



I.S.I.S. “A. Gramsci – J.M. Keynes”

IL DIRITTO DEL LAVORO

*Se si escludono istanti prodigiosi e singoli che il destino ci può donare,
l'amare il proprio lavoro, che purtroppo è privilegio di pochi, costituisce
la migliore approssimazione concreta alla felicità sulla terra.*

Primo Levi



A.S. 2017/2018

1.IL DIRITTO DEL LAVORO

Il **diritto oggettivo** è l'insieme delle norme giuridiche in vigore in uno Stato in un determinato momento e tali norme possono essere suddivise in base alla diversa materia di cui si occupano. Per questo, tradizionalmente, si distinguono “rami” diversi del diritto, come il **diritto privato** (composto dalle norme che regolano i rapporti tra i privati) e il **diritto pubblico** (composto dalle norme che disciplinano l'organizzazione e il funzionamento dello Stato e dei suoi organi e che regolano i rapporti tra lo Stato ed i cittadini). In particolare, il diritto privato comprende:

- **diritto civile** (che disciplina i rapporti che nascono tra le persone in materia di famiglia, proprietà, contratti, successione ereditaria);
- **diritto commerciale** (che regola l'attività degli imprenditori individuali e delle imprese collettive, come le società);
- **diritto della navigazione** (che disciplina la circolazione marittima e d aerea);
- **diritto del lavoro** (che detta le regole relative al rapporto di lavoro subordinato e quindi alle modalità di assunzione, svolgimento del lavoro, retribuzione, licenziamento, ecc).

Queste lezioni sono dedicate al **diritto del lavoro**, cioè al complesso delle norme giuridiche che disciplinano il rapporto di lavoro. Analizzeremo, quindi, brevemente la disciplina relativa a:

- le fonti del diritto del lavoro, il concetto di lavoro subordinato, il contratto di lavoro;
- il mercato del lavoro e le procedure di assunzione dei lavoratori;
- la prestazione di lavoro e quindi gli obblighi e i diritti del lavoratore, i poteri e gli obblighi del datore di lavoro;

- la retribuzione ed il sistema degli ammortizzatori sociali;
- la cessazione del rapporto di lavoro e la tutela dei diritti dei lavoratori
- i rapporti di lavori speciali ed le novità introdotte dal Job Act (cioè dalla riforma del lavoro introdotta con la Legge 183/2014)

1.1. LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO Il rapporto di lavoro è regolato da norme contenute in **FONTI** diverse, generalmente suddivise in:

- **Sovranazionali**: si tratta di tutte le norme emanate dagli organi che appartengono ad Organizzazioni Internazionali delle quali l'Italia è Stato membro. Si pensi alla **Carta Internazionale del lavoro** (Versailles 1919), **alle Convenzioni dell'O.I.L.** (organizzazione Internazionale del Lavoro), oppure al **Trattato dell'Unione Europea** (Maastricht 1992).
- **Nazionali**: si tratta delle norme del diritto italiano contenute nella nostra **Costituzione** (artt. 1 e 4, artt. dal 35 al 40), nelle **leggi ordinarie** e negli **atti aventi forza di legge** (Codice Civile, artt. dal 2060 al 2246; Statuto dei lavoratori del 1970; tutte le leggi o i decreti che si regolano il rapporto di lavoro) e nelle **leggi regionali** (le Regioni, in base all'art. 117 della Costituzione, si occupano di "tutela e sicurezza del lavoro").
- **Contrattuali**: si tratta di tutte le norme contenute nei **Contratti Collettivi** (cioè i contratti stipulati dalle Associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro per le diverse categorie) e nei **contratti individuali di lavoro** (stipulati dal singolo lavoratore e dal singolo datore di lavoro, nel rispetto delle norme contenute nelle fonti di grado superiore).

1.2. IL CONCETTO DI LAVORO SUBORDINATO, AUTONOMO E PARASUBORDINATO

Il nostro Codice Civile non contiene la definizione di "**lavoro subordinato**" ma stabilisce, all'art. 2094, che "*è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante **retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale e manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore***".

Analizzando il testo normativo possiamo individuare almeno tre **elementi costitutivi** del rapporto di lavoro subordinato e cioè:

- ✓ l'onerosità
- ✓ la collaborazione
- ✓ la subordinazione

Il rapporto di lavoro è **a titolo oneroso** perché alla prestazione (sacrificio patrimoniale) di una parte corrisponde la controprestazione dell'altra parte, detta "corrispettivo". Il diritto alla retribuzione è un diritto soggettivo irrinunciabile, sancito dall'art. 36 della Costituzione, che stabilisce il **criterio di proporzionalità** rispetto alla prestazione e il **criterio della sufficienza** per garantire alla famiglia del lavoratore le condizioni minime compatibili con una vita libera e dignitosa.

Nel rapporto di lavoro subordinato il lavoratore è inserito nell'organizzazione produttiva e partecipa in modo continuativo all'attività dell'imprenditore. Egli, quindi, **collabora nell'impresa** offrendo le proprie energie e capacità per contribuire al raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'imprenditore.

La **subordinazione**, infine, consiste nella sottoposizione del lavoratore alle direttive ed alle disposizioni tecnico amministrative del datore di lavoro, al quale spetta il potere direttivo, organizzativo e

disciplinare con cui determinare le modalità di esplicazione dell'attività lavorativa, entro i limiti fissati dalla legge e dal contratto. Queste caratteristiche permettono di individuare le differenze tra il lavoro subordinato ed il “**lavoro autonomo**” che, a norma dell'art. 2222 c.c. si ha “*quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente...*”. Quindi nel lavoro autonomo:

- a) la prestazione di lavoro è prevalentemente personale
- b) manca il vincolo di subordinazione ed è presente il rischio relativo alla qualità dell'opera
- c) si ha comunque la corresponsione di un corrispettivo

Nel rapporto di **lavoro autonomo** il lavoratore (l'artigiano, il libero professionista, il consulente, ecc.) si attiene esclusivamente al **contratto d'opera** con cui il committente gli affida la realizzazione di un'opera o di una prestazione, potendo organizzare le modalità di svolgimento del proprio lavoro senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti del committente e decidendo i tempi e le modalità di lavoro.

Vi è però una “**zona grigia**” relativa alle ipotesi in cui è difficile distinguere tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. La dottrina e la giurisprudenza parlano di “**lavoro parasubordinato**” riferendosi alle forme di collaborazione svolte in modo continuativo e coordinate con la struttura organizzativa del datore di lavoro, ma senza vincolo di subordinazione. Si tratta, ad esempio, del “**lavoro a progetto**” (la cui disciplina è stata abrogata dal D.Lgs. n. 81/2015 ma essa resta in vigore per regolare i rapporti ancora in essere al 25 giugno 2015.) e della “**collaborazione occasionale**”.

1.3. IL CONTRATTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro nasce nel momento in cui le due parti (il lavoratore, che offre nel mercato la propria attività e il datore di lavoro, che richiede manodopera) raggiungono l'accordo relativo allo scambio tra l'attività lavorativa e la remunerazione.

Quindi, perché abbia inizio un rapporto di lavoro è necessario che le parti stipolino un **contratto** (in base all'art. 1321 c.c. il contratto è "l'accordo tra due o più parti per costituire, modificare o estinguere un rapporto giuridico patrimoniale"). Vediamo quali sono, in particolare, i requisiti soggettivi e gli elementi essenziali del contratto di lavoro:

- ✓ **la capacità giuridica e la capacità di agire**: la prima è l'idoneità ad essere titolari di diritti e di doveri, che si acquista alla nascita e si perde solo con la morte, mentre la seconda è l'idoneità a compiere atti giuridici, che si acquista con la maggiore età. Per il lavoratore è richiesta la "**capacità giuridica speciale**" cioè l'attitudine a prestare la propria attività lavorativa che si raggiunge solo al compimento del 16 anno di età (a 15 anni si può stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale). Per quanto riguarda la capacità di agire, l'art. 2 c.c. precisa che "*Sono salve le leggi speciali che stabiliscono un'età inferiore in materia di capacità a prestare il proprio lavoro...il minore è abilitato all'esercizio dei diritti e delle azioni che dipendono dal contratto di lavoro*".
- ✓ **l'accordo**: è l'**incontro delle volontà** delle due parti che si raggiunge attraverso lo schema della proposta e dell'accettazione (art. 1326 c.c. "*Il contratto è concluso nel*

momento in cui chi ha fatto la proposta ha conoscenza dell'accettazione dell'altra parte”).

- ✓ **la forma**: é il modo con il quale si può manifestare la volontà contrattuale. La forma del contratto di lavoro è **libera**, quindi le parti "possono" e non "devono" stipulare il contratto per iscritto, anche se la forma scritta è richiesta dalla legge in alcune ipotesi, come ad esempio il contratto di lavoro sportivo, quello a tempo parziale e quello di somministrazione di lavoro. Nel nostro ordinamento è prevista la forma scritta nel caso in cui le parti prevedano il c.d. "**patto di prova**" con cui l'assunzione definitiva è subordinata all'esito positivo di un periodo di prova.
- ✓ **la causa**: è la **funzione economico sociale del contratto** e, quindi, in questo caso consiste nello **scambio** tra il lavoro effettuato in condizione di subordinazione e la retribuzione.
- ✓ **l'oggetto**: è costituito dalla **prestazione lavorativa** e dalla **retribuzione**. A norma dell'art. 1346 c.c. l'oggetto deve essere, a pena la nullità, **determinato** o almeno determinabile (nella lettera di assunzione deve essere indicato il contenuto della prestazione e le mansioni), **lecito** (quindi non in contrasto con norme imperative, di ordine pubblico o di buon costume) e **possibile** (si ha un oggetto impossibile quando il suo contenuto non può essere realizzato neppure con l'impiego di una diligenza superiore a quella media, come nel caso che si venga assunti per raccogliere arance in Val d'Aosta o per pescare salmoni nell'Arno. La retribuzione viene determinata normalmente in base al contratto collettivo di lavoro.

2.1. IL MERCATO DEL LAVORO

Come sapete bene, per “**mercato**” si intende il luogo ideale in cui s’incontrano la domanda e l’offerta di un bene o di un servizio.

Quindi, il **mercato del lavoro** può essere definito come il luogo ideale in cui si ha l’incontro tra la **domanda** (proveniente dalle imprese) e l’**offerta** (proveniente dai lavoratori) di **attività lavorativa**, il cui prezzo prende il nome di **salario** o **stipendio**.

In origine (sistema liberista) il mercato del lavoro ha avuto i caratteri della **concorrenza perfetta** (tantissimi offerenti) e, quindi, il salario restava tendenzialmente molto basso (mancanza di un costo del lavoro e di tutela per i lavoratori). Con la nascita e lo sviluppo delle organizzazioni sindacali, il mercato del lavoro è diventato una sorta di **monopolio bilaterale**, in cui il sindacato di una categoria di lavoratori rappresenta l’unico offerente e il sindacato dei datori di lavoro rappresenta l’unico richiedente: il salario è il risultato di una contrattazione tra queste due parti. Ovviamente il singolo contratto individuale può sempre derogare in meglio rispetto a quanto è stabilito nel contratto collettivo.

La **domanda di lavoro** proviene dagli imprenditori privati e dallo Stato e corrisponde al numero di lavoratori di cui essi hanno bisogno per esercitare la loro attività e che sono, quindi, disposti ad assumere. La domanda di lavoro varia **direttamente** al variare della domanda di beni e servizi; varia **indirettamente** al variare del costo del lavoro (retribuzione lorda, contributi previdenziali, accantonamenti per TFR) e delle tecnologie.

L’**offerta di lavoro** proviene da tutti coloro che sono disposti ad offrire la loro attività in cambio di una retribuzione (**forza lavoro**). Essa dipende dall’andamento demografico, nel senso che varia

direttamente al variare della popolazione, ma solo fino ad un certo punto. Infatti, se la popolazione cresce ad un ritmo troppo elevato la forza lavoro sarà eccessiva rispetto alla domanda e non potrà mai essere pienamente assorbita.

2.2. LE PROCEDURE DI ASSUNZIONE DEI LAVORATORI

In Italia, fino ai primi anni '90, la gestione del "**collocamento**" (cioè della mediazione tra domanda ed offerta di manodopera) è stata di assoluta ed esclusiva competenza dello **Stato**, il quale riteneva di essere l'unico soggetto a dover garantire l'equa distribuzione dei posti di lavoro.

Ma la gestione e l'organizzazione pubblica del collocamento si sono dimostrate del tutto inefficienti, obsolete e dispendiose; per questo sono entrate in vigore nuove leggi che, a poco a poco, hanno privatizzato e liberalizzato la mediazione tra la domanda e l'offerta di lavoro, oggi affidata sia a soggetti pubblici che **privati** (chiamati Centri per l'impiego). Proviamo a citarne solo alcune:

- La **legge n. 608 del 1996** è stata la prima a stabilire che il datore di lavoro potesse procedere direttamente all'assunzione del lavoratore, senza alcun preventivo intervento da parte degli uffici pubblici (chiamati uffici di collocamento) e che potesse essere liberamente stipulato dalle parti il contratto di lavoro.
- Il **D.Lgs 152/1997** ha previsto che il datore di lavoro pubblico e privato fosse tenuto a fornire al lavoratore, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione, alcune informazioni, come il **luogo di lavoro**, la **data di inizio** del rapporto di lavoro, la durata del rapporto di lavoro (a **tempo determinato o indeterminato**), la **durata del periodo di prova** se previsto, l'**inquadramento** e

la **qualifica** attribuiti al lavoratore, l'importo iniziale della **retribuzione**, la **durata delle ferie** retribuite, l'**orario di lavoro**, il termini del **preavviso** in caso di recesso.

- Il **D.Lgs 181 del 2000** ha ribadito che *“I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, procedono all'assunzione diretta di tutti i lavoratori per qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro, salvo l'obbligo di assunzione mediante concorso eventualmente previsto dagli statuti degli enti pubblici economici”* ed ha previsto che l'unico adempimento per i datori di lavoro sia quello di effettuare una **comunicazione anticipata** di instaurazione del rapporto di lavoro agli uffici pubblici competenti.
- Il **D.Lgs 297/2002** ha modificato una legge che era in vigore addirittura dal 1949 ed ha reso obbligatoria per i datori di lavoro la comunicazione della **cessazione** dei rapporti di lavoro, entro i cinque giorni successivi.
- La **legge 133/2008** ha poi aggiunto che al momento dell'assunzione, prima dell'inizio della attività di lavoro, i datori di lavoro pubblici e privati, sono tenuti a consegnare ai lavoratori una **copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro**. L'obbligo si intende assolto nel caso in cui il datore di lavoro consegna al lavoratore, prima dell'inizio della attività lavorativa, copia del contratto individuale di lavoro che contenga anche tutte le informazioni previste dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.
- Il recente **D.Lgs 150 del 2015** ha, infine, stabilito che tutte le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro debbano essere comunicate in via telematica

all'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro).

Le vecchie "liste di collocamento" in cui erano iscritti i lavoratori quando la gestione era solamente pubblica, sono state sostituite dall'**elenco anagrafico informatico**, tenuto presso i centri per l'impiego, in cui vengono iscritti (solo su richiesta) le persone inoccupate, disoccupate o in cerca di un diverso lavoro.

2.3. IL DISTACCO E LA SOMMINISTRAZIONE DEL LAVORO

Per "**distacco del lavoratore**" si intende la situazione in cui il datore di lavoro (**distaccante**), per soddisfare proprie esigenze e propri interessi, mette temporaneamente un lavoratore (**distaccato**) a disposizione di un altro soggetto, per l'esecuzione di una determinata attività. E' il D.Lgs 276/2003 che, per la prima volta nell'ambito del lavoro subordinato privato, ha disciplinato questa fattispecie e che ha individuato quali requisiti essenziali del distacco:

- lo specifico interesse del datore di lavoro
- la temporaneità e non definitività del distacco
- la determinatezza dell'attività da svolgere

La cosa importante è che le parti del rapporto di lavoro originario restano le stesse, quindi il distaccante sarà comunque responsabile del trattamento economico a favore del distaccato che, pur svolgendo la sua attività presso un altro soggetto, rimarrà subordinato al suo datore di lavoro.

La legge prevede il **consenso** del lavoratore quando il distacco comporti un mutamento di mansioni e stabilisce che il distacco debba

sempre essere **giustificato** da "comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive" quando il trasferimento avvenga in una unità produttiva distante più di 50 Km da quella in cui il lavoratore è normalmente inserito. Se il distacco avviene in assenza di questi requisiti il lavoratore può ricorrere all'autorità giudiziaria (giudice del lavoro) per far riconoscere la costituzione del rapporto di lavoro con il soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, presso il quale è stato distaccato.

Si parla di **distacco transnazionale** quando, in base ad accordi commerciali tra imprese residenti in Stati diversi dell'Unione Europea, un imprenditore distacca temporaneamente all'estero un proprio dipendente per eseguire una determinata attività.

Per "**somministrazione di lavoro**" si intende la fornitura professionale di manodopera, a tempo determinato o indeterminato, effettuata da un'agenzia autorizzata ad un'impresa che ne faccia richiesta per esigenze produttive. I **caratteri essenziali** della somministrazione, indicati dal D.Lgs 81/2015, sono:

- la nascita di un rapporto tra tre diversi soggetti (somministratore, lavoratore e utilizzatore);
- l'agenzia di somministrazione deve avere i requisiti previsti dalla legge e deve essere iscritta in un apposito Albo Pubblico;
- il rapporto tra l'agenzia e l'utilizzatore è regolato da un apposito contratto;
- i lavoratori sono assunti dall'agenzia ed il rapporto è regolato dal contratto di lavoro subordinato.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs 81/2015 la somministrazione di lavoro, sia a tempo determinato che indeterminato, è completamente **liberalizzata**, anche se sono previsti dei limiti quantitativi per la

somministrazione a tempo indeterminato (il numero di lavoratori somministrati non può eccedere il 20% dei lavoratori utilizzati).

Il rapporto tra l'agenzia di somministrazione l'impresa utilizzatrice è regolato da un apposito **contratto di somministrazione di manodopera**, che ha ad oggetto l'**affitto di lavoratorie** deve essere stipulato in forma **scritta** a pena di nullità. Invece, il rapporto di lavoro subordinato si instaura tra l'agenzia di somministrazione ed i singoli lavoratori, i quali hanno diritto (se l'assunzione è a tempo indeterminato) ad indennità di disponibilità nei periodi in cui rimangono in attesa di essere inviati in missione presso l'impresa utilizzatrice. La particolarità è data dal fatto che il potere direttivo spetta a quest'ultima, mentre il potere disciplinare nei confronti dei lavoratori spetta all'agenzia di somministrazione, la quale sarà ovviamente anche tenuta a corrispondere il trattamento economico.

Nei casi in cui la somministrazione sia irregolare (per violazione dei limiti e dei requisiti previsti dalla legge), il lavoratore può chiedere al giudice l'accertamento della costituzione del rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice ed il datore di lavoro è sottoposto ad una sanzione amministrativa che va da € 250 ad € 1.250.

3.1. LA PRESTAZIONE DI LAVORO

Il rapporto di lavoro è la relazione tra il datore di lavoro e il lavoratore, avente ad oggetto l'obbligo di eseguire la **prestazione lavorativa** in cambio di una **retribuzione**. La prestazione lavorativa consiste nell'attività intellettuale e manuale svolta alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore, che si desume da una serie di indici:

- **le categorie** (che raggruppano vari profili professionali, distinti in: **dirigenti, funzionari, quadri, impiegati, intermedi e operai**);
- **le qualifiche** (che designano lo status professionale del lavoratore, indicando il tipo e il livello di una figura professionale e determinandone quindi il trattamento economico. Esempi: *operaio comune, qualificato o specializzato*);
- **le mansioni** (l'insieme dei compiti e delle operazioni concrete che il lavoratore deve eseguire e che il datore di lavoro può pretendere. Esempi: *operaio addetto alla manutenzione degli impianti*).

In base all'**inquadramento unico** i lavoratori sono classificati non più distinguendo tra operai e impiegati, ma attraverso una pluralità di livelli che, dal minore (livello I che comprende coloro che svolgono mansioni di facile esecuzione) al maggiore (livello VIII che comprende coloro che hanno un alto livello di responsabilità gestionale e organizzativa ed un'alta preparazione tecnica) , indicano le diverse retribuzioni e la diversa disciplina del rapporto lavorativo. Al momento dell'assunzione il datore di lavoro deve far conoscere al lavoratore la categoria, la qualifica e, ovviamente, le mansioni che gli sono state assegnate. Durante lo svolgimento del rapporto è previsto (dal D.Lgs 81/2015 che ha riformulato l'art. 2013 c.c.) che il datore di lavoro abbia la possibilità di **modificare** le mansioni in precedenza affidate al lavoratore, ma le nuove e diverse mansioni devono comunque rientrare nel livello e nella categoria di appartenenza. E' possibile, anche che il lavoratore venga adibito a mansioni:

- ✓ **superiori** rispetto a quelle contrattuali e in questo caso egli ha diritto al trattamento retributivo corrispondente; l'assegnazione diventa definitiva dopo 6 mesi continuativi, a meno che essa non fosse stata prevista per la sostituzione di un altro lavoratore;
- ✓ **inferiori** rispetto a quelle contrattuali, ma ciò deve essere giustificato da una modifica degli assetti organizzativi aziendali e deve essere comunicato per iscritto al lavoratore; egli ha comunque diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento.

3.2. GLI OBBLIGHI E I DIRITTI DEL LAVORATORE

Un rapporto giuridico è "**una relazione tra due o più parti regolata dal diritto**" in cui il **soggetto attivo** è colui che riveste la posizione di vantaggio, grazie alla quale può pretendere un determinato comportamento dall'altra parte, mentre il **soggetto passivo** è colui che è tenuto a tale comportamento. Di solito in un rapporto giuridico la stessa parte è contemporaneamente soggetto attivo e soggetto passivo, perché alla sua posizione di vantaggio corrisponde un'obbligazione. Così avviene nel **rapporto di lavoro**, in cui il lavoratore è chiamato allo svolgimento della prestazione lavorativa, ma ha il diritto di ottenere la retribuzione ed il datore di lavoro è chiamato a pagare la retribuzione, ma ha il diritto di ottenere la prestazione lavorativa. Si tratta di un rapporto a **struttura complessa** perché oltre alle rispettive obbligazioni principali, vi sono una serie di situazioni attive e passive facenti capo alle due parti. Accanto all'obbligazione principale del lavoratore il codice civile (artt. 2104 e 2015) prevede tre **obblighi integrativi**:

- I. **DILIGENZA** (il lavoratore è tenuto ad un precisa, corretta e puntuale esecuzione della prestazione, in base alla natura della stessa ed alle esigenze dell'impresa; gli è richiesta, quindi, un'attenzione proporzionata al tipo di mansioni da eseguire);
- II. **OBEDIENZA** (il lavoratore deve osservare puntualmente le disposizioni impartite dal datore di lavoro o dai suoi collaboratori per l'esecuzione del lavoro. E' sempre fatto salvo il diritto-dovere del di rifiutarsi di eseguire atti che siano vietati dalla legge);
- III. **FEDELTA'** (il lavoratore deve tenere un comportamento leale nei confronti del datore di lavoro e tutelarne gli interessi. Per questo la legge gli impone il **divieto di concorrenza**, chevieta al lavoratore di svolgere attività in concorrenza con il proprio datore di lavoro, sia per conto proprio che per conto di terzi; e l'**obbligo di riservatezza**, cheimpone al lavoratore di divulgare le notizie e le informazioni attinenti all'organizzazione aziendale ed ai metodi di produzione - questo obbligo persiste anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro).

Le **situazioni giuridiche attive** riferibili al lavoratore vengono solitamente distinte in:

- I. **DIRITTI PATRIMONIALI** (che riguardano essenzialmente l'aspetto economico del rapporto di lavoro e comprendono nello specifico il **diritto alla retribuzione e il diritto al trattamento di fine rapporto**);
- II. **DIRITTI PERSONALI** (che comprendono il **diritto all'integrità fisica ed alla salute** da cui discendono anche il **diritto al riposo giornaliero e settimanale** ed il **diritto alle ferie**; la **libertà di opinione** e **diritto alla riservatezza ed alla**

dignità del lavoratore - è fatto divieto al datore di lavoro di utilizzare impianti audiovisivi o altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori; il **diritto allo studio, il diritto a svolgere funzioni pubbliche**);

III. **DIRITTI SINDACALI** (di cui fanno parte la **libertà di organizzazione** e di **attività sindacale** e il **diritto di sciopero**)

IV. **DIRITTI RELATIVI AD INVENZIONI E OPERE DELL'INGEGNO** (il lavoratore ha **diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione** fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro, mentre i diritti patrimoniali spettano al datore di lavoro).

Il **MOBBING** può essere considerato, in particolare, una violazione del diritto alla salute e alla tutela della personalità e può essere definito come *"l'insieme di quei comportamenti posti in essere dal datore di lavoro o dai suoi collaboratori che si traducono in atteggiamenti persecutori attuati con continuità, tali da arrecare danni alla condizione psico-fisica del lavoratore, anche al solo fine di allontanarlo dal lavoro"*.

Il LUOGO della prestazione: la prestazione lavorativa deve essere eseguita nel luogo stabilito dalle parti nel contratto, cioè nell'unità produttiva indicata o, in mancanza di indicazione, presso la sede dell'impresa. Il datore di lavoro può modificare unilateralmente il luogo della prestazione e trasferire il lavoratore in un'altra sede, ma solo nel caso di "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" e senza che ciò costituisca un atto volto a discriminare il lavoratore. Si parla di **trasferta** per indicare un cambiamento provvisorio e temporaneo del luogo di lavoro in adempimento di una determinata attività.

La DURATA della prestazione: l'orario di lavoro - inteso come qualsiasi periodo in cui si è al lavoro o comunque a disposizione del datore di lavoro - è determinante per calcolare la **retribuzione**, che è generalmente commisurata al tempo (quindi non è **a cottimo**). Esso è stabilito dai contratti collettivi e dal singolo contratto di lavoro ed è determinato su base **settimanale** (l'orario normale è di 40 ore a settimana, superate le quali si ha "**lavoro straordinario**"). Il D.Lgs 66/2003 stabilisce che la durata massima settimanale del lavoro non possa superare le **48 ore** per ogni periodo di 7 giorni; che il lavoratore abbia il diritto ad un giorno di **riposo settimanale**; che egli abbia diritto a 11 ore di **riposo consecutivo** ogni 24 - compreso lo straordinario - e alla **pausa** dal lavoro se esso eccede le 6 ore; che il lavoro straordinario sia compensato con **maggiorazioni retributive**; che il periodo minimo delle **ferie annuali** retribuite non sia inferiore alle 4 settimane (esso è individuato dal datore di lavoro, che deve però assicurare almeno 2 settimane consecutive). Per il lavoro a **tempo parziale** il D.Lgs 81/2015 stabilisce, tra le altre cose, che il contratto abbia la **forma scritta** e che il part time possa essere di tipo **orizzontale** o **verticale**.

3.3. I POTERI E GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Accanto al logico diritto del datore di lavoro di ottenere la prestazione dell'attività lavorativa, si individuano una serie di poteri connessi e cioè:

- I. **POTERE DIRETTIVO** (è il potere del datore di lavoro di **organizzare** in ogni dettaglio l'attività dei propri dipendenti, secondo quelle che sono le esigenze dell'impresa);

II. **POTERE DI VIGILANZA E CONTROLLO** (è il potere diretto a **verificare** che l'esecuzione dell'attività lavorativa venga effettuata secondo le modalità stabilite. Questo potere, però, ha dei **limiti**, come il divieto del datore di lavoro di effettuare controlli con impianti audiovisivi per sorvegliare a distanza i lavoratori ed il divieto di sottoporre i lavoratori a perquisizioni);

III. **POTERE DISCIPLINARE** (consiste nella facoltà del datore di lavoro di **irrogare sanzioni** nei confronti di quei lavoratori che violino i loro doveri. Le sanzioni - che sono applicabili solo se previste nel regolamento aziendale e se sono proporzionali alle violazioni commesse - sono: il **richiamo verbale**, l'**ammonizione scritta**, la **multa** - che non può superare le 4 ore retributive, la **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** - per un massimo di 10 giorni, il **licenziamento disciplinare**. Il lavoratore, ovviamente può impugnare il provvedimento emesso dal datore di lavoro ricorrendo al Giudice del lavoro, oppure davanti ad un Collegio Arbitrale presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

Si hanno, poi, delle **situazioni giuridiche passive** in capo al datore di lavoro, corrispondenti a quelli che abbiamo analizzato come i diritti del lavoratore. Quindi egli ha l'**obbligo** di:

- corrispondere il trattamento economico nei tempi e nei modi stabiliti;
- tutelare le condizioni di lavoro e l'integrità psico-fisica del lavoratore;

- provvedere alla tutela assicurativa e previdenziale previste dalla legge ed in particolare assicurare i dipendenti contro il rischio di responsabilità civile verso terzi;
- informare i lavoratori in ordine alle loro qualifiche, mansioni, ferie, retribuzione, ecc;
- procedere ad accertamenti sanitari prima dell'assunzione ed in costanza del rapporto (per verificare che l'attività lavorativa non danneggi la salute dei lavoratori).

4.1. LA RETRIBUZIONE

Il rapporto di lavoro è a contenuto “oneroso” perché il lavoratore presta la propria attività, intellettuale o manuale, in cambio della **retribuzione**, che è la principale obbligazione a carico del datore di lavoro. La nostra Costituzione e le leggi prevedono che essa abbia alcuni precisi caratteri:

- ✓ **PROPORZIONALITA'** (l'art. 36 della Costituzione prevede che retribuzione sia "*proporzionata alla quantità e qualità del lavoro*" prestato);
- ✓ **SUFFICIENZA** (l'art. 36 Cost. parla anche di retribuzione "*sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa*" e per questo nei contratti collettivi è fissata la **retribuzione minima** per ogni categoria di lavoratori);
- ✓ **DETERMINATEZZA** (perché essa, essendo l'obbligazione principale del datore di lavoro, deve essere specificata e quantificata chiaramente nel contratto);
- ✓ **OBBLIGATORIETA'** (perché la retribuzione è un diritto irrinunciabile);

- ✓ **CORRISPETTIVITA'** (perché essa avviene in cambio dell'attività lavorativa che è oggetto dell'obbligazione del lavoratore),
- ✓ **CONTINUITA'** (in quanto essa viene corrisposta in maniera periodica per tutta la durata del rapporto).

Nel nostro sistema giuridico la retribuzione ha una **struttura complessa**, perché si compone di varie voci dal cui insieme si ricava il complessivo trattamento economico di un lavoratore. Sono elementi della retribuzione:

- la **paga base** (o **minimo tabellare**), che viene determinata dalla contrattazione collettiva e varia a seconda del settore economico di appartenenza e della qualifica del lavoratore. In genere viene stabilita in misura fissa mensile ed è l'elemento più importante della retribuzione in quanto in base ad essa sono calcolati tutti gli altri elementi.
- gli **scatti di anzianità**, che sono una voce della retribuzione fissata dalla contrattazione collettiva ed erogata al compimento di una determinata anzianità di servizio presso una medesima azienda. Gli importi variano in base alla qualifica e vengono incrementati periodicamente a scadenza diverse a seconda del contratto collettivo applicabile.
- l'**elemento distinto della retribuzione EDR**, che è un importo fisso mensile erogato con la retribuzione mensile e la tredicesima a tutti i lavoratori del settore privato, per compensare l'abolizione dell'**indennità di contingenza** (l'automatismo retributivo che adeguava la retribuzione alla variazione del costo della vita).

- le **attribuzioni patrimoniali accessorie e variabili**, che possono riguardare il lavoro notturno, straordinario o festivo, i premi di produzione, le ferie non godute, gli assegni familiari).

La retribuzione, generalmente, è **A TEMPO**: viene corrisposta una somma di denaro stabilita in base al tempo di lavoro, quindi un tot ogni ora, ogni settimana oppure ogni mese. Ma essa può essere anche **A COTTIMO** (viene pagata una somma stabilita in base alla produttività ed al rendimento, quindi un tot ogni bene prodotto oppure ogni operazione compiuta) ed **A PROVVIGIONI** (viene pagata una somma stabilita in base all'affare concluso, cioè una percentuale del valore di tale affare). Il pagamento della retribuzione è generalmente posticipato rispetto alla prestazione lavorativa ed il credito di lavoro, in caso di insolvenza dell'imprenditore, è assistito da privilegio, cioè viene pagato prima degli altri in caso di fallimento.

4.2. IL SISTEMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI è costituito dall'insieme degli strumenti predisposti dallo Stato al fine di fornire una **tutela del reddito** ai lavoratori che si trovano a dover affrontare, nel corso della loro vita lavorativa, periodi più o meno lunghi senza lavoro per riduzione o cessazione dell'attività. Il legislatore interviene mediante **misure di natura economica** che integrano il reddito di lavoro ridotti a causa della sospensione dell'attività, o che sostengono il lavoratore improvvisamente privato della retribuzione a causa della cessazione del rapporto. Vi sono:

- strumenti che intervengono in **costanza di rapporto**, quando il lavoro è **sospeso** e si ha una **riduzione** della retribuzione;
- strumenti che intervengono in caso di **disoccupazione**, quando il lavoro è **cessato** e si ha la **perdita** della retribuzione.

In caso di eventi oggettivi che determinano la totale o parziale riduzione dell'attività lavorativa ai lavoratori è assicurata la corresponsione del trattamento economico (**integrazione salariale**) a compensazione del reddito perso a causa della riduzione dell'orario di lavoro (es. crisi e contrazione dell'attività di impresa, calamità naturali, ecc). Si ha la **CIGO** (Cassa integrazione guadagni ordinaria) per tutte le aziende industriali, comprese le cooperative, che debbano contrarre o sospendere l'attività a causa di difficoltà interne all'azienda o di situazioni temporanee di mercato, che siano di breve durata e transitorie. Ai lavoratori è corrisposta un'indennità pari all'80% della retribuzione globale, per un periodo massimo di 13 settimane consecutive, prorogabili trimestralmente per un massimo di 52 settimane continuative. Si ha la **CIGS** (Cassa integrazione guadagni straordinaria) per tutte le aziende industriali con fino a 15 dipendenti ed alle aziende del commercio con più di 50 dipendenti, che debbano contrarre o sospendere l'attività a causa di riorganizzazione o crisi aziendale o in caso di **contratto di solidarietà difensivo** (si tratta di accordi sindacali diretti ad evitare la diminuzione dei livelli occupazionali attraverso la generalizzata diminuzione dell'orario di lavoro di tutti i dipendenti). Nel primo caso l'indennità (che è sempre dell'80%) spetta per la durata massima di 24 mesi, negli altri due casi essa spetta per una durata massima di 12 mesi.

Il 2° comma dell'art. 38 della Costituzione stabilisce che "*I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria*". Quindi nel nostro ordinamento esistono delle forme di tutela per coloro che vengono a trovarsi senza un lavoro e restano privi della più importante fonte di

reddito, come l'**Assicurazione generale obbligatoria contro la disoccupazione**. Il D.Lgs 22/2015 ha introdotto la **NASPI** (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego): nel caso di **perdita involontaria del posto di lavoro** (quindi non in caso di dimissioni volontarie) viene erogata un'indennità mensile pari al 75% della retribuzione (se essa era pari o inferiore a € 1.195 mensili) o un'indennità maggiore (se la retribuzione era superiore a € 1.195 mensili) che comunque non può mai superare i **€ 1.300 mensili**. In base a quanto previsto dai decreti attuativi del **Jobs Act** è stato introdotto un **nuovo assegno di disoccupazione o di ricollocamento**, riservato a chi risulta ancora disoccupato da almeno 4 mesi, una volta finita la NASPI.

Per ora, oltre alla NASPI, è previsto anche l'istituto della **mobilità**, che costituisce un meccanismo attraverso il quale si consente il passaggio dei lavoratori licenziati da imprese in crisi ad imprese che hanno bisogno di mano d'opera e percependo un'indennità finché si è inseriti nelle liste di mobilità. Ma, abolito tale istituto a far data dal gennaio 2017, i lavoratori licenziati non potranno essere collocati in mobilità ordinaria ed avranno diritto al sussidio NASPI per un periodo massimo di due anni e l'assegno non sarà più ancorata.

4.3. LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO Il rapporto di lavoro può estinguersi per diverse cause: scadenza del termine, morte o dimissioni del lavoratore, licenziamento, accordo consensuale delle parti, impossibilità sopravvenuta o forza maggiore (es. carcerazione del lavoratore, che in realtà è giustificato motivo di licenziamento). Di solito il rapporto viene meno per **recesso** di una

delle parti, che prende nome di **dimissioni** se proviene dal lavoratore e **licenziamento** se proviene dal datore di lavoro.

LE DIMISSIONI: il lavoratore è sempre libero di recedere dal contratto di lavoro, ma se il rapporto è a tempo determinato deve sussistere una **giusta causa**, se è a tempo indeterminato è necessario il **preavviso**. Il D.Lgs 151/2015 ha previsto che le dimissioni volontarie debbano essere fatte esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli da trasmettere al datore di lavoro che alla DTL.

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE: il nostro ordinamento ha sempre vietato i licenziamenti "immotivati", basandosi sulla disciplina contenuta nello **Statuto dei Lavoratori**. Questa materia ha subito nel tempo varie modificazioni, in particolare con la L. 92/12 (**legge Fornero**) e con la L. 183/14 (**Jobs Act**) che hanno introdotto il "**contratto a tutele crescenti**" con l'obiettivo di far ripartire l'occupazione riducendo i costi delle imprese. La nuova disciplina si applica a **operai, impiegati o quadri**, assunti con contratto a tempo indeterminato a decorrere dal 07.03.2015 (per i lavoratori occupati entro il 6 marzo operano le vecchie regole). I **requisiti sostanziali** richiesti per poter licenziare un dipendente sono: la **giusta causa** (un fatto gravissimo che non permette la prosecuzione del rapporto, riferibile anche alla sfera privata e che evita al datore di lavoro l'obbligo del preavviso, es. furto), il **giustificato motivo soggettivo** (un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, che però prevede il preavviso o l'indennità di mancato preavviso e può, ad es., aversi per insubordinazione o assenza ingiustificata prolungata) e il **giustificato motivo oggettivo** (un fatto inerente l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro e non imputabile al lavoratore). Il licenziamento (che è sempre **vietato** in alcuni casi, come gravidanza o

puerperio, infortunio e malattia, esercizio del diritto di sciopero) è ritenuto **discriminatorio**- e quindi **nullo** - se è determinato da motivi politici, religiosi, di genere o di orientamento sessuale). I **requisiti formali** richiesti per poter licenziare un dipendente sono: la **preventiva contestazione** dell'addebito (così che il lavoratore possa difendersi) e la **comunicazione scritta** del licenziamento, contenente le precise motivazioni (se il licenziamento è per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro deve anche attivare presso la DTL una procedura diretta a trovare soluzioni alternative). Il licenziamento intimato in violazione dei requisiti sostanziali e sostanziali è **illegittimo e nullo**. In base alla nuova disciplina il **regime sanzionatorio** cambia in base al tipo di illegittimità del licenziamento e va da una **tutela piena** (licenziamento discriminatorio, nullo o orale) ad una tutela risarcitoria "debole" (licenziamento comunicato senza l'indicazione della motivazione, che non prevede la reintegrazione nel posto di lavoro). Il lavoratore ha 60 giorni dalla comunicazione in forma scritta per impugnare il licenziamento con "un qualsiasi atto scritto" e poi altri 180 giorni per depositare il ricorso giudiziale o la richiesta di conciliazione arbitrato.

I LICENZIAMENTI COLLETTIVI: ricorrono quando il datore di lavoro, in conseguenza ad una riduzione o trasformazione dell'attività, intenda licenziare almeno 5 persone nell'arco di non più di 120 giorni .Le norme sui licenziamenti collettivi e le procedure obbligatorie si applicano alle imprese con più di 15 dipendenti in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito della stessa provincia.Per questo tipo di licenziamenti è previsto l'**obbligo di preventiva consultazione sindacale**, necessaria per trovare soluzioni

alternative al licenziamento e garantire le misure per la "rioccupazione".

5.1. IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In base all'art. 2120 c.c. "*In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5...*". Quindi, quando finisce un rapporto di lavoro viene data al lavoratore una somma di denaro (il **TFR**, detto volgarmente "**liquidazione**"), che corrisponde più o meno ad una mensilità per ogni anno di lavoro svolto e che ha lo scopo di favorire il superamento delle difficoltà economiche connesse con il venir meno della retribuzione (introdotto in Italia già nel 1927). Il lavoratore può chiedere, in costanza di rapporto, un'anticipazione sul TFR maturato, cioè sulla somma di cui avrebbe diritto se cessasse il rapporto. Però tale richiesta può essere fatta solo in presenza di determinate cause e cioè:

- spese sanitarie
- acquisto prima casa per sé o per i figli
- spese da sostenere durante i congedi parentali e per formazione

Il lavoratore deve aver maturato almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, la somma richiesta non può superare il 70% del TFR maturato e l'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.

L'art. 2122 c.c. prevede che "*In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità... devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano*

a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado".

Per garantire ai lavoratori la possibilità di riscuotere il TFR a prescindere dalle vicende che possono colpire l'azienda (come l'insolvenza e il fallimento) è stato istituito presso l'INPS un "**Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto**" che si sostituisce al datore di lavoro nel pagamento.

5.2. LA TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

PRIVILEGI, GARANZIE E TUTELA DEI CREDITI DI LAVORO: per "**privilegio**" si intende una qualità del credito che attribuisce al suo titolare il diritto ad essere preferito, quindi, soddisfatto prima di altri. I crediti dei lavoratori per retribuzioni, indennità di fine rapporto e risarcimento danni per licenziamento illegittimo o per mancata corresponsione dei contributi previdenziali sono, ovviamente, "**crediti privilegiati**" cioè assistiti dal privilegio generale sui beni mobili e immobili del datore di lavoro. Ma se non vi sono beni da aggredire? In questo caso c'è presso l'INPS un apposito **Fondo di garanzia** che si sostituisce al datore di lavoro e copre i crediti relativi agli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro.

Poiché la retribuzione ha lo scopo di soddisfare le esigenze vitali del lavoratore e della sua famiglia, in Italia la legge riduce la possibilità dei creditori dellavoratore di soddisfarsi completamente su di essa. Quindi la retribuzione può essere oggetto di pignoramento e sequestro solo entro certi limiti che, senza entrare nella disciplina specifica, impongono di non superare 1/5 dello stipendio ogni mese. Sempre in ambito di tutela del lavoratore, che è considerato la parte più debole del rapporto di lavoro, trovano applicazione due principi fondamentali

(**principio di inderogabilità** delle norme e **principio di indisponibilità** dei diritti): i singoli contratti di lavoro non possono contenere pattuizioni contrarie e difformi dalle norme di legge, a pena di nullità ed il lavoratore non può rinunciare ai diritti previsti (es. alla retribuzione, alle ferie, al riposo settimanale, ecc). Una norma che garantisce la **stabilità** dei rapporti di lavoro e la **conservazione dei diritti** del lavoratore è l'art. 2212 c.c., secondo il quale "*In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento...*". Quindi, le conseguenze del mutamento della titolarità dell'impresa (quando, cioè, cambia il datore di lavoro) non ricadono sul lavoratore (così come nel caso di morte del datore di lavoro, perché i rapporti di lavoro proseguono con gli eredi).

LA VIGILANZA IN MATERIA DI LAVORO: il lavoratore può trovarsi in una situazione di dipendenza e soggezione nei confronti del datore di lavoro (ritenuta la parte più forte del rapporto) e per questo le leggi hanno sempre cercato di tutelarlo, anche attraverso la disciplina dell'**attività di vigilanza**. L'azione ispettiva, cioè di controllo e verifica dell'operato dei datori di lavoro, è affidata dal D.Lgs 149/2015, all'**Ispettorato Nazionale del Lavoro**, che esercita e coordina la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, legislazione sociale e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Quindi gli ispettori del lavoro possono: svolgere attività di accertamento per assumere informazioni dai datori di lavoro e dai lavoratori; ispezionare i luoghi di lavoro; acquisire rilievi fotografici, tecnici e contabili (per individuare, ad

esempio, eventuale lavoro nero); sequestrare in via cautelare le cose che ritengono siano servite a commettere un illecito. Gli accertamenti effettuati dagli ispettori devono risultare da appositi verbali (detti **di primo accesso ispettivo**), dei quali una copia viene rilasciata al datore di lavoro; se, a conclusione dell'accertamento, si rilevano violazioni che comportano l'applicazione di sanzioni amministrative, viene rilasciato al datore di lavoro il **verbale unico di accertamento e notificazione** che contiene, tra le altre cose, la diffida a regolarizzare la sua posizione.

LE MISURE PER PREVENIRE E REPRIMERE IL LAVORO

NERO: per documentare in modo trasparente l'esistenza di un rapporto di lavoro il datore di lavoro deve tenere sempre aggiornato il **libro unico del lavoro**, in cui vengono iscritti e registrati telematicamente tutti i lavoratori subordinati (compresi i collaboratori coordinati e continuativi) e che sostituisce i vecchi libri di matricola e di paga. Il libro unico contiene tutte le informazioni di natura economico-retributiva e quelle relative alle presenze dei lavoratori. I giuristi con il termine **lavoro nero** si riferiscono solo ai rapporti di lavoro che risultano **totalmente inesistenti** ai competenti uffici pubblici (e non quelli semplicemente "**non regolari**"). La legge prevede per i datori di lavoro che utilizzano lavoratori subordinati senza aver effettuato la preventiva comunicazione una **maxisanzione** consistente nel pagamento, per ogni lavoratore irregolare, di una somma di denaro che aumenta in base al numero di giorni di lavoro effettivi (da 1.500 a 9.000 € fino a 30 giorni di lavoro effettivo; da 3.000 a 18.000 € se il lavoro effettivo va da 31 a 60; da 6.000 a 36.000 € in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo). Una novità di rilievo è data dall'incremento sanzionatorio del 20%

previsto in caso di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno.

Il datore di lavoro può, ovviamente, opporsi al provvedimento con cui gli è stata applicata la massimizzazione. Egli, quindi può proporre ricorso sia al **Direttore della sede territoriale dell'Ispettorato** (entro 30 giorni dalla notifica dell'accertamento della violazione), che al **Comitato per i Rapporti di Lavoro**, ma in questo caso solo avverso gli atti di accertamento che abbiano ad oggetto la sussistenza o la qualificazione del rapporto di lavoro e non contro l'ordinanza che ingiunge il pagamento della sanzione. Tale ordinanza può essere impugnata anche ricorrendo all'autorità giudiziaria (quindi, entro 30 giorni dalla notifica dell'ordinanza, il ricorso deve essere presentato al giudice del luogo dove è stata commessa la violazione).

5.3. I RAPPORTI DI LAVORI SPECIALI Si tratta di tutte quelle ipotesi che, in qualche modo, si differenziano dal tradizionale rapporto di lavoro subordinato, per la loro durata, la loro causa, il contesto in cui è resa l'attività o la particolare tipologia di tale attività.

Contratto a tempo determinato: nel contratto di lavoro viene inserito un **termine di scadenza** del rapporto, il quale si estinguerà automaticamente una volta raggiunta quella data. Questo contratto, che costituisce un'eccezione alla regola generale del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è soggetto ad una disciplina giuridica che ha subito nel tempo continue modificazioni, le ultime delle quali sono contenute nel D.Lgs 81/2015: il contratto (che deve avere obbligatoriamente la **forma scritta**) può essere stipulato liberamente nelle imprese con non più di 5 dipendenti, mentre in quelle di dimensioni maggiori si ha il limite del 20% del numero complessivo

di lavoratori; il termine può essere **prorogato**, ma solo per un massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi (altrimenti il contratto si trasforma a tempo indeterminato) e rispettando un intervallo di tempo tra un contratto e l'altro; i lavoratori a tempo determinato hanno il **diritto di precedenza** nel caso in cui il datore di lavoro proceda a nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Contratto di apprendistato: è quello in cui, accanto allo scopo costituito dallo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione, si aggiunge la funzione formativa. Il rapporto è a **tempo indeterminato** ed è caratterizzato dall'**obbligo di formazione** al fine di favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Tra le altre cose è previsto: il divieto di retribuzione a cottimo, l'obbligo di un tutore aziendale, la forma scritta del contratto, la trasformazione del rapporto da apprendistato a "normale" una volta passato il periodo di formazione, un limite di apprendisti per ogni impresa che è di 3 ogni 2 lavoratori qualificati. Tra i contratti a contenuto formativo si ha anche il **contratto di formazione e lavoro** (per il pubblico impiego) ed esistono, poi, i c.d. **tironei formativi e di orientamento**, con cui non si realizza un rapporto di lavoro, ma che comunque inseriscono temporaneamente un giovane all'interno di un'azienda.

Lavoro a domicilio: in questo rapporto la prestazione si svolge presso il domicilio del lavoratore e quindi non sotto il diretto controllo del datore di lavoro, con l'utilizzo di materie prime e attrezzature che possono essere del lavoratore o del datore di lavoro. Non è ammesso il lavoro a domicilio per le attività che necessitano dell'uso di sostanze tossiche o nocive per la salute e l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari. I datori di lavoro che commissionano lavoro a domicilio devono iscriversi in un apposito "registro dei committenti" e tenere un

registro con i nomi ed il domicilio dei lavoratori esterni all'unità produttiva, nonché l'indicazione del tipo e della quantità del lavoro da eseguire della retribuzione. I lavoratori sono retribuiti a cottimo, con tariffe risultanti dai contratti collettivi della categoria; essi devono prestare la loro attività con diligenza, custodire il segreto sui modelli del lavoro affidatogli, attenersi alle istruzioni ricevute nell'esecuzione del lavoro; non possono svolgere attività in concorrenza con l'imprenditore. Una forma particolare di lavoro a domicilio è il **telelavoro**, con il quale la prestazione è svolta attraverso l'uso di un videoterminale e un personal computer presso la casa del telelavoratore.

Lavoro subordinato sportivo: il rapporto di lavoro tra una società sportiva e un atleta professionista è caratterizzato dalla particolare natura della attività prestata dal lavoratore. In questo caso, infatti, è difficile dire che lo sportivo debba “*collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale e manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*”. Il contratto deve avere la **forma scritta** e la sua durata non può superare i 5 anni; esso deve essere conforme al contratto-tipo predisposto dalle Federazioni; sono ammessi la cessione del contratto da una società all'altra ed il recesso per giusta causa.

INDICE

IL DIRITTO DEL LAVORO E LE SUE FONTI	PAG 1
IL MERCATO DEL LAVORO	PAG 7
LA PRESTAZIONE DI LAVORO	PAG 12
LA RETRIBUZIONE	PAG 19
IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	PAG 26
LA TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI	PAG 27