela del lavoratore;
- Il regime sanzionatorio: la tutela obbligatoria e la tutela reale;
- La riforma dell'art. 18 l. n. 300/1970
- Il contratto a tutele crescenti
- Il trattamento di fine rapporto di lavoro.
- La prescrizione dei diritti e dei crediti da lavoro;
- La tutela della persona del lavoratore: obbligo di sicurezza e protezione della salute;
- Dalla L. n. 626/1994 al Testo Unico n. 81/2008: l'evoluzione della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Il mobbing e le molestie nei luoghi di lavoro: qualificazione delle fattispecie e regime sanzionatorio;
- La responsabilità del datore di lavoro e la risarcibilità dei danni;

### 3. Tipologie contrattuali flessibili

- Modello tipico e forme "atipiche" di lavoro: i caratteri di differenziazione delle fattispecie in relazione alla durata del contratto, al tempo di lavoro e alle caratteristiche del lavoratore o del datore di lavoro.
- Il contratto di lavoro a tempo determinato: dalla legge n. 230/1962 alle modifiche operate con il d. lgs. n. 81/2015.
- Il nuovo contratto a termine nel settore pubblico;
- Il contratto a tempo determinato nella giurisprudenza nazionale e della Corte di Giustizia europea;
- Il rapporto di lavoro a tempo parziale e la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Il contratto di apprendistato e altri contratti a contenuto formativo;
- La somministrazione di manodopera e l'intermediazione;
- Il lavoro non subordinato: le collaborazioni coordinate e continuative; il contratto a progetto; la prestazione di lavoro autonomo; il lavoro in associazione in partecipazione.

#### **4. Le vicende relative all'azienda.**

- Il trasferimento d'azienda e la tutela dei lavoratori;
- Le esternalizzazioni;
- L'appalto di opere o servizi;
- Il distacco del lavoratore.
- La crisi dell'impresa e la normativa relativa ai licenziamenti collettivi: la riduzione di personale e la messa in mobilità.
- Le procedure del licenziamento collettivo e il sistema sanzionatorio.
- Gli strumenti per ammortizzare gli effetti sociali dei licenziamenti collettivi: le diverse tipologie di cassa integrazione guadagni; i contratti di solidarietà ed altri ammortizzatori sociali;

#### **B) IL DIRITTO SINDACALE.**

- Evoluzione storica del diritto sindacale: le origini storiche del fenomeno sindacale.
- Il sindacato e il diritto sindacale nel periodo liberale e nella fase corporativa.
- Il sindacato nell'età repubblicana: la libertà sindacale nella Costituzione;
- La fase post-costituzionale e la legislazione di sostegno degli anni '80;
- La stagione della concertazione sociale: il Protocollo del 1993.
- Le riforme mancate e la fase attuale: il ruolo del sindacato nell'esercizio di funzioni pubbliche;
- Gli Enti Bilaterali;
- La rappresentatività sindacale. Evoluzione storica e crisi della "maggiore rappresentatività".
- La rappresentanza sindacale: RSA e RSU;
- La specificità della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza;
- Gli altri organismi di rappresentanza dei lavoratori a livello sovranazionale: i comitati aziendali europei.
- Rappresentanza sindacale e coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa.
- Rappresentanza e rappresentatività sindacale nel settore pubblico;
- I diritti sindacali del titolo III dello statuto dei lavoratori.
- La condotta antisindacale e la sua repressione;
- Il contratto collettivo. Il problema dell'efficacia del contratto collettivo;
- L'efficacia oggettiva del contratto collettivo;
- I rapporti tra legge e contratto collettivo;
- I rapporti tra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro;
- Il sistema della contrattazione collettiva in Italia e i livelli contrattuali;
- Contratto collettivo nazionale di categorie e contrattazione integrativa;
- Il contratto collettivo nel settore pubblico;
- Il diritto di sciopero: dalla repressione dello sciopero al suo riconoscimento costituzionale;

- La titolarità e le modalità di esercizio: i limiti interni ed esterni;
- Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali.
- Il conflitto dei lavoratori autonomi;
- La serrata del datore di lavoro;
- Le ultime proposte di riforma in materia di contrattazione collettiva e di sciopero.

### TESTI CONSIGLIATI

- CARINCI, DE LUCA, TOSI, TREU, *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato*, UTET ED., ULTIMA EDIZIONE

Esclusioni:

- **Capitolo II:** paragrafi 7), 8), 9), 10), 11), 12)
- **Capitolo III:** paragrafo Lettera A)
- **Capitolo VII:** paragrafi 8, 9, 10)
- **Capitolo X:** paragrafo Lettera C)
- **Capitolo XI**
- **Capitolo XII:** paragrafo Lettera F)

- CARINCI, DE LUCA, TOSI, TREU, *Diritto sindacale*, UTET, ULTIMA EDIZIONE

Esclusioni:

**Capitolo III**

**Capitolo X,** paragrafo Lettera E)

**Capitolo XI**

\*\*\* Per la preparazione dell'esame occorre tenere in considerazione i recenti interventi legislativi. Pertanto, oltre al materiale che sarà, eventualmente, consultato durante le lezioni è importante disporre di un Codice del lavoro aggiornato contenente oltre alle norme costituzionali e alle norme fondamentali (Statuto dei lavoratori) tutta la disciplina legislativa vigente.

PER GLI STUDENTI LAVORATORI e FUORI CORSO:

Gli studenti-lavoratori, che possano dimostrare con esibizione di documentazione idonea tale condizione e gli studenti "fuori corso", dovranno attenersi al presente programma con esclusione, oltre a quanto già indicato:

- **Capitoli XII e XIII**, per intero, nel manuale di Diritto del Lavoro;
- **Capitolo XIV** nel manuale di Diritto Sindacale

**DIRITTO DEL LAVORO**  
**A.A. PROGRAM 2024-2025**

Credits: 14

Course objectives:

The course aims to provide students with the knowledge of the main institutions of labor law and trade union law, with an entire section dedicated to flexible contracts and the "new" political regulations in recent years in order to deliver all tools useful for a critical approach to a sphere of rights strongly linked to the very existence of the people, a legal sphere which pervades the horizon ontologically both the company's economic interests is the dignity and personality of human beings intersect with values and relevance profiles constitutional.

Therefore, the course includes both the study of individual rights is that of the collective rights of workers in a dynamic perspective to understand the reasons and the mechanisms through which both spheres of rights, on the one hand have an expansive vocation, from 'another historically are exposed to changes in the economy and systematically linked to the political right.

Program:

**PART I**

Historical and regulatory profiles and current trends in labor law

- The corporative period.
- The right to work in the republican age: by the Constitution to the Statute of workers.
- The labor law in the age of the emergency: the eighties
- The labor law in the age of consultation: the nineties
- The lines of reform of the labor market and cd. "Biagi law"
- Labour law and globalization: the influence of European law on the national dimension of labor law.

**PART II**

The subordinate work

1. The organization of the labor market.

- The placement system: the public monopoly decline and competition between the public system and a private system.
- The active employment policies and the employment services;
- The mandatory employment of disabled people;
- Training and professional orientation: the role and responsibility of the Regions;
- The inclusion policies and re-employment of disadvantaged groups;
- Freedom of movement of EU workers;
- The conditions of access to employment of third country citizens;
- The protection of the worker on the market and the principles of flexicurity;
- Social safety nets and protections in the event of involuntary unemployment;
- Nsspi, ASDI and DIS-COLL
- The system of mobility

2. The employment relationship

- The concept of subordination: the definition in Article. 2094 cc and the contribution of the case law;
- The employment contract and individual autonomy;
- The heteronomous integration of the employment contract;
- Nullity and annulment of the employment contract;
- Binding nature and neglect of worker rights and the system of waivers and transactions.
- The conduct of work performance: the employee's duties;

- The managerial authority and organizational structure of the employer.
- The exercise of managerial power: the organization of workers (categories, qualifications and duties);
- The limits of variandi jus and protection of workers' professionalism: the different categories of damage to be compensated;
- The power of control and disciplinary power of the employer: limits and operating procedures;
- The disciplinary dismissal;
- The transfer of the worker;
- The working hours;
- The remuneration;
- The principle of equality, the principle of non-discrimination and equal treatment in employment law;
- From the protective logic to peer logic. Substantial equality and equal opportunities.
- The anti-discrimination legislation.
- The rights and protection of migrant workers;
- The grounds for suspension of the employment relationship: injury, illness, leave, permits and expectation.
- The termination of the employment relationship: resignation or dismissal;
- The individual dismissal for just cause or good reason;
- The dismissal for just cause or for economic reasons;
- The discriminatory dismissal;
- The remaining cases of dismissal ad nutum;
- The notice;
- The check on the motivation of withdrawal and the protection of the worker;
- The system of penalties: the mandatory protection and real protection;
- The reform of art. 18 l. n. 300/1970
- The contract to increasing protections
- The employee termination treatment.
- The limitation of rights and wage payments;
- The protection of the individual workers: the obligation of safety and health protection;
- From the Law no. 626/1994 to the Consolidation Act no. 81/2008: the evolution of the rules on health and safety in the workplace;
- Bullying and harassment in the workplace: qualification of the case and the sanctions regime;
- The responsibility of the employer and the Recoverability of damages;

### 3. Flexible contractual Types

- Typical model and "atypical" forms of work: the differentiating characters of the cases in relation to the duration of the contract, the work time and the characteristics of the worker or the employer.
- The fixed-term employment contract: the law n. 230/1962 to the changes made with the d. lgs. n. 81/2015.
- The new forward contract in the public sector;
- The fixed-term contract in the national law and the European Court of Justice;
- The employment of part-time and the promotion of reconciliation of life and work;
- The contract of apprenticeship and other training contracts;
- The administration of labor and the mediation;
- The non-employment: the coordinated and continuous collaboration; the project contract; the self-employment provision; work in association in participation.

### 4. Events of the company.

- The transfer of undertakings and the protection of workers;
- The outsourcing;

- The contract for works or services;
- The posting of the worker.
- The company's crisis and the regulation on collective redundancies: the reduction of personnel and the redundancy.
- The procedures of the collective dismissal and disciplinary system.
- The instruments to cushion the social effects of the collective redundancies: the different types of income assistance; solidarity contracts and other social safety nets;

## PART II

### **The right of association.**

- Historical development of the Right: the historical origins of trade unionism.
- The trade union and the right union in the liberal period and in the corporate phase.
- The union in the Republican Era: Freedom of Association in the Constitution;
- The post-constitutional phase and the supporting legislation 80s;
- The season of social consultation: the 1993 Protocol.
- The lack of reforms and the current phase: the role of trade unions in the exercise of public functions;
- The bilateral bodies;
- The trade union representativeness. historical evolution and crisis of "more Representativeness. "
- Trade union representation: RSA and RSU;
- The specificity of the representation of workers' safety;
- Other organizations representing workers at the supranational level: European Works Councils.
- Trade union representation and involvement of workers in the undertaking.
- Representation and representative trade union in the public sector;
- Trade union rights of Title III of the Statute of workers.
- The anti-union behavior and its repression;
- The collective agreement. The issue of effectiveness of the collective agreement;
- The objective efficacy of the collective agreement;
- The relationship between law and collective agreement;
- The relationship between collective agreements and individual employment contracts;
- The system of collective bargaining in Italy and the contractual levels;
- The national collective bargaining contract and categories;
- The collective agreement in the public sector;
- The right to strike: the repression of the strike to his constitutional recognition;
- The ownership and the manner of exercise: the inner and outer limits;
- The strike in essential public services.
- The conflict of self-employed;
- The lockout of the employer;
- The latest reform proposals relating to collective bargaining and to strike.

### RECOMMENDED TEXTS

- CARINCI, DE LUCA, TOSI, TREU, *Labour law. The subordinate employment relationship*, UTET, LATEST EDITION
- Exclusions:
- Chapter II: paragraphs 7), 8), 9), 10), 11), 12)
- Chapter III: paragraph Letter A)
- Chapter VII: paragraphs 8, 9, 10)
- Chapter X: paragraph Letter C)

- Chapter XI
- Chapter XII: paragraph Letter F)

- CARINCI, DE LUCA, TOSI, TREU, *Trade union law*, UTET, 2011.

Exclusions:

Chapter III

Chapter X, paragraph Letter E)

Chapter XI

\*\*\* In preparing for the exam, recent legislative interventions must be taken into account.

Therefore, in addition to the material that will be consulted during the lessons, it is important to have an updated Labor Code containing, in addition to the constitutional norms and fundamental norms (Workers' Statute), all the legislative discipline that has settled over time.

**FOR WORKING STUDENTS and OUT OF COURSE STUDENTS:**

Working students, who can demonstrate this condition by showing suitable documentation and "out of course" students, must adhere to this program with the exception of, in addition to what has already been indicated:

- Chapters XII and XIII, in full, in the Labor Law manual;
- Chapter XIV in the Trade Union Law manual