

Executive Master Consulenza in Diritto del Lavoro

M C D L



Executive Master Consulenza in Diritto del Lavoro

- » Modalità: online
- » Durata: 12 mesi
- » Titolo: TECH Università Tecnologica
- » Dedizione: 16 ore/settimana
- » Orario: a scelta
- » Esami: online
- » Rivolto a: professionisti che vogliono specializzarsi in Diritto del Lavoro

Accesso al sito web: www.techtute.com/it/business-school/master/master-consulenza-diritto-lavoro

Indice

01

Benvenuto

pag. 4

02

Perché studiare in TECH?

pag. 6

03

Perché scegliere il nostro programma?

pag. 10

04

Obiettivi

pag. 14

05

Competenze

pag. 20

06

Struttura e contenuti

pag. 24

07

Metodologia

pag. 38

08

Profilo dei nostri studenti

pag. 46

09

Direzione del corso

pag. 50

10

Impatto sulla tua carriera

pag. 54

11

Benefici per la tua azienda

pag. 58

12

Titolo

pag. 62

01 Benvenuto

L'attuale situazione economica è sempre più complessa e globalizzata, con un chiaro impatto sulle relazioni di lavoro. In questo scenario, è necessaria un'approfondita conoscenza tecnica e pratica nel campo della consulenza giuslavoristica, che rappresenta un elemento chiave nella gestione delle organizzazioni produttive. In questo senso, la specializzazione che TECH offre agli studenti mira a fornire una visione completa del Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale da una prospettiva teorica e pratica.

Il programma offre una conoscenza rigorosa e specialistica delle diverse problematiche che possono sorgere nel campo dei contratti di lavoro e della consulenza del lavoro, affrontate con un metodo innovativo per fornire una visione globale dei rapporti che possono sorgere in questo campo tra le figure più significative del settore a livello nazionale e in coordinamento con le disposizioni degli accordi internazionali e del diritto comunitario.



Executive Master in Consulenza in Diritto del Lavoro.
TECH Università Tecnologica



“

Entra nel complesso mondo della consulenza del lavoro e acquisisci le competenze necessarie per avere successo nella tua pratica quotidiana”

02

Perché studiare in TECH?

TECH è la più grande business school del mondo che opera al 100% in modalità online. Si tratta di una Business School d'élite, con un modello dotato dei più alti standard accademici. Un centro internazionale ad alto rendimento per la preparazione intensiva di competenze manageriali.



“

TECH è un'università all'avanguardia della tecnologia, che agglomera tutte le risorse a sua disposizione con l'obiettivo di aiutare lo studente a raggiungere il successo aziendale”

In TECH Università Tecnologica



Innovazione

L'Università offre un modello di apprendimento online che combina le ultime tecnologie educative con il massimo rigore pedagogico. Un metodo unico con il più alto riconoscimento internazionale che fornirà allo studente le chiavi per inserirsi in un mondo in costante cambiamento, in cui l'innovazione è concepita come la scommessa essenziale di ogni imprenditore.

"Caso di Successo Microsoft Europa" per aver incorporato l'innovativo sistema multivideo interattivo nei nostri programmi.



Massima esigenza

Il criterio di ammissione di TECH non si basa su criteri economici. Non è necessario effettuare un grande investimento per studiare in questa Università. Tuttavia, per ottenere una qualifica rilasciata da TECH, i limiti dell'intelligenza e della capacità dello studente saranno sottoposti a prova. I nostri standard accademici sono molto alti...

95%

degli studenti di TECH termina i suoi studi con successo.



Networking

In TECH partecipano professionisti provenienti da tutti i Paesi del mondo al fine di consentire allo studente di creare una vasta rete di contatti utile per il suo futuro.

+100000

manager specializzati ogni anno

+200

nazionalità differenti



Empowerment

Lo studente cresce di pari passo con le migliori aziende e con professionisti di grande prestigio e influenza. TECH ha sviluppato alleanze strategiche e una preziosa rete di contatti con i principali esponenti economici dei 7 continenti.

+500

accordi di collaborazione con le migliori aziende



Talento

Il nostro programma è una proposta unica per far emergere il talento dello studente nel mondo imprenditoriale. Un'opportunità unica di affrontare i timori e la propria visione relativi al business.

TECH si propone di aiutare gli studenti a mostrare al mondo il proprio talento grazie a questo programma.



Contesto Multiculturale

Gli studenti che intraprendono un percorso con TECH possono godere di un'esperienza unica. Studierai in un contesto multiculturale. Lo studente, inserito in un contesto globale, potrà addentrarsi nella conoscenza dell'ambito lavorativo multiculturale mediante una raccolta di informazioni innovativa e che si adatta al proprio concetto di business.

Gli studenti di TECH provengono da oltre 200 nazioni differenti.

TECH punta all'eccellenza e dispone di una serie di caratteristiche che la rendono unica:



Analisi

In TECH esploriamo il lato critico dello studente, la sua capacità di mettere in dubbio le cose, la sua competenza nel risolvere i problemi e le sue capacità interpersonali.



Eccellenza accademica

TECH offre agli studenti la migliore metodologia di apprendimento online. L'università combina il metodo *Relearning* (la metodologia di apprendimento post-laurea meglio valutata a livello internazionale), con i casi di studio. Tradizione e avanguardia in un difficile equilibrio e nel contesto del più esigente itinerario educativo.



Economia di scala

TECH è la più grande università online del mondo. Dispone di oltre 10.000 corsi universitari di specializzazione universitaria. Nella nuova economia, **volume + tecnologia = prezzo dirompente**. In questo modo, garantiamo che lo studio non sia così costoso come in altre università.



Impara con i migliori

Il personale docente di TECH contribuisce a mostrare agli studenti il proprio bagaglio di esperienze attraverso un contesto reale, vivo e dinamico. Si tratta di docenti impegnati a offrire una specializzazione di qualità che permette allo studente di avanzare nella sua carriera e distinguersi in ambito imprenditoriale.

Professori provenienti da 20 nazionalità differenti.



In TECH avrai accesso ai casi di studio più rigorosi e aggiornati del mondo accademico

03

Perchè scegliere il nostro programma?

Studiare con TECH significa moltiplicare le tue possibilità di raggiungere il successo professionale nell'ambito del Senior Management.

È una sfida che comporta sforzo e dedizione, ma che apre le porte a un futuro promettente. Lo studente imparerà dai migliori insegnanti e con la metodologia educativa più flessibile e innovativa.



“

Disponiamo del personale docente più prestigioso e del programma più completo del mercato, il che ci permette di offrire una preparazione di altissimo livello accademico”

Questo programma fornirà molteplici vantaggi professionali e personali, tra i seguenti:

01

Dare una spinta decisiva alla carriera di studente

Studiando in TECH, lo studente può prendere le redini del suo futuro e sviluppare tutto il suo potenziale. Completando il nostro programma acquisirà le competenze necessarie per ottenere un cambio positivo nella sua carriera in poco tempo.

Il 70% dei partecipanti a questa specializzazione ottiene un cambiamento di carriera positivo in meno di 2 anni.

02

Svilupperai una visione strategica e globale dell'azienda

TECH offre una visione approfondita della gestione generale per comprendere come ogni decisione influenzi le diverse aree funzionali dell'azienda.

La nostra visione globale di azienda migliorerà la tua visione strategica.

03

Consolidare lo studente nella gestione aziendale superiore

Studiare in TECH significa avere accesso ad un panorama professionale di grande rilevanza, che permette agli studenti di ottenere un ruolo di manager di alto livello e di possedere un'ampia visione dell'ambiente internazionale.

Lavorerai con più di 100 casi reali di alta direzione.

04

Assumerai nuove responsabilità

Durante il programma vengono mostrate le ultime tendenze, gli sviluppi e le strategie per svolgere il lavoro professionale in un contesto in continuo cambiamento.

Il 45% degli studenti ottiene una promozione interna nel proprio lavoro.

05

Accesso a un'importante rete di contatti

TECH crea reti di contatti tra i suoi studenti per massimizzare le opportunità. Studenti con le stesse preoccupazioni e il desiderio di crescere. Così, sarà possibile condividere soci, clienti o fornitori.

Troverai una rete di contatti essenziali per la tua crescita professionale.

06

Svilupperai il progetto di business in modo rigoroso

Lo studente acquisirà una profonda visione strategica che lo aiuterà a sviluppare il proprio progetto, tenendo conto delle diverse aree dell'azienda.

Il 20% dei nostri studenti sviluppa la propria idea di business.

07

Migliorare le *soft skills* e le competenze direttive

TECH aiuta lo studente ad applicare e sviluppare le conoscenze acquisite e migliorare le capacità interpersonali per diventare un leader che faccia la differenza.

Migliora le tue capacità di comunicazione e di leadership e dai una spinta alla tua professione.

08

Farai parte di una comunità esclusiva

Lo studente farà parte di una comunità di manager d'élite, grandi aziende, istituzioni rinomate e professori qualificati delle università più prestigiose del mondo: la comunità di TECH Università Tecnologica.

Ti diamo l'opportunità di specializzarti grazie a un personale docente di reputazione internazionale.

04 Obiettivi

Questo programma è progettato per rafforzare le capacità in materia di Consulenza del Lavoro, così come per sviluppare nuove competenze e abilità che saranno essenziali nel tuo sviluppo professionale. Al termine del programma, gli studenti saranno in grado di prendere decisioni di carattere globale con una prospettiva innovativa e una visione internazionale.



“

Uno dei nostri obiettivi chiave è quello di aiutarti a sviluppare le competenze essenziali per specializzarti in Consulenza in Diritto del Lavoro”

**TECH rende propri gli obiettivi dei suoi studenti
Lavoriamo insieme per raggiungerli.**

Il **Executive Master in Consulenza in Diritto del Lavoro** preparerà lo studente a:

01

Acquisire una conoscenza completa delle caratteristiche che definiscono il rapporto di lavoro e comprendere le diverse forme di organizzazione aziendale e le conseguenti responsabilità lavorative che possono derivare da tali decisioni

02

Conoscere i diritti che spettano loro a seconda del tipo di contratto di lavoro per evitare possibili frodi

03

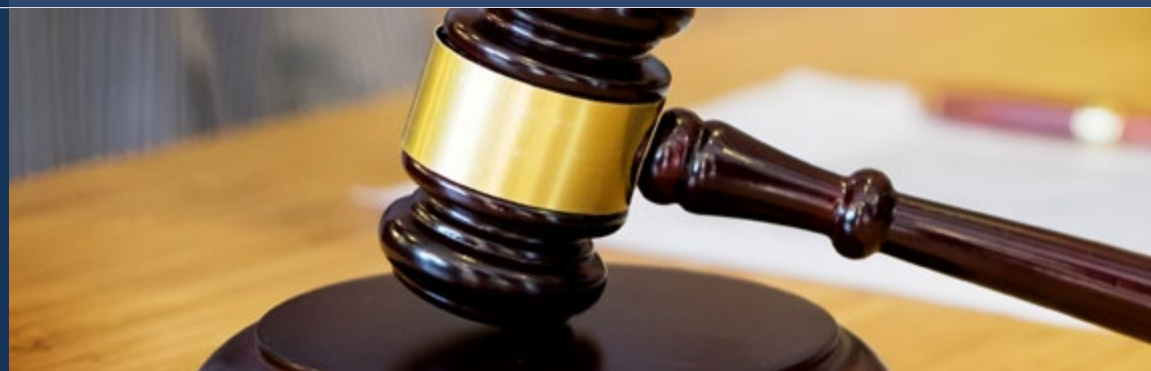
Conoscere i diritti e i doveri fondamentali dei lavoratori, in particolare la tutela dei diritti fondamentali

04

Consigliare in merito al monitoraggio dell'attività lavorativa mediante strumenti tecnologici e riguardo alle ripercussioni che possono verificarsi nel caso in cui tale monitoraggio venga effettuato in violazione dei diritti dei lavoratori

05

Possedere le competenze di base per fornire consulenza sulle attività quotidiane di gestione del lavoro



06

Scoprire la registrazione dell'orario, l'orario di lavoro, gli straordinari, le pause di riposo, le ferie, la modifica delle condizioni di lavoro, i permessi, le sospensioni del contratto e i congedi

08

Acquisire le competenze per fornire consulenza in materia di libertà sindacale, conoscendo tutti i punti conflittuali in relazione a questo diritto fondamentale e alla Legge Organica che lo sviluppa

09

Acquisire competenze in materia di elezioni per la rappresentanza legale dei lavoratori, diritti, garanzie e altre prerogative legate al mandato di rappresentanza

07

Possedere tutti gli elementi per procedere ai licenziamenti in modo giustificato e legale, mentre i consulenti del lavoratore avranno gli strumenti per attaccare questa decisione aziendale o per fornire consiglio al lavoratore quando vuole lasciare l'azienda

10

Acquisire una conoscenza di base del diritto fondamentale allo sciopero, della sua procedura e dei suoi limiti

11

Imparare come registrare i lavoratori, iscriverli e sapere quanto devono pagare per loro

12

Conoscere i reati a cui si va incontro se non si rispettano i requisiti e gli obblighi previdenziali

13

Acquisire le competenze per gestire le prestazioni previdenziali che riguardano il contratto di lavoro: nascita, causale, durata, importo, sospensione e/o cessazione

14

Conoscere gli obblighi e le responsabilità che incombono sulle aziende e le sedi a cui i lavoratori possono rivolgersi in caso di mancato rispetto delle misure di salute e sicurezza



15

Acquisire una padronanza delle diverse fonti da cui un'azienda può essere sanzionata per il mancato rispetto delle suddette misure

16

Acquisire le competenze necessarie per poter intentare una causa nell'ambito della giurisdizione sociale e per affrontare i successivi adempimenti nell'ambito dell'iter procedurale

17

Acquisire le conoscenze di base per poter impugnare le decisioni giudiziarie, sia davanti all'organo giudiziario che le ha emesse sia in un ricorso in cassazione per l'unificazione della dottrina

18

Conoscere le problematiche legali derivanti dal processo di esecuzione delle sentenze



05

Competenze

Dopo aver superato le valutazioni del Executive Master in Consulenza in Diritto del Lavoro, il professionista avrà acquisito le competenze necessarie per una pratica di qualità e aggiornata, basata sulla metodologia didattica più innovativa.





“

Questo programma ti permetterà di acquisire le competenze necessarie per essere più brillante nel tuo lavoro quotidiano”

01

Avere una visione completa del Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale

02

Affrontare con successo le questioni che si presentano nel proprio percorso professionale all'interno di organizzazioni pubbliche o private, sia in aziende che in studi legali o società di consulenza legale

03

Riconoscere i termini e le condizioni di lavoro applicabili a seconda della fonte del diritto del lavoro in cui sono inclusi

04

Conoscere le modalità di contrattazione più utili per le esigenze delle aziende

05

Avere una padronanza del contratto collettivo di lavoro come strumento per la definizione delle condizioni lavorative e di una serie di altre questioni finalizzate all'organizzazione dei rapporti lavorativi

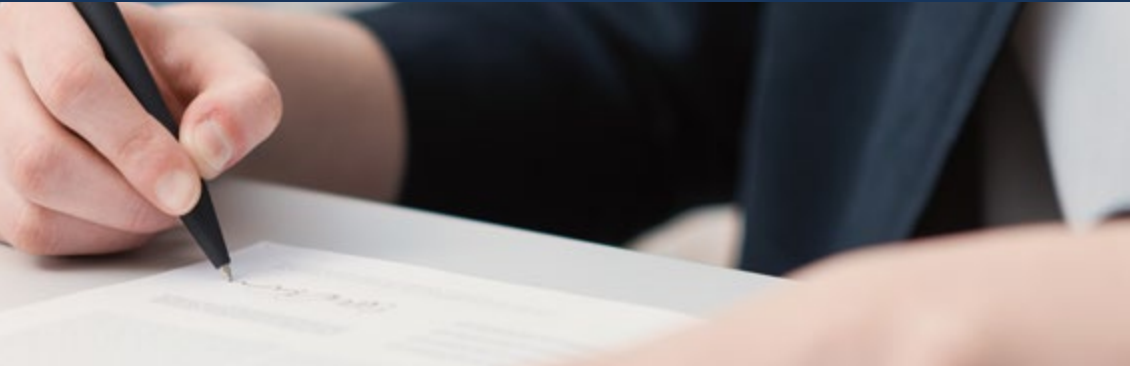


06

Avere una visione generale della cessazione del rapporto di lavoro

08

Rispondere alle esigenze dell'azienda in termini di evoluzione dei rapporti di lavoro



07

Affrontare un processo di selezione e assunzione in modo efficiente, essendo in grado di conoscere tutte le domande necessarie in relazione all'ingresso del lavoratore in azienda

09

Risolvere i problemi legati al lavoro che si presentano

10

Intentare una causa presso il tribunale sociale e occuparsi dei successivi adempimenti dell'iter procedurale

06

Struttura e contenuti

Il Executive Master in Consulenza in Diritto del Lavoro è un programma ideato su misura dello studente. Grazie al suo formato 100% online, potrai infatti scegliere dove e quando studiare, secondo i tuoi orari e i tuoi impegni.

Un programma con una durata di 12 mesi che si propone come un'esperienza unica e stimolante che getta le basi per il tuo successo professionale in questo campo della consulenza di carriera.



“

Ti aiuteremo a sviluppare le tue competenze e capacità nel campo della consulenza del lavoro grazie a questo programma completo”

Piano di studi

Il Executive Master in Consulenza in Diritto del Lavoro di TECH Università Tecnologica è un programma intensivo che prepara gli studenti ad affrontare sfide e decisioni aziendali, sia a livello nazionale che internazionale.

Il contenuto del programma è progettato per incoraggiare lo sviluppo di competenze manageriali che consentano di prendere decisioni più rigorose in ambienti incerti. Durante le 1.500 ore di studio, lo studente analizzerà molteplici casi pratici attraverso il lavoro individuale. Si tratta quindi di una vera e propria immersione in situazioni aziendali reali.

In questo modo, il Executive Master affronta in modo approfondito il tema della consulenza del lavoro da una prospettiva strategica, internazionale e innovativa.

Un programma pensato per gli studenti, focalizzato sul loro miglioramento professionale e che li prepara a raggiungere l'eccellenza nel campo del diritto del lavoro. Un programma che comprende le tue esigenze e quelle della tua azienda offrendoti un contenuto innovativo basato sulle ultime tendenze, supportato dalla migliore metodologia educativa e da un personale docente eccezionale, capace di fornirti le competenze per risolvere situazioni critiche in modo creativo ed efficiente.

Questo programma ha la durata di 12 mesi e si divide in 10 moduli:

Modulo 1	Il rapporto lavorativo, il datore e il contratto di lavoro
Modulo 2	Le modalità dei contratti di lavoro e il potere di direzione del datore di lavoro
Modulo 3	Il rapporto di lavoro: orario dei turni, periodi di riposo, modifica delle condizioni e interruzione del rapporto di lavoro
Modulo 4	L'estinzione del rapporto di lavoro
Modulo 5	Libertà di associazione e modello di rappresentanza in azienda
Modulo 6	Accordi aziendali e misure di azione collettiva
Modulo 7	Legge sulla previdenza sociale
Modulo 8	Prevenzione dei rischi sul lavoro: doveri e responsabilità
Modulo 9	Procedimenti in materia di lavoro: tutela dichiarativa (parte generale e modalità procedurali)
Modulo 10	Il processo lavorativo: strumento di sfida e di tutela esecutiva



Dove, quando e come si svolge?

TECH offre la possibilità di svolgere questo Executive Master in Consulenza in Diritto del Lavoro completamente online. Durante i 12 mesi della specializzazione, lo studente potrà accedere a tutti i contenuti di questo programma in qualsiasi momento, il che gli consente di autogestire il suo tempo di studio.

*Un'esperienza educativa
unica, chiave e decisiva
per potenziare la tua
crescita professionale e
dare una svolta definitiva.*

Modulo 1. Il rapporto lavorativo, il datore e il contratto di lavoro

1.1. Le fonti del diritto del lavoro I

- 1.1.1. Contenuto in ambito lavorativo della Costituzione spagnola del 1978
- 1.1.2. Normative internazionali e sovranazionali
- 1.1.3. Regolamenti con valore di legge
- 1.1.4. Regolamenti e altre disposizioni normative

1.2. Le fonti del diritto del lavoro II

- 1.2.1. La contrattazione collettiva come fonte specifica del Diritto del Lavoro
- 1.2.2. Il contratto di lavoro individuale
- 1.2.3. Consuetudine e principi generali del diritto
- 1.2.4. La condizione più vantaggiosa
- 1.2.5. I criteri di organizzazione tra norme di lavoro concorrenti

1.3. Il concetto di lavoratore: note di definizione e aree grigie

- 1.3.1. I presupposti del lavoro: servizio personale, natura volontaria, natura remunerata, subordinazione e dipendenza
- 1.3.2. Rapporti di lavoro speciali
- 1.3.3. Attività escluse dalla legislazione sul lavoro

1.4. Il datore di lavoro I

- 1.4.1. Il concetto di datore di lavoro nel Diritto del Lavoro
- 1.4.2. L'azienda, il posto di lavoro e l'unità produttiva
- 1.4.3. Gruppi di aziende a scopo occupazionale
- 1.4.4. Esternalizzazione di servizi: contratti e subcontratti

1.5. Il datore di lavoro II

- 1.5.1. Assegnazione illegale di lavoratori
- 1.5.2. Il trasferimento dell'azienda

1.6. Assunzione e selezione dei lavoratori

- 1.6.1. Il processo di assunzione dei lavoratori
- 1.6.2. Il processo di selezione del personale
- 1.6.3. Discriminazione nell'accesso al lavoro
- 1.6.4. Misure di azione positiva nell'accesso al lavoro

1.7. Contratti di lavoro: limiti ed elementi essenziali

- 1.7.1. La capacità di lavorare
- 1.7.2. Limitazioni all'impiego di minori
- 1.7.3. La struttura del contratto di lavoro
- 1.7.4. L'inefficacia del contratto di lavoro
- 1.7.5. La copia base del contratto di lavoro
- 1.7.6. La protezione dei dati personali

1.8. Accordi accessori al contratto di lavoro

- 1.8.1. L'accordo di piena dedizione o esclusività nella fornitura di servizi di lavoro
- 1.8.2. Il patto di permanenza dell'azienda
- 1.8.3. Il divieto di concorrenza post-contrattuale

1.9. Lo status giuridico del periodo di prova

- 1.9.1. L'accordo sul periodo di prova e la sua durata
- 1.9.2. Recesso libero durante il periodo di prova
- 1.9.3. Recesso durante il periodo di prova di una lavoratrice in gravidanza

1.10. Diritti dei lavoratori sulle loro creazioni intellettuali

- 1.10.1. Diritti di utilizzo per le creazioni dei lavoratori: requisiti e ambito di applicazione
- 1.10.2. Diritti di utilizzo delle creazioni informatiche
- 1.10.3. I diritti morali

Modulo 2. Le modalità dei contratti di lavoro e il potere di direzione del datore di lavoro

2.1. Contratti a tempo indeterminato

- 2.1.1. Il contratto ordinario a tempo indeterminato
- 2.1.2. La promozione di contratti a tempo indeterminato
- 2.1.3. Contratti a tempo determinato discontinui e contratti a tempo determinato periodici

2.2. Assunzione a tempo determinato I

- 2.2.1. Il contratto per un lavoro o un servizio specifico
- 2.2.2. Contratti temporanei dovuti a circostanze di produzione
- 2.2.3. Il contratto interinale

2.3. Assunzione a tempo determinato II

- 2.3.1. Il contratto di apprendistato e perfezionamento
- 2.3.2. Il contratto di stage

2.4. Assunzione a tempo determinato III

- 2.4.1. Disposizioni comuni alle assunzioni a tempo determinato
- 2.4.2. Altre forme di lavoro temporaneo
- 2.4.3. Le agenzie interinali

2.5. Il contratto part-time e le sue varianti

- 2.5.1. Il contratto part-time comune
- 2.5.2. Aspetti dei contratti part-time
- 2.5.3. Le ore aggiuntive
- 2.5.4. Il pensionamento parziale e il contratto di esonero

2.6. Lavoro a distanza e smartworking

- 2.6.1. La natura volontaria del lavoro a distanza
- 2.6.2. I requisiti da rispettare nel contratto
- 2.6.3. La giornata e la disconnessione digitale
- 2.6.4. Il controllo dell'attività lavorativa

2.7. Il diritto all'occupazione effettiva e i diritti fondamentali dei lavoratori

- 2.7.1. Il diritto all'occupazione effettiva
- 2.7.2. Diritti fondamentali specifici del rapporto di lavoro
- 2.7.3. Diritti fondamentali non specifici del rapporto di lavoro
- 2.7.4. Risarcimento del danno: danni morali

2.8. I doveri del lavoratore

- 2.8.1. Il dovere di non competere con l'attività dell'azienda
- 2.8.2. Il dovere di diligenza e di buona fede
- 2.8.3. L'obbligo di osservare le misure di salute e sicurezza
- 2.8.4. Il dovere di rispettare gli ordini e le istruzioni del datore di lavoro

2.9. Potere manageriale e nuovi meccanismi di controllo tecnologico

- 2.9.1. Il potere manageriale da parte del datore di lavoro
 - 2.9.1.1. Il controllo degli armadietti e degli effetti personali
- 2.9.2. Potere manageriale e nuovi meccanismi di monitoraggio e controllo
 - 2.9.2.1. Controllo informatico degli strumenti tecnologici
 - 2.9.2.2. Monitoraggio tramite geolocalizzazione o sistemi GPS
 - 2.9.2.3. Monitoraggio attraverso i sistemi di videosorveglianza

2.10. Definizione delle prestazioni lavorative e della mobilità funzionale

- 2.10.1. Definizione delle prestazioni lavorative: aspetti generali
- 2.10.2. Il sistema di classificazione professionale: I gruppi professionali
- 2.10.3. La mobilità funzionale e lo *ius variandi* dell'azienda
 - 2.10.3.1. Requisiti generali: qualifica e rispetto della dignità del lavoratore
 - 2.10.3.2. Mobilità funzionale all'interno del gruppo professionale: orizzontale
 - 2.10.3.3. Mobilità funzionale all'esterno del gruppo professionale: verticale

Modulo 3. Il rapporto di lavoro: orario dei turni, periodi di riposo, modifica delle condizioni e interruzione del rapporto di lavoro

3.1. Orario di lavoro: la giornata lavorativa

- 3.1.1. Orario di lavoro ordinario
 - 3.1.1.1. Durata della giornata
 - 3.1.1.2. Distribuzione della giornata lavorativa
- 3.1.2. Giornate lavorative speciali a causa dell'attività
- 3.1.3. Giornate lavorative speciali per ragioni personali
- 3.1.4. Obbligo di timbrare

- 3.1.5. Lavoro straordinario
 - 3.1.5.1. Concetto e classificazione
 - 3.1.5.2. Natura
 - 3.1.5.3. Compenso per la sua realizzazione
 - 3.1.5.4. Divieti
 - 3.1.5.5. Registro
 - 3.1.5.6. Orario di lavoro
- 3.1.6. Orario
- 3.1.7. Lavoro notturno e lavoratori notturni
- 3.1.8. Lavoro su turni

3.2. Adattamento dell'orario di lavoro e diritti di conciliazione

- 3.2.1. Riduzione dell'orario di lavoro per assistere un neonato
- 3.2.2. Assenza o riduzione dell'orario di lavoro a causa di parto prematuro o ricovero ospedaliero del neonato
- 3.2.3. Riduzione dell'orario di lavoro per motivi di tutela legale di minori, familiari o persone disabili

- 3.2.4. Riduzione dell'orario di lavoro o adattamento nel caso di un minore affetto da tumore o altra grave malattia
- 3.2.5. Riduzione dell'orario di lavoro a causa di violenza di genere o terrorismo
- 3.2.6. Riduzione dell'orario di lavoro per approfondire gli aspetti legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro

3.3. Il sistema di ferie e riposi annuali

- 3.3.1. Il calendario di lavoro
- 3.3.2. L'organizzazione dei momenti di riposo
 - 3.3.2.1. Riposo durante la giornata
 - 3.3.2.2. Riposo tra le giornate lavorative
 - 3.3.2.3. Riposo settimanale
- 3.3.3. Giorni festivi

- 3.3.4. Vacanze
 - 3.3.4.1. Inizio, durata e maturazione
 - 3.3.4.2. Proporzionalità e periodi calcolabili
 - 3.3.4.3. Coincidenza delle ferie con le situazioni di assenza per malattia
 - 3.3.4.4. Tempo dedicato alle ferie
 - 3.3.4.5. Situazione retributiva e possibilità di sostituzione

3.4. L'indennità salariale

- 3.4.1. Concetto e funzione del salario
- 3.4.2. Stipendi in contanti e retribuzioni in natura
- 3.4.3. Pagamenti non salariali
- 3.4.4. Sistemi salariali: procedure per determinarli
- 3.4.5. Struttura dello stipendio
 - 3.4.5.1. Stipendio base
 - 3.4.5.2. Integrazioni salariali
 - 3.4.5.3. Consolidamento delle integrazioni salariali
- 3.4.6. Pagamenti di carattere straordinario

- 3.4.7. Calcolo dello stipendio
 - 3.4.7.1. Retribuzione Minima Interprofessionale
 - 3.4.7.2. La retribuzione professionale
 - 3.4.7.3. La retribuzione contrattuale
- 3.4.8. Il meccanismo di assorbimento e compensazione degli stipendi
- 3.4.9. Pagamento dello stipendio
- 3.4.10. Tutela degli stipendi
 - 3.4.10.1. Non attaccabilità degli stipendi
 - 3.4.10.2. Stipendi come credito privilegiato
- 3.4.11. Il Fondo di Garanzia Salariale

3.5. Mobilità geografica dei lavoratori

- 3.5.1. Concetto e caratteristiche
- 3.5.2. Il regime giuridico applicabile ai trasferimenti
 - 3.5.2.1. Concetto
 - 3.5.2.2. Elemento causale
 - 3.5.2.3. Tipi di trasferimento
 - 3.5.2.4. Procedura
- 3.5.3. Il regime giuridico applicabile alle trasferte
 - 3.5.3.1. Concetto
 - 3.5.3.2. Elemento causale
 - 3.5.3.3. Procedura
 - 3.5.3.4. Effetti

3.6. Modifica sostanziale delle condizioni di lavoro

- 3.6.1. Ambito di applicazione dell'articolo 41 ET e casi esclusi
- 3.6.2. Elemento causale
- 3.6.3. Condizioni di lavoro soggette a modifiche
- 3.6.4. Concetto di modifica sostanziale
- 3.6.5. Tipo di modifica sostanziale: individuale o collettiva
- 3.6.6. Procedura
 - 3.6.6.1. La modifica individuale
 - 3.6.6.2. La modifica collettiva
- 3.6.7. Modifica sostanziale delle condizioni di lavoro previste da un contratto collettivo di lavoro: Articolo 82.3 ET

3.7. Modifiche delle condizioni di lavoro a discrezione del dipendente

- 3.7.1. Promozioni
 - 3.7.1.1. Concetto
 - 3.7.1.2. NO
- 3.7.2. Ricongiungimento familiare
- 3.7.3. Scopi
- 3.7.4. NO
- 3.7.5. Cause oggettive
 - 3.7.5.1. Protezione delle lavoratrici vittime di violenza di genere e terrorismo
 - 3.7.5.2. Protezione delle persone affette da disabilità
 - 3.7.5.3. Protezione dell'integrità fisica del lavoratore

3.8. L'interruzione del lavoro: il congedo retribuito

- 3.8.1. Concetto e caratteristiche
- 3.8.2. Tipi di permessi
- 3.8.3. Altre interruzioni del lavoro per motivi non imputabili al lavoratore
- 3.8.4. Effetti e fruizione

3.9. Sospensione del contratto di lavoro per motivi aziendali o di forza maggiore

- 3.9.1. Concetto e caratteristiche
- 3.9.2. Motivi di sospensione
 - 3.9.2.1. Sospensione del contratto per volontà delle parti
 - 3.9.2.2. Sospensione per incapacità temporanea
 - 3.9.2.3. Sospensione per motivi familiari
 - 3.9.2.4. Sospensione per volontà del dipendente

- 3.9.2.5. Lavoratrice vittima di violenza di genere
- 3.9.2.6. Esercizio del diritto di sciopero
- 3.9.2.7. Sospensione per volontà dell'azienda
- 3.9.2.8. Per motivi disciplinari
- 3.9.2.9. A causa della chiusura legale dell'azienda
- 3.9.3. Sospensione e riduzione dell'orario di lavoro per motivi aziendali
- 3.9.4. Sospensione e riduzione dell'orario di lavoro per cause di forza maggiore

3.10. Il regime giuridico applicabile al congedo lavorativo

- 3.10.1. Concetto e tipologia
- 3.10.2. Congedo forzato
 - 3.10.2.1. Nomina o elezione a cariche pubbliche
 - 3.10.2.2. Cariche sindacali
 - 3.10.2.3. Effetti

- 3.10.3. Congedo per accudire i figli e la famiglia
 - 3.10.3.1. Presupposti
 - 3.10.3.2. Effetti
- 3.10.4. Congedo volontario
 - 3.10.4.1. Requisiti
 - 3.10.4.2. Effetti

Modulo 4. L'estinzione del rapporto di lavoro

4.1. La risoluzione del contratto di lavoro per volontà congiunta delle parti

- 4.1.1. Risoluzione del contratto per mutuo consenso delle parti
 - 4.1.1.1. Concetto
 - 4.1.1.2. Requisiti
 - 4.1.1.3. Effetti
- 4.1.2. Risoluzione di un contratto per cause validamente indicate nel contratto: concetto e requisiti
- 4.1.3. Risoluzione del contratto alla scadenza del termine concordato o al completamento dell'opera o del servizio cui il contratto è destinato

4.2. Risoluzione del contratto di lavoro per altre cause legate alle parti del contratto

- 4.2.1. Decesso, pensionamento, incapacità o cessazione della personalità giuridica del datore di lavoro
- 4.2.2. Decesso, pensionamento o invalidità del lavoratore

4.3. Recesso o abbandono volontario da parte del lavoratore

- 4.3.1. Concetto di dimissioni e abbandono
- 4.3.2. Dimissioni con preavviso
- 4.3.3. Dimissioni previo avviso
- 4.3.4. Aspetti formali ed effetti
- 4.3.5. Dimissioni dei dirigenti

4.4. Risoluzione del contratto di lavoro per volontà del lavoratore a causa di una violazione da parte del datore di lavoro

- 4.4.1. Risoluzione del contratto per inadempienza aziendale: cause
 - 4.4.1.1. Modifiche sostanziali che minano la dignità del lavoratore
 - 4.4.1.2. Mancati pagamenti o continui ritardi
 - 4.4.1.3. Altre gravi inadempienze aziendali
- 4.4.2. Procedura
- 4.4.3. Effetti

4.5. Licenziamento disciplinare

- 4.5.1. Concetto e caratteristiche
- 4.5.2. Cause
 - 4.5.2.1. Ripetute assenze o mancanza di puntualità
 - 4.5.2.2. Indisciplina o disobbedienza sul lavoro
 - 4.5.2.3. Offese verbali o fisiche

- 4.5.2.4. Violazione della buona fede contrattuale e della fiducia nell'esecuzione dei lavori
- 4.5.2.5. Diminuzione continua e volontaria dei risultati lavorativi
- 4.5.2.6. Ubriachezza abituale o dipendenza da droghe
- 4.5.2.7. Molestie discriminatorie nei confronti del datore di lavoro o delle persone che lavorano nell'azienda

- 4.5.3. Forma e procedura
 - 4.5.3.1. La lettera di licenziamento
 - 4.5.3.2. La data di entrata in vigore
 - 4.5.3.3. Notifica di licenziamento al dipendente
- 4.5.4. La procedura di licenziamento disciplinare nel caso di rappresentanti legali dei dipendenti

4.6. Risoluzione del contratto di lavoro per motivi oggettivi: licenziamento obiettivo

- 4.6.1. Concetto e regime giuridico
- 4.6.2. Cause
 - 4.6.2.1. Mancata idoneità del lavoratore
 - 4.6.2.2. Mancato adattamento ai cambiamenti tecnici sul posto di lavoro
 - 4.6.2.3. Ragioni economiche, tecniche, organizzative e produttive

- 4.6.2.4. Insufficienza degli stanziamenti di bilancio
- 4.6.3. Requisiti formali e procedurali
 - 4.6.3.1. L'erogazione dei risarcimenti
 - 4.6.3.2. La lettera di licenziamento
 - 4.6.3.3. Il periodo di preavviso e il periodo di aspettativa per la ricerca di un impiego
- 4.6.4. Priorità alla permanenza

4.7. Licenziamento collettivo

- 4.7.1. Concetto e caratteristiche
- 4.7.2. Cause
 - 4.7.1.1. Motivi economici
 - 4.7.1.2. Motivi organizzativi
 - 4.7.1.3. Motivi tecnici
 - 4.7.1.4. Motivi di produzione
- 4.7.3. Ambito delle cause: le soglie Le soglie

- 4.7.4. La procedura
 - 4.7.4.1. Fase collettiva dei licenziamenti collettivi: periodo di consultazione e processo di negoziazione
 - 4.7.4.2. Fase individuale dei licenziamenti collettivi
- 4.7.5. Breve riferimento ai licenziamenti collettivi in aziende dichiarate in fallimento

4.8. Licenziamento per cause di forza maggiore

- 4.8.1. Concetto di forza maggiore
- 4.8.2. Procedura
- 4.8.3. Effetti

4.9. Risoluzione dei contratti di lavoro dei dipendenti della pubblica amministrazione

- 4.9.1. Risoluzione in caso di cessazione del contratto
- 4.9.2. Licenziamento disciplinare dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche
- 4.9.3. Licenziamento per motivi oggettivi
- 4.9.4. Licenziamento collettivo

4.10. Risoluzione dei contratti dei dirigenti

- 4.10.1. Rinuncia da parte del dirigente
- 4.10.2. Licenziamento *Ad Nutum* o senza giusta causa
- 4.10.3. Licenziamento per motivi disciplinari
- 4.10.4. Le clausole di golden parachute o di indennità a favore dei dirigenti
- 4.10.5. Risoluzione nelle procedure fallimentari

Modulo 5. Libertà di associazione e modello di rappresentanza in azienda

5.1. I diritti sindacali e il loro riconoscimento costituzionale

- 5.1.1. Il modello internazionale: la dottrina I.T.O. come standard globale per la regolamentazione giuridica del fenomeno sindacale
- 5.1.2. Il riconoscimento giuridico dei sindacati nell'ordinamento giuridico spagnolo

- 5.1.2.1. Il contesto: origini e il consolidamento delle associazioni di lavoratori in Spagna
- 5.1.2.2. Il riconoscimento costituzionale della libertà sindacale
- 5.1.2.3. Contenuto essenziale
- 5.1.2.4. Contenuti aggiuntivi

5.2. La normativa legale: la Legge organica sulla libertà di associazione (LOLS)

- 5.2.1. Il diritto di fondare o creare sindacati di sindacati
- 5.2.2. Titolarità del diritto: criteri di inclusione, esclusione e limitazioni

- 5.2.3. La procedura di fondazione dei sindacati: statuto, registrazione e pubblicità
- 5.2.4. Il diritto individuale di affiliazione (libertà sindacale soggettiva)

5.3. Maggiore rappresentatività dei sindacati

- 5.3.1. Partecipazione elettorale
- 5.3.2. Irradiazione

5.4. Tutela della libertà sindacale

- 5.4.1. Contestazione degli statuti sindacali
- 5.4.2. Il processo speciale per la tutela dei diritti sindacali
- 5.4.3. Protezione costituzionale
- 5.4.4. Protezione amministrativa della libertà sindacale
- 5.4.5. Protezione internazionale della libertà sindacale

5.5. Rappresentazione di interessi collettivi e concertazione sociale

- 5.5.1. Soggetti legittimati
- 5.5.2. Funzioni della partecipazione istituzionale
- 5.5.3. Dialogo sociale
- 5.5.4. Partecipazione agli organismi tripartiti

5.6. Libertà sindacale e contrattazione collettiva

- 5.6.1. Struttura della contrattazione collettiva
- 5.6.2. Contrattazione collettiva legale
- 5.6.3. Negoziati collettivi extralegali e altri tipi di negoziazioni
- 5.6.4. Gli accordi quadro
- 5.6.5. Negoziazione dei meccanismi di flessibilità interna e dei contratti collettivi aziendali

5.7. Organizzazione e azione sindacale nelle aziende e negli enti pubblici

- 5.7.1. Sezioni sindacali e delegati aziendali
- 5.7.2. Regime giuridico: ambito di applicazione e tipologie giuridiche
- 5.7.3. Funzioni e competenze
- 5.7.4. Garanzie per i rappresentanti sindacali in azienda
- 5.7.5. Rappresentanza sindacale nella Pubblica Amministrazione

5.8. Rappresentanza elettiva dei lavoratori in azienda

- 5.8.1. Rappresentazione unitaria
- 5.8.2. Comitato aziendale
- 5.8.3. Delegati del personale
- 5.8.4. Comitato intercentri
- 5.8.5. Procedura per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori

5.9. Poteri e competenze della rappresentanza istituzionalizzata

- 5.9.1. Garanzie per i rappresentanti dei lavoratori
- 5.9.2. Responsabilità dei rappresentanti dei lavoratori: il dovere di riservatezza

5.10. Altre rappresentanze legali

- 5.10.1. Commissioni *ad hoc*
- 5.10.2. Delegati alla prevenzione e comitato per la salute e la sicurezza
- 5.10.3. Rappresentanze nei comitati aziendali europei

Modulo 6. Accordi aziendali e misure di azione collettiva

6.1. Il contratto collettivo di legge

- 6.1.1. Concetto e natura della contrattazione collettiva
- 6.1.2. Tipi di contratti collettivi
- 6.1.3. Ambito di applicazione dei contratti collettivi

6.2. Il contratto collettivo di legge e il processo di contrattazione

- 6.2.1. Parti del contratto collettivo, potere contrattuale e soggetti vincolati da quest'ultimo
- 6.2.2. Procedura per la stipula del contratto collettivo
- 6.2.3. Contenuti e limiti del contratto collettivo

6.3. Il contratto collettivo di legge e la sua applicazione temporanea

- 6.3.1. Durata del contratto collettivo
- 6.3.2. Ultra-attività
- 6.3.3. La mancata applicazione del contratto collettivo

6.4. Relazioni tra convenzioni

- 6.4.1. La concomitanza di contratti collettivi
- 6.4.2. Adesione ed estensione dei contratti collettivi

6.5. Accordi aziendali

- 6.5.1. Tipi di accordi aziendali
- 6.5.2. Accordi di società affiliate
- 6.5.3. Modifica degli accordi aziendali
- 6.5.4. Accordi aziendali di riorganizzazione produttiva
- 6.5.5. Accordi o patti aziendali informali
- 6.5.6. Accordi aziendali di procedura

6.6. Procedure autonome di risoluzione delle controversie

- 6.6.1. Mediazione
- 6.6.2. Conciliazione
- 6.6.3. Arbitrato

6.7. La forma procedurale delle controversie collettive o degli accordi quadro globali e la contrattazione collettiva a livello UE

- 6.7.1. Soggetti legittimati ad agire
- 6.7.2. Vicissitudini di questa modalità speciale
- 6.7.3. Effetti della sentenza

6.8. Il diritto di sciopero: titolarità e tipologia

- 6.8.1. Titolarietà del diritto di sciopero
- 6.8.2. Lo sciopero dei Dipendenti Pubblici
- 6.8.3. Modalità di sciopero

6.9. La procedura per mettere in atto uno sciopero

- 6.9.1. Richiesta di sciopero
- 6.9.2. Gestione dello sciopero: comitato di sciopero
- 6.9.3. Fine dello sciopero

6.10. Effetti dello sciopero e limiti al suo esercizio

- 6.10.1. Effetti dello sciopero
- 6.10.2. Servizi di sicurezza e manutenzione
- 6.10.3. Servizi minimi

Modulo 7. Legge sulla previdenza sociale

7.1. Protezione dal rischio

- 7.1.1. Rischi sociali
- 7.1.2. Tecniche di protezione dal rischio e conseguente evoluzione
- 7.1.3. La Previdenza Sociale come esempio paradigmatico dell'attività di erogazione del Welfare State
- 7.1.4. La configurazione costituzionale del sistema di Previdenza Sociale

7.2. Struttura e composizione del sistema

- 7.2.1. I due livelli di protezione
- 7.2.2. La divisione per regimi
- 7.2.3. L'ambito di applicazione del Regime Generale
- 7.2.4. Le conseguenze di un inquadramento non corretto
- 7.2.5. Gli effetti del doppio inquadramento

7.3. Il rapporto giuridico con la Previdenza Sociale

- 7.3.1. Iscrizione dell'imprenditore
- 7.3.2. L'affiliazione
- 7.3.3. L'immatricolazione
- 7.3.4. Il congedo
- 7.3.5. Le conseguenze amministrative e penali di una iscrizione tardiva o di un'omissione di iscrizione
- 7.3.6. L'accordo speciale con la Previdenza Sociale

7.4. Il finanziamento del sistema di Previdenza Sociale

- 7.4.1. I diversi sistemi di finanziamento
- 7.4.2. L'obbligo di versare contributi
- 7.4.3. Le conseguenze amministrative e penali dell'inosservanza dell'obbligo contributivo
- 7.4.4. La liquidazione delle quote
- 7.4.5. Riscossione dei contributi Previdenziali

7.5. Le regole generali dell'azione protettiva

- 7.5.1. I rischi causali (infortuni sul lavoro e malattie professionali)
- 7.5.2. Il trattamento privilegiato dei rischi professionali
- 7.5.3. Tipi di prestazioni di Previdenza Sociale
- 7.5.4. Requisiti generali per l'accesso all'azione di protezione (requisito di iscrizione e requisito di carenza)

7.6. L'importo delle prestazioni

- 7.6.1. La dinamica delle prestazioni (riconoscimento, pagamento e cessazione)
- 7.6.2. Responsabilità per le prestazioni
- 7.6.3. Garanzie delle prestazioni

7.7. Protezione dalla disabilità

- 7.7.1. Gli effetti dell'inabilità al lavoro
- 7.7.2. Prestazione di inabilità temporanea
- 7.7.3. Indennità per infortuni permanenti non invalidanti
- 7.7.4. Incapacità permanente
- 7.7.5. Pensione per invalidità permanente

7.8. Prestazioni in relazione alla nascita o all'adozione di un bambino

- 7.8.1. L'indennità di rischio durante la gravidanza o l'allattamento
- 7.8.2. L'assegno di corresponsabilità per le cure dei neonati
- 7.8.3. Agevolazioni per la nascita e le cure dei neonati
- 7.8.4. L'assegno per l'assistenza ai bambini gravemente malati

7.9. Pensione di anzianità

- 7.9.1. Pensionamento ordinario
- 7.9.2. Pensionamento anticipato
- 7.9.3. Pensionamento tardivo
- 7.9.4. Casi di compatibilità tra lavoro e pensione (pensionamento parziale, attivo, flessibile)

7.10. Tutela contro la perdita del posto di lavoro

- 7.10.1. Indennità di disoccupazione contributiva
- 7.10.2. Indennità di disoccupazione
- 7.10.3. Le indennità di cessazione di attività per i lavoratori autonomi

Modulo 8. Prevenzione dei rischi sul lavoro: doveri e responsabilità

8.1. L'obbligo di prevenzione

- 8.1.1. Contenuti generali, ambito di applicazione e limiti
- 8.1.2. Obblighi strumentali
- 8.1.3. Valutazione e pianificazione dell'attività di prevenzione
- 8.1.4. Obblighi di aggiornamento e informazione
- 8.1.5. Obbligo di fornire attrezzature di lavoro e mezzi di protezione
- 8.1.6. Obbligo di documentazione
- 8.1.7. Obblighi di notifica e segnalazione di infortuni e malattie professionali
- 8.1.8. Rischio grave e imminente

8.2. L'obbligo specifico di sorveglianza sanitaria

- 8.2.1. Soggetti incaricati. Tempo di realizzazione
- 8.2.2. Il principio di volontarietà e le sue eccezioni
- 8.2.3. Risultati della sorveglianza sanitaria: accesso e riservatezza delle informazioni

8.3. L'obbligo specifico di coordinare le attività aziendali

- 8.3.1. Obblighi in caso di concomitanza di attività
- 8.3.2. Contratti e subcontratti
- 8.3.3. La regolamentazione speciale del settore edile

8.4. L'obbligo di proteggere determinati gruppi di professionisti

- 8.4.1. Lavoratori particolarmente sensibili, donne in gravidanza e in fase di allattamento, lavoratori a tempo determinato e lavoratori interinali
- 8.4.2. Prevenzione dei rischi nel lavoro autonomo

8.5. L'obbligo di prevenire i rischi psicosociali

- 8.5.1. Tipi di rischi psicosociali
- 8.5.2. Misure preventive
- 8.5.3. La disconnessione digitale come mezzo per proteggere la salute dei lavoratori

8.6. Le molestie sul lavoro come rischio professionale

- 8.6.1. Molestie sul lavoro o *Mobbing*
- 8.6.2. Molestie sessuali e molestie di genere
- 8.6.3. Differenze con la controversia in materia di lavoro
- 8.6.4. Obbligo di prevenzione e misure preventive

8.7. Responsabilità amministrativa nel campo della prevenzione dei rischi professionali

- 8.7.1. Principi del potere sanzionatorio dell'amministrazione
- 8.7.2. Parti responsabili
- 8.7.3. Infrazioni e sanzioni nell'ambito della prevenzione dei rischi professionali
- 8.7.4. Il procedimento sanzionatorio amministrativo
- 8.7.5. Il rapporto di infrazione come presupposto per l'avvio del procedimento sanzionatorio

8.8. Responsabilità penale nel campo della prevenzione dei rischi professionali

- 8.8.1. Reati specifici e generici in materia di prevenzione dei rischi professionali
- 8.8.2. Situazioni di reato concomitanti
- 8.8.3. Compatibilità della responsabilità penale con altre responsabilità
- 8.8.4. Ambito soggettivo della responsabilità penale
- 8.8.5. La persona giuridica come responsabile penale
- 8.8.6. Responsabilità penale di amministratori, dirigenti e dipendenti

8.9. Responsabilità civile

- 8.9.1. Natura della responsabilità civile derivante da infortunio sul lavoro e/o malattia professionale
- 8.9.2. Responsabilità del datore di lavoro per gli atti dei suoi dipendenti
- 8.9.3. Responsabilità per il coordinamento delle attività: il decentramento della produzione e la responsabilità di contraenti e subcontraenti
- 8.9.4. Responsabilità dei gruppi di imprese
- 8.9.5. Le responsabilità di produttori e fornitori

8.10. Responsabilità della Previdenza Sociale

- 8.10.1. Il supplemento sulle prestazioni e la relativa compatibilità
- 8.10.2. Concetto e natura
- 8.10.3. Parti responsabili

Modulo 9. Procedimenti in materia di lavoro: tutela dichiarativa (parte generale e modalità procedurali)

9.1. Il sistema giudiziario sociale: tribunali e giurisdizione

- 9.1.1. Fonti normative della giurisdizione sociale
- 9.1.2. La competenza dei tribunali del lavoro
- 9.1.3. Accordo extragiudiziale
- 9.1.4. I diversi tribunali del sistema giudiziario sociale, la competenza funzionale e territoriale

9.2. Le parti del procedimento

- 9.2.1. Concetto, capacità, posizione
- 9.2.2. Procedimenti con più parti

9.3. Evitare i processi

- 9.3.1. Atti di preprocesso
- 9.3.2. Conciliazione
- 9.3.3. Reclamo precedente

9.4. Avvio del processo dichiarativo

- 9.4.1. Atti preparatori e anticipazione delle prove
- 9.4.2. Misure provvisorie e congelamento dei beni
- 9.4.3. La causa: presentazione, ammissione e rettifica della stessa
- 9.4.4. Accumulo di azioni e procedimenti
- 9.4.5. Procedimento d'ingiunzione di pagamento

9.5. Il processo orale

- 9.5.1. Concetto di processo orale e di procedimento pre-processuale
- 9.5.2. Conciliazione giudiziaria
- 9.5.3. Argomentazioni delle parti
- 9.5.4. Esposizione e raccolta di prove
- 9.5.5. Conclusioni

9.6. Ricorso al licenziamento

- 9.6.1. Decadenza dell'azione
- 9.6.2. I requisiti della causa
- 9.6.3. La sentenza e la qualificazione del licenziamento
- 9.6.4. Gli effetti di una dichiarazione di licenziamento equo
- 9.6.5. Gli effetti di una dichiarazione di licenziamento ingiustificato
- 9.6.6. Gli effetti di una dichiarazione di licenziamento non valida

9.7. Contestazione delle sanzioni disciplinari

- 9.7.1. La nullità del provvedimento sanzionatorio
- 9.7.2. Conferma della sanzione
- 9.7.3. Revoca completa della sanzione
- 9.7.4. Revoca parziale della sanzione
- 9.7.5. La non impugnabilità della sentenza e le sue eccezioni

9.8. Risoluzione del contratto per motivi oggettivi

- 9.8.1. La procedura di licenziamento per motivi oggettivi
- 9.8.2. Licenziamenti collettivi per motivi economici, organizzativi, tecnici o produttivi

9.9. Modalità procedurali legate allo sviluppo del contratto di lavoro

- 9.9.1. Il processo delle ferie
- 9.9.2. La procedura di classificazione professionale
- 9.9.3. La procedura per la modalità geografica, la modifica sostanziale delle condizioni di lavoro e la riduzione dell'orario per motivi economici, tecnici, organizzativi o produttivi
- 9.9.4. Il processo relativo al congedo per allattamento e ai congedi per motivi familiari

9.10. Processi di Previdenza Sociale

- 9.10.1. Soggetti legittimati
- 9.10.2. Istanza preliminare ed esaurimento delle procedure preprocessuali
- 9.10.3. Domanda
- 9.10.4. Effetti della sentenza

Modulo 10. Il processo lavorativo: strumento di sfida e di tutela esecutiva

10.1. Mezzi di impugnazione

10.1.1. Considerazioni generali

10.2. Ricorso per riesame

10.2.1. Decisioni soggette a ricorso
 10.2.2. Procedura
 10.2.3. Effetti del respingimento e dell'accoglimento del ricorso per riesame

10.3. Ricorso in appello

10.3.1. Decisioni soggette a ricorso
 10.3.2. Procedura
 10.3.3. Effetti del respingimento e dell'accoglimento del reclamo

10.4. La supplica di ricorso

10.4.1. Considerazioni generali
 10.4.2. Decisioni soggette a ricorso
 10.4.3. Procedura
 10.4.4. Effetti del respingimento e dell'accoglimento della supplica

10.5. Il ricorso per cassazione

10.5.1. Considerazioni generali
 10.5.2. Decisioni soggette a ricorso
 10.5.3. La sentenza di ricorso davanti alla Sezione Sociale della Corte di Cassazione
 10.5.4. Effetti del respingimento e dell'accoglimento della supplica

10.6. Il ricorso all'unificazione della dottrina

10.6.1. Considerazioni generali
 10.6.2. Decisioni soggette a ricorso
 10.6.3. Requisiti sostanziali della contraddizione
 10.6.4. Elaborazione del ricorso

10.7. Considerazioni generali sull'applicazione del lavoro

10.7.1. Titoli esecutivi
 10.7.2. L'organo giudiziario competente
 10.7.3. Legittimazione ad agire nei procedimenti esecutivi
 10.7.4. Procedura di esecuzione

10.8. Esecuzioni ordinarie

10.8.1. Considerazioni generali
 10.8.2. Il pignoramento della proprietà: concetto, fasi e incidenza dei pignoramenti
 10.8.3. La procedura per l'esecuzione forzata dei beni sequestrati
 10.8.4. Pagamento dei creditori
 10.8.5. Insolvenza aziendale

10.9. Esecuzioni speciali

10.9.1. Esecuzione delle sentenze di licenziamento
 10.9.2. Esecuzione di sentenze contro enti pubblici
 10.9.3. Esecuzioni collettive

10.10. Esecuzione provvisoria

10.10.1. Considerazioni generali
 10.10.2. Esecuzione provvisoria di sentenze che ordinano il pagamento di somme di denaro
 10.10.3. Esecuzione provvisoria di sentenze in materia di Previdenza Sociale
 10.10.4. Esecuzione provvisoria delle sentenze nei casi di licenziamento

07

Metodologia

Questo programma ti offre un modo differente di imparare. La nostra metodologia si sviluppa in una modalità di apprendimento ciclico: ***il Relearning***.

Questo sistema di insegnamento viene applicato nelle più prestigiose facoltà di medicina del mondo ed è considerato uno dei più efficaci da importanti pubblicazioni come il ***New England Journal of Medicine***.





“

Scopri il Relearning, un sistema che abbandona l'apprendimento lineare convenzionale, per guidarti attraverso dei sistemi di insegnamento ciclici: una modalità di apprendimento che ha dimostrato la sua enorme efficacia, soprattutto nelle materie che richiedono la memorizzazione”

La Business School di TECH utilizza il Caso di Studio per contestualizzare tutti i contenuti

Il nostro programma offre un metodo rivoluzionario per sviluppare le abilità e le conoscenze. Il nostro obiettivo è quello di rafforzare le competenze in un contesto mutevole, competitivo e altamente esigente.

“

Con TECH potrai sperimentare un modo di imparare che sta scuotendo le fondamenta delle università tradizionali in tutto il mondo”



Il nostro programma ti prepara ad affrontare sfide in ambienti incerti e a raggiungere il successo nel tuo business.



Il nostro programma ti prepara ad affrontare nuove sfide in ambienti incerti e a raggiungere il successo nella tua carriera.

Un metodo di apprendimento innovativo e differente

Questo programma di TECH consiste in un insegnamento intensivo, creato ex novo, che propone le sfide e le decisioni più impegnative in questo campo, sia a livello nazionale che internazionale. Grazie a questa metodologia, la crescita personale e professionale viene potenziata, effettuando un passo decisivo verso il successo. Il metodo casistico, la tecnica che sta alla base di questi contenuti, garantisce il rispetto della realtà economica, sociale e aziendale più attuali.

“

Imparerai, attraverso attività collaborative e casi reali, la risoluzione di situazioni complesse in ambienti aziendali reali”

Il metodo casistico è stato il sistema di apprendimento più usato nelle migliori business school del mondo da quando esistono. Sviluppato nel 1912 affinché gli studenti di Diritto non imparassero la legge solo sulla base del contenuto teorico, il metodo casistico consisteva nel presentare loro situazioni reali e complesse per prendere decisioni informate e giudizi di valore su come risolverle. Nel 1924 fu stabilito come metodo di insegnamento standard ad Harvard.

Cosa dovrebbe fare un professionista per affrontare una determinata situazione?

Questa è la domanda con cui ci confrontiamo nel metodo casistico, un metodo di apprendimento orientato all'azione. Durante il programma, gli studenti si confronteranno con diversi casi di vita reale. Dovranno integrare tutte le loro conoscenze, effettuare ricerche, argomentare e difendere le proprie idee e decisioni.

Metodologia Relearning

TECH coniuga efficacemente la metodologia del Caso di Studio con un sistema di apprendimento 100% online basato sulla ripetizione, che combina diversi elementi didattici in ogni lezione.

Potenziamo il Caso di Studio con il miglior metodo di insegnamento 100% online: il Relearning.

Il nostro sistema online ti permetterà di organizzare il tuo tempo e il tuo ritmo di apprendimento, adattandolo ai tuoi impegni. Sarai in grado di accedere ai contenuti da qualsiasi dispositivo fisso o mobile con una connessione internet.

In TECH imparerai con una metodologia all'avanguardia progettata per formare i manager del futuro. Questo metodo, all'avanguardia della pedagogia mondiale, si chiama Relearning.

La nostra scuola di business è l'unica autorizzata a utilizzare questo metodo di successo. Nel 2019, siamo riusciti a migliorare il livello di soddisfazione generale dei nostri studenti (qualità dell'insegnamento, qualità dei materiali, struttura del corso, obiettivi...) rispetto agli indicatori della migliore università online.





Nel nostro programma, l'apprendimento non è un processo lineare, ma avviene in una spirale (impariamo, disimpariamo, dimentichiamo e re-impariamo). Di conseguenza, combiniamo ciascuno di questi elementi in modo concentrico. Con questa metodologia abbiamo formato oltre 650.000 laureati con un successo senza precedenti, in ambiti molto diversi come la biochimica, la genetica, la chirurgia, il diritto internazionale, le competenze manageriali, le scienze sportive, la filosofia, il diritto, l'ingegneria, il giornalismo, la storia, i mercati e gli strumenti finanziari. Tutto questo in un ambiente molto esigente, con un corpo di studenti universitari con un alto profilo socio-economico e un'età media di 43,5 anni.

Il Relearning ti permetterà di apprendere con meno sforzo e più performance, impegnandoti maggiormente nella tua specializzazione, sviluppando uno spirito critico, difendendo gli argomenti e contrastando le opinioni: un'equazione che punta direttamente al successo.

Dalle ultime evidenze scientifiche nel campo delle neuroscienze, non solo sappiamo come organizzare le informazioni, le idee, le immagini e i ricordi, ma sappiamo che il luogo e il contesto in cui abbiamo imparato qualcosa è fondamentale per la nostra capacità di ricordarlo e immagazzinarlo nell'ippocampo, per conservarlo nella nostra memoria a lungo termine.

In questo modo, e in quello che si chiama Neurocognitive Context-dependent E-learning, i diversi elementi del nostro programma sono collegati al contesto in cui il partecipante sviluppa la sua pratica professionale.

Questo programma offre i migliori materiali didattici, preparati appositamente per i professionisti:



Materiali di studio

Tutti i contenuti didattici sono creati appositamente per il corso dagli specialisti che lo impartiranno, per fare in modo che lo sviluppo didattico sia davvero specifico e concreto.

Questi contenuti sono poi applicati al formato audiovisivo che supporterà la modalità di lavoro online di TECH. Tutto questo, con le ultime tecniche che offrono componenti di alta qualità in ognuno dei materiali che vengono messi a disposizione dello studente.



Master class

Esistono evidenze scientifiche sull'utilità dell'osservazione di esperti terzi.

Imparare da un esperto rafforza la conoscenza e la memoria, costruisce la fiducia nelle nostre future decisioni difficili.



Stage di competenze manageriali

Svolgerai attività per sviluppare competenze manageriali specifiche in ogni area tematica. Pratiche e dinamiche per acquisire e sviluppare le competenze e le abilità che un senior manager deve sviluppare nel quadro della globalizzazione in cui viviamo.



Letture complementari

Articoli recenti, documenti di consenso e linee guida internazionali, tra gli altri. Nella biblioteca virtuale di TECH potrai accedere a tutto il materiale necessario per completare la tua specializzazione.





Casi di Studio

Completerai una selezione dei migliori casi di studio scelti appositamente per questo corso. Casi presentati, analizzati e tutorati dai migliori specialisti in senior management del panorama internazionale.



Riepiloghi interattivi

Il team di TECH presenta i contenuti in modo accattivante e dinamico in pillole multimediali che includono audio, video, immagini, diagrammi e mappe concettuali per consolidare la conoscenza.

Questo esclusivo sistema di specializzazione per la presentazione di contenuti multimediali è stato premiato da Microsoft come "Caso di successo in Europa".



Testing & Retesting

Valutiamo e rivalutiamo periodicamente le tue conoscenze durante tutto il programma con attività ed esercizi di valutazione e autovalutazione, affinché tu possa verificare come raggiungi progressivamente i tuoi obiettivi.



08

Profilo dei nostri studenti

Il Executive Master è rivolto a laureati che abbiano precedentemente conseguito un titolo di studi nel campo del Diritto del Lavoro.

Gli studenti provenienti da vari percorsi di studio devono avere una serie di conoscenze di base per poter seguire con successo questo piano di studi.

Potranno realizzare questo programma anche quei professionisti che, pur avendo titoli universitari di aree diverse, abbiano esperienza lavorativa di almeno due anni nel campo della consulenza in Diritto del Lavoro.



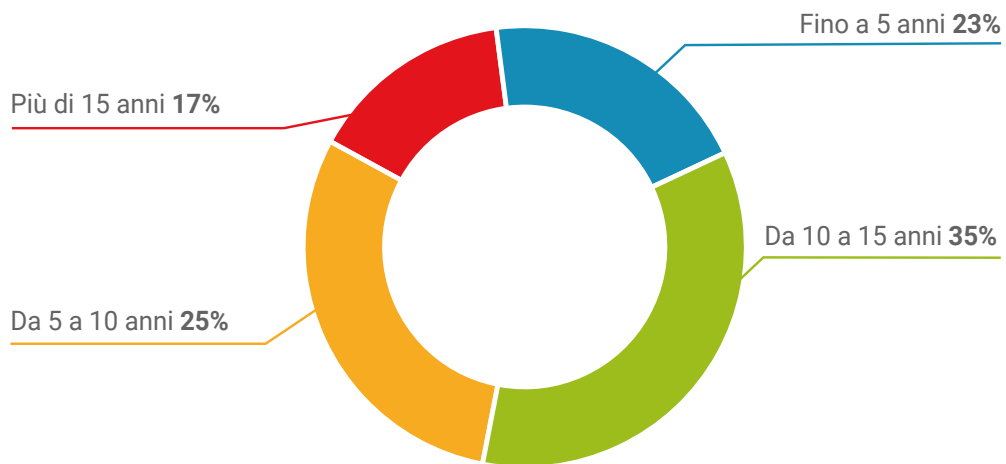
“

Se hai esperienza nella consulenza del lavoro e se stai cercando un miglioramento della tua carriera, pur continuando a lavorare, questo è il programma che fa per te”

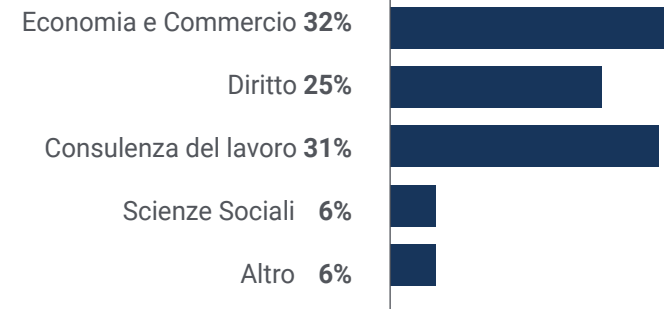
Età media

Da **35** e **45** anni

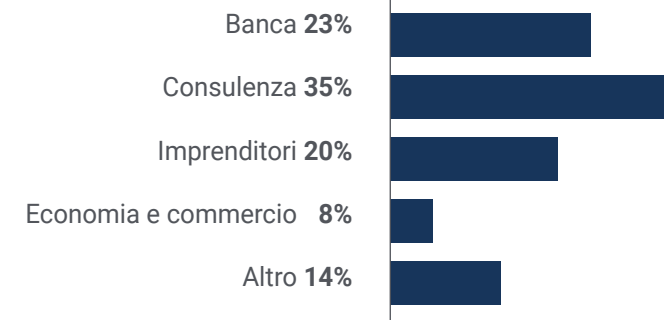
Anni di esperienza



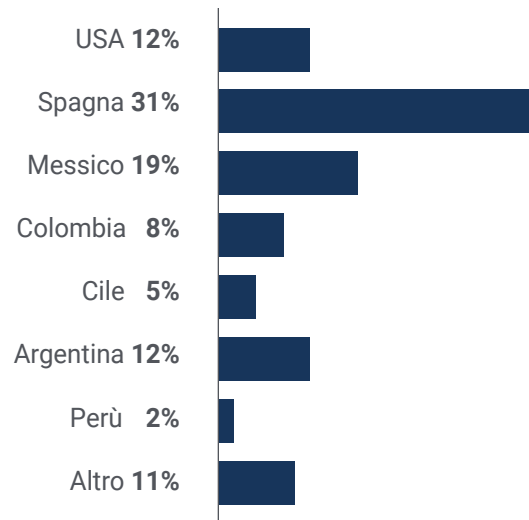
Educazione



Profilo accademico



Distribuzione geografica



Sara María Urquiza

Avvocata

"Vorrei sottolineare la capacità degli insegnanti di trasmettere e condividere le conoscenze in modo semplice, preciso e ordinato. Grazie all'equilibrio tra la teoria e la pratica, lo studente acquisisce facilmente gli strumenti chiave da applicare nella sua vita quotidiana. È sicuramente un investimento che offre grandi vantaggi già nel breve termine"

09

Direzione del corso

Il personale docente del programma comprende rinomati esperti in consulenza del lavoro, che apportano a questa preparazione l'esperienza del loro lavoro. Alla sua progettazione ed elaborazione, inoltre, partecipano anche altri specialisti di riconosciuto prestigio in aree correlate, che completano il Executive Master in modo interdisciplinare, rendendolo un'esperienza unica e altamente specializzante a livello accademico.



“

Il nostro team di insegnanti ti aiuterà a consolidare le tue conoscenze in modo da poterle applicare con sicurezza nella tua pratica quotidiana”

Direzione



Dott. Taléns Visconti, Eduardo Enrique

- ◆ Laurea in Giurisprudenza conseguita presso l'Università di Valencia
- ◆ Master Universitario in Giurisprudenza, Economia e Giustizia. Università di Valencia
- ◆ Dottorato in Giurisprudenza, Economia e Giustizia. Università di Valencia
- ◆ Diploma di Specializzazione in Mediazione del Lavoro. Università di Valencia

Personale docente

Dott. Ramos Moragues, Francisco

- ◆ Dottorato Europeo in Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale Università di Bologna
- ◆ Dottorato in Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale. Università di Valencia
- ◆ Laurea in Giurisprudenza. Università di Valencia
- ◆ Diploma in Relazioni di Lavoro. Facoltà di Scienze Sociali dell'Università di Valencia

Dott. Aragón Gómez, Cristina

- ◆ Dottorato in Giurisprudenza. Con valutazione "Apto cum laude" rilasciata all'unanimità dalla Facoltà di Scienze Sociali e Giuridiche dell'Università Carlos III di Madrid
- ◆ Laurea in Giurisprudenza. Università Complutense di Madrid
- ◆ Premio Straordinario di Dottorato conferito dalla Facoltà di Giurisprudenza dell'Università Carlos III di Madrid
- ◆ Master in Gestione delle Risorse Umane, con specializzazione in Relazioni di Lavoro. Camera di Commercio e Industria di Madrid e Università Autonoma di Madrid



Dott. Nieto Rojas, Patricia

- ◆ Dottorato in Giurisprudenza. UC3M
- ◆ Laurea in Scienze del Lavoro. Università Carlos III di Madrid
- ◆ Diploma in Relazioni di Lavoro. Università Carlos III di Madrid
- ◆ Master in Diritto Privato
- ◆ Corso di livello avanzato "Progettazione e attuazione di piani e misure per l'uguaglianza. Livello Avanzato II" svolto presso l'Istituto per le Donne del Fondo Sociale Europeo
- ◆ Programma Avanzato di Relazioni Industriali e Risorse Umane. Università Carlos III di Madrid/Baker & Mackenzie

Dott. Moreno Solana, Amanda

- ◆ Dottorato in Giurisprudenza: "L'organizzazione della prevenzione dei rischi sul lavoro nelle aziende. Elementi costitutivi e problemi derivati dal suo regime giuridico". Università Carlos III di Madrid. Premio Tesi Straordinaria
- ◆ Laurea in Giurisprudenza, Università Carlos III di Madrid. Specializzazione: diritto del lavoro e diritto societario
- ◆ Master in Prevenzione dei Rischi sul Lavoro. Università Carlos III di Madrid. Specializzazione: Sicurezza sul Lavoro, Ergonomia e Psicosociologia
- ◆ Master in Diritto Privato. Università Carlos III di Madrid
- ◆ Corso di Adattamento Pedagogico. Università Complutense di Madrid

Dott. Gimeno Díaz de Atauri, Pablo

- ◆ Dottorato in Giurisprudenza conseguito presso l'Università Carlos III di Madrid con la qualifica di Magna Cum Laude. Premio di Eccellenza del dottorato
- ◆ Master Universitario in Diritto Privato conseguito presso l'Università Carlos III di Madrid
- ◆ Laurea in Giurisprudenza conseguita presso l'Università Carlos III di Madrid
- ◆ Laurea in Economia conseguita presso l'Università Carlos III di Madrid

10

Impatto sulla tua carriera

TECH è consapevole che realizzare un programma di queste caratteristiche è un importante investimento finanziario, professionale e naturalmente personale. L'obiettivo finale di questo grande sforzo dovrebbe essere la crescita professionale. Per questo motivo, mette a disposizione tutti gli strumenti affinché tu possa acquisire le competenze e le abilità necessarie che ti permetteranno di realizzare questo cambiamento.



“

Generare un cambiamento positivo verso una traiettoria professionale: questa è la nostra sfida. Ci impegnamo al massimo per aiutarti a raggiungerlo”

Sei pronto a dare una svolta? Un eccellente miglioramento professionale ti aspetta.

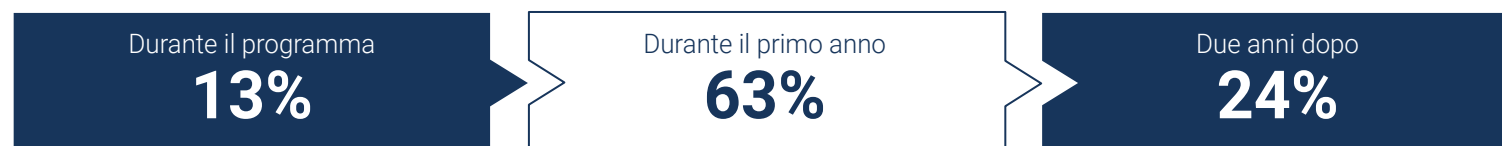
TECH mette a disposizione un programma intensivo che prepara ad affrontare sfide e a prendere decisioni aziendali nell'ambito della consulenza del lavoro. Il suo obiettivo principale è quello di promuovere la tua crescita personale e professionale. Aiutarti a raggiungere il successo.

Se vuoi migliorarti, ottenere un cambiamento positivo a livello professionale e creare una rete con i migliori contatti, questo è il programma che fa per te.

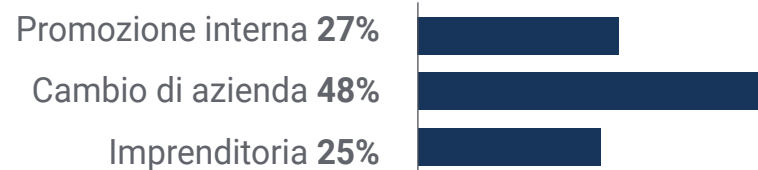
Migliorare il tuo lavoro quotidiano portando a termine questo completaissimo programma.

Ti aiutiamo a cambiare positivamente la tua professione.

Momento del cambiamento



Tipo di cambiamento



Miglioramento salariale

La realizzazione di questo programma prevede per i nostri studenti un incremento salariale superiore al **25,22%**



11

Benefici per la tua azienda

Il Executive Master in Consulenza in Diritto del Lavoro aiuta ad elevare il talento dell'organizzazione al suo massimo potenziale attraverso la specializzazione di leader di alto livello.

Partecipare a questa specializzazione è un'opportunità unica per avere accesso a una potente rete di contatti in cui trovare futuri soci professionisti, clienti o fornitori.





“

Al termine degli studi nel nostro centro potrai apportare alla tua compagnia nuovi approcci e strategie che saranno un vantaggio per il suo sviluppo”

Sviluppare e mantenere il talento nelle aziende è il miglior investimento a lungo termine.

01

Crescita del talento e del capitale intellettuale

Il professionista apporterà all'azienda nuovi concetti, strategie e prospettive che possono portare cambiamenti significativi nell'organizzazione.

02

Trattenere i manager ad alto potenziale ed evitare la fuga di cervelli

Questo programma rafforza il legame tra l'azienda e il professionista e apre nuove vie di crescita professionale all'interno dell'azienda stessa.

03

Creare agenti di cambiamento

Sarai in grado di prendere decisioni in tempi di incertezza e di crisi, aiutando l'organizzazione a superare gli ostacoli.

04

Incremento delle possibilità di espansione internazionale

Grazie a questo programma, l'azienda entrerà in contatto con i principali mercati dell'economia mondiale.

05

Sviluppo di progetti propri

Il professionista può lavorare su un progetto esistente o sviluppare nuovi progetti nell'ambito di R&S o del Business Development della sua azienda.

06

Aumento della competitività

Questo programma fornirà ai rispettivi professionisti le competenze per affrontare nuove sfide e far crescere l'organizzazione.



12 Titolo

Il Executive Master in Consulenza in Diritto del Lavoro garantisce, oltre alla preparazione più rigorosa e aggiornata, il conseguimento di una qualifica di Executive Master rilasciata da TECH Università Tecnologica.



“

Porta a termine questo programma e ricevi la tua qualifica universitaria senza spostamenti o fastidiose formalità”

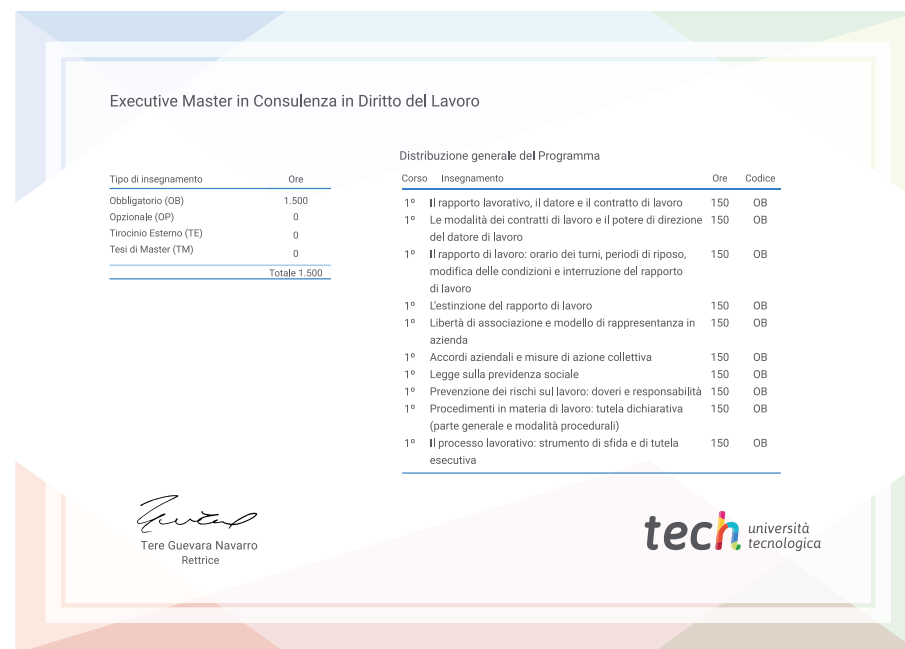
Questo **Executive Master in Consulenza in Diritto del Lavoro** possiede il programma più completo e aggiornato del mercato.

Dopo aver superato le valutazioni, lo studente riceverà mediante lettera certificata, con ricevuta di ritorno, la corrispondente qualifica di **Executive Master** rilasciata da **TECH Università Tecnologica**.

Il titolo rilasciato da **TECH Università Tecnologica** indica la qualifica ottenuta nel Executive Master e soddisfa i requisiti comunemente richiesti da borse di lavoro, concorsi e commissioni di valutazione di carriere professionali.

Titolo: **Executive Master in Consulenza in Diritto del Lavoro**

N° Ore Ufficiali: **1.500 o.**



*Apostille dell'Aia Se lo studente dovesse richiedere che il suo diploma cartaceo sia provvisto di Apostille dell'Aia, TECH EDUCATION effettuerà le gestioni opportune per ottenerla ad un costo aggiuntivo.



Executive Master Consulenza in Diritto del Lavoro

- » Modalità: **online**
- » Durata: **12 mesi**
- » Titolo: **TECH Università Tecnologica**
- » Dedizione: **16 ore/settimana**
- » Orario: **a scelta**
- » Esami: **online**

Executive Master

Consulenza in Diritto del Lavoro

