

## La regolamentazione del mercato del lavoro

- \* La regolamentazione del mercato del lavoro è stabilita dalle leggi che disciplinano la gestione della forza lavoro e del contratto di lavoro subordinato
- \* Le relazioni industriali, invece, sono il sistema di regolazione dei contratti di lavoro collettivi.
- \* Siamo in presenza di un corpus di regole eteronome (dettate dal legislatore) e autonome (stabilite da accordi sindacali)

## Programma

### i contratti di lavoro: normativa essenziale

Tipologia dei contratti: subordinato e autonomo

- \* Il contratto di lavoro subordinato: i contratti non standard: part-time; a termine, "agile"; apprendistato
- \* Inquadramento, mansioni, categorie civilistiche
- \* Orario di lavoro, straordinario, riposi (giornaliero, settimanale), ferie
- \* La retribuzione; il tfr;
- \* Licenziamenti
- \* **relazioni industriali:**
  - \* Il sindacato e la confederazione; la categoria sindacale
  - \* La rappresentatività sindacale
  - \* Il contratto collettivo nazionale
  - \* Il contratto collettivo aziendale
  - \* Il rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale
- \* **principi generali delle pari opportunità e di non discriminazione**

## RAPPORTO DI LAVORO

### i contratti di lavoro: normativa essenziale

- \* Tipologia dei contratti: subordinato e autonomo
- \* Il contratto di lavoro subordinato: i contratti non standard: part-time; a termine, “agile”; apprendistato
- \* Inquadramento, mansioni, categorie civilistiche
- \* Orario di lavoro, straordinario, riposi (giornaliero, settimanale), ferie
- \* La retribuzione; il tfr

## LAVORO SUBORDINATO

Il signor Giuseppe ha svolto per due anni le mansioni di fattorino presso l'impresa Y, usando per lo svolgimento di tali mansioni il proprio ciclomotore. Il signor Giuseppe percepiva una retribuzione mensile e restava a disposizione del datore di lavoro tutte le mattine dal lunedì al venerdì dalle ore 8.30 fino alla conclusione del giro di consegne e comunque non oltre le 12.30. Al momento dell'assunzione, il sig. Giuseppe e il datore di lavoro avevano convenuto di qualificare il rapporto di lavoro come lavoro autonomo. Alla scadenza del contratto, il sig. Giuseppe ricorre in giudizio chiedendo al giudice di qualificare la sua attività come prestazione di lavoro subordinato.

Ballestrero, De Simone, *Diritto del lavoro, domande e percorsi di risposta*, Milano, Giuffrè.

## Perché è importante distinguere il lavoro subordinato dal lavoro autonomo?

- Tutela privilegiata del rapporto di lavoro subordinato
- Costituzione obbligatoria del rapporto previdenziale: tutela del lavoratore in caso di vecchiaia, invalidità, morte, malattia, infortuni e malattie professionali, maternità, disoccupazione

**IL PARADIGMA TRADIZIONALE DEL DIRITTO  
DEL LAVORO:  
SUBORDINAZIONE  
IN CAMBIO DI  
SICUREZZA**

**(il paradigma andrà in crisi sin dagli ultimi  
decenni del secolo scorso)**

## Subordinazione

- \* Quali sono i criteri distintivi fra lavoro subordinato e autonomo ?

## Lavoro subordinato art. 2094 c.c. *versus* lavoro autonomo art. 2222 c.c.

- \* Art. 2094 c.c. "è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a **collaborare** nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle **dipendenze** e sotto la **direzione** dell'imprenditore"

## Art. 2222 lavoro autonomo

- \* Art. 2222 c.c. "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 ..."

## Cosa significa SUBORDINAZIONE ?

- \* Eterodirezione quale elemento distintivo. Subordinazione tecnico-funzionale
- \* Dipendenza economico-organizzativa o etero-organizzazione

## Indici giurisprudenziali della subordinazione

- \* Luogo prestazione
- \* Proprietà della materia prima lavorata e degli strumenti di lavoro
- \* Orario di lavoro
- \* Modalità del corrispettivo
- \* Assenza rischio economico
- \* Coordinamento organizzativo
- \* *Nomen iuris*

## Lavoro autonomo

“Il lavoro autonomo confina a nord con l’impresa e a sud con il lavoro subordinato”  
(Mazzotta)

Esistono diversi tipi di lavoro autonomo: le norme dal 2223 al 2228 sono residuali nella regolamentazione: operano dove non ci sono norme proprie di altre fattispecie di lavoro autonomo.

## Art. 2083 c.c.

Sono piccoli imprenditori i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti e coloro che esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia.

## Lavoro parasubordinato. Co.co.co. Art. 409, n. 3) cpc

\* "rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato"

## Lavoro parasubordinato

- \* Continuità della prestazione
- \* Coordinazione della prestazione con l'organizzazione del committente
- \* Carattere prevalentemente personale della collaborazione

## RENZI JOBS ACT Art. 52 d.lgs.vo n. 81/2015

### **Art. 2.** *Collaborazioni organizzate dal committente*

A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del **rapporto di lavoro subordinato** anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro **esclusivamente personali, continuative e le cui** modalità di esecuzione sono **organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.**

La norma dell'art. 2 **aiuta a circoscrivere il campo residuo di applicazione della parasubordinazione:** se l'apporto organizzativo del lavoratore è di scarsa rilevanza, così che la prestazione è organizzata dal d.l. **anche quanto a tempi e luogo di lavoro ed è esclusivamente personale**, allora siamo nell'area della subordinazione.

Dal 1° gennaio 2017 è fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare **i contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.**

## Legge n. 81/2017, c.d. "Jobs Act del lavoro autonomo"

Art. 409, n. 3) cpc, dopo le parole: «anche se non a carattere subordinato» sono aggiunte le seguenti:

«La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza **autonomamente** l'attività lavorativa»

## Tutele applicabili al co.co.co (da ultimo l.n. 81/2017)

- \* Processo del lavoro
- \* Art. 2113 c.c.
- \* Assicurazione IVS
- \* Tutela Inail
- \* Tutela maternità
- \* Congedo parentale
- \* Assegno per il nucleo familiare
- \* Indennità di malattia
- \* Indennità disoccupazione

## Riassumendo: tipi contrattuali in cui può essere convenuta un'attività lavorativa

- \* Lavoro subordinato (art. 2094 c.c.)
- \* Lavoro autonomo (art. 2222 c.c.)
- \* Lavoro parasubordinato (art. 409 c.p.c.) (che resta comunque lavoro autonomo)

## I contratti subordinati

**A termine:** previsione di un termine del rapporto nel contratto. Forma scritta. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata **non superiore a dodici mesi**. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i **ventiquattro mesi**, solo in presenza delle causali previste. Diritti e doveri uguali. Diritti che si maturano in un anno riproporzionati. Il termine di durata vale per entrambe le parti: non posso dare le dimissioni se non per giusta causa.

- \* **Part-time:** Lavoro sub. a tempo ridotto rispetto al CC. Diritti proporzionati al tempo di lavoro. Possibilità di inserire clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (*nel part time orizzontale – ex clausole flessibili*) ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata (*nel part time verticale e misto*).
- \* **Somministrazione:** Contratto di somministrazione a tempo determinato e staff leasing. Contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato (con indennità disponibilità).

## I contratti subordinati

**Lavoro agile:** senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa. Licenziamento con preavviso di 30 gg. o senza preavviso per g.m.

- \* **Apprendistato:** progetto formativo per min. 6 mesi max 3/5 anni. Il contratto è a tempo indeterminato, ma al termine della formazione si può essere licenziati con preavviso. Retribuzione o inquadramento inferiori rispetto alle mansioni da svolgere. Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; c. professionalizzante; c. alta formazione e ricerca.

## Il lavoro occasionale

### Occasionale subordinato:

- \* Lavoro a termine di max 12 gg./ 3 gg.(ristorazione)
- \* Lavoro a chiamata o intermittente, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno
- \* Libretto famiglia (ex voucher);  
Prestazione occasionale (ex voucher)

### Occasionale autonomo (senza P.IVA):

- \* limite di esonero dalla contribuzione 5.000€
- \* Non può essere attività svolta in modo «professionale» (altrimenti P.IVA)

## La subordinazione

*Il modello socialtipico sul quale si è sviluppata la normativa: lavoratore a tempo pieno, a tempo indeterminato, maschio, operaio della grande impresa...*

1. **L'inquadramento: mansioni e qualifiche, ius variandi**
2. **Fedeltà/diligenza/riservatezza**
3. **Orario di lavoro/luogo di lavoro**
4. **Retribuzione**
5. **Licenziamento individuale**

## 1. L'inquadramento

- \* Categoria civilistica (operaio, impiegato, quadro, dirigente)
- \* Inquadramento contrattuale:
  - \* Qualifica
  - \* Mansioni

*Diritti e doveri contrattuali sono commisurati all'inquadramento*

## Sistema di classificazione Categorie legali Art. 2095 c.c.

I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in **dirigenti, quadri, impiegati e operai**.

Le leggi speciali [e le norme corporative], in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie.

## Categorie contrattuali

Sono quelle determinate dalla contrattazione collettiva, la quale individua i criteri di appartenenza alle categorie legali, può creare proprie categorie all'interno di quelle legali o aggregare qualifiche appartenenti a diverse categorie legali.

## Categorie

Lo scopo di definire le categorie è quello di individuare i destinatari di determinate regolamentazioni disposte dalla legge o dalla contrattazione collettiva

## Mansioni e qualifica

### **Mansioni**

compiti per il cui  
svolgimento il lavoratore  
viene assunto

=

oggetto della prestazione

### **Qualifica**

nome proprio delle  
mansioni

## ART. 3 d.lg.vo 81/2015 (Mutamenti delle mansioni)

1. L'articolo **2103 del codice civile** è sostituito dal seguente:

«2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito **ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.**

## Mansioni inferiori

In caso di modifica degli **assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore**, lo stesso può essere assegnato **a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.**

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono **essere previste da contratti collettivi, anche aziendali**, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nelle ipotesi di adibizione a mansioni inferiori, il lavoratore ha diritto **alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento**, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa

## Modifica convenzionale

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati **accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione**, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

## Mansioni superiori

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo **sei mesi continuativi**.

## Trasferimento

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

## Nullità patti contrari, salvo...

Ogni patto contrario è nullo  
(salve le ipotesi di modifica delle mansioni autorizzate dalla norma)

## 2. Potere direttivo: diligenza, obbedienza, fedeltà

Potere di conformazione della prestazione, potere organizzativo o di gestione dell'impresa. Il datore di lavoro detta le disposizioni per l'esecuzione del lavoro, dirige il lavoratore (art. 2094 c.c.)

=

DILIGENZA    OBEDIENZA    FEDELTA'

## Diligenza

La Scarpe & Stivali Spa contesta al signor Filippo, che lavora come commesso in un grande magazzino della società, la violazione dell'obbligo di diligenza in quanto non si è accorto che un gruppo di ragazzi ha rubato due grosse borse nel reparto valigeria. L'azienda chiede a Filippo il risarcimento del danno subito per tale furto. E' legittima tale richiesta?

Ballestrero, De Simone, *Diritto del lavoro, domande e percorsi di risposta*, Milano, Giuffrè.

## Art. 2104 c.c. Diligenza

- \* Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale

## Obbedienza Art. 2104 cc

- \* Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende

## Art. 2104 c.c.

Subordinazione =

- \* Diligenza (art. 1176 c.c.)
  - Natura prestazione dovuta
  - Interesse dell'impresa
- \* Obbedienza
  - Esecuzione del lavoro
  - Disciplina del lavoro

## Obbligo di fedeltà

Il signor Iago, dopo essersi appropriato di documenti riservati presenti in azienda dai quali si evince che la società datrice di lavoro non ottempera a tutte le norme in materia di scarichi industriali, invia copia della documentazione alla competente Asl, la quale provvede ad una ispezione in azienda rilevando gravi irregolarità. A seguito di tale comportamento, Iago viene licenziato. Può configurare il comportamento di Iago la violazione dell'obbligo di fedeltà?

Ballestrero, De Simone, *Diritto del lavoro, domande e percorsi di risposta*, Milano, Giuffrè.

## L'obbligo accessorio della fedeltà Art. 2105 c.c.

- \* Divieto di concorrenza (art. 2105 c.c.)
- \* Invenzioni del lavoratore (Codice della proprietà industriale, d.lg.vo n. 30/2005)
- \* Divieto di divulgazione notizie = segreti aziendali

Patto di non concorrenza ex art. 2125 c.c.  
→ successivo alla cessazione del rapporto

## Divieto di concorrenza

- \* Astensione dalla trattazione di affari in concorrenza con l'impresa, che possa arrecarle danno anche solo potenzialmente. Il divieto vige solo in permanenza del contratto di lavoro (Art. 2105 c.c.)
- \* Art. 2125 c.c.: patto di non concorrenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto (max 3 anni/5 per dirigenti; vincolo definito anche con riferimento al luogo e all'oggetto; corrispettivo; forma scritta ad substantiam)

## Attività inventiva del lavoratore

- \* Invenzione di servizio (diritti del d.l.)
- \* Invenzione aziendale (nel corso dell'esecuzione del contratto: diritti del dl ma dietro equo compenso)
- \* Invenzioni occasionali (fuori dall'esecuzione del contratto ma entro il campo di attività impresa: diritti lavoratore con diritto prelazione dl)

## Divieto divulgazione o utilizzazione segreti aziendali

- \* Segreti aziendali: attinenti all'organizzazione/metodi produzione azienda, con conseguente pericolo di pregiudizio per l'impresa.
- \* Sede penale: artt. 621-623 c.p.

## Whistleblowing L.n. 179/2017

- \* La disciplina stabilisce che colui il quale - nell'interesse dell'integrità della Pa - segnali al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente (di norma un dirigente amministrativo; negli enti locali il segretario) o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, **non possa essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro**

- \* L'identità del segnalante non può essere rivelata.
- \* Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro

- \* Le disposizioni valgono non solo per tutte le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sotto controllo pubblico, ma si rivolgono anche a chi lavora in imprese che forniscono beni e servizi alla Pa.
- \* L'articolo 2 estende al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che **segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio**

- \* **Giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio.** L'articolo 3 della legge introduce, in relazione alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, **il perseguimento, da parte del dipendente che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.**

## In sintesi: diligenza, fedeltà, riservatezza e non concorrenza

Diligenza: non quella media (buon padre di famiglia) ma quella richiesta dalla natura della prestazione dovuta (contrattualmente) e dall'interesse dell'impresa. Compresa l'esecuzione dei comportamenti accessori.

- \* Riservatezza: non divulgazione delle informazioni. Il diritto a esprimere le proprie opinioni può esercitarsi nell'ambito della continenza sostanziale (=verità delle proprie affermazioni) e della continenza formale (=utilizzare mezzi di diffusione non confliggenti con l'interesse del datore). Per la rivelazione di comportamenti illeciti = vd. tutela del whistleblower.
- \* Concorrenza: divieto di porre in essere affari per conto proprio o di terzi in concorrenza. Non c'è, invece, obbligo di esclusiva se non con il datore di lavoro pubblico.

## Potere disciplinare Artt. 2106 c.c. e 7 S.L.

Art. 2106 c.c. = criterio di proporzionalità fra infrazione e sanzione

## Art. 7 S.L. (L.n. 300/1970)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il codice disciplinare:

- \* Infrazioni
- \* Sanzioni
- \* Procedure di contestazione

## Art. 7 S.L. (L.n. 300/1970)

Fermo restando quanto disposto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

## Art. 7 S.L. (L.n. 300/1970). Le sanzioni applicabili

- \* Rimprovero verbale o scritto
- \* Multa (max 4 ore)
- \* Sospensione (max 10 giorni)
- \* In via interpretativa:
  - \* Licenziamento disciplinare
  - \* ? Trasferimento disciplinare e per incompatibilità ambientale ?
- \* Sono vietati i mutamenti definitivi del rapporto di lavoro (es. mutamento di mansioni)

## Art. 7 S.L. (L.n. 300/1970)

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

## Art. 7 S.L. (L.n. 300/1970)

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa

## Art. 7 S.L. (L.n. 300/1970)

Recidiva: Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione

## Potere disciplinare

Il signor Dormicchia il giorno 30 agosto, al rientro dalle vacanze, arriva con un'ora e mezza di ritardo sul posto di lavoro. La direzione del personale gli contesta il ritardo tramite posta aziendale il 5 settembre. Nella lettera è altresì indicato che, sulla base del codice disciplinare (che i lavoratori possono visionare su richiesta della stessa direzione del personale), la società datrice di lavoro ha deciso di irrogare al signor Dormicchia una multa pari a 4 ore di retribuzione. Quali vizi procedurali possono ravvisarsi nel caso di specie?

Ballestrero, De Simone, *Diritto del lavoro, domande e percorsi di risposta*, Milano, Giuffrè.

## 3. Orario di lavoro, straordinario, riposi (giornaliero, settimanale), ferie

### Fonti:

- \* Art. 36 Cost.
- \* (Artt. 2107, 2108, 2109 c.c.)
- \* Legislazione ordinaria: d.lgs.8 aprile 2003, n.66
- \* Dir.103/94/CE
- \* Contrattazione collettiva

## Art. 36 Costituzione

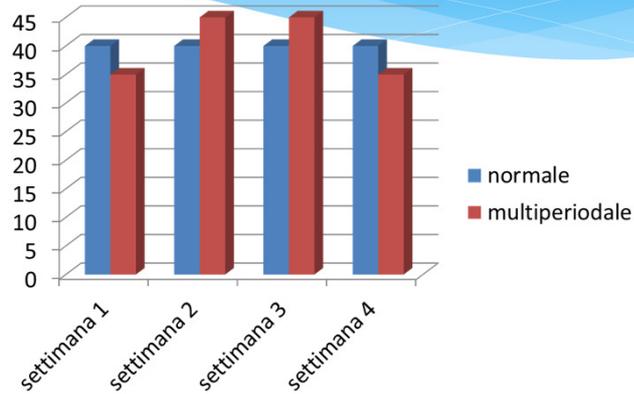
*"La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge"*

*"Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi"*

## Le regole

- \* Settimanale max 48 compreso di straordinari ma riferito alla media anche annuale ex c.coll. (60 ore una settimana e 36 un'altra= 48 medie). Orario normale: 40 h settimanali (ruolo c.coll.)
- \* Straordinario: obbligatorio se previsto dal CCNL, sempre obbligatorio in determinati casi. Pagato di più oppure riposo «compensativo»; non deve eccedere le 48 h. sul multiperiodo
- \* 11 h. di riposo continuativo (salvo sanità, turni e altri particolari, salvo deroga c.coll.) giornaliero = giornata lav. 13 h.
- \* 1 giorno alla settimana di riposo (2 come media nei 14 giorni), da cumulare con le ore di riposo giornaliero (11, 24+11=35 ore di riposo totali)
- \* Ferie: riposo annuale pagato non rinunciabile. La malattia (qualificata) sospende le ferie. Sono concordate con il datore. 15 gg. continuativi. Altre 2 settimane entro i 18 mesi successivi alla maturazione.

## Orario multiperiodale



## Sospensione rapporto: Art. 2110 c.c.

In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge [o le norme corporative] non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità.

Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità.

Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio

## ❖ Diritto alla retribuzione o ad una indennità durante la sospensione

❖ Divieto di licenziamento per il periodo di irrecedibilità o di comporto (determinato dalla C.C.)

Licenziamento temporaneamente inefficace →

❖ Computo del periodo di sospensione nell'anzianità di servizio

## 4. La retribuzione

\* In fase di contrattazione spesso indicata nell'ammontare annuale lordo:

Fino a 15.000= 23% + 1,33 (Emilia Romagna)+ 0,60 (FE)

Da 15.0001 a 28.000= 27% +1,93+ 0,70

Da 28.001 a 55.000=38% + 2.03 + 0,75

Da 55.001 a 75.000=41% + 2,23 + 0,78

Da 75.0001=43% + 2,33 + 0,8

**Esempio retribuzione €30.000/annui lordi:**

**Irpef** 3.450 (1° sc.)+ 3.510 (2°sc.)+760 (2.000€ nel 3° sc.)=  
7.720

**Contributi** a carico del lavoratore (10% ca.) = 3.000

**Addizionale Regionale e Comunale** 289,5 +341,9 +60,2=  
691,6

30.000 – 11.411= 18.582 / netti annui pari a 1.429€ netti al mese (se 13 mensilità, ma spesso sono 13,5 con 12 mensilità uguali e 2 pari a 2/3 della mensilità ordinaria).

## Art. 36 Costituzione

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa

## La funzione precettiva dell'art. 36 Cost.

In linea generale, la giurisprudenza ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza la retribuzione equivalente a quella prevista dai **contratti collettivi applicabili alla categoria o al settore produttivo cui appartiene il lavoratore** (o a categorie affini).

Art. 36, 1° c. Cost.  
e 2099, 2° c. c.c.  
in combinato  
disposto

### Retribuzione:

- \* Minimi stabiliti dalla CCNL cui si possono aggiungere (quando previsti):
  - \* Differenziali di qualifica
  - \* Superminimi indiv. o coll. (incentivi per particolare diligenza; presunzione riassorbibilità)
  - \* Gratifiche (mensilità supplementari, tredicesima, ecc.)
  - \* Indennità di mensa
  - \* Indennità di trasporto
  - \* Indennità di trasferta
  - \* Scatti di anzianità
  - \* Premio di produttività (contratto aziendale)
  - \* Compenso divieto di concorrenza (se pattuito 2125)
  - \* .....

## Parità di trattamento retributivo

Un'azienda di trasporti locali assume 20 nuovi autisti, attribuendo loro – secondo quanto previsto dal c.c.n.l. appena stipulato – un trattamento economico inferiore a quello riconosciuto agli autisti già in servizio. E' legittima tale differenza di trattamento economico?

Ballestrero, De Simone, *Diritto del lavoro, domande e percorsi di risposta*, Milano, Giuffrè.

- \* Per la giurisprudenza il dl è libero, fermo il rispetto della c.coll., di attribuire discrezionalmente trattamenti retributivi di favore.
- \* Nessun controllo causale ammesso (C.Cost. n. 103/1989)
- \* Unico limite: principio di non discriminazione

## Trattamento di fine rapporto TFR

- \* Art. 2120 c.c., novellato dalla l.n. 297/1982: il TFR è dovuto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato ed è calcolato in relazione all'anzianità di servizio – retribuzione differita che matura alla cessazione del rapporto
- \* Se il d.l. è insolvente interviene il Fondo di garanzia del TFR

## Calcolo TFR

Retribuzione annua : 13.5

=

Quota annua maturata

Rivalutazione nella misura dell'1.5%+75% dell'aumento dell'indice Istat

## Anticipazioni TFR

- \* Il lavoratore può chiedere dopo 8 anni di servizio l'anticipazione del TFR per un importo max non superiore al 70%
- \* Anticipazione può essere chiesta 1 volta solo, per ragioni predeterminate dalla legge o dalla C.C.
- \* Sono autorizzati non più del 10% degli aventi titolo e non più del 4% del numero totale dei dipendenti, l'anticipazione è esclusa in aziende in crisi

## Versamento TFR ai fondi di previdenza complementare

- \* Entro 6 mesi dalla costituzione del rapporto, i lavoratori devono dichiarare se **non** vogliono versare il TFR ai fondi di previdenza complementare
- \* In caso di silenzio il TFR si intende versato ai fondi chiusi di categoria o, se questi ultimi sono inesistenti, all'Inps nell'apposito fondo, quale contribuzione ai fini pensionistici

## Art. 1, c. 26-34, l.n. 190/2014

Stabilisce in via temporanea per il triennio 2015-2018 che il TFR maturato può essere percepito come quota integrativa della retribuzione mensile; ciò da parte dei lavoratori con anzianità di almeno 6 mesi.

| Retri. annua | TFR maturato | Svalutazione | Rivalutazione | TFR              |
|--------------|--------------|--------------|---------------|------------------|
| 30.000       | 2.222,22     |              |               | 2.222,22         |
| 30.000       | 2.222,22     | 0%           | 33,34 (1,5%)  | 4.477,77         |
| 30.000       | 2.222,22     | 2%           | 134,33 (3%)   | 6.834,32         |
| 30.000       | 2.222,22     | 4%           | 307,54 (4,5%) | 9.364,08 (lordi) |

Il TFR è a tassazione separata e non è gravato da contributi. Questo significa che se alla fine del 4° anno il rapporto si estingue, il lavoratore si vedrà liquidati 9.364,08- 2334,46= 7.029,81€ (se, invece, fossero trattati come normale retribuzione, il lavoratore riceverebbe 4.609,00€)

## 5. Licenziamento individuale

### A. Tutela reale forte

- \* Per i licenziamenti **discriminatori, nulli, inefficaci perché intimati in forma orale** resta la reintegrazione nel posto di lavoro così come già previsto, per tutti i lavoratori.
- \* Tale disciplina trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il **difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore**

### B. Licenziamenti disciplinari

Per i licenziamenti disciplinari - **g.c. e g.m.sogg.** - la **reintegrazione resta solo** nei casi in cui sia accertata **l'insussistenza del fatto materiale contestato**.

In caso di “l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria”

=

Il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata **all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto**, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione **non può essere superiore a 12 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

## C. Tutela risarcitoria

Negli altri casi in cui si accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero i **licenziamenti ingiustificati**, viene introdotta **una tutela risarcitoria certa**, commisurata all'anzianità di servizio e, quindi, sottratta alla discrezionalità del giudice.

- \* La regola applicabile ai nuovi licenziamenti è quella del **risarcimento (non assoggettabile a contrib. prev.)** in misura pari a **2 mensilità dell'ultima retribuzione (base calcolo TFR) X ogni anno di anzianità di servizio**, con un minimo di 6 ed un massimo di 36 mesi (legge Renzi, come modificata dal d.l. 87/2018, conv. In l. n. 96/2018 **Decreto Dignità**: i limiti prima erano 4/24).

## Corte Costituzionale 26.9.2018

PER QUESTI MOTIVI  
LA CORTE COSTITUZIONALE

- \* 1) *dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183) – sia nel testo originario sia nel testo modificato dall'art. 3, comma 1, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese), convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2018, n. 96 – limitatamente alle parole «di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio,»*

=

La Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo l'articolo 3, comma 1, del Decreto legislativo n.23/2015 sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nella parte - non modificata dal successivo Decreto legge n.87/2018, cosiddetto "Decreto dignità" – **che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato. In particolare, la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore è, secondo la Corte, contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione.**

## D. Piccole imprese destinatarie della tutela obbligatoria

Per le piccole imprese la reintegra si ha solo per i casi di licenziamenti **nulli, intimati in forma orale e discriminatori**.

Negli altri casi di licenziamenti ingiustificati è prevista un'indennità crescente di **1 mensilità per anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità**.

Anche qui ci saranno dunque lavoratori protetti dalla vecchia tutela obbligatoria e lavoratori con il nuovo regime di tutela indennitaria in misura dimezzata e con il tetto delle 6 mensilità