

PIERFRANCESCO ZECCA

**Pierfrancesco Zecca**, avvocato Cassazionista, professore straordinario di Diritto del Lavoro e Sindacale, cofondatore e direttore scientifico della Camera dei Giuslavoristi di Bari, già consulente giuridico del Ministero del Lavoro, già Direttore della Scuola di Specializzazione -Scuola Fondazione Forense Bari-, professore di Diritto dell'Ambiente e Sicurezza sul Lavoro, Coordinatore del Corso di responsabilità professionale Facoltà di Medicina, già professore di Diritto Internazionale del Lavoro presso Uni-Lum.

[www.studiolegalezecca.com](http://www.studiolegalezecca.com)

# IL LAVORO E IL DIRITTO

IL RAPPORTO DI LAVORO

P. Zecca **IL LAVORO E IL DIRITTO**



ISBN 979-12-5965-595-0



9 791259 655950

€ 22,00

CACUCCI  EDITORE  
BARI

Grafica di copertina è di Francesco Zecca

Pierfrancesco Zecca

# IL LAVORO E IL DIRITTO

IL RAPPORTO DI LAVORO

VOLUME I

CACUCCI  EDITORE  
BARI

*L'Archivio della Casa Editrice Cacucci, con decreto prot. n. 953 del 30.3.2022 della Soprintendenza Archivistica e Bibliografica della Puglia-MiC, è stato dichiarato **di interesse storico particolarmente importante** ai sensi degli articoli 10 c. 3, 13, 14 del d. lgs. 42/2004.*

---

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

---

© 2025 Cacucci Editore – Bari

Via Nicolai, 39 – 70122 Bari – Tel. 080/5214220

<http://www.cacuccieditore.it> e-mail: [info@cacucci.it](mailto:info@cacucci.it)

Ai sensi della legge sui diritti d'Autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo libro o di parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilms, registrazioni o altro, senza il consenso dell'autore e dell'editore.

## AVVERTENZA

Questo manuale è pensato per gli studenti che si accostano da novizi al mondo del diritto e per qualche pratico che voglia misurarsi con un testo scritto che apra ad una comprensione del sistema giuridico non ridotta ad un approccio per slides.

Il manuale tenta di adottare un linguaggio volutamente “ordinario” nella prospettiva di una comunicazione agevole e perciò più efficace.

## LA INTERPRETAZIONE NEL DIRITTO DEL LAVORO

La attenzione per le tematiche della interpretazione è fondamentale per lo studio del diritto del lavoro perché giova a rammentare il ruolo di fonte integrativa e talora esclusiva del diritto giurisprudenziale (interpretazione della cattedra, della giurisprudenza, degli operatori giuridici tutti, degli stessi richiedenti tutela giuridica) del quale esiste innegabile esempio nel c.d. diritto vivente.

Tale attenzione consente una comprensione altrimenti impossibile del fenomeno relativo alle fonti di diritto di origine extra statale (*ubi societas et ibi jus*) e, tra esse, alla fondamentale distinta giuridicità della autonomia sindacale e dei suoi prodotti in una alla comprensione degli strumenti di coordinamento tra l'uno e l'altro ordinamento, tra l'una e l'altra giuridicità.

L'applicazione e dunque l'effettività delle norme di diritto passa attraverso la loro interpretazione.

La interpretazione operata dai giudici, dai docenti, e dagli utilizzatori della legge e del sistema giuridico nella sua interezza, è concretizzazione del comando giuridico in armonia con l'intero ordinamento (rete di parole, di significati possibili, di ragionevolezza delle conclusioni cui la interpretazione porta), esistente in un tempo dato in un contesto statale o in un aggregato umano.

Ogni regolazione giuridica ha svolto il compito principale di perimetrare e così limitare i poteri di chi deteneva controllo e comando su una aggregazione umana organizzata. La interpretazione (e la applicazione anche puntigliosa) della regolazione raggiunta è quasi sempre stata avvertita dai vari governanti come un freno alla loro azione (si pensi alla *Magna charta libertatum* imposta a Giovanni senza terre dai suoi baroni o, in antico nell'epoca romana, alla immensa trasformazione operata con la separazione tra "jus e fas").

"Nessuno abbia l'ardire di aggiungere commentari alle nostre leggi... perché solo all'autorità imperiale è concesso stabilire leggi e interpretarle".

Questa statuizione dell'imperatore Giustiniano posta a base della sua costituzione "Tanta", e del divieto di interpretazione delle leggi ritenute in sé perfette, insegna che ogni programma di "riportare gli interpreti ad un loro proprio compito (quale?) ieri come oggi è destinato ad implodere a causa della l'impossibilità pratica di applicare qualsiasi legge senza la sua interpretazione.

Molto ancora insegna la vicenda di Giustiniano imperatore che, (mosso dal fine di "*unam reducere consonantiam*", e di raggiungere nello sterminato e perciò confu-

sivo materiale in alluvione accumulato, una armonia applicativa) portò a termine una immensa attività legislativa. Quell'imperatore fu tentato, con la "*Constitutio tanta*", di assorbire l'attività di *interpretazione* nel potere imperiale di legislazione comminando la pena di morte ("*poenam falsitatis constituimus*") per chiunque avesse tentato di interpretare le sue leggi o ne avesse operato commento nei tribunali. Nonostante la gravità della pena, la ineliminabile funzione della *interpretazione* ad opera di giuristi e operatori non venne meno e la ipotesi della legge perfetta in sé e non abbisognevole di *interpretazione*, implose.

La pubblicazione nel 534 d.c. di un "*codex repetitae praelectionis*" che sostituiva il "*codex vetus*" del 529 d.c. è la dimostrazione della maturata consapevolezza giustiniana della incompletezza di ogni legge in sé.

L'insegnamento della storia è fondamentale presupposto di una consapevole *interpretazione*, che opera come individuazione dei significati di un testo normativo avviene su territori extralegali, nei quali è strumentazione base il linguaggio generalmente utilizzato, la ricognizione del sistema dei testi normativi (legali, contrattuali, consuetudinari) nei quali si iscrive la norma interpretata, il patrimonio di conoscenza e di esperienza che è specifico dell'interprete che opera.

L'attività di *interpretazione* (del giurista, della cattedra, del giudice, dell'avvocato, del cittadino che reclama soddisfazione dei suoi bisogni, dei suoi diritti), si sviluppa attraverso un atto di conoscenza (il più possibile esteso) del materiale prescrittivo variamente disponibile, e si completa con un atto di volizione che indirizza la selezione degli elementi normativi ritenuti adeguati a dare regolazione al caso concreto.

La rilevazione/valorizzazione degli enunciati che possono essere rinvenuti in un testo o in una realtà prescrittiva, non è precostituita all'attività dell'interprete ma ne è il risultato.

La *interpretazione* è funzione ben separata da quella di produzione della norma e separati sono i piani di legittimo intervento dell'una e dell'altra funzione. La politicità della *interpretazione*, secondo la lezione di quanti hanno edificato il sistema giuridico di questa repubblica, è la cura dedicata dal giurista, con gli strumenti normati, al profilo alto delle dinamiche della società e dei bisogni di tutte le persone, nessuna esclusa. *L'interpretazione* si risolve nella esplorazione dell'intero corpo normativo nella sua complessità e talora nella sua contraddittorietà. Non esiste una *interpretazione* che sia limitata ad un canone unico, meno che mai una *interpretazione* confinata nelle preferenze di un governo temporaneamente in carica.

Qui ed ora la esplorazione dell'interprete, trova la sua bussola nei principi di uguaglianza, partecipazione, inclusione che reggono l'intero universo normativo che oggi tutti ci lega e ci rende liberi (Carta dei diritti dell'uomo, norme del diritto internazionale generalmente riconosciute, normazione europea, Costituzione della Repubblica, leggi ordinarie) diritto positivo perché "*jus in civitate positum*". Secondo un insegnamento sempre valido tutti siamo servi di questo diritto positivo affinché tutti siano liberi.

L'art. 12 delle disposizioni sulla legge in generale premesse al Codice civile approvato con R.D. 16 marzo 1942 n. 262 dedicato alla interpretazione della legge,

ancora la interpretazione al “significato proprio delle parole secondo la connessione di esse”.

La norma codicistica, dunque, lega la interpretazione ad un universo linguistico (“il significato proprio delle parole”) mai identificabile con un obbligo di utilizzare significati normati dalle circolari di un ministro o dalla prospettazione di sanzioni per i casi di difformità della interpretazione data in contrasto con i mutevoli desiderata di una autorità solo “pro tempore” in carica.

Interpretare non è servire.

In questi rigorosi limiti, ogni interpretazione si rivela essere attività politica, perché essa opera la trasformazione di una regola generale e astratta in un insieme di parole che organizzano una vicenda concreta e ad essa attribuiscono valenze di conformità o di contrasto con un quadro ordinamentale di riferimento.

Fatto e diritto non sono entità preesistenti e separate, ma sono il risultato di una attività ricognitiva che entrambi, più o meno ragionevolmente, li rivela e li costruisce in circolo. La sola elencazione delle numerose tipologie di lavoro (agile, intermittente, secondo piattaforme digitali, somministrato, parasubordinato e altri ancora) e dei vari “tipi” di sciopero (articolato, a singhiozzo, a scacchiera, a fischiotto, di solidarietà, politico, di difesa dell’ordine costituzionale, e altri ancora) dimostra come i fatti divengano diritto e come il diritto rimodelli i fatti.

La individuazione di quel quadro ordinamentale appena sopra menzionato, la perimetrazione degli elementi significanti che lo compongono, la appartenenza di quegli stessi elementi significanti a universi linguistici ed esperienziali, esterni al testo applicato e tuttavia necessari a identificarne una portata precettiva comprensibile e ricevibile, non hanno solo struttura logica sillogistica o pseudosillogistica, ma hanno complessa tessitura sistemica su un piano culturale consapevole e ampiamente “politico”.

La funzione della interpretazione non consente certo di evitare ogni interrogazione circa il senso del lavoro del giurista, ma vale a scongiurare quella coltivata e imperdonabile inconsapevolezza che magistralmente Italo Calvino addebita a Maestro Pietro Chiodo costruttore perfezionista di forche al (compensato) servizio di un provvisorio piccolo potentato.

## INDICE

<i>Prefazione</i>	IX
<i>Capitolo I</i>	
IL DIRITTO E IL ROVESCIO DEL LAVORO	1
1. La regolazione del lavoro – nel sistema giuridico italiano	1
1.2 <i>Il diritto e il rovescio del lavoro</i>	6
1.3 <i>Cos'è il diritto del lavoro</i>	6
<i>Capitolo II</i>	
LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO	9
2.1 Fonti formali e fonti dell'autonomia sindacale.	
Gerarchia delle fonti - Fonti formali e fonti dell'autonomia sindacale	9
2.1.1 <i>Gerarchia della Fonti</i>	9
2.1.2 <i>La Costituzione</i>	10
2.1.3 <i>Leggi ordinarie dello Stato</i>	10
2.1.4 <i>Il Contratto Collettivo</i>	10
2.1.5 <i>Il diritto giurisprudenziale</i>	12
2.1.6 <i>L'equità</i>	12
2.1.7 <i>Gli usi</i>	12
2.1.8 <i>Gli usi aziendali</i>	12
2.1.9 <i>Le fonti internazionali e comunitarie</i>	12
<i>Capitolo III</i>	
IL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO	13
3.1 Origine contrattuale del rapporto di lavoro subordinato – una prospettiva insufficiente	13
3.1.1 <i>La compressione dell'autonomia individuale</i>	14
3.2 Il contratto di lavoro subordinato	16

3.2.1 <i>Le invenzioni del prestatore di lavoro</i>	17
3.3 I vizi della volontà	18
3.4 La certificazione dei contratti	18
 <i>Capitolo IV</i>	
LE PARTI DEL CONTRATTO DI LAVORO IL DATORE DI LAVORO-POTERI E OBBLIGHI	21
4.1 Il datore di lavoro – individuazione e capacità	21
4.2 Contratto individuale e poteri del datore di lavoro	22
4.3 La limitazione dei poteri del datore di lavoro	23
4.4 Il potere direttivo	24
4.5 Il potere di controllo	25
4.5.1 <i>I controlli a tutela del patrimonio aziendale</i>	26
4.5.2 <i>I controlli sulla malattia e sull'idoneità fisica del lavoratore</i>	27
4.5.3 <i>Controlli sull'idoneità professionale e protezione della vita privata del lavoratore</i>	29
4.6 Il potere disciplinare	30
4.6.1 <i>Il codice disciplinare</i>	30
4.6.2 <i>Il procedimento disciplinare</i>	31
4.7 L'impugnazione della sanzione	33
4.8 Il procedimento disciplinare nel pubblico impiego	33
4.9 La retribuzione	38
4.9.1 <i>La retribuzione e la rilevanza di suoi diversi profili</i>	40
4.9.2 <i>I caratteri della retribuzione</i>	41
4.9.3 <i>L'adempimento dell'obbligo retributivo</i>	42
4.9.4 <i>Il principio di proporzionalità</i>	42
4.9.5 <i>Il principio di sufficienza e la sufficienza riducibile</i>	43
4.10 I rapporti tra le fonti di disciplina della retribuzione	44
4.11 La tipologia della retribuzione	45
4.12 Le tutele sostanziali dei diritti dei lavoratori	47
4.13 La rivalutazione dei crediti di lavoro	47
4.14 Il trattamento di fine rapporto: il passaggio dall'indennità di anzianità al trattamento di fine rapporto	48

4.14.1	<i>Struttura e natura del trattamento</i>	49
4.14.2	<i>La retribuzione base per il calcolo del TFR</i>	49
4.14.3	<i>La rivalutazione delle quote</i>	50
4.14.4	<i>Le anticipazioni del tfr</i>	50
4.14.5	<i>Il fondo di garanzia</i>	51
4.15	Retribuzione differita e diritti del coniuge divorziato in caso di morte del lavoratore	51
4.16	Campo di applicazione e inderogabilità della disciplina	51
4.17	Il regime previdenziale e tributario. La destinazione ai fondi pensione	52
4.17.1	<i>La prestazione di Lavoro Subordinato. Campo di applicazione e inderogabilità della disciplina</i>	54
4.18	Il regime previdenziale e tributario Il silenzio assenso del lavoratore per il conferimento del tfr maturando alla previdenza di terzo pilastro	54
4.19	Il datore di lavoro – l’obbligazione di sicurezza e il diritto soggettivo perfetto alla salute	54
4.19.1	<i>L’obbligazione generale di sicurezza nascente dall’art. 2087 c.c.</i>	56
4.20	La normativa nazionale in tema di sicurezza sul lavoro	59
4.21	La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro (art 62)	61
4.21.2	<i>La violazione del diritto alla salute: le malattie professionali</i>	61
4.22	Il principio della doppia tabellazione e il suo superamento	61
4.23	La violazione degli obblighi d.lgs. n. 81/2008 di sicurezza: gli infortuni sul lavoro ed il sistema sanzionatorio previsto dall’art. 68	62
4.24	La tutela della salute secondo la normativa europea Gli artt. 151 e 153 del Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea (TFU)	63
4.24.1	<i>La Direttiva n. 391/89/CEE del 12.06.1989</i>	64
4.25	I soggetti obbligati (ed i correlativi obblighi)	65
4.25.1	<i>Il datore di lavoro e il dirigente</i>	66
4.25.2	<i>La delega di funzioni (art. 16)</i>	67
4.25.3	<i>La condizione di “lavoratore” e gli obblighi che ne derivano</i>	67
4.26	Le principali regole cautelari: i principi generali di materia di prevenzione (art. 15 del D.L. n. 81/08)	68

4.27 Brevi cenni sulla responsabilita amministrativa dell'ente in materia di sicurezza del lavoro	68
4.28 La prevenzione	69
4.29 Un sistema complesso di tutele: l'obbligazione datoriale di sicurezza e il diritto soggettivo assoluto del lavoratore alla salute. La tecnica della prevenzione	70
4.30 I diversi piani di garanzia della salute	71
4.31 Il mobbing	72
4.32 L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali	73
4.33 Il lavoro dei minori	74
 <i>Capitolo V</i>	
DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE E OBBLIGO SPECIFICO DI PARITÀ TRATTAMENTO	77
5.1 Nozione e tipologia degli atti discriminatori	77
5.1.2 <i>Tutele contro le discriminazioni</i>	78
5.2 Obblighi specifici di parità di trattamento	78
 <i>Capitolo VI</i>	
LE PARTI DEL CONTRATTO DI LAVORO IL LAVORATORE DOVERI E OBBLIGHI	81
6.1 Il lavoratore – capacità al lavoro	81
6.2 Il dovere di osservanza delle direttive datoriali e diligenza	81
6.3 L'obbligo di fedeltà	82
6.3.1 <i>Altri obblighi ed oneri del lavoratore</i>	83
 <i>Capitolo VII</i>	
LA PRESTAZIONE DI LAVORO SUBORDINATO L'OGGETTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA	85
7.1 Mansioni, qualifiche e categorie	85
7.1.1 <i>La classificazione collettiva delle mansioni</i>	85
7.2 L' inquadramento del lavoratore	86
7.2.1 <i>Operai e impiegati</i>	86
7.2.2 <i>I quadri</i>	86
7.2.3 <i>I dirigenti</i>	87

7.3	La modifica delle mansioni: i limiti dell'inquadramento e della irriducibilità della retribuzione	87
7.4	La responsabilità per gli illeciti commessi dal lavoratore nello svolgimento delle mansioni	89
7.5	Il patto di prova	90
7.6	La prestazione di fatto	90
7.7	Le articolazioni interne al lavoro subordinato e le altre forme di lavoro senza vincolo di subordinazione	91
7.8	Il lavoro autonomo	91
7.9	Il lavoro parasubordinato	91
7.10	Il lavoro occasionale	92
7.11	Rapporti associativi e lavoro gratuito	93
7.11.1	<i>Società Cooperative</i>	93
7.11.2	<i>L'appalto</i>	94
7.11.3	<i>La somministrazione di lavoro</i>	95
7.11.4	<i>Socio d'opera</i>	101
7.11.5	<i>Impresa familiare</i>	102
7.11.6	<i>Lavoro gratuito</i>	102
7.12	Luogo della prestazione, trasferimento del lavoratore e distinzione da altre evenienze	103
7.12.1	<i>Il trasferimento</i>	103
7.12.2	<i>Comando o distacco</i>	104
7.12.3	<i>La trasferta</i>	104
7.13	Forma e contenuto della comunicazione di trasferimento	104
7.13.1	<i>A giustificazione del trasferimento</i>	104
7.13.2	<i>Dipendenti pubblici e trasferimento</i>	105
7.14	La nullità dei patti contrari	105
7.15	I divieti di trasferimento	106
7.15.1	<i>I rimedi contro il trasferimento illegittimo</i>	106
7.16	L'orario di lavoro	106
7.16.1	<i>Il c.d. orario multiperiodale</i>	107
7.16.2	<i>I contratti di solidarietà difensivi</i>	108
7.17	Il lavoro straordinario	108

7.17.1 <i>Lavoro notturno</i>	108
7.17.2 <i>Discipline particolari di settore</i>	109
7.18 Il riposo settimanale e le festività	109
7.19 Le ferie	111
 <i>Capitolo VIII</i>	
ALTRE FORME DI LAVORO	113
8.1 Le differenziazioni di disciplina nell'ambito del lavoro subordinato e il modello base del lavoro a tempo pieno e indeterminato nell'impresa	113
8.2 I contratti di lavoro flessibili	113
8.3 Lo pseudoappalto e la somministrazione protezione di diritti e sostegno al mercato i rapporti di lavoro a struttura triadica	117
8.4 Lavoro e piattaforme informatiche: gli algoritmi	119
8.4.1 <i>Le piattaforme</i>	119
8.4.2 <i>Il Caporalato</i>	120
8.5 I contratti di lavoro con finalità di formazione e inserimento	128
8.6 Il lavoro domestico	132
8.7 Il lavoro a domicilio	133
8.8 Il lavoro agile	134
8.9 Il Lavoro pubblico	135
8.9.1 <i>Il lavoro nautico</i>	136
8.9.2 <i>Il lavoro degli autoferrotranvieri</i>	137
8.9.3 <i>Il lavoro nelle società pubbliche</i>	138
8.9.4 <i>Il lavoro giornalistico</i>	139
8.9.5 <i>il lavoro sportivo</i>	140
8.9.6 <i>Il lavoro dei detenuti</i>	142
8.10 Il lavoro nella realtà globalizzata	143
 <i>Capitolo IX</i>	
LA PRESTAZIONE DI LAVORO SUBORDINATO	
LE SOSPENSIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO	149
9.1 Generalità	149
9.2 Infortunio e malattia	149
9.3 Le cure termali e per gli invalidi	151

9.4	Tossicodipendenza e alcoldipendenza	152
9.5	Maternità, paternità e matrimonio	152
9.5.1	<i>Congedo per matrimonio</i>	154
9.6	Le funzioni pubbliche elettive	154
9.6.1	<i>Le funzioni presso i seggi elettorali</i>	154
9.7	Cassa integrazione ordinaria e straordinaria	154
9.7.1	<i>Altre ipotesi di sospensione</i>	155

### Capitolo X

LA PRESTAZIONE DI LAVORO SUBORDINATO		
MODIFICAZIONI SOGGETTIVE DEL RAPPORTO DI LAVORO		157
10.1	Il trasferimento d'azienda – nozione	157
10.1.1	<i>La procedura sindacale</i>	157
10.2	La prosecuzione dei rapporti di lavoro	157
10.2.1	<i>La conservazione dei diritti del lavoratore e la disciplina collettiva</i>	158
10.2.2	<i>La garanzia dei crediti del lavoratore</i>	158
10.3	Il trasferimento di azienda in crisi	158
10.4	Altre vicende soggettive	159

### Capitolo XI

L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO		
IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE		161
11.1	L'intimazione di licenziamento	161
11.1.1	<i>Motivazione del licenziamento</i>	161
11.1.2	<i>Il licenziamento ad nutum</i>	162
11.1.3	<i>Il licenziamento dei dirigenti</i>	162
11.2	I licenziamenti sottoposti alla regola della giustificazione necessaria	163
11.2.1	<i>Il licenziamento per giusta causa</i>	163
11.2.2	<i>Il giustificato motivo soggettivo</i>	164
11.2.3	<i>Il giustificato motivo oggettivo</i>	165
11.3	I divieti tipizzati di licenziamento	165
11.3.1	<i>Il licenziamento per motivo illecito ed in frode alla legge</i>	166
11.3.2	<i>I licenziamenti discriminatori</i>	166
11.3.3	<i>Il licenziamento delle lavoratrici madri e quello per causa di matrimonio</i>	166

11.3.4 <i>Le assenze con diritto alla conservazione del posto</i>	167
11.4 Il licenziamento disciplinare	167
11.5 Il procedimento preventivo di conciliazione in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo nelle aziende di grandi dimensioni	167
11.5.1 <i>Offerta di conciliazione</i>	168
11.6 La revoca del licenziamento	169
11.7 L'impugnazione del licenziamento	169
11.8 Il regime di tutela obbligatoria per le minori organizzazioni: l'alternativa tra riassunzione e indennità	171
11.8.1 <i>Il regime di tutela obbligatoria per le minori organizzazioni: il tentativo obbligatorio di conciliazione e l'arbitrato</i>	171
11.8.2 <i>La tutela indennitaria per le maggiori organizzazioni</i>	172
11.8.3 <i>La tutela indennitaria per i nuovi assunti</i>	173
11.8.4 <i>La tutela obbligatoria di fonte collettiva per i dirigenti</i>	174
11.8 Il regime di tutela reale – l'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro	174
11.9 La disciplina del periodo dal licenziamento illegittimo all'effettiva reintegrazione	175
11.10 L'indennità sostitutiva della reintegrazione	177
 <i>Capitolo XII</i>	
IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO	181
1.2 La disciplina anteriore alla legge n. 223 del 1991	181
12.1.1 <i>La evoluzione normativa</i>	182
12.2 La procedura	183
12.2.1 <i>La selezione dei licenziandi</i>	184
12.3 Le sanzioni	185
12.4 Lavoro pubblico e riduzione di personale	186
 <i>Capitolo XIII</i>	
L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	
ALTRE CAUSE DI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	189
13.1 Le dimissioni	189
13.1.1 <i>Le dimissioni volontarie con preavviso</i>	189
13.1.2 <i>Le dimissioni per giusta causa</i>	190
13.1.3 <i>L'annullamento delle dimissioni</i>	190

---

13.2 Altre ipotesi di cessazione del rapporto	191
13.3 Rinunzie e transazioni la c.d. quietanza a saldo	192
13.3.1 <i>Rinunzie e transazioni</i>	192
13.3.2 <i>La c.d. quietanza a saldo</i>	192
13.4 La prescrizione dei diritti del lavoratore	193
13.5 La decadenza	194
13.6 La cessazione dell'azienda	194
13.7 Procedure concorsuali	194
13.8 Morte del lavoratore	194
13.9 Termine del contratto	195
13.10 Mancato superamento del periodo di prova	195