

## DIRITTO DEL LAVORO

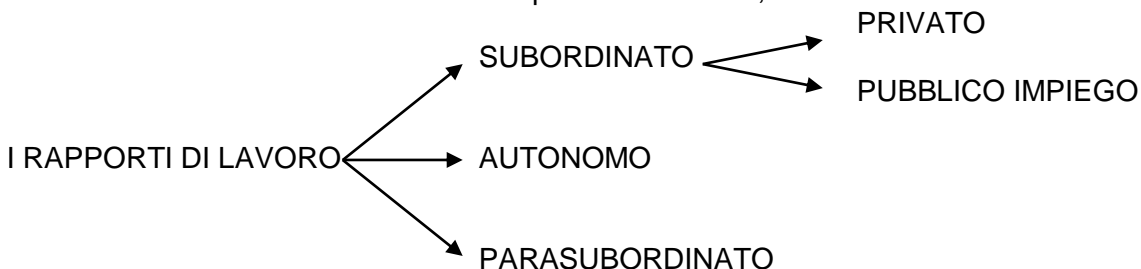
### I DIVERSI RAPPORTI DI LAVORO

*Il LAVORO è qualsiasi attività materiale o intellettuale che contribuisce alla produzione o allo scambio di beni o di servizi, destinati al soddisfacimento di bisogni individuali o collettivi.*

Sotto un profilo giuridico l'attività lavorativa si inquadra all'interno di un RAPPORTO GIURIDICO i cui soggetti sono, da un lato, chi presta il lavoro e, dall'altro, chi se ne avvantaggia per la realizzazione di un proprio interesse. Un RAPPORTO GIURIDICO è una relazione tra due o più parti regolata dal diritto, (ad esempio il matrimonio, il rapporto genitori – figli, il rapporto di lavoro).

LAVORO →  
RAPPORTO GIURIDICO TRA CHI PRESTA L'ATTIVITA' LAVORATIVA E CHI LA RICHIEDE

In base al TIPO DI RELAZIONE che si instaura tra prestatore di lavoro e colui che richiede la prestazione lavorativa, si possono distinguere tre tipi di rapporto di lavoro: RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO, RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO, RAPPORTO DI LAVORO PARASUBORDINATO. All'interno del rapporto di lavoro subordinato si distingue il RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO PRIVATO e quello PUBBLICO, chiamato "PUBBLICO IMPIEGO".



### IL LAVORO SUBORDINATO

La definizione di lavoro subordinato si ricava da quella di lavoratore subordinato (art. 2094 c.c.).

*E' 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. 2094 c.c.).*

Il lavoro subordinato non è fenomeno esclusivo dell'impresa, potendo riguardare ANCHE SOGGETTI NON IMPRENDITORI, (si pensi al lavoro della collaboratrice domestica, alla segretaria di un avvocato).

Il lavoro subordinato presenta le seguenti peculiarità:

- PARTI DEL RAPPORTO: datore di lavoro e lavoratore subordinato, (si utilizza il termine "parte" per indicare che il datore di lavoro non necessariamente è una persona fisica, ma può essere un'organizzazione collettiva, come una società, un'associazione, ecc.);
- SUBORDINAZIONE: il lavoratore collabora con l'imprenditore nello svolgimento dell'attività d'impresa in una posizione di DIPENDENZA GERARCHICA, vale a dire eseguendo gli ordini e rispettando la volontà del datore di lavoro. Il lavoratore è inserito in modo non occasionale, ma CONTINUATIVO nell'organizzazione dell'impresa, in POSIZIONE DI DIPENDENZA E SOTTO LA DIREZIONE, LA VIGILANZA E IL CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO, (RAPPORTO GERARCHICO). La presenza del VINCOLO DI SUBORDINAZIONE è considerata, (anche in giurisprudenza) l'elemento fondamentale da cui si desume l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato;
- RETRIBUZIONE: il lavoratore ha diritto di percepire una retribuzione, (salario o stipendio) come corrispettivo dell'attività lavorativa prestata;
- OBBLIGAZIONE DI MEZZI: la prestazione del lavoratore consiste nel mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative intellettuali o materiali. Si tratta di una PRESTAZIONE DI FARE: l'obbligazione del lavoratore NON È QUINDI

- LEGATA A UN DETERMINATO RISULTATO FINALE, (OBBLIGAZIONE DI MEZZI e non di risultato). In realtà alcune prestazioni lavorative sono anche vincolate al raggiungimento di determinati obiettivi, (si pensi ai venditori che spesso sono pagati in parte a provvigione);
- CARATTERE PERSONALE DELLA PRESTAZIONE: la prestazione deve essere svolta personalmente dal lavoratore e non da altri.
  - IL RISCHIO GRAVA SUL DATORE DI LAVORO: l'incidenza del rischio del risultato del lavoro è a carico del datore di lavoro. Su di lui ricade sia il RISCHIO ECONOMICO, (costituito dall'eventualità che i ricavi realizzati con la vendita dei prodotti non siano sufficienti a coprire i costi sostenuti), sia la RESPONSABILITÀ VERSO I TERZI per i danni provocati dal lavoratore nell'esercizio dell'attività lavorativa;
  - ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA DEL DATORE DI LAVORO: il lavoratore svolge la propria attività lavorativa avvalendosi dell'organizzazione produttiva dell'imprenditore, quindi nei locali e con l'impiego di mezzi di produzione appartenenti al datore di lavoro. Egli deve inoltre osservare un ORARIO di lavoro predeterminato.

#### CARATTERISTICHE DEL LAVORO SUBORDINATO:

- PARTI: DATORE DI LAVORO E LAVORATORE
- SUBORDINAZIONE → DIPENDENZA GERARCHICA
- RETRIBUZIONE
- OBBLIGAZIONE DI MEZZI
- CARATTERE PERSONALE DELLA PRESTAZIONE
- IL RISCHIO GRAVA SUL DATORE DI LAVORO → RISCHIO ECONOMICO + RESPONSABILITÀ VERSO I TERZI PER I DANNI PROVOCATI DAL LAVORATORE
- ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA DEL DATORE DI LAVORO + ORARIO DI LAVORO PREDETERMINATO.

Occorre infine precisare che il lavoro subordinato può essere svolto alle dipendenze dello Stato o di un altro ente pubblico: in questo caso si parla di rapporto di PUBBLICO IMPIEGO. Esso presenta alcune differenze rispetto al lavoro subordinato privato, anche se la tendenza è verso la "PRIVATIZZAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO" (vedi ultimo capitolo).

### **IL LAVORO AUTONOMO**

I caratteri sopra esposti sono in netta contrapposizione con il LAVORO AUTONOMO, la cui definizione si ricava dall'art. 2222 c.c. che disciplina il contratto mediante il quale tale tipo di rapporto viene prevalentemente a instaurarsi, (CONTRATTO D'OPERA).

*Si ha LAVORO AUTONOMO 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.*

È lavoro autonomo, ad esempio, quello del professionista, (avvocato, commercialista ...), o dell'artigiano, (sarto, falegname ...), incaricati dal cliente, (committente), di una determinata prestazione. Caratteristiche del lavoro autonomo sono quindi:

- PARTI DEL RAPPORTO: COMMITTENTE, (colui che richiede la realizzazione di un'opera), e LAVORATORE AUTONOMO;
- DISCREZIONALITÀ: il lavoratore autonomo svolge la propria attività con piena discrezionalità riguardo al tempo, al luogo e alle modalità della prestazione, (anche se spesso vi sono delle direttive e indicazioni da parte del committente);
- ASSENZA DI SUBORDINAZIONE: il lavoratore autonomo non ha vincoli di subordinazione nei confronti del committente, essendo, tutt'al più, obbligato al rispetto dei limiti e delle condizioni contenute nel contratto o dipendenti dalla natura dell'opera;
- OBBLIGAZIONE DI RISULTATO, (NON SEMPRE): spesso oggetto della prestazione non è l'attività lavorativa in sé stessa, ma il RAGGIUNGIMENTO DI UN DETERMINATO RISULTATO. Il sarto cui è stato commissionato un abito da sposa è tenuto non tanto a impegnarsi in quell'attività quanto a fornire l'abito desiderato. In realtà questa caratteristica

- non è determinante: ad esempio l'obbligazione che vincola un avvocato è considerata un'obbligazione di mezzi (se l'avvocato perde la causa, rinuncerà al proprio compenso?);
- **ASSENZA DI UN CARATTERE PERSONALE DELLA PRESTAZIONE (NON SEMPRE):** spesso l'attività del lavoratore autonomo non ha carattere personale, potendo essere svolta da sostituti o assistenti del prestatore d'opera; il sarto del nostro esempio, quindi, potrà avvalersi del lavoro degli operai della sua bottega. Però se io mi rivolgo ad un prestigioso avvocato perché mi difenda in giudizio ...;
  - **PROPRIA ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA:** il lavoratore autonomo si avvale di una propria organizzazione produttiva, (studio del libero professionista, la bottega dell'artigiano ecc.) e non impiega gli strumenti produttivi del committente;
  - **IL RISCHIO GRAVA SUL LAVORATORE AUTONOMO (NON SEMPRE):** il rischio economico e la responsabilità verso terzi viene a gravare completamente sul lavoratore autonomo, (anche qualora si avvalga dell'opera di assistenti o di sostituti); (se però si tratta di un'obbligazione di mezzi, il rischio può ricadere sul committente);
  - **CORRISPETTIVO IN BASE AL RISULTATO (NON SEMPRE):** spesso il corrispettivo, (denominato compenso, onorario), è stabilito in relazione al risultato finale e non rileva il tempo impiegato per la sua realizzazione. In realtà ...

#### CARATTERISTICHE DEL LAVORO AUTONOMO:

- PARTI DEL RAPPORTO: COMMITTENTE E LAVORATORE AUTONOMO
- DISCREZIONALITA'
- ASSENZA DI SUBORDINAZIONE
- OBBLIGAZIONE DI RISULTATO, (NON SEMPRE)
- ASSENZA DI UN CARATTERE PERSONALE DELLA PRESTAZIONE (NON SEMPRE)
- PROPRIA ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA
- IL RISCHIO GRAVA SUL LAVORATORE AUTONOMO (NON SEMPRE)
- CORRISPETTIVO IN BASE AL RISULTATO (NON SEMPRE)

#### **IL LAVORO PARASUBORDINATO**

Non sempre è agevole l'inquadramento del rapporto di lavoro all'interno delle due principali categorie considerate. Esistono infatti PARTICOLARI FORME DI LAVORO AUTONOMO CHE PRESENTANO ALCUNI CARATTERI TIPICI DEL LAVORO SUBORDINATO. È il caso, ad esempio, del rapporto di agenzia, (agente è colui che assume stabilmente l'incarico di promuovere per conto di un imprenditore e dietro compenso, detto provvigione, la conclusione di contratti in una zona determinata: art. 1742 c.c.). Caratteristiche del lavoro parasubordinato sono:

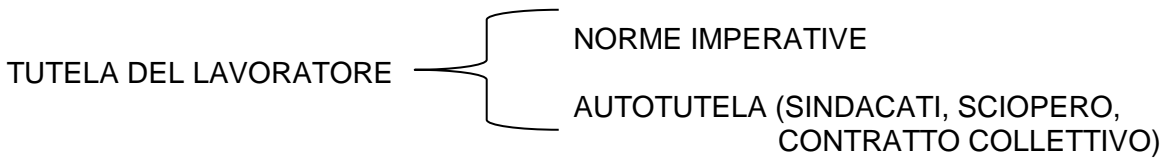
- PARTI DEL RAPPORTO: COMMITTENTE E LAVORATORE PARASUBORDINATO
- PRESTAZIONE PERSONALE
- SENZA VINCOLI DI SUBORDINAZIONE
- CONTINUATIVA
- ORGANIZZAZIONE E COORDINAMENTO DA PARTE DEL COMMITTENTE

#### **IL DIRITTO DEL LAVORO**

Il rapporto di lavoro subordinato è caratterizzato dal fatto che i contraenti, se sono posti su un piano di perfetta parità sotto il profilo giuridico, non lo sono da un punto di vista socio-economico, essendovi una PARTE FORTE, (IL DATORE DI LAVORO) e una PARTE DEBOLE, (IL LAVORATORE). La condizione di debolezza del lavoratore è conseguenza, oltre che della sua posizione di soggezione economica, (il lavoratore ha necessità di lavorare), che ne riduce il potere contrattuale, anche della situazione di dipendenza gerarchica nei riguardi del datore di lavoro.

Per queste sue caratteristiche il lavoro subordinato è fatto oggetto di una copiosa produzione normativa il cui intento principale è quello di BILANCIARE LO SQUILIBRIO ESISTENTE TRA LE PARTI COINVOLTE. IL DIRITTO DEL LAVORO si pone come difesa degli interessi economici e dei diritti della personalità dei lavoratori. Tale scopo viene perseguito da un lato mediante la prescrizione di numerose NORME IMPERATIVE, (cioè di norme che i soggetti non possono in alcun modo modificare: ad esempio il diritto alle ferie da parte del lavoratore), volte a limitare la libertà contrattuale delle parti, soprattutto del datore di lavoro; dall'altro riconoscendo, favorendo e

garantendo le FORME DI AUTOTUTELA DEI LAVORATORI, (quali lo sciopero e la contrattazione collettiva), realizzate attraverso le associazioni sindacali.

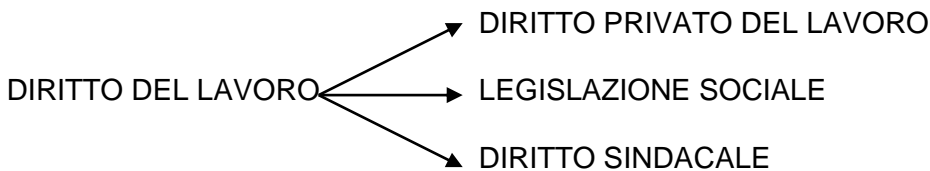


*L'insieme delle norme giuridiche che riguardano il lavoro subordinato costituisce il DIRITTO DEL LAVORO.*

Negli ultimi anni, in conseguenza della grave crisi occupazionale, è in atto un processo di deregulation diretto a ridurre la presenza di vincoli e di limitazioni a carico degli imprenditori per invogliarli ad assumere mano d'opera. Quello che si sta affermando è un PRINCIPIO DI FLESSIBILITÀ DEL LAVORO, (vedi ad esempio la riforma Biagi).

Il DIRITTO DEL LAVORO viene tradizionalmente distinto in tre principali settori:

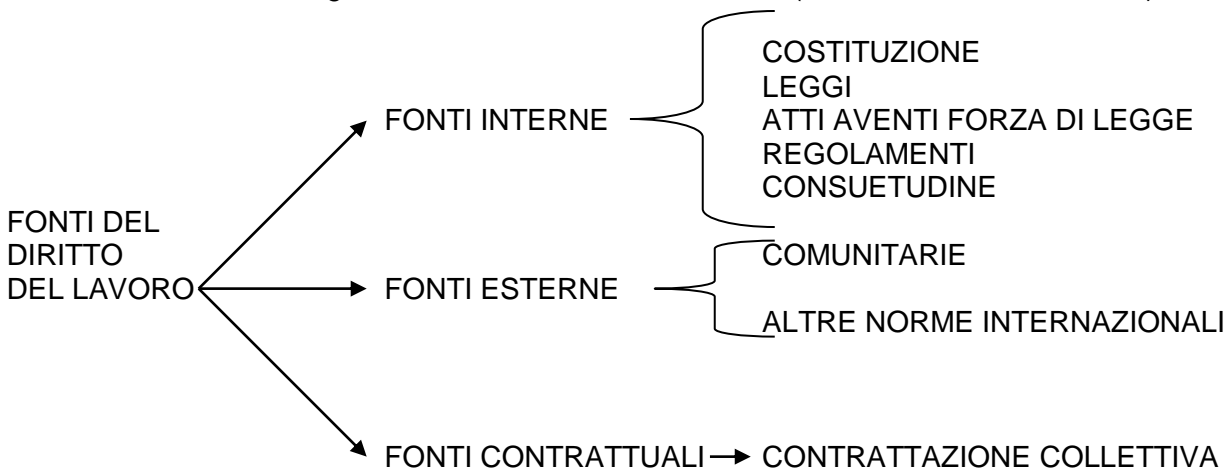
- il DIRITTO PRIVATO DEL LAVORO, costituito dal complesso delle norme che regolano, sul piano privatistico, il RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO; in particolare trova qui la sua disciplina il contratto individuale concluso tra datore di lavoro e lavoratore;
- la LEGISLAZIONE SOCIALE, concernente le norme, poste a tutela del lavoratore, soprattutto quelle in materia di previdenza e assistenza sociale, (pensione, assicurazione contro gli infortuni, assistenza sanitaria ecc.);
- il DIRITTO SINDACALE, comprendente l'insieme delle norme che regolano l'attività delle associazioni sindacali.



**LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO. LE FONTI INTERNE**

*Gli atti e i fatti da cui scaturiscono le norme giuridiche che formano il diritto del lavoro costituiscono le FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO.*

La disciplina del rapporto del lavoro risulta da un complesso sistema di fonti. Accanto alle norme provenienti dagli organi statali, (FONTI INTERNE), trovano, infatti, ampio risalto anche le norme provenienti da organismi esterni allo Stato, (FONTI ESTERNE), nonché un tipo del tutto particolare di normativa costituita dai contratti collettivi di lavoro stipulati tra le rappresentanze sindacali delle varie categorie di lavoratori e datori di lavoro, (FONTE CONTRATTUALE).



## LE FONTI INTERNE

Le FONTI INTERNE sono quelle che provengono da organi statuali e sono espressione della sovranità dello Stato. Le fonti vengono ordinate all'interno di una scala gerarchica. In base al PRINCIPIO GERARCHICO, le fonti superprimarie, (Costituzione, leggi costituzionali, leggi di revisione costituzionale), prevalgono sulle fonti primarie (leggi ordinarie, atti aventi forza di legge, cioè i decreti – legge e i decreti legislativi del Governo), le quali a loro volta prevalgono sulle fonti secondarie (regolamenti).

In tema di diritto del lavoro, oltre alla COSTITUZIONE, (entrata in vigore il 1° gennaio 1948), e al CODICE CIVILE (1942), ricordiamo alcune leggi fondamentali:

- L. 300 / 1970, (STATUTO DEI LAVORATORI), diretta a garantire la libertà e i diritti della personalità sul luogo di lavoro;
- L. 146 / 1990, sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali
- D. Lgs. 626 / 1994 e D. Lgs. 81 / 2008 in tema di sicurezza del lavoro;
- L. 196 / 1997, (LEGGE TREU), contenente provvedimenti a sostegno dell'occupazione;
- L. 30 / 2003 che, con il D. Lgs. 276 / 2003, costituisce la cosiddetta RIFORMA BIAGI.

## IL LAVORO NELLA COSTITUZIONE

La Costituzione può essere definita come la LEGGE FONDAMENTALE DELLO STATO. La nostra Costituzione è entrata in vigore il 1° gennaio del 1948. E' composta di 139 articoli, a cui si aggiungono 18 "disposizioni transitorie e finali". Gli articoli dal 1° al 12 costituiscono i "I principi fondamentali", (Preambolo). Vi sono poi la Parte Prima, (artt. da 13 a 54), che contiene "I diritti e i doveri dei cittadini" e la Parte Seconda, (artt. da 55 a 139), che riguarda "L'ordinamento della Repubblica", e quindi il Parlamento, il Governo, il Presidente della Repubblica, la Magistratura, le Autonomie locali.

LA STRUTTURA DELLA COSTITUZIONE REPUBBLICANA		
1 – 12	Preambolo	Principi fondamentali
13 – 54	Parte Prima	Diritti e doveri dei cittadini
55 – 139	Parte Seconda	Ordinamento della Repubblica
	XVIII Disposizioni transitorie e finali	

La Costituzione italiana riconosce al lavoro un ruolo di primaria importanza. Essa si apre con la solenne affermazione dell'articolo 1:

*" L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.*

*La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione."*

Ciò significa che vi è un nesso logico tra democrazia e lavoro, e che lo Stato italiano si deve impegnare per promuovere il benessere e l'elevazione morale dei lavoratori.

L'art. 3 della Costituzione stabilisce che *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*

*È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori alla organizzazione politica, economica e sociale del Paese."*

In questo articolo viene innanzitutto sancito il PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA FORMALE, che comporta l'uguaglianza in senso giuridico (o formale): tutti i cittadini sono uguali di fronte alla legge. Il secondo comma aggiunge il PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA SOSTANZIALE, che presuppone che la Repubblica si impegni a intervenire a favore dei cittadini che si trovino ostacolati nello sviluppo della loro personalità a causa delle loro precarie condizioni economiche o a causa della loro situazione sociale. E' quindi compito dello Stato intervenire affinché anche nella "sostanza", cioè nella realtà, nella vita di tutti i giorni, ogni persona abbia le medesime opportunità e non sia trattata in modo discriminatorio. E' dunque necessario un intervento dello Stato che garantisca a tutti le medesime opportunità e che punisca eventuali trattamenti discriminatori.

L'articolo 4 riconosce il diritto al lavoro.

*“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.*

*Ogni cittadino ha il dovere di svolgere secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società”.*

La Repubblica italiana non può limitarsi a proteggere i lavoratori, ma deve adoperarsi per eliminare le disuguaglianze, (art. 3 PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA), e per promuovere le condizioni che rendano effettivo il DIRITTO AL LAVORO, (art. 4 PRINCIPIO LAVORISTA). Questo implica un preciso intervento delle autorità pubbliche che sono tenute a impegnarsi per raggiungere l'obiettivo della massima occupazione. L'ART. 4 RICONOSCE DUNQUE IL DIRITTO AL LAVORO; MA IL LAVORO, OLTRE CHE UN DIRITTO, È ANCHE UN DOVERE per i cittadini, ai quali è richiesto "di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società" (art. 4, 2° comma).

Nella Parte I della Costituzione alcuni articoli dei “Rapporti economici” sono dedicati al lavoro.

L'art. 35 afferma la TUTELA DEL LAVORO IN TUTTE LE SUE FORME ED APPLICAZIONI. L'art. 36 sancisce il DIRITTO AD UNA RETRIBUZIONE PROPORZIONATA E SUFFICIENTE, IL DIRITTO ALLE FERIE E I DIRITTO AI RIPOSI. L'art. 37 prevede il DIRITTO ALLA PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMO E DONNA e la TUTELA DEL LAVORO MINORILE. L'art. 38 riconosce il DIRITTO AL MANTENIMENTO e ALL'ASSISTENZA SOCIALE PER GLI INABILI al lavoro e i diritti dei lavoratori in caso di INFORTUNIO, MALATTIA, INVALIDITÀ, VECCHIAIA e DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA. L'art. 39 afferma la LIBERTÀ SINDACALE. L'art. 40 riconosce il DIRITTO DI SCIOPERO. L'analisi di questi articoli sarà sviluppata nei prossimi moduli.

### **LE FONTI ESTERNE: LE FONTI COMUNITARIE**

Accanto alle fonti interne, esistono FONTI ESTERNE costituite dalle FONTI COMUNITARIE e dai TRATTATI DI LAVORO INTERNAZIONALI. Le prime sono quelle che provengono dai trattati e dagli organi dell'Unione europea.

Il DIRITTO COMUNITARIO è il complesso normativo costituito dai Trattati istitutivi della CECA, dell'EURATOM e della CEE, dall'Atto Unico Europeo, dal Trattato dell'Unione europea o Trattato di Maastricht, dai Trattati di Amsterdam e di Nizza, dal Trattato di Lisbona, nonché dagli atti normativi emanati dagli organi comunitari: i REGOLAMENTI, le DIRETTIVE, le decisioni e le raccomandazioni. Tra le fonti comunitarie assumono particolare rilevanza i trattati e i regolamenti: si tratta, infatti, di norme direttamente applicabili ai cittadini e agli Stati membri dell'Unione europea, senza bisogno di essere recepite con appositi atti interni,

- 1) TRATTATI ISTITUTIVI: hanno efficacia diretta vincolante, cioè sono direttamente applicabili ai cittadini e agli Stati membri dell'Unione europea, senza bisogno di essere recepiti con appositi atti interni.
- 2) REGOLAMENTI: sono atti normativi con efficacia generale, (quindi sia nei confronti degli Stati membri, che dei cittadini), sono obbligatori in ogni loro parte e sono direttamente applicabili. Nella gerarchia delle fonti si collocano insieme ai Trattati sopra le fonti primarie.
- 3) DIRETTIVE: hanno di solito portata generale, ma non sono direttamente applicabili. Infatti si tratta di atti di indirizzo che vincolano gli Stati membri, (e non direttamente i cittadini), a recepirle, vale a dire a riportarne il contenuto essenziale in una legge nazionale. Lo Stato membro è vincolato a raggiungere tale risultato entro una scadenza, ma rimane libero di stabilire le modalità di attuazione concreta della direttiva.

Con il riconoscimento della CITTADINANZA EUROPEA, a tutti i cittadini degli Stati membri sono stati riconosciuti importanti diritti: ad esempio il diritto di scegliere in quale Stato membro vivere e lavorare, (LIBERTÀ DI CIRCOLAZIONE). La libertà di circolazione dei lavoratori ha come logica conseguenza la PARITÀ DI TRATTAMENTO nelle condizioni di lavoro: ogni cittadino dell'Unione ha il diritto di accedere liberamente al mercato del lavoro di qualunque Stato comunitario alle stesse condizioni, (retributive, previdenziali, assistenziali ecc.) stabilite per i lavoratori nazionali.

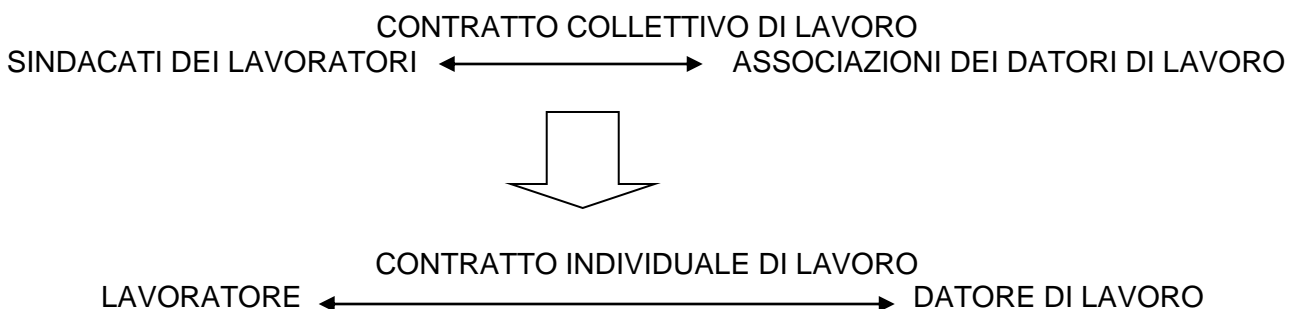
### **LE FONTI ESTERNE: LE FONTI INTERNAZIONALI**

Accanto alle fonti comunitarie esistono nel diritto del lavoro altre fonti esterne: sono le altre FONTI INTERNAZIONALI, (non comunitarie): queste sono dette anche indirette in quanto acquistano efficacia nel diritto interno SOLTANTO SE RECEPITE e rese esecutive in Italia dalle leggi nazionali. Ci riferiamo ai TRATTATI INTERNAZIONALI DI LAVORO CON STATI ESTERI, e ai PROGETTI DI CONVENZIONE dell'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (OIL). Un ruolo di primo piano nell'ambito del diritto del lavoro internazionale è svolto dall'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (OIL). Si tratta di un'organizzazione permanente di Stati istituita nel 1919, con il dichiarato intento di elevare le condizioni materiali e intellettuali dei lavoratori in tutti i Paesi aderenti. Inserita originariamente all'interno della Società delle Nazioni, attualmente è un'istituzione specializzata dell'ONU. L'affermazione dei diritti dei lavoratori è contenuta in numerosi trattati internazionali. Tra questi ricordiamo la CONVENZIONE EUROPEA PER LA SALVAGUARDIA DEI DIRITTI DELL'UOMO E DELLE LIBERTÀ FONDAMENTALI approvata dal Consiglio d'Europa del 1950.

### **LE FONTI CONTRATTUALI**

La regolamentazione del rapporto di lavoro, (orario, retribuzione, mansioni, riposi ecc.), è contenuta soprattutto nelle FONTI DI TIPO CONTRATTUALE, cioè nel CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO, (stipulato tra il singolo lavoratore e il singolo datore di lavoro), e nei CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO, (stipulati dalle associazioni sindacali di categoria dei lavoratori e dei datori di lavoro). Mediante il CONTRATTO COLLETTIVO il contenuto dei contratti che riguardano una categoria di lavoratori viene concordato nelle linee generali dalle rappresentanze sindacali delle due categorie contrapposte. Ad esempio, il sindacato dei metalmeccanici stipula con la Confindustria, (l'associazione degli industriali) il contratto collettivo degli operatori del settore; in esso vengono pattuiti la durata dell'orario di lavoro, il salario minimo, i periodi di riposo, le ferie, i permessi, e tutte le altre condizioni di lavoro cui OGNI SINGOLO CONTRATTO INDIVIDUALE DOVRÀ CONFORMARSI.

*I CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO sono quei contratti sottoscritti dalle ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI e dalle corrispondenti ASSOCIAZIONI DEI DATORI DI LAVORO contenenti le regole cui SONO TENUTI A UNIFORMARSI i singoli contratti individuali di lavoro.*



Il contratto collettivo condiziona il contenuto dei successivi contratti individuali di lavoro stipulati dal singolo lavoratore con il proprio datore di lavoro, i quali potranno discostarsi dalle disposizioni collettive SOLTANTO PER STABILIRE REGOLE PIÙ FAVOREVOLI per il lavoratore. LE CLAUSOLE DIFFORMI SFAVOREVOLI NON RENDONO INVALIDO L'INTERO CONTRATTO, MA SONO SOSTITUITE di diritto da quelle del contratto collettivo (art. 2077 c.c.).

IL CONTRATTO COLLETTIVO CONTIENE DUNQUE LA DISCIPLINA "MINIMA": QUESTO SIGNIFICA CHE IL CONTRATTO INDIVIDUALE DOVRA' ESSERE CONFORME A QUANTO PREVISTO DAL CONTRATTO COLLETTIVO, O POTRA' DISCOSTARSI SOLO PERO' PREVEDENDO CONDIZIONI MIGLIORI PER IL LAVORATORE.

Se dunque il contratto collettivo prevede una retribuzione di 1.000 euro, il datore di lavoro potrà riconoscere al lavoratore una retribuzione pari a 1.000 euro o superiore. Stesso discorso dovrà essere seguito per l'orario di lavoro, le ferie, ecc.

Si tratta dell'applicazione del PRINCIPIO GENERALE DEL FAVORE PER IL LAVORATORE (favor prestatoris). QUESTO PRINCIPIO TROVA ATTUAZIONE ANCHE NEI RAPPORTI TRA CONTRATTO COLLETTIVO E LE FONTI LEGISLATIVE. Infatti, sebbene il contratto collettivo occupi una posizione gerarchicamente subordinata rispetto alla legge, le norme collettive possono derogare le disposizioni di legge, purché in senso migliorativo per il lavoratore. La legge stabilisce la tutela minima inderogabile del lavoratore, da cui il contratto collettivo può discostarsi soltanto per ampliarne il contenuto, stabilendo REGOLE PIÙ FAVOREVOLI AL LAVORATORE. Ad esempio se la legge stabilisce come orario normale di lavoro 40 ore settimanali, il contratto collettivo potrà validamente prevederne un numero inferiore, ad esempio 35, non superiore. Il contratto individuale a sua volta potrà discostarsi da quello collettivo soltanto per migliorare le condizioni del lavoratore. Potrà, quindi, stabilire 34 ore settimanali o meno, ma non più di 35.

#### CONTRATTO COLLETTIVO:

*Stipulato dai sindacati con le organizzazioni dei datori di lavoro per ogni categoria di lavoratori. Può derogare alle disposizioni legislative, ma solo per migliorare le condizioni del lavoratore.*

#### CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO:

*Stipulato dal singolo lavoratore con il singolo datore di lavoro. Non può discostarsi da quanto stabilito nel contratto collettivo, se non per migliorare le condizioni del lavoratore.*

Il contratto collettivo è un CONTRATTO A TERMINE. È prevista cioè una durata e una scadenza finale. Normalmente è costituito da due parti: la PARTE NORMATIVA, (che riguarda le condizioni di lavoro), e la PARTE ECONOMICA, (che tratta gli aspetti retributivi). La prima conserva efficacia per 4 anni; la seconda per 2 anni. Al sopraggiungere della scadenza, i sindacati dei datori di lavoro e dei lavoratori si incontrano per sostituire o aggiornare il contratto. L'incontro è solitamente preceduto dalla presentazione da parte dei sindacati dei lavoratori di PIATTAFORME RIVENDICATIVE, contenenti le loro specifiche richieste.

Intorno alla piattaforma si svolge la NEGOZIAZIONE tra le contrapposte organizzazioni sindacali. Spesso i lavoratori in tale periodo organizzano scioperi e manifestazioni di protesta. Spesso interviene come mediatore il Governo, attraverso il Ministero del Lavoro (CONCERTAZIONE).

Raggiunta un'ipotesi di ACCORDO, questa viene a volte sottoposta all'approvazione diretta dei lavoratori che, allo scopo, si riuniscono in assemblee o indicano referendum. Ottenuto il benestare della base, si procede alla stesura del testo definitivo e alla firma.

TRE MESI PRIMA DELLA SCADENZA PRESENTAZIONE DELLE PIATTAFORME RIVENDICATIVE



NEGOZIAZIONE + CONCERTAZIONE



ACCORDO + APPROVAZIONE DEI LAVORATORI



FIRMA

Vi sono DUE DIVERSI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE:

- un livello nazionale;
- un livello decentrato (aziendale o territoriale);

Il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO (CCNL) è stipulato dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori, e ha per oggetto la disciplina del rapporto di lavoro per una determinata categoria di lavoratori su tutto il territorio nazionale.

Il CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO avviene ad un livello inferiore. Esso opera nei singoli ambiti territoriali o aziendali, ed è affidato alle RAPPRESENTANZA SINDACALI UNITARIE (RSU). Il contratto decentrato integra il contenuto di quello nazionale al fine di consentirne una più aderente applicazione alle differenti realtà del Paese.



## **EFFICACIA ERGA OMNES DEI CONTRATTI COLLETTIVI?**

Sull'efficacia dei contratti collettivi si è aperto un lunghissimo dibattito. Il contratto collettivo è efficace nei confronti di tutti i lavoratori ("erga omnes") appartenenti ad un settore produttivo, o solo nei confronti degli iscritti ai sindacati che hanno sottoscritto il CCNL? A rigor di logica il contratto dovrebbe essere efficace solo per gli iscritti. Il lavoratore non iscritto al sindacato non è da questo rappresentato: perché mai dovrebbe essere vincolato da un contratto collettivo stipulato da un sindacato che non lo rappresenta? Sostanzialmente però il contratto collettivo è efficace anche nei confronti dei lavoratori non iscritti al sindacato per due ragioni:

- 1) i DATORI DI LAVORO, per comodità, semplicità ed economicità, preferiscono adeguarsi al contratto collettivo del settore e rendere conformi a questo tutti i contratti individuali;
- 2) il GIUDICE, nel corso di un processo, spesso fa riferimento al contratto collettivo per ricostruire la disciplina minima applicabile alla generalità dei lavoratori di un settore, a prescindere dal fatto che siano iscritti o no al sindacato.

ANCHE SE FORMALMENTE IL CONTRATTO COLLETTIVO DOVREBBE ESSERE VINCOLANTE SOLO PER I LAVORATORI ISCRITTI AI SINDACATI SOTTOSCRITTORI DEL CCNL, SOSTANZIALMENTE QUESTO DIVENTA EFFICACE NEI CONFRONTI DI TUTTI I LAVORATORI, E QUINDI ASSUME UN'EFFICACIA ERGA OMNES, ("VERSO TUTTI").

Di seguito, quando analizzeremo il diritto sindacale, faremo riferimento all'articolo 39 della Costituzione, che prevede per i sindacati l'obbligo di registrarsi in un pubblico registro. Tale adempimento, rimasto inattuato, avrebbe consentito al sindacato registrato di ottenere la personalità giuridica e di poter stipulare contratti collettivi con efficacia "erga omnes".

### ESERCITAZIONE

1) LA DEFINIZIONE DI LAVORO	13) LE FONTI ESTERNE DEL DIRITTO DEL LAVORO
2) I DIVERSI RAPPORTI DI LAVORO	14) LE FONTI CONTRATTUALI DEL DIRITTO DEL LAVORO
3) IL LAVORO SUBORDINATO	15) IL LAVORO NELLA COSTITUZIONE
4) IL LAVORO AUTONOMO	16) LE FONTI COMUNITARIE
5) IL LAVORO PARASUBORDINATO	17) LE FONTI INTERNAZIONALI
6) CARATTERISTICHE DEL LAVORO SUBORDINATO	18) CONTRATTO INDIVIDUALE E CONTRATTO COLLETTIVO
7) CARATTERISTICHE DEL LAVORO AUTONOMO	19) IL PRINCIPIO GENERALE DEL FAVORE PER IL LAVORATORE
8) CARATTERISTICHE DEL LAVORO PARASUBORDINATO	20) CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE E CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
9) IL DIRITTO DEL LAVORO	21) LE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU)
10) LA LEGISLAZIONE SOCIALE	22) EFFICACIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO
11) DIRITTO SINDACALE	
12) LE FONTI INTERNE DEL DIRITTO DEL LAVORO	

## IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

*E' 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. 2094 c.c.).*

Il rapporto di lavoro subordinato trova la sua fonte nel CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO. Questo è il contratto con il quale il lavoratore si obbliga a mettere a disposizione del datore di lavoro la sua attività di lavoro in cambio di una retribuzione.

Ricordiamo la nozione di contratto contenuta nell'art. 1321 del Codice civile:

*Il CONTRATTO è l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale".*

I soggetti contraenti devono avere la CAPACITÀ GIURIDICA e la CAPACITÀ DI AGIRE. Ricordiamo anche questi due concetti.

### *CAPACITA' GIURIDICA*

*Idoneità di una persona ad essere titolare di diritti e di doveri. Si acquista alla nascita.*

### *CAPACITA' DI AGIRE*

*Idoneità di un soggetto ad esercitare i diritti di cui è titolare e di assumere obblighi. Si acquista al compimento della maggiore età.*

Nell'ambito del rapporto di lavoro, per il DATORE DI LAVORO non vi sono deroghe ai principi generali in materia di capacità: infatti il datore di lavoro deve avere la CAPACITA' GIURIDICA, (che ha ogni essere vivente), e la CAPACITA' DI AGIRE, (che si acquista alla maggiore età). Per il PRESTATORE DI LAVORO, oltre alla CAPACITA' GIURIDICA, l'ordinamento ha predisposto una disciplina particolare stabilendo particolari requisiti di età per l'accesso al lavoro. Per l'art. 2 c.c. l'attitudine a prestare il proprio lavoro si acquista con il raggiungimento dell'età minima prevista dalla legge per l'ammissione al lavoro, normalmente fissata a 15 anni, (CAPACITÀ DI AGIRE SPECIALE), e subordinata all'espletamento dell'OBBLIGO SCOLASTICO. Il minore ammesso al lavoro vede anticipata la propria capacità di agire per il compimento di determinati atti giuridici, normalmente riconosciuta ai maggiorenni. Egli è infatti abilitato all'esercizio dei diritti e delle azioni che dipendono dal contratto di lavoro, nonché a stipulare PERSONALMENTE il contratto di lavoro.



### I REQUISITI DEL CONTRATTO

Ai sensi dell'art. 1325 c.c., REQUISITI ESSENZIALI del contratto di lavoro, così come di qualsiasi contratto, sono l'ACCORDO, la CAUSA, l'OGGETTO, la FORMA. Si parla di requisiti essenziali, perché se manca uno di questi, il contratto si considera nullo.

REQUISITI ESSENZIALI DEL CONTRATTO DI LAVORO:

- ACCORDO
- CAUSA
- OGGETTO
- FORMA

**ACCORDO DELLE PARTI:** il contratto di lavoro si costituisce mediante l'INCONTRO DELLE VOLONTÀ DEI CONTRAENTI (ACCORDO). L'autonomia negoziale delle parti incontra però molteplici LIMITI per finalità di tutela del contraente debole, (ad esempio norme inderogabili e contratto collettivo).

**FORMA:** la forma del contratto consiste nella MODALITÀ CON CUI DEVE ESSERE ESPLICITATA E MANIFESTATA LA VOLONTÀ DELLA PARTI e può essere per il contratto in generale: LIBERA (orale) o OBBLIGATORIA o vincolata, (scrittura privata, atto pubblico). La forma del contratto di lavoro è generalmente LIBERA, non essendo previste particolari modalità di manifestazione del consenso. In realtà quasi sempre le parti, per tutelarsi, preferiscono concludere una scrittura privata. Inoltre, in determinate e tassative ipotesi, (CONTRATTI FORMALI O A FORMA VINCOLATA), la legge espressamente prevede una forma particolare. In tali casi, l'omissione dell'onere formale costituisce causa di nullità del contratto stesso (c.d. forma ad substantiam). È richiesta la forma scritta per particolari contratti di lavoro o per alcune clausole modificatrici del contenuto contrattuale, come ad esempio: la determinazione del periodo di prova; il patto di non concorrenza dopo la cessazione del contratto; la fissazione di un termine finale del rapporto; il rapporto a tempo parziale.

La scrittura non è necessaria per i rapporti di lavoro, puramente occasionali, inferiori a 12 giorni. Come si evince dalla citata elencazione, la legge IMPONE LA FORMA SCRITTA TUTTE LE VOLTE CHE GLI ELEMENTI ACCIDENTALI, (un termine o una condizione), DEL CONTRATTO DI LAVORO COSTITUISCONO CLAUSOLE NEGOZIALI SFAVOREVOLI AL LAVORATORE.

**CAUSA:** la causa è considerata come la FUNZIONE ECONOMICO-SOCIALE che il contratto è diretto a realizzare; per la sua validità è necessario che essa sia LECITA, cioè non contraria alla legge, all'ordine pubblico e al buon costume. La causa del contratto di lavoro può identificarsi nello SCAMBIO TRA LAVORO E RETRIBUZIONE, In relazione a ciò il contratto di lavoro viene ad essere un contratto:

- SINALLAGMATICO, in quanto vi è uno scambio di prestazioni tra le parti (lavoro – retribuzione);
- ONEROSO, in quanto lo scambio non è a titolo gratuito ma è per corrispettivo, (retribuzione);
- TIPICO O NOMINATO, perché individuato e disciplinato dalla legge.

**OGGETTO:** l'oggetto del contratto è rappresentato dalla PRESTAZIONE o dal BENE di cui il contratto si occupa. Nel contratto di lavoro l'oggetto è costituito tanto dalla PRESTAZIONE DI LAVORO, (manuale od intellettuale), quanto dalla RETRIBUZIONE. La prestazione deve essere:

- LECITA: non contraria, cioè, a norme imperative, all'ordine pubblico ed al buon costume. È illecita, ad esempio, l'attività di lavoro pericolosa ed insalubre;
- POSSIBILE: il lavoratore deve essere messo nelle condizioni di poter svolgere la prestazione. L'impossibilità può essere di fatto o giuridica;
- DETERMINATA O DETERMINABILE: di regola il contenuto delle prestazioni è specificato nel contratto o nella lettera di assunzione, ove sono indicate le mansioni.

### **PROVA E TERMINE NEL CONTRATTO DI LAVORO**

Abbiamo visto gli elementi essenziali. Gli ELEMENTI ACCIDENTALI del contratto non sono necessari per la sua formazione e validità, ma una volta liberamente apposti dalla volontà dei contraenti, diventano vincolanti per le parti. Nel contratto in generale gli ELEMENTI ACCIDENTALI possono essere il TERMINE, (INIZIALE, cioè il momento a partire dal quale si subordina l'efficacia del contratto, e FINALE, cioè il momento al sopraggiungere del quale il contratto non sarà più efficace), e la CONDIZIONE, (SOSPENSIVA, cioè l'evento futuro e incerto al quale le parti subordinano l'efficacia del contratto, e RISOLUTIVA, cioè l'evento futuro e incerto al quale le parti subordinano la cessazione dell'efficacia del contratto). Nel contratto di lavoro, mentre la condizione non assume particolare rilievo, una trattazione specifica impongono le clausole del TERMINE e del PATTO DI PROVA.

IL PATTO DI PROVA: tale accordo (art. 2096 c.c.) designa la clausola apposta al contratto di lavoro, con cui le parti subordinano l'assunzione definitiva all'esito positivo di un periodo di prova. La sua FUNZIONE è quella di verificare il RECIPROCO INTERESSE alla prosecuzione del lavoro, ed in particolare, per il datore di lavoro, di verificare la capacità professionale del lavoratore. Per il lavoratore il periodo di prova serve a valutare la rispondenza alle sue esigenze e la convenienza economica. In ordine alla forma, il patto di prova deve risultare da ATTO SCRITTO, sottoscritto anche dal lavoratore, con indicazione della durata. La forma scritta è richiesta ad substantiam, con la conseguenza che se essa manca l'assunzione si ritiene definitiva. La durata del periodo di prova varia in base alla categoria del lavoratore e al contratto collettivo: comunque di regola non può essere superiore ai 6 mesi.

**DURANTE TALE PERIODO ENTRAMBE LE PARTI POSSONO LIBERAMENTE RECEDERE DAL CONTRATTO, ANCHE SENZA OBBLIGO DI PREAVVISO.**

Anche il datore quindi può in ogni momento recedere dal contratto senza obbligo di preavviso (art. 2096 c.c.): si tratta di una LIBERA. ED INSINDACABILE FACOLTÀ DI RECESSO, riconosciuta alla discrezionale valutazione del datore, la quale non richiede nemmeno motivazione (c.d. recesso ad nutum = cenno, ordine). L'unico limite a tale facoltà di recesso è costituito dal motivo illecito: ad esempio un recesso per motivi discriminatori. In ogni caso di recesso, durante il periodo di prova, spettano al lavoratore il trattamento di fine rapporto e le ferie retribuite. Compiuto il periodo di prova, ove nessuna delle due parti receda, il rapporto diventa definitivo.

### **IL CONTRATTO A TERMINE**

Oltre al patto di prova, un altro elemento accidentale del contratto è il TERMINE. Questo può essere di due tipi:

- TERMINE INIZIALE: è il momento futuro e certo a partire dal quale si subordina l'efficacia del contratto, (viene concluso un contratto che prevede l'inizio del rapporto di lavoro ad una precisa data futura);
- TERMINE FINALE: è il momento futuro e certo al sopraggiungere del quale il contratto cesserà di essere efficace; (viene concluso un contratto che prevede la cessazione del rapporto di lavoro ad una precisa data futura).

Il contratto con un termine finale viene anche detto CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO, (su questa tipologia contrattuale ritorneremo più avanti).

### **APPROFONDIMENTO - IL LAVORO E IL VOLONTARIATO**

Il rapporto di lavoro subordinato è normalmente ONEROSO, dato che la retribuzione costituisce la naturale controprestazione del datore di lavoro, dovuta al lavoratore per la sua attività (art. 36 Cost.).

Altro fenomeno è il VOLONTARIATO: la Legge quadro n. 266 / 1991 definisce l'attività di volontariato come quella «prestata in modo personale, spontaneo e gratuito tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza scopo di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà» e afferma che l'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo, salvo il rimborso delle spese effettivamente sostenute (art. 2).

La qualità di volontario è INCOMPATIBILE con qualsiasi forma di lavoro subordinato, autonomo o con ogni altro rapporto di contenuto patrimoniale con l'organizzazione, salvo l'obbligo, a carico dell'organizzazione, di assicurare gli aderenti che prestano attività contro gli infortuni e le malattie e per la responsabilità civile verso i terzi (art. 4).

In caso di particolare necessità, l'associazione può assumere lavoratori con contratto di lavoro subordinato. La figura del volontario rimane comunque incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro remunerato.

## **LA PRESTAZIONE DI LAVORO**

### **L'OBBLIGAZIONE DI LAVORO**

Il contenuto principale dell'obbligazione del lavoratore è costituito dall'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA. Il contenuto sostanziale della prestazione è desumibile da una serie di indici formali e precisamente dalle MANSIONI, QUALIFICHE e CATEGORIE. L'individuazione delle mansioni, della qualifica e della categoria, del lavoratore si determina in base all'accordo contrattuale, (PRINCIPIO DI CONTRATTUALITÀ DELLE MANSIONI E DELLA QUALIFICA). L' art. 2103 c.c. prevede infatti che "il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto". E' inoltre previsto l'obbligo a carico del datore di lavoro di FAR CONOSCERE AL PRESTATORE DI LAVORO, AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE, la categoria, la qualifica e le mansioni che gli sono state assegnate.

### **LE MANSIONI**

Le mansioni indicano l'insieme dei COMPITI e delle CONCRETE OPERAZIONI che il lavoratore è chiamato ad eseguire e che possono essere pretesi dal datore di lavoro. Esse indicano l'oggetto specifico dell' obbligazione lavorativa, le attività concretamente espletate.

### **LE QUALIFICHE**

La qualifica individua il LIVELLO in cui il lavoratore è inquadrato all'interno della categoria, (ad esempio all'interno della CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI, LA QUALIFICA INDIVIDUA IL LIVELLO IN CUI L'IMPIEGATO E' INQUADRATO).

LA DETERMINAZIONE DELLE QUALIFICHE DEL PERSONALE DIPENDENTE SPETTA AL DATORE DI LAVORO, SEBBENE ENTRO LIMITI BEN PRECISI. INFATTI:

- le qualifiche devono essere DISTRIBUITE PER GRADI, entro le varie categorie (DIRIGENTI, QUADRI, IMPIEGATI, OPERAI), di dipendenti, in modo che sia prestabilito l'ORDINAMENTO GERARCHICO dell'impresa;
- la qualifica determina il TRATTAMENTO NORMATIVO ed ECONOMICO del lavoratore.

### **LE CATEGORIE**

Le categorie, legali e contrattuali, costituiscono delle ENTITÀ CLASSIFICATORIE che raggruppano i vari profili professionali. Si tratta cioè di un sistema di classificazione professionale che, al pari delle qualifiche, delinea il particolare REGIME GIURIDICO cui il lavoratore è sottoposto. L'individuazione delle categorie si desume dalla previsione dell'art. 2095 c.c. nonché dalla contrattazione collettiva che ha previsto altri 2 tipi di figure professionali. È possibile, in tal modo, distinguere le CATEGORIE LEGALI da quelle c.d. CONTRATTUALI.

#### **A) CATEGORIE LEGALI**

La previsione legislativa (art. 2095 c.c. così come integrato dalla L. 190 / 85 che ha previsto la categoria dei quadri) individua 4 categorie di lavoratori subordinati (DIRIGENTI, QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI).

**DIRIGENTI** - La contrattazione collettiva qualifica dirigenti, i lavoratori che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e POTERE DECISIONALE ad esplicare le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli OBIETTIVI dell'impresa. I dirigenti sono soggetti a una DISCIPLINA PARTICOLARE, caratterizzata da uno specifico trattamento, c.d. IN NEGATIVO rispetto agli altri lavoratori; sono infatti, esclusi dalla:

- disciplina sul collocamento;
- disciplina sui licenziamenti;
- disciplina dell'orario di lavoro.

IN POSITIVO hanno un diverso trattamento economico, (dalle retribuzioni al preavviso, ai c.d. fringe benefits), ed un distinto trattamento previdenziale più favorevole. I dirigenti hanno una organizzazione sindacale ed una contrattazione collettiva separate. Per i dirigenti è previsto generalmente un periodo di prova più lungo rispetto alle altre categorie di lavoratori.

QUADRI - La categoria dei quadri, istituita con L. 190 / 1985 è costituita dai «prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli OBIETTIVI dell'impresa» (art. 2). AD ESSI SI APPLICANO LE NORME RIGUARDANTI LA CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI. Dai dirigenti vanno dunque distinti i quadri:

- l'attività del DIRIGENTE incide sulla vita dell'intera azienda;
- l'attività del QUADRO è invece circoscritta ad uno specifico settore, ufficio o servizio.

IMPIEGATI - L'art. 1 del R. D. 1825 / 1924 stabilisce che è impiegato «chi professionalmente presta la propria attività alle dipendenze di un imprenditore privato, con la funzione di collaborazione, tanto di concetto che di ordine, eccettuata ogni prestazione che sia semplicemente di mano d'opera». I requisiti di appartenenza alla categoria impiegatizia sono DUE, UNO POSITIVO ED UNO NEGATIVO:

- il primo consiste nella COLLABORAZIONE ALL'IMPRESA;
- il secondo nell'esclusione dei lavoratori le cui mansioni siano esclusivamente di manodopera, (PRESTAZIONE DI CARATTERE INTELLETTUALE E NON MANUALE).

Gli impieghi si distinguono in:

- a) IMPIEGATI DI CONCETTO, che hanno un limitato potere di iniziativa;
- b) IMPIEGATI D'ORDINE, che svolgono un'attività di mera esecuzione.

OPERAI - La definizione di operaio si ha PER ESCLUSIONE; è, pertanto, operaio il prestatore che non può qualificarsi impiegato. Per quanto concerne la distinzione tra operai e impiegati, essa si baserebbe, secondo alcuni sulla natura del lavoro prestato: MANUALE nel caso di lavoro operaio, INTELLETTUALE E TECNICO nel caso del lavoro impiegatizio. Si tratta, però, di una TESI SCARSAMENTE ACCETTABILE perchè mentre vi sono dipendenti che, pur esplicando attività materiali, sono considerati impiegati, (tipico è il caso dei commessi di vendita), viceversa vi sono operai che svolgono attività di carattere più intellettuale che materiale, (operai adibiti a mansioni specializzate).

Secondo la dottrina dominante e la giurisprudenza, elemento distintivo è, invece, quello della COLLABORAZIONE, in quanto mentre l'impiegato COLLABORA ALL'IMPRESA, l'operaio COLLABORA NELL'IMPRESA. L'operaio pone solamente in essere le disposizioni impartitegli, l'impiegato svolge un'attività di grado superiore SOSTITUENDO, o INTEGRANDO L'ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO che è propria del datore di lavoro.

In ordine alla distinzione tra impiegati ed operai occorre sottolineare che la distinzione ha perso rilevanza con l'introduzione del nuovo sistema di classificazione dell'INQUADRAMENTO UNICO.

## **B) CATEGORIE CONTRATTUALI**

Si tratta di categorie di origine contrattuale, introdotte cioè dalla contrattazione collettiva. Le figure professionali che si individuano in tale ambito sono quelle dei FUNZIONARI e degli INTERMEDI.

FUNZIONARI - Si tratta di personale con funzioni direttive, previsto dalla contrattazione collettiva nei settori del CREDITO e delle ASSICURAZIONI. Sono considerati quadri, anche se in taluni contratti collettivi la categoria dei quadri è stata considerata in aggiunta a quella dei funzionari.

INTERMEDI - E' una categoria di origine contrattuale collocabile nel grado superiore della categoria operaia. Figura tipica è il CAPO OPERAIO, preposto alla guida di un gruppo di operai.

## **L'INQUADRAMENTO UNICO**

L'inquadramento unico è un NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE, (CIOÈ DELLE CATEGORIE E/O QUALIFICHE PROFESSIONALI), introdotto dalla contrattazione collettiva, non più fondato sulla separazione tra impiegati e operai, ma su una PLURALITÀ DI LIVELLI PROFESSIONALI (di regola 7 o 8), comuni ad entrambi ed ordinati in una UNICA SCALA, (SCALA DI CLASSIFICAZIONE UNICA ORDINATA PER LIVELLI PROFESSIONALI).

### **IL MUTAMENTO DELLE MANSIONI (C.D. JUS VARIANDI)**

Il datore di lavoro ha il potere di modificare le mansioni del lavoratore oltre l'ambito convenuto? Tale potere è denominato "jus variandi" (diritto di variare). E' prevista una DISCIPLINA INDEROGABILE, che stabilisce che «*il lavoratore deve essere adibito alle MANSIONI PER LE QUALI È STATO ASSUNTO o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquistato o a quelle EQUIVALENTI alle ultime effettivamente svolte, SENZA ALCUNA DIMINUZIONE DELLA RETRIBUZIONE*». In particolare, la norma pone UN DIVIETO e DUE FACOLTÀ:

a) IL DIVIETO CONCERNE L'ASSEGNAZIONE A MANSIONI INFERIORI, (c.d. MOBILITÀ VERSO IL BASSO). Si parla anche di DEMANSIONAMENTO. Tale principio può essere derogato solo in casi eccezionali, come ad esempio:

- 1) in presenza di esigenze straordinarie sopravvenute;
- 2) nell'ipotesi che impone al datore di adibire le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto a mansioni non pregiudizievoli della salute, potendo pertanto anche spostare la lavoratrice a mansioni inferiori, (senza diminuzioni nella retribuzione e conservando la qualifica);
- 3) nel caso di lavoratore NON PIÙ IDONEO FISICAMENTE a svolgere le mansioni per le quali era stato assunto. Sarà POSSIBILE ADIBIRE A MANSIONI INFERIORI IL LAVORATORE DIVENUTO FISICAMENTE INIDONEO, (ad esempio in conseguenza di un infortunio sul lavoro o di una malattia professionale). La giurisprudenza ha addirittura sancito l'OBBLIGO DI MUTARE LE MANSIONI, adibendo il dipendente anche a mansioni inferiori, purché tale diversa attività sia proficuamente utilizzabile nell'impresa.

b) IL DATORE DI LAVORO HA FACOLTÀ, INVECE, DI ADIBIRE IL LAVORATORE A:

- MANSIONI EQUIVALENTI alle ultime svolte, con pari retribuzione (c.d. MOBILITÀ ORIZZONTALE). La Cassazione, (sent. n. 10405 / 1995), ha affermato. L'EQUIVALENZA VA INTESA IN SENSO PROFESSIONALE, prescindendo cioè dal parametro retributivo (c.d. equivalenza retributiva), nel senso che le nuove mansioni devono essere di comparabile valore professionale con le precedenti.
- MANSIONI SUPERIORI, con diritto alla relativa retribuzione, (c.d. MOBILITÀ VERTICALE). In questa ipotesi l'assegnazione diviene DEFINITIVA, (a meno di sostituire temporaneamente prestatori assenti con diritto alla conservazione del posto, quali; i militari, puerpere etc.) decorsi TRE MESI al massimo, o termini inferiori fissati dai contratti collettivi nazionali, (c.d. PROMOZIONE AUTOMATICA).

## **OBBLIGHI E DIRITTI DEL LAVORATORE**

Il rapporto di lavoro si configura come un RAPPORTO GIURIDICO, quindi una relazione tra due parti, (lavoratore e datore di lavoro), regolata dal diritto. Si utilizza il termine PARTE perché i soggetti coinvolti nel rapporto giuridico potrebbero non essere individui, (ad esempio, se un lavoratore viene assunto da una banca ...). Come in molti altri rapporti giuridici, anche nel rapporto di lavoro ogni parte ha delle situazioni giuridiche di svantaggio, (OBBLIGHI), e delle situazioni giuridiche di vantaggio, (DIRITTI SOGGETTIVI). L'OBBLIGO è un comportamento che una parte deve tenere nei confronti di un soggetto specifico, indica la necessità di soddisfare, con il comportamento imposto, l'interesse specifico di un soggetto determinato. Il DIRITTO SOGGETTIVO è il potere di far valere un proprio interesse riconosciuto meritevole di tutela da una norma del diritto oggettivo. E' dunque una facoltà, un potere riconosciuto ad un soggetto specifico.

### **OBBLIGHI DEL LAVORATORE**

Il lavoratore avrà come OBBLIGO PRINCIPALE quello di ESEGUIRE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA; come DIRITTO PRINCIPALE avrà il DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE, (viceversa per il datore di lavoro, che avrà come OBBLIGO PRINCIPALE quello di corrispondere al lavoratore una RETRIBUZIONE e come DIRITTO PRINCIPALE quello di ricevere la PRESTAZIONE LAVORATIVA da parte del lavoratore). A questi obblighi e diritti principali, si aggiungono altri OBBLIGHI E DIRITTI INTEGRATIVI o ACCESSORI per le parti.

#### **OBBLIGHI DEL LAVORATORE**

→ OBBLIGO PRINCIPALE = ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE

→ OBBLIGHI INTEGRATIVI:

1) DILIGENZA

2) OBEDIENZA

3) FEDELTA'

= DIVIETO DI CONCORRENZA

= OBBLIGO DI RISERVATEZZA

### **LA PRESTAZIONE**

La PRESTAZIONE DI LAVORO SUBORDINATO consiste nella messa a disposizione del «proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore» (art. 2094 c.c.). Essa rappresenta il contenuto principale dell' obbligazione del lavoratore. Come abbiamo visto, generalmente si tratta di una OBBLIGAZIONE DI MEZZI.

CARATTERI DELLA PRESTAZIONE. Abbiamo visto che la prestazione lavorativa deve essere:

- LECITA; POSSIBILE; DETERMINATA O DETERMINABILE;
- PERSONALE: ciò comporta che il lavoratore non può in nessun caso farsi sostituire da altri nell'espletamento dell' attività dovuta, salvo l'espresso consenso del datore di lavoro o l'esistenza di specifiche disposizioni in deroga, (ad esempio casi di deroga sono previsti nel rapporto di portierato, con possibilità di sostituzione da parte dei familiari del portiere, e nel rapporto di lavoro ripartito, D. Lgs. 276 / 2003).
- PATRIMONIALE: indica che l'attività lavorativa deve essere suscettibile di valutazione economica. È un carattere tipico dell'obbligazione in generale (art. 1174 c.c.).

CONTENUTO. Il contenuto della prestazione lavorativa risulta dal complesso delle attività dovute dal lavoratore. Gli elementi che concorrono a determinare la prestazione sono diversi; in specie:

- TIPO DI ATTIVITÀ: il tipo di attività viene individuato dalle MANSIONI, (art. 2103 c.c.), dalla QUALIFICA e dalla CATEGORIA.
- DURATA DELL'ATTIVITA': viene misurata attraverso l'ORARIO DI LAVORO, (giornaliero, settimanale, annuale). La disciplina relativa alla durata assolve ad una duplice funzione: determinare la QUANTITÀ EFFETTIVA DI PRESTAZIONE e rappresentare il CRITERIO PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE.
- LUOGO DELLA PRESTAZIONE: il lavoratore è tenuto a prestare il lavoro nel LUOGO STABILITO DAL CONTRATTO o in quello ove l'attività per sua natura deve essere



esplicata (lavori agricoli, nell'edilizia, lavoro a domicilio, ...). Tale luogo è di regola la SEDE DELL'IMPRESA, anche se non sempre è così.

### **OBBLIGHI INTEGRATIVI**

Occorre ora analizzare gli OBBLIGHI INTEGRATIVI che concorrono a definire nello specifico la prestazione lavorativa, (ad esempio il QUOMODO, cioè il modo in cui deve essere esplicata). Tali obblighi integrativi costituiscono INDICI DI MISURA DELL'ADEMPIMENTO della stessa.

### **LA DILIGENZA**

L'art. 2104 c.c. sancisce l'OBBLIGO DI DILIGENZA cui il lavoratore è tenuto per il corretto e puntuale espletamento delle sue attività. La DILIGENZA indica quel COMPLESSO DI CAUTELE, CURE ED ATTENZIONI che devono informare l'esecuzione della prestazione.

La diligenza richiesta serve a specificare la NATURA DELLA PRESTAZIONE DOVUTA dal lavoratore. Non si fa riferimento alla semplice DILIGENZA DEL BUON PADRE DI FAMIGLIA O DILIGENZA MEDIA prevista dall'art. 1176, (cioè la diligenza, l'impegno e l'attenzione che avrebbe l'uomo medio), ma si fa riferimento al concetto più intenso di DILIGENZA PROFESSIONALE o IN SENSO TECNICO. Questo significa che ogni lavoratore sarà chiamato ad eseguire la prestazione lavorativa così come la eseguirebbe, non qualsiasi persona media al suo posto, ma qualsiasi lavoratore di pari categoria e qualifica. Quando un operaio specializzato avrà eseguito correttamente la prestazione lavorativa? Quando qualsiasi operaio specializzato medio al suo posto avrebbe eseguito la prestazione allo stesso modo.

### **L'OBEDIENZA**

Il lavoratore ha inoltre l'OBBLIGO DI OSSERVARE LE DISPOSIZIONI PER L'ESECUZIONE E LA DISCIPLINA DEL LAVORO, che l'imprenditore o i suoi collaboratori impartiscono per conformare la prestazione lavorativa alle esigenze dell'impresa.

L'obbedienza è una diretta conseguenza del RAPPORTO DI SUBORDINAZIONE tra datore di lavoro e lavoratore. Le disposizioni impartite possono riguardare l'ESECUZIONE DEL LAVORO, (organizzazione e modalità della prestazione) e la DISCIPLINA DEL LAVORO, (regolamentazione della convivenza della comunità lavorativa: orari, accesso alla mensa e agli uffici, ecc.).

### **LA FEDELTA'**

La fedeltà costituisce un obbligo ulteriore a carico del lavoratore, a tutela dell'interesse dell'imprenditore alla CAPACITA' DI CONCORRENZA E DI COMPETITIVITA' DELL'IMPRESA, e va correlato ai PRINCIPI DI CORRETTEZZA e BUONA FEDE, (artt. 1175 e 1375 c.c.).

L'art. 2105 c.c. prevede espressamente l'obbligo di fedeltà, ponendo DUE DISTINTI DOVERI, ambedue di CONTENUTO NEGATIVO (c.d. OBBLIGO DI NON FARE):

- 1) il DIVIETO DI NON CONCORRENZA;
- 2) l'OBBLIGO DI RISERVATEZZA E SEGRETEZZA.

#### **A) IL DIVIETO DI CONCORRENZA**

Si sostanzia nell'OBBLIGO DI ASTENERSI DAL TRATTARE AFFARI, PER CONTO PROPRIO O DI TERZI, IN CONCORRENZA CON L'IMPRENDITORE: il divieto ha il suo fondamento nel contratto di lavoro ed ha quindi vigenza solo per la durata del rapporto di lavoro, estinguendosi con la cessazione di questo. Spesso, soprattutto per le posizioni dirigenziali, viene previsto anche un PATTO DI NON CONCORRENZA, (art. 2125 c.c.), che indica l'accordo tra datore di lavoro e lavoratore avente ad oggetto l'estensione del divieto di svolgere attività concorrenziali con quelle del datore di lavoro nel periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. LA DURATA NON DEVE ESSERE SUPERIORE A CINQUE ANNI PER I DIRIGENTI E A TRE ANNI PER GLI ALTRI PRESTATORI DI LAVORO; di solito viene previsto un corrispettivo.

#### **B) OBBLIGO DI SEGRETEZZA (C.D. RISERVATEZZA)**

Tale obbligo comporta il DIVIETO DI DIVULGARE O UTILIZZARE A VANTAGGIO PROPRIO, O ALTRUI, NOTIZIE ATTINENTI L'ORGANIZZAZIONE ED I METODI DI PRODUZIONE DELL'IMPRESA IN MODO DA POTER ARRECARE AD ESSA PREGIUDIZIO, (art. 2105 c.c.). Tale obbligo accessorio tutela l'interesse aziendale a che non siano diffuse notizie particolari e/o

esclusive attinenti l'organizzazione, i metodi ed i risultati produttivi dell'impresa, (know-how, elenco clienti, software, formule segrete..): la sua durata si protrae anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro per il ragionevole lasso di tempo in cui l'interesse alla segretezza può permanere.

La tutela civilistica attribuita all'impresa è poi integrata dalle NORME DEL CODICE PENALE che proteggono il segreto professionale - aziendale. Ad esempio l'art. 621 c.p. sanziona la rivelazione di documenti segreti del cui contenuto il soggetto sia venuto a conoscenza, qualora dal fatto scaturisca danno alla parte lesa.

### **LA VIOLAZIONE DEI DOVERI DI OBEDIENZA, DILIGENZA E FEDELTA'**

La violazione da parte del lavoratore degli obblighi contrattualmente assunti di diligenza, obbedienza e fedeltà costituisce un'ipotesi di INADEMPIMENTO CONTRATTUALE a fronte del quale il datore di lavoro è legittimato all'adozione di MISURE DISCIPLINARI, che possono giungere, nei casi più estremi, sino all'intimazione del LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA o PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO. Inoltre qualora in conseguenza dell'inadempimento si verificasse un evento dannoso a carico del datore di lavoro quest'ultimo vanterebbe il DIRITTO AL RISARCIMENTO DEI DANNI SUBITI, salvo che il lavoratore fornisca la prova che l'inadempimento è stato dovuto ad una CAUSA A LUI NON IMPUTABILE.

### **I DIRITTI DEL LAVORATORE**

I DIRITTI del lavoratore costituiscono le SITUAZIONI GIURIDICHE ATTIVE, che si esprimono nelle facoltà, libertà e prerogative riconosciute al lavoratore. Si distinguono:

- DIRITTI PATRIMONIALI
- DIRITTI PERSONALI
- DIRITTI SINDACALI
- DIRITTO AD ESEGUIRE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA
- DIRITTI RELATIVI ALLE INVENZIONI E OPERE DELL'INGEGNO DEL LAVORATORE

A) DIRITTI PATRIMONIALI - In essi possono essere ricompresi:

- il DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE;
- il DIRITTO AL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR);
- le INDENNITA' SPECIALI.

a tali diritti sono correlati i corrispondenti obblighi del datore di lavoro.

B) DIRITTI PERSONALI. Nell'ambito dei diritti personali possono collocarsi:

- il DIRITTO ALL'INTEGRITÀ FISICA ED ALLA SALUTE, (2087 c.c. e art. 9 St. Lav.), IL DIRITTO AL RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE, IL DIRITTO ALLE FERIE;
- la LIBERTÀ DI OPINIONE E PROTEZIONE DELLA RISERVATEZZA, (artt. 1 e 8 St. Lav.), nonché della DIGNITÀ DEL LAVORATORE, (artt. 3, 4 e 6 St. Lav.);
- il DIRITTO ALLO STUDIO per i lavoratori studenti, (art. 10 St. Lav.);
- la tutela dell'interesse dei lavoratori ad adempiere FUNZIONI PUBBLICHE, (artt. 31 e 32 St. Lav.). L'art. 51 Cost. prevede che «chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive, ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto..».

C) DIRITTI SINDACALI. Si distinguono in:

- GENERALI, inerenti i fenomeni della LIBERTÀ DI ORGANIZZAZIONE ED ATTIVITÀ SINDACALE E DEL DIRITTO DI SCIOPERO, costituzionalmente garantiti dagli artt. 39 e 40 Cost. e materialmente protetti nei luoghi di lavoro dagli artt. 14-17 St. Lav.;
- SPECIALI, che riguardano talune forme di attuazione della libertà sindacale, disciplinati dal Titolo III e IV dello Statuto dei Lavoratori, (artt. 19-31), integrati da leggi speciali, (esempi sono il diritto di affissione e di usufruire di locali aziendali per le attività sindacali; i diritti per i dirigenti sindacali alla conservazione del posto di lavoro, ad una procedura specifica per il trasferimento, a permessi retribuiti; il diritto del singolo lavoratore di partecipare alle assemblee; il diritto di partecipare al referendum indetto da tutte le RSA o RSU su materie sindacali; il diritto dei lavoratori di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo).

D) I DIRITTI DEL LAVORATORE RELATIVI ALLE PROPRIE INVENZIONI E OPERE D'INGEGNO  
Si pone il PROBLEMA DELL'APPARTENENZA O MENO AL DATORE DI LAVORO DELLE INVENZIONI E DELLE OPERE DI INGEGNO fatte dal lavoratore nel corso del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda le invenzioni, l'art. 2590 c.c., stabilisce espressamente che «il prestatore di lavoro ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro» (c.d. DIRITTO MORALE D'INVENZIONE): questo significa che IN OGNI CASO e PER SEMPRE IL LAVORATORE SARÀ RICONOSCIUTO COME AUTORE DELL'INVENZIONE.

Il D. Lgs. 30 / 2005 disciplina le seguenti fattispecie:

- 1) invenzione fatta IN ADEMPIMENTO DI UN CONTRATTO O DI UN RAPPORTO DI LAVORO: in tal caso al lavoratore spetta il DIRITTO MORALE D'INVENZIONE, (diritto ad esserne riconosciuto autore), mentre GLI ALTRI DIRITTI, (quelli di brevetto, che consente l'esclusiva a sfruttare economicamente l'invenzione, e quelli patrimoniali), APPARTENGONO AL DATORE DI LAVORO. Si pensi ad un ricercatore assunto da una ditta farmaceutica per elaborare un nuovo tipo di farmaco.
- 2) invenzione fatta nell'ESECUZIONE O NELL'ADEMPIMENTO DI UN CONTRATTO O DI UN RAPPORTO DI LAVORO, MA NON PREVISTA NELL'ATTIVITA' DEDOTTA IN CONTRATTO: al lavoratore spetta il DIRITTO MORALE D'INVENZIONE, MENTRE GLI ALTRI DIRITTI APPARTENGONO AL DATORE DI LAVORO. Se il datore di lavoro ottiene il brevetto dell'invenzione, il lavoratore ha diritto ad un PREMIO EQUO. Si pensi ad un operaio che utilizza un macchinario e scopre come migliorare la macchina che utilizza.
- 3) invenzione NON CONNESSA ALL'ATTIVITA' LAVORATIVA, MA RIENTRANTE NEL CAMPO DI ATTIVITA' DEL DATORE DI LAVORO: al lavoratore spetta il DIRITTO MORALE D'INVENZIONE e gli ALTRI DIRITTI. Al datore di lavoro è però riconosciuta una FACOLTA' DI OPZIONE che può esercitare se il lavoratore non sfrutta l'invenzione.

#### **IL MOBBING COME VIOLAZIONE DEL DIRITTO ALLA SALUTE E ALLA TUTELA DELLA PERSONALITA'**

L'art. 32 Cost. tutela il DIRITTO ALLA SALUTE, in quanto fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività. L'ambito lavorativo è spesso anche il luogo in cui hanno origine patologie causate da comportamenti tesi all'umiliazione, alla mortificazione, alla marginalizzazione del lavoratore, tali da arrecargli disturbi di natura psico-fisica, danni alla salute e alla personalità. Il termine MOBBING trae origine dal verbo «to mob», che vuole dire «attaccare», e in etologia designa il comportamento aggressivo di alcuni animali della stessa specie che si uniscono ed attaccano un membro del loro gruppo al fine di allontanarlo. Del mobbing manca una regolamentazione di tipo normativo, sicché LA SUA CONCRETA INDIVIDUAZIONE È RIMESSA DI VOLTA IN VOLTA AL SINDACATO DEL GIUDICE DI MERITO.

Il mobbing è stato definito come l'insieme di quegli atti e COMPORTAMENTI POSTI IN ESSERE DAL DATORE DI LAVORO, CAPI, INTERMEDI E COLLEGHI, CHE SI TRADUCONO IN ATTEGGIAMENTI PERSECUTORI, ATTUATI IN FORMA EVIDENTE, CON SPECIFICA DETERMINAZIONE E CARATTERE DI CONTINUITÀ, ATTI AD ARRECARRE DANNI RILEVANTI ALLA CONDIZIONE PSICO-FISICA DEL LAVORATORE, OVVERO ANCHE AL SOLO FINE DI ALLONTANARLO DALL'AMBIENTE DI LAVORO.

Si distingue tra MOBBING ORIZZONTALE, quando le aggressioni provengono da persone che lavorano con la vittima, (colleghi), e MOBBING VERTICALE, (anche detto bossing se presenta i caratteri di una strategia aziendale per provocare l'estromissione del lavoratore), quando l'aggressione è provocata dal datore di lavoro o altro superiore gerarchico del lavoratore. Le forme più frequenti di mobbing sono costituite dalla dequalificazione professionale del lavoratore, da comportamenti fastidiosi o offensivi ripetuti, ovvero atti di generale svilimento e isolamento della persona, continue critiche e mortificazioni. Si distinguono ATTI TIPICI, cioè inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, (demansionamento, trasferimento, sanzioni disciplinari etc.), da quelli che di per sé non hanno attinenza diretta con esso, e perciò definiti ATIPICI, (evitare di parlare con la vittima, ridicolizzarla). L'attività persecutoria ha lo SCOPO DI INDURRE IL LAVORATORE A DIMETTERSI O A RINUNCIARE AD EVENTUALI INCARICHI ovvero di creare tutti i presupposti affinché il lavoratore mobbizzato venga progressivamente estromesso ed emarginato.

EFFETTI E DANNI PROVOCATI AL LAVORATORE. Le pratiche di mobbing sono idonee ad incidere negativamente sulla INTEGRITÀ PSICOFISICA del lavoratore, tali da causarne depressione, ansia, squilibrio psichico, labilità emotiva, menomazione della capacità lavorativa etc. I danni sono così classificati:

- DANNO BIOLOGICO: lesione dell'integrità psico-fisica, suscettibile di valutazione medico-legale, (lesione del bene giuridico salute). Deve essere diagnosticata una PATOLOGIA;
- DANNO MORALE: si identifica nello stato di sofferenza acuta interiore dello stato d'animo del lavoratore mobbizzato, (pretium doloris). Ha una dimensione interna al soggetto;
- DANNO ESISTENZIALE: pregiudizio provocato al lavoratore mobbizzato tale da alterare le sue abitudini di vita, le relazioni con le altre persone, inducendolo a scelte di vita diverse.

Per i DANNI NON PATRIMONIALI (art. 2059 c.c.) la liquidazione, trattandosi di pregiudizi non suscettibili di valutazione economica, viene effettuata IN FORMA EQUITATIVA (art. 1226 c.c.).

Per i DANNI PATRIMONIALI il lavoratore può ottenere il RISARCIMENTO, purchè siano una conseguenza diretta dell'atto lesivo, (art. 1223 c.c.). Si distingue il DANNO EMERGENTE, costituito dagli oneri economici che il lavoratore ha dovuto sopportare come conseguenza diretta del mobbing, (ad esempio spese mediche sostenute dal lavoratore), e il LUCRO CESSANTE, ovvero la perdita di guadagno del lavoratore qualora si trovi nell'impossibilità di continuare a lavorare, (il guadagno che avrebbe potuto ottenere dal lavoro, ma che ha perso in conseguenza dell'attività di mobbing).

## **OBBLIGHI E POTERI DEL DATORE DI LAVORO**

La posizione giuridica del datore di lavoro nel rapporto lavorativo assume, come per il lavoratore, una struttura complessa. Ciò per la compresenza di SITUAZIONI ATTIVE E PASSIVE, di DIRITTI E DI DOVERI collegati con i correlativi diritti ed obblighi del lavoratore.

Per quanto concerne le SITUAZIONI ATTIVE, la dottrina configura tali diritti come POTERI GIURIDICI in senso proprio, esercitabili in modo discrezionale per la tutela di un interesse proprio o per l'interesse dell'impresa. Tale configurazione si spiega anche in relazione alla POSIZIONE DI PREMINENZA CHE IL CODICE CIVILE RICONOSCE AL DATORE DI LAVORO rispetto alla soggezione e subordinazione del lavoratore.

Tale supremazia ha subito una sostanziale modifica con l'entrata in vigore dello Statuto dei Lavoratori, (L. 300 / 1970) e per effetto della contrattazione collettiva. Ne è seguita una sostanziale RIDUZIONE DEI POTERI AUTORITATIVI DEL DATORE DI LAVORO ATTRAVERSO L'ATTRIBUZIONE DI POSIZIONI ATTIVE DI CONTROLLO A FAVORE DEL LAVORATORE E DI DIRITTI COLLETTIVI ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI.

La FORMA DI MANIFESTAZIONE dei poteri del datore di lavoro è del tutto LIBERA: essa può essere sia orale che scritta, in caso di emanazione di circolari o ordini di servizio. Nelle imprese di maggior consistenza si ha di regola il REGOLAMENTO INTERNO D'AZIENDA.

Va dato conto, altresì, dei LIMITI LEGISLATIVI ai poteri dell' imprenditore. Al di là delle specifiche limitazioni previste da singole norme, (artt. 2, 3, 4, 5, 6 St. Lav.), occorre richiamare il limite di carattere generale del DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE previsto dall'art. 15 St. Lav., ove si dichiarano nulli tutti i patti e gli atti diretti a ledere la posizione del lavoratore per motivi non solo sindacali, ma politici, religiosi, di sesso, di lingua, di razza, di convinzioni personali, per ragioni di orientamento sessuale, per età o per handicap.

I poteri specifici del datore di lavoro sono individuati nel:

1. POTERE DIRETTIVO: formula comprensiva del potere gerarchico e conformativo;
2. POTERE DI VIGILANZA E CONTROLLO;
3. POTERE DISCIPLINARE.

### **IL POTERE DIRETTIVO (art. 2104 c.c.)**

Designa il fondamentale potere del datore di lavoro, giuridicamente collocato in stretta correlazione con il dovere di obbedienza e diligenza (subordinazione) del lavoratore. Esso compendia una SERIE DI FACOLTÀ E POTERI, finalizzate ad assicurare la disciplina del lavoro.

La nozione di POTERE DIRETTIVO comprende, a sua volta, l'esercizio dei seguenti poteri:

- POTERE GERARCHICO: designa la posizione di supremazia del datore di lavoro quale «capo dell'impresa dal quale dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori» (art. 2086).
- POTERE CONFORMATIVO: indica il potere di specificazione dell'attività lavorativa, consistente nella concreta DETERMINAZIONE DELLE MODALITÀ PER L'ESECUZIONE DEL LAVORO PREORDINANDO LE SINGOLE PRESTAZIONI LAVORATIVE. Una delle applicazioni più significative è costituita dallo JUS VARIANDI, che consente, nei limiti previsti, la possibilità di modificare le mansioni del lavoratore;
- POTERE DIRETTIVO IN SENSO STRETTO: consiste nell'emanazione delle disposizioni concernenti l'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, stabilendo una determinata DISCIPLINA TECNICA DEL LAVORO, (ES.: ORARI, TURNI etc.).

### **IL POTERE DI VIGILANZA E DI CONTROLLO I LIMITI A TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE**

IL POTERE DI VIGILANZA E/O DI CONTROLLO è correlato al potere direttivo, ed è diretto a verificare che l'esecuzione dell' attività lavorativa venga effettuata secondo le modalità stabilite dal datore di lavoro. A tale potere lo STATUTO DEI LAVORATORI (L. 300/70) ha posto dei LIMITI PER GARANTIRE LA LIBERTÀ E LA DIGNITÀ DEL LAVORATORE, prevedendo una serie di divieti diretti a SALVAGUARDARE LA PERSONALITÀ FISICA E MORALE DEL DIPENDENTE.

In specie:

- art. 1: riconosce il DIRITTO dei lavoratori DI MANIFESTARE LIBERAMENTE il proprio pensiero nei luoghi lavorativi, «nel rispetto della Costituzione e dello Statuto dei lavoratori».
- art. 2: fa assoluto DIVIETO DI SERVIRSI, PER IL CONTROLLO DELL' ATTIVITÀ LAVORATIVA DELLE GUARDIE GIURATE UTILIZZABILI SOLO PER LA TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE.
- art. 3: prevede l'obbligo di COMUNICARE PREVENTIVAMENTE ai lavoratori i nominativi e le specifiche mansioni del PERSONALE DI VIGILANZA SUL LAVORO. Le due norme mirano ad evitare qualsiasi forma di controllo occulto.
- art. 4: pone il DIVIETO DI EFFETTUARE CONTROLLI MEDIANTE IMPIANTI AUDIOVISIVI, (es.: televisioni a circuito chiuso), o altre apparecchiature automatiche atte a sorvegliare a distanza l'attività dei lavoratori. L'impiego di tali strumenti è consentito solo per comprovate esigenze organizzative e produttive o per motivi di sicurezza, (banche, gioiellerie), previo ACCORDO CON LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI.
- art. 5: VIETA GLI ACCERTAMENTI compiuti dal datore di lavoro o da un medico privato dallo stesso incaricato, SULLA IDONEITÀ FISICA E SULLA INFERMITÀ PER MALATTIA O INFORTUNIO DEL LAVORATORE. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica e lo stato di malattia del lavoratore da parte di ENTI PUBBLICI, (INPS che si avvale di convenzioni con le ASL),. La ratio della norma è di garantire l'IMPARZIALITÀ del controllo sullo stato di salute. Per rendere possibile le visite di controllo, il lavoratore deve essere reperibile presso la sua abitazione nelle FASCE DI REPERIBILITÀ ORARIA, (dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, comprese le domeniche ed i festivi). L'assenza priva di valida giustificazione si configura come inadempimento dell'obbligo di collaborazione, sanzionabile da parte del datore di lavoro, in quanto realizza una violazione - NON GRAVE - degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro (Cass. n. 7691 / 2004). Ad esempio se il lavoratore è assente senza giustificato motivo alla prima visita di controllo, perde il diritto a qualsiasi trattamento economico per i primi dieci giorni di assenza dal lavoro.
- art. 6: pone il DIVIETO DELLE VISITE PERSONALI DI CONTROLLO, (PERQUISIZIONI), SULLA PERSONA DEL LAVORATORE E SULLE SUE IMMEDIATE PERTINENZE, (borse etc.), salvo quelle indispensabili per la tutela del patrimonio aziendale, in ragione della qualità delle materie prime lavorate o del valore intrinseco degli strumenti di lavoro. In ogni caso, le visite personali di controllo sono sottoposte a talune modalità in modo che siano SALVAGUARDATE LA DIGNITÀ E LA RISERVATEZZA DEL PERQUISITO, (le visite sono effettuabili solo all'uscita dei luoghi di lavoro con sistemi di selezione automatica o a sorte). Anche in tal caso, come per gli impianti audiovisivi, le modalità dei controlli devono essere CONCORDATE CON LE RSA.
- art. 8: tale norma VIETA al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione e nel corso del rapporto, DI EFFETTUARE INDAGINI, ANCHE TRAMITE TERZI, SULLE OPINIONI politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché sui FATTI NON RILEVANTI ai fini della valutazione della sua attitudine professionale. La norma assicura il PRINCIPIO DI LIBERTÀ E DI NON DISCRIMINAZIONE. Una diversa rilevanza assumono, invece, le opinioni politiche, religiose o sindacali nelle IMPRESE CD. DI TENDENZA che perseguono finalità latamente ideologiche, (partiti politici, confessioni religiose, sindacati, giornali di opinione): in tali ambiti è prevista l'ammissibilità di indagini.

#### **IL POTERE DISCIPLINARE (artt. 2106 c.c. e 7 St. lav.)**

IL POTERE DISCIPLINARE INDICA LA FACOLTÀ DEL DATORE DI LAVORO DI IRROGARE SANZIONI AL LAVORATORE CHE VENGA MENO AI SUOI DOVERI CONTRATTUALI, (obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà). La dottrina ha individuato e distinto tra i LIMITI del potere disciplinare REQUISITI SOSTANZIALI e REQUISITI PROCEDIMENTALI; si tratta di PRESUPPOSTI CHE CONDIZIONANO L'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE, e la cui mancanza determina la NULLITÀ DELLA SANZIONE. I REQUISITI SOSTANZIALI si concretano in presupposti che condizionano illegittimo l'esercizio del potere disciplinare; in specie:

1. SUSSISTENZA ED IMPUTABILITÀ DEL FATTO: si tratta di un presupposto, consistente nella colpevole violazione dei doveri contrattuali imposti al lavoratore. Il fatto deve essersi

- verificato effettivamente e non si devono avere dubbi sull'imputabilità del fatto a quel preciso lavoratore. Spetta al datore provare il fatto che si contesta;
2. **ADEGUATEZZA DELLA SANZIONE:** si tratta del requisito della PROPORZIONALITÀ TRA INFRAZIONE E SANZIONE. Inoltre, il datore di lavoro non può irrogare una sanzione più grave di quella prevista dalla CONTRATTAZIONE COLLETTIVA. L'art. 7 St. Lav. delinea la TIPOLOGIA DELLE SANZIONI APPLICABILI (RICHIAMO VERBALE, AMMONIZIONE SCRITTA, MULTA, SOSPENSIONE E LICENZIAMENTO), stabilisce i limiti quantitativi e qualitativi delle sanzioni.
  3. **LIMITE ALLA RILEVANZA DELLA RECIDIVA:** l'art. 7 St. Lav. attenua sul piano temporale la rilevanza della recidiva, (e cioè della circostanza che una data infrazione sia già stata commessa e sanzionata), stabilendo che «non può tenersi conto delle sanzioni disciplinari decorsi DUE ANNI dalla loro applicazione».

I REQUISITI PROCEDIMENTALI sono previsti dai commi 1, 2 e 5 dell'art. 7 St. Lav., che disciplinano le MODALITÀ DI ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE:

1. **PREDETERMINAZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE** e cioè di un testo, (REGOLAMENTO D'AZIENDA) che contempli le infrazioni e le relative sanzioni (cd. TIPICTÀ). In presenza di CONTRATTI COLLETTIVI applicabili, il codice disciplinare deve essere conforme a questi. La TIPOLOGIA DELLE SANZIONI, così come si ricava dalla prassi contrattuale, prevede:
  - IL RICHIAMO VERBALE;
  - L'AMMONIZIONE SCRITTA;
  - LA MULTA;
  - LA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE;
  - IL LICENZIAMENTO (CD. DISCIPLINARE);
2. **PUBBLICITÀ DEL CODICE DISCIPLINARE:** il codice disciplinare deve essere "portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti";
3. **PREVENTIVA E SPECIFICA CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO:** il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento nei confronti del lavoratore, senza avergli preventivamente contestato l'addebito e specificato i fatti imputati. Salvo per l'ipotesi del rimprovero verbale, la contestazione è effettuata in FORMA SCRITTA;
4. **DIRITTO DI DIFESA DEL LAVORATORE:** il lavoratore deve essere in grado di SVOLGERE LE SUE DIFESE. L'art. 7 St. Lav. stabilisce che, fatta eccezione del rimprovero verbale, il datore di lavoro, dopo la contestazione dell'addebito è tenuto a sentire oralmente il lavoratore e a ricevere le sue difese scritte, (con facoltà di farsi assistere da un rappresentante sindacale), concedendo un termine di almeno 5 GIORNI.

L'art. 7 NON PREVEDE ALCUN OBBLIGO PER IL DATORE DI MOTIVARE IL PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE in relazione alle difese avanzate dal lavoratore. Tale obbligo sussiste solo se previsto dal codice disciplinare o dal contratto collettivo.

**SCHEMA RIASSUNTIVO 1 - PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO**

- contestazione specifica dell'addebito in forma scritta (salvo il rimprovero);
- difesa del lavoratore nel termine non inferiore a 5 giorni, con eventuale assistenza di un rappresentante sindacale;
- deliberazione del provvedimento disciplinare;
- comunicazione al lavoratore della sanzione disposta;
- irrogazione e sanzione.

**SCHEMA RIASSUNTIVO 2 – I POTERI DEL DATORE DI LAVORO NEI CONFRONTI DEL LAVORATORE.**

- POTERE DIRETTIVO:
  - ORGANIZZATIVO
    - Istruzioni al lavoratore (art. 2104 Codice civile)

- Disciplina tecnica del lavoro, (orari, turni, ecc.)
- GERARCHICO:
  - Il datore di lavoro come capo dell'impresa (art. 2086 Codice civile)
  - I superiori gerarchici del lavoratore
- CONFORMATIVO:
  - Obbligo del lavoratore di rispettare le direttive impartitegli
  - Mansioni e ius variandi del datore di lavoro
- VIGILANZA E CONTROLLO: limiti (L. 300 / 1970: tutela della personalità e dignità del lavoratore).
- DISCIPLINARE: facoltà di irrogare sanzioni, (art. 2106 Codice civile, art. 7 L. 300 / 1970) - LIMITI:
  - requisiti sostanziali:
    - sussistenza e imputabilità del fatto
    - adeguatezza della sanzione
    - limiti alla rilevanza della recidiva (2 anni)
  - requisiti procedurali:
    - codice disciplinare
    - preventiva contestazione dell'addebito,
    - diritto alla difesa del lavoratore, (almeno 5 giorni, tutela dei sindacati, ecc.), ecc.

### **L'IMPUGNATIVA DELLE SANZIONI DISCIPLINARI**

Nei confronti del provvedimento disciplinare la tutela del lavoratore può esprimersi in TRE MODI:

1. AZIONE GIUDIZIARIA, attraverso il ricorso al Tribunale in funzione di giudice del lavoro. In questo caso, però, il lavoratore deve aver ESPERITO PREVENTIVAMENTE IL TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE, (va proposto alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente) che, ai sensi dell'art. 412 bis c.p.c., costituisce CONDIZIONE DI PROCEDIBILITÀ della domanda.
2. PROCEDURA ARBITRALE presso la Direzione provinciale del lavoro. L'art. 7 St. Lav. dà facoltà al lavoratore di chiedere nel termine di 20 giorni la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, tenuto a pronunciarsi, (LODO ARBITRALE), sulla sua legittimità.
3. ANALOGHE PROCEDURE ARBITRALI PREVISTE NEI CONTRATTI COLLETTIVI.

La normativa del 2010 prevede la possibilità, al momento dell'assunzione e della conclusione del contratto di lavoro, l'aggiunta di una CLAUSOLA COMPROMISSORIA, che preveda il ricorso automatico all'arbitrato, anziché al giudice, in caso di controversia tra lavoratore e datore di lavoro, se il contratto collettivo lo prevede, (il ricorso al giudice è obbligatorio in caso di licenziamento).

### **GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO**

La posizione giuridica del datore di lavoro risulta costituita, oltre che dai menzionati poteri, ANCHE DA UNA SERIE DI DOVERI cui corrispondono altrettanti diritti del lavoratore. Gli obblighi del datore di lavoro possono così individuarsi:

- OBBLIGO DI CORRISPONDERE LA RETRIBUZIONE nei modi e nei termini previsti dal contratto (art. 2099 c.c.). Rientra in tale obbligo, per la sua natura retributiva, anche il TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO;
- OBBLIGO DI TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO O DI SICUREZZA;
- OBBLIGO DI TUTELA ASSICURATIVA O PREVIDENZIALE del lavoratore mediante le assicurazioni obbligatorie previste dalla legge, (artt. 2114 - 2115 c.c.). Tale tutela concerne le malattie, l'invalidità, l'inabilità, la vecchiaia, (e l'anzianità di lavoro), la disoccupazione e, per talune attività, anche gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- OBBLIGO DI ASSICURARE I DIPENDENTI CONTRO IL RISCHIO DI RESPONSABILITÀ CIVILE VERSO TERZI conseguente a colpa nello svolgimento delle loro mansioni contrattuali (art. 5, L. 190 / 1985). Tale obbligo è limitato ai dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, siano esposti al rischio di responsabilità civile presso terzi;
- OBBLIGO DI PROCEDERE A DETERMINATI ACCERTAMENTI SANITARI PRIMA DELL'ASSUNZIONE O IN COSTANZA DI RAPPORTO NEI CASI IN CUI SIA OBBLIGATORIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA AI SENSI DELLA NORMATIVA VIGENTE, (adolescenti, donne in gravidanza, personale per generi alimentari, ecc.);

- OBBLIGO D'INFORMAZIONE CHE SI ARTICOLA IN DUE DIREZIONI: NEI CONFRONTI DEL LAVORATORE, al quale devono essere comunicati qualifica, mansioni, periodi di ferie, prospetto paga etc.; NEI CONFRONTI DEL SINDACATO, che deve essere informato sullo svolgimento dei rapporti di lavoro e sulla gestione complessiva dell'azienda.
- OBBLIGO DI TUTELARE LA RISERVATEZZA DEI LAVORATORI, (L. 675 / 1996, «Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali», cd. legge sulla privacy). Le disposizioni della L. 675/96 sono state abrogate dal **D. Lgs. 30-6-2003, n. 196, cd. codice della privacy**. Si intende per DATO PERSONALE «qualunque informazione relativa a persona fisica, persona giuridica, ente od associazione, ... ». Nell'ambito dei dati personali una particolare tutela ricevono i DATI SENSIBILI ovvero «i dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, ..., nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale».

Il D. Lgs. 196/2003 pone in capo al datore di lavoro l'obbligo una serie di adempimenti:

- INFORMARE IL LAVORATORE CIRCA LE FINALITÀ, (ad esempio, elaborazione della busta paga), e le modalità del trattamento cui sono destinati i dati;
- RICHIEDERE IL CONSENSO DEL LAVORATORE AL TRATTAMENTO;
- le informazioni raccolte, relative ai dipendenti, devono essere custodite in un apposito FASCICOLO PERSONALE, ed i dati sensibili devono essere conservati in una sezione separata del fascicolo personale ed essere accessibili solo al personale autorizzato;

In tale materia IL LAVORATORE HA UNA SERIE DI DIRITTI:

- diritto di accedere ai propri dati in possesso del datore di lavoro;
- diritto di essere informato delle finalità e modalità del trattamento;
- diritto di opporsi al trattamento dei dati personali;
- diritto di ottenere l'aggiornamento, la rettifica ovvero l'integrazione dei dati;
- diritto di blocco dei dati trattati in violazione di legge.



## **LA RETRIBUZIONE**

Il lavoratore acquista, come corrispettivo dell'attività prestata, il DIRITTO AD UN CONGRUO TRATTAMENTO ECONOMICO, che consiste nella corresponsione della retribuzione secondo cadenze periodiche, (DIRITTO SOGGETTIVO AD UN COMPENSO PROPORZIONATO E SUFFICIENTE, idoneo ad assicurare il sostentamento proprio e della propria famiglia). La retribuzione costituisce, secondo gli artt. 2094 e 2099 c.c., la PRESTAZIONE FONDAMENTALE A CUI È OBBLIGATO IL DATORE DI LAVORO NEI CONFRONTI DEL LAVORATORE.

Secondo l'art. 36 della Costituzione la retribuzione deve essere PROPORZIONATA alla quantità e qualità del lavoro prestato, e SUFFICIENTE a garantire al lavoratore ed alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa. Dall'esame di questa norma fondamentale, correlata con l'art. 2099 c.c., si desume che la retribuzione deve presentare i seguenti caratteri:

- a. SUFFICIENZA, alle esigenze vitali del lavoratore e della sua famiglia, (PRINCIPIO DEL CD. SALARIO DI SOSTENTAMENTO); da ciò consegue che la CONTRATTAZIONE COLLETTIVA fissa una retribuzione minima per categorie che circoscrive l'autonomia privata delle parti. Il requisito della sufficienza impone una misura minima di livello retributivo idonea ad assicurare non solo al lavoratore, ma anche alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa, (LIBERA nel senso di salvaguardare l'esigenza di non essere oppressi dal bisogno economico; DIGNITOSA nel senso di godere di un tenore di vita decoroso).  
I giudici, in assenza di pattuizione della retribuzione, o nell'ipotesi di retribuzione insufficiente, hanno ritenuto dover essere corrisposto un emolumento equivalente alla RETRIBUZIONE MINIMA COME PREVISTA NEI CONTRATTI COLLETTIVI APPLICABILI, ritenendo tali parametri integrare il requisito della «sufficienza»;
- b. PROPORZIONALITÀ ALLA QUANTITÀ E QUALITÀ DEL LAVORO PRESTATO, (PRINCIPIO DELLA CD. RETRIBUZIONE PROPORZIONATA): la retribuzione deve essere determinata secondo un criterio obiettivo di equivalenza alla quantità e qualità del lavoro prestato, tenendo cioè presente tutti gli elementi di valutazione della prestazione, (orario di lavoro, tipo di mansioni etc.);
- c. DETERMINATEZZA O DETERMINABILITÀ (art. 2099 c.c.). L'ammontare della retribuzione deve essere facilmente determinabile dal contratto individuale. In caso di riconosciuta incongruità del trattamento economico, il giudice può adeguarlo ricorrendo ai parametri stabiliti nella contrattazione collettiva di categoria, anche se essa non è direttamente applicabile al caso di specie (Cass. 27 – 4 - 1978 n. 1986);
- d. OBBLIGATORIETÀ in quanto rappresenta un obbligo per il datore di lavoro e un diritto irrinunciabile del lavoratore;
- e. CONTINUITÀ: la retribuzione spetta per tutta la durata del rapporto di lavoro.

### **INESISTENZA DI UN PRINCIPIO DI PARITÀ RETRIBUTIVA**

Tra i principi generali in tema di retribuzione, parte della dottrina include anche quelli di eguaglianza e di non discriminazione, (divieto di discriminazione per specifici motivi: di sesso tra lavoratori e lavoratrici; di età tra adulti e minori ex art. 37). Sul piano generale è da escludere, invece, un generale ed assoluto principio di eguaglianza retributiva, (eguale retribuzione a parità di lavoro). La Cassazione (n. 6030 / 1993), ha affermato che non si può individuare un principio di parità retributiva dei lavoratori a parità di mansioni, negando quindi che sussista una automatica equazione qualifica-retribuzione: gli unici principi sussistenti sono quelli della garanzia del minimo retributivo e quello di non discriminazione. L'AUTONOMIA CONTRATTUALE DELLE PARTI consente di stabilire, NEL LIMITE DEI MINIMI COSTITUZIONALMENTE GARANTITI, DIFFERENZE DI RETRIBUZIONE cosicché ben possono ammettersi benefici retributivi non estesi alla generalità dei lavoratori di un certo grado o che svolgano le medesime mansioni.

### **NATURA GIURIDICA DELLA RETRIBUZIONE**

L'obbligo retributivo caratterizza il rapporto di lavoro come rapporto oneroso o a prestazioni corrispettive. La CORRISPETTIVITÀ è un carattere tipico della retribuzione: costituisce la prestazione del datore correlata alla esecuzione della prestazione di lavoro.

È opinione ricorrente in dottrina che la retribuzione abbia NATURA MISTA E COMPLESSA: ha dunque una natura NON SOLO CORRISPETTIVA, nel senso di compenso per il lavoro prestato,

ma ha anche una FINALITÀ PREVIDENZIALE ED IN SENSO LATO ALIMENTARE, (IN DEROGA AL PRINCIPIO DI CORRISPETTIVITÀ, ESSA È DOVUTA ANCHE DURANTE I PERIODI DI SOSPENSIONE DEL LAVORO, ad esempio per malattia, gravidanza, ferie, ecc.). Si è distinto tra:

- RETRIBUZIONE DIRETTA, strettamente corrispettiva e cioè correlata alla prestazione eseguita dal lavoratore quale compenso per il lavoro prestato;
- RETRIBUZIONE INDIRETTA, che ricomprende le attribuzioni corrisposte a titolo previdenziale, indipendentemente dalla esecuzione della prestazione lavorativa, (artt. 2108 c.c.: riposo settimanale; 2109 c.c.: ferie annuali; 2110 c.c.: malattia, infortuni, gravidanza, puerperio, richiamo alle armi), o differite nel tempo (trattamento di fine rapporto).

### **TIPOLOGIA DELLE FORME RETRIBUTIVE**

L'art. 2099 c.c. codifica una TIPOLOGIA DELLE VARIE FORME RETRIBUTIVE, stabilendo che la retribuzione può essere determinata: A TEMPO, A COTTIMO, CON PARTECIPAZIONE AGLI UTILI O A PRODOTTI, CON PROVVISORIO ED, INFINE, IN NATURA.

Il metodo adoperato in maniera esclusiva è quello della RETRIBUZIONE A TEMPO, in quanto le altre forme indicate costituiscono compensi parziali o elementi della retribuzione, la quale mantiene di solito UNA PARTE FISSA, DETERMINATA A TEMPO, al fine di garantire al lavoratore un minimo retributivo.

### **LE FORME ORDINARIE DI RETRIBUZIONE: A TEMPO E A COTTIMO**

Tra i vari sistemi retributivi, si distingue tra FORME ORDINARIE di retribuzione, che comprendono la RETRIBUZIONE A TEMPO ed A COTTIMO, e FORME SPECIALI che includono gli altri sistemi indicati dall' art. 2099 c.c. Con riguardo alle forme ordinarie di retribuzione, si ha:

- a) RETRIBUZIONE A TEMPO. È il sistema classico di retribuzione e consiste nella corresponsione di una somma di denaro stabilita in ragione del tempo di lavoro, (euro per ora, giorno, mese ed anno). In tale forma retributiva acquista significativo rilievo l' ORARIO di lavoro che funge da base per la determinazione della prestazione e della retribuzione. PUÒ ANCHE VARIARE IL CRITERIO PER RAPPORARE IL TEMPO LAVORATO AL PARAMETRO RETRIBUTIVO DI BASE. Infatti, PER GLI IMPIEGATI L'UNITÀ DI TEMPO CONSIDERATA A BASE DI CALCOLO È IL MESE e quindi la retribuzione è corrisposta su base mensile ed è denominata STIPENDIO, (competi ai dirigenti, quadri ed impiegati ed è stabilita in misura fissa mensile); spesso PER GLI OPERAI L'UNITÀ DI TEMPO BASE È L'ORA LAVORATA e quindi per loro vale la retribuzione oraria, denominata SALARIO O PAGA (di regola fissata ad ore). Tale distinzione può avere rilievo per la diversa incidenza del rischio della mancata prestazione.
- b) RETRIBUZIONE A COTTIMO. Costituisce l'altro fondamentale sistema di retribuzione previsto dall'art. 2099 c.c., in cui si tiene conto, nella determinazione della retribuzione, non soltanto del tempo impiegato, ma anche del RISULTATO e della PRODUTTIVITÀ e del RENDIMENTO DEL LAVORO, (es. NUMERO DI SCARPE prodotto). Si distingue tra:
  - COTTIMO PURO O PIENO: la retribuzione viene determinata solo in base al sistema del cottimo, (trova la sua principale applicazione nel LAVORO A DOMICILIO - L. 877 / 73);
  - COTTIMO MISTO: il cottimo si configura come una maggiorazione integrativa della retribuzione fissa (o minimo di PAGA BASE) calcolata, a tempo.
  - COTTIMO COLLETTIVO (di squadra o di gruppo): si caratterizza per essere una forma particolare di retribuzione legata al rendimento di un gruppo di lavoratori.

### **FORME SPECIALI DI RETRIBUZIONE**

Si distinguono le seguenti FORME SPECIALI DI RETRIBUZIONE:

- a) RETRIBUZIONE IN NATURA: si tratta di una ipotesi residuale che trova applicazione in certe forme di lavoro domestico e agricolo. Di regola le forme di retribuzione in natura SI AGGIUNGONO AD UNA RETRIBUZIONE BASE MONETARIA: è il caso del LAVORO

DOMESTICO e del PORTIERATO nei quali la fornitura di taluni beni, quali il VITTO e l'ALLOGGIO, è strettamente legata all'esecuzione della prestazione.

- b) **PROVVIGIONE** (art. 2099, co. 3, c.c.): consiste in una PERCENTUALE SUGLI AFFARI CONCLUSI dal prestatore nei casi in cui l'oggetto della prestazione consista nella trattazione di affari in nome e per conto del datore di lavoro, (es.: rappresentanti, venditori.) In tal caso il contratto di lavoro consistente nella trattazione di affari è contratto di lavoro subordinato e differisce dal contratto di agenzia e dal contratto di mandato che sono contratti di lavoro autonomo. La provvigione costituisce una INTEGRAZIONE DELLA RETRIBUZIONE, giammai una forma esclusiva di essa, in quanto la sua aleatorietà non garantirebbe il rispetto dei caratteri generali previsti e garantiti dalle norme di legge.
- c) **PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E AL CAPITALE** (artt. 2099 e 2102 c.c.). La retribuzione può anche essere costituita, in tutto o in parte, dalla partecipazione del lavoratore agli utili dell'impresa (artt. 2099 c.c.). Solitamente si fa riferimento agli utili netti che sono quelli risultanti dall'ultimo BILANCIO approvato e pubblicato (art. 2102 c.c.).
- d) **RETRIBUZIONI DIFFERITE**: sono quegli emolumenti vari, (es. 13<sup>a</sup> mensilità o gratifica natalizia, 14<sup>a</sup> o gratifica di bilancio, trattamento di fine rapporto di lavoro etc.), che, pur maturando, nel corso del rapporto di lavoro, vengono erogati in un momento successivo.

### **GLI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE**

La retribuzione si compone di vari elementi o voci dal cui insieme si ricava il complessivo trattamento economico corrisposto al lavoratore; in specie:

- a) **PAGA BASE**, detta anche minimo tabellare, che è la retribuzione propriamente detta, l'ammontare della quale è determinato dai **CONTRATTI COLLETTIVI**, in base alla categoria e alla qualifica attribuita al lavoratore; si aggiungono alla paga base e ne costituiscono parte integrante, gli **SCATTI DI ANZIANITÀ**, (aumenti periodici di retribuzione, di solito biennali, stabiliti, per le varie categorie, dai contratti collettivi);
- b) **INDENNITÀ DI CONTINGENZA**: si tratta di un automatismo retributivo indicizzato al costo della vita avente la funzione di adeguare il valore nominale della retribuzione a quello reale al fine di evitare la perdita del potere di acquisto per effetto dell'inflazione. Sino al 1991 il sistema era basato sul meccanismo della **SCALA MOBILE** che prevedeva un adeguamento automatico delle retribuzioni al costo della vita. Dal 1992 tale istituto è stato soppresso. I soggetti sindacali, in sede di rinnovo del contratto collettivo, procedono alla comparazione tra **INFLAZIONE PROGRAMMATA E INFLAZIONE EFFETTIVA** e, sulla base dello scarto registrato, oggetto del negoziato sarà l'incremento dei livelli retributivi. Per alcuni settori è previsto anche l' **ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE (E. D. R)**, che ha lo scopo di compensare il mancato adeguamento dei salari in seguito all'abolizione del meccanismo della scala mobile.
- c) **ATTRIBUZIONI PATRIMONIALI ACCESSORIE**: accanto agli elementi fissi, (paga base, scatti di anzianità), sono previsti elementi accessori ed integrativi della retribuzione, (**MAGGIORAZIONI PER IL LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**, computate come percentuale della paga base; **PREMI DI OPEROSITÀ E DI PRODUZIONE**; **GRATIFICHE**, cioè elementi integrativi della retribuzione **DIFFERITI NEL TEMPO**, come la **TREDICESIMA mensilità**; **GRATIFICHE STRAORDINARIE** o le mensilità eccedenti la tredicesima; **COMPENSI PER FERIE E FESTIVITÀ NON GODUTE**; **INDENNITÀ** previste nei contratti collettivi per **LAVORI DISAGIATI, GRAVOSI, PERICOLOSI O PER LA REPERIBILITÀ**; **SUPERMINIMI**, cioè degli incrementi **INDIVIDUALI** o **COLLETTIVI** corrispondenti a quella parte di retribuzione che supera i **MINIMI TARIFFARI PREVISTI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**; **INDENNITÀ DI RIMBORSO SPESE**).

**ASSEGNO UNICO AL NUCLEO FAMILIARE**: pur se corrisposto in modo contestuale alla retribuzione, ha natura previdenziale e non anche retributiva. Anche se materialmente erogati dal datore di lavoro, (che ne anticipa l'importo al lavoratore su delega dell'INPS), costituiscono prestazioni di quella specifica assicurazione sociale contro situazioni di bisogno derivanti dal carico di famiglia gestita appunto dall'INPS.

## **LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE**

Per quanto concerne la concreta determinazione della misura della retribuzione, ai sensi dell'art. 2099 c.c., essa è stabilita:

- dalla **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**: i contratti collettivi hanno la funzione di determinare la **RETRIBUZIONE MINIMA, INDEROGABILE IN PEIUS**, ma suscettibile di modifiche migliorative ad opera della contrattazione individuale (i cd. **SUPERMINIMI**).
- dall'**ACCORDO DELLE PARTI**: il riferimento all'accordo individuale delle parti ha riguardo alle ipotesi residuali in cui manchino determinazioni dei contratti collettivi. Inoltre la contrattazione individuale può apportare **MODIFICHE MIGLIORATIVE** a quella collettiva;
- dal **GIUDICE**: l'art. 2099 c.c. stabilisce che in mancanza di determinazione collettiva o negoziale la misura della retribuzione è stabilita dal giudice, (**DETERMINAZIONE GIUDIZIALE DELLA RETRIBUZIONE**: il difetto di un elemento essenziale, non comporta la nullità del contratto - come è regola generale per i contratti, ma dà luogo ad **INTEGRAZIONE** della lacuna esistente).

## **L'ADEMPIMENTO DELL'OBBLIGAZIONE RETRIBUTIVA: LUOGO E TEMPO**

Quanto al **LUOGO DELL'ADEMPIMENTO**, la retribuzione viene corrisposta nella **SEDE DI LAVORO DELL'IMPRENDITORE**, cioè il luogo di lavoro, nel quale il lavoratore presta la propria attività. E' previsto l'obbligo per il datore di lavoro di consegnare al lavoratore, unitamente alla retribuzione, un **PROSPETTO PAGA** analitico delle diverse voci che compongono la retribuzione. Il **TERMINE** per la corresponsione della retribuzione è stabilito dai contratti collettivi o in mancanza dagli usi. Comunque il diritto al pagamento della retribuzione sorge a lavoro compiuto; è questo il **PRINCIPIO DELLA POSTNUMERAZIONE**, in forza del quale il pagamento della retribuzione è **POSTICIPATO RISPETTO ALLA EROGAZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA**.

## **IL LIBRO UNICO DEL LAVORO**

Il decreto ministeriale del 9 luglio 2008, che attua la semplificazione in materia di lavoro prevista dal decreto legge n. 112/2008, dispone che:

1. Il datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, deve istituire e tenere il **LIBRO UNICO DEL LAVORO** nel quale sono iscritti tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo. Per ciascun lavoratore devono essere indicati il nome e cognome, il codice fiscale, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, le relative posizioni assicurative.

2. Nel libro unico del lavoro deve essere effettuata ogni annotazione relativa a **DAZIONI IN DANARO** o in natura corrisposte dal datore di lavoro, comprese le somme a titolo di rimborso spese, le trattenute a qualsiasi titolo effettuate, le detrazioni fiscali, i dati relativi agli assegni per il nucleo familiare, le prestazioni ricevute da enti previdenziali. Le somme erogate a titolo di premio o per prestazioni di lavoro straordinario devono essere indicate specificatamente.

3. Il libro unico del lavoro deve altresì contenere un **CALENDARIO DELLE PRESENZE**, da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi..

Nasce, in tal modo, il libro unico del lavoro, con lo scopo di semplificare la gestione delle aziende **ABROGANDO**, dopo quasi 50 anni di storia, i "**VECCHI**" **LIBRI MATRICOLA E PAGA**, oltre al registro d'impresa nel settore agricolo.

Vengono, altresì, riscritte anche le regole di compilazione dei dati che riguardano il rapporto di lavoro. Viene abbandonato, infatti, l'obbligo della compilazione giornaliera delle presenze dal momento che il datore di lavoro potrà riportare questi dati sul libro unico entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento, ossia entro il termine in cui il professionista o il datore di lavoro stampa il cedolino paga.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di conservare il libro unico per 5 anni dalla data dell'ultima registrazione. Tale libro dovrà essere conservato presso la sede legale del datore di lavoro; per le aziende con più unità produttive, in occasione dell'ispezione, il datore di lavoro dovrà tempestivamente esibirlo anche a mezzo fax o posta elettronica.

## **IL LUOGO DELLA PRESTAZIONE E L'ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

### **IL LUOGO DELLA PRESTAZIONE**

LA PRESTAZIONE DEVE ESSERE ESEGUITA NEL LUOGO DETERMINATO DAL CONTRATTO, DAGLI USI O DESUMIBILE DALLA NATURA DELLA PRESTAZIONE (artt.1182 c.c.). Sono però previste delle eccezioni. La maggiore DEROGA al principio per cui la prestazione di lavoro di regola è eseguita nella sede dell'impresa è rappresentata dalla SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA: in tal caso il lavoratore è assunto dall'impresa di somministrazione appositamente per eseguire la prestazione di lavoro presso un'impresa utilizzatrice. Altre deroghe importanti: lavoro a domicilio, telelavoro, settore dei trasporti, ecc.

### **IL TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE**

Può accadere che il datore di lavoro, nell' esercizio dei propri poteri organizzativi e direttivi, decida di trasferire il lavoratore da una sede di lavoro ad un'altra.

Affinché si abbia TRASFERIMENTO, occorre che il datore di lavoro DESTINI IN PIANTA STABILE IL DIPENDENTE AD ALTRA UNITÀ PRODUTTIVA. intesa quest'ultima come articolazione dotata di autonomia tecnico-funzionale o amministrativa.

Secondo l'art. 2103 il lavoratore «non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per COMPROVATE RAGIONI TECNICHE, ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE».

Va tenuta distinta dal trasferimento la TRASFERTA, che si ha quando vi è un mutamento solo PROVVISORIO E TEMPORANEO del luogo di adempimento della prestazione.

CON IL TRASFERIMENTO IL LAVORATORE È TRASFERITO AD ALTRA UNITÀ PRODUTTIVA DEFINITIVAMENTE, CON LA TRASFERTA LO SPOSTAMENTO È SOLO TEMPORANEO.

### **L'ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

L'ORARIO DI LAVORO È IL CARDINE DEL CONTRATTO DI LAVORO IN QUANTO CONSENTE DI STABILIRE, DA UN LATO, LA DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA E, DALL'ALTRO, LA RETRIBUZIONE DOVUTA. Le principali fonti normative sono rappresentate:

- dall'art. 2107 c.c., che per la determinazione dell'orario di lavoro RINVIA ALLE LEGGI SPECIALI E ALLE NORME DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA;
- dall' art. 36 della Costituzione repubblicana, che ha stabilito una RISERVA DI LEGGE PER LA DURATA MASSIMA DELLA GIORNATA LAVORATIVA;
- dal D. Lgs. 66 / 2003, che in attuazione della normativa comunitaria contiene la DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO, DELLE FERIE E FESTIVITÀ, DELLE PAUSE E DEL LAVORO NOTTURNO.

La nuova normativa si applica alla GENERALITÀ DEI LAVORATORI del settore pubblico e privato, con alcune eccezioni, (personale di volo, personale della scuola, dirigenti ecc.).

L'orario di lavoro deve essere specificato nel REGOLAMENTO DI AZIENDA e deve essere comunicato al lavoratore mediante il contratto di lavoro o la lettera di assunzione.

### **L'ORARIO NORMALE DI LAVORO**

IL CONCETTO DI PARTENZA È QUELLO DELL'ORARIO NORMALE DI LAVORO CHE LA LEGGE FISSA SU BASE SETTIMANALE, E INDIVIDUA COME LIMITE MASSIMO QUELLO DI 40 ORE SETTIMANALI, (art. 3 D. Lgs. 66/2003).

L'espressione «orario normale» è riferita alla durata ordinaria dell'attività lavorativa settimanale, in cui non sono comprese prestazioni di lavoro aggiuntive, effettuate oltre tale orario e, classificate come lavoro supplementare o straordinario.

I CONTRATTI COLLETTIVI POSSONO PERÒ STABILIRE:

- UNA DURATA INFERIORE DELL'ORARIO NORMALE SETTIMANALE, (la facoltà di stabilire l'orario di lavoro è stata ampiamente esercitata dalla contrattazione collettiva che ha ridotto in molti settori la settimana lavorativa a 38 o 36 ore);
- E/O RIFERIRE L'ORARIO NORMALE ALLA DURATA MEDIA DELLE PRESTAZIONI IN UN PERIODO NON SUPERIORE ALL'ANNO, (CD. ORARIO MULTIPERIODALE O ARTICOLATO → ES. PLURISSETTIMANALE). QUESTO SIGNIFICA CHE E' POSSIBILE UN REGIME IN CUI L'ORARIO NORMALE NON DEVE ESSERE RISPETTATO

SETTIMANA PER SETTIMANA, MA SOLO COME MEDIA DI UN CERTO ARCO TEMPORALE, (più settimane o più mesi) fino ad un anno al massimo.

Il D. Lgs. 66/2003 stabilisce inoltre che il LIMITE MASSIMO DI LAVORO È PARI A 48 ORE OGNI 7 GIORNI, COMPRESO IL LAVORO STRAORDINARIO. Anche tale limite massimo settimanale è concepito però in modo FLESSIBILE:

- esso infatti deve essere osservato non rigidamente in ciascuna settimana, ma COME MEDIA IN UN PERIODO, (IL LIMITE DI 48 ORE SETTIMANALI PUÒ ESSERE QUINDI SUPERATO PURCHÉ SI REALIZZI UN SISTEMA DI COMPENSAZIONE: in ciascuna settimana lavorativa si potrà superare il limite delle 48 ore settimanali purché non si superi il limite delle 48 ore medie nel periodo di riferimento);
- LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA HA ANCHE LA FACOLTÀ DI INTRODURRE UN LIMITE MASSIMO SETTIMANALE INFERIORE A QUELLO DI 48 ORE.

### **L'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO**

Il D. Lgs. 66/2003 NON PREVEDE UNA DURATA MASSIMA GIORNALIERA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA. Il limite massimo di durata giornaliera del lavoro può però desumersi indirettamente, cioè dall'OBBLIGO DI OSSERVARE UN PERIODO DI RIPOSO DI 11 ORE OGNI 24 ORE, (CD. RIPOSO GIORNALIERO). Tale obbligo è posto a tutela dell'INTEGRITÀ PSICOFISICA DEL LAVORATORE, ed in conformità alla Costituzione (art. 36). LA DURATA MASSIMA DELLA GIORNATA LAVORATIVA DEVE QUINDI RITENERSI PARI A 13 ORE. Il periodo di riposo di 11 ore è un PERIODO MINIMO, e quindi l'eventuale accordo che diminuisca tale periodo è nullo. Inoltre il riposo di 11 ore deve essere fruito in modo consecutivo. La durata massima giornaliera è stabilita FERME RESTANDO LE PAUSE. I lavoratori, infatti, QUALORA L'ORARIO GIORNALIERO ECCEDA IL LIMITE DI 6 ORE, HANNO IL DIRITTO (IRRINUNCIABILE) A FARE DELLE PAUSE ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

### **IL RIPOSO OBBLIGATORIO SETTIMANALE**

Un ulteriore elemento importante è l'OBBLIGO DI OSSERVARE IL RIPOSO SETTIMANALE. Il D.Lgs. 66/2003 stabilisce (art. 9) che il lavoratore ha diritto OGNI SETTE GIORNI A UN ULTERIORE PERIODO DI RIPOSO DI ALMENO 24 ORE CONSECUTIVE, di regola in coincidenza con la domenica. Requisiti del riposo settimanale sono:

- la PERIODICITÀ (ogni 7 giorni),
- la DURATA DI 24 ORE,
- la COINCIDENZA DI REGOLA CON LA DOMENICA
- la CONSECUTIVITÀ CON IL RIPOSO GIORNALIERO.

Considerato quindi l'obbligo del riposo giornaliero e di quello settimanale, OGNI 7 GIORNI, POSSIBILMENTE IN COINCIDENZA CON LA DOMENICA, IL LAVORATORE DEVE FRUIRE DI UNA SOSTA DI MINIMO 35 ORE CONSECUTIVE, DERIVANTE DAL CUMULO DEL RIPOSO SETTIMANALE DI 24 ORE E DEL RIPOSO GIORNALIERO DI MINIMO 11 ORE.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e non può rinunciarvi: una eventuale pattuizione contraria sarebbe nulla. Lo stesso D. Lgs. 66/2003 prevede però un notevole ventaglio di deroghe. In tutti i casi in cui sia richiesto di espletare ATTIVITÀ LAVORATIVA ECCEZIONALMENTE DURANTE LA DOMENICA, AI LAVORATORE SPETTERÀ, OLTRE ALLA PAGA NORMALE PER LA GIORNATA LAVORATIVA, UNA MAGGIORAZIONE E UNA GIORNATA DI RIPOSO COMPENSATIVO DA GODERE IN GIORNO NORMALMENTE LAVORATIVO.

### **IL LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO**

IL LAVORO STRAORDINARIO È «IL LAVORO PRESTATO OLTRE L'ORARIO NORMALE DI LAVORO», CIOÈ OLTRE LA QUARANTESIMA ORA, (art. 1, D. Lgs. 66/2003). Se il contratto collettivo prevede una durata settimanale del lavoro inferiore alla durata legale, (meno di 40 ore settimanali), le ore lavorate in più rispetto all'orario contrattuale e fino al limite legale non costituiscono lavoro straordinario. Esse sono classificate come LAVORO SUPPLEMENTARE, E NON FANNO SCATTARE IN CAPO AL DATORE DI LAVORO GLI ONERI ED I LIMITI DERIVANTI DAL LAVORO STRAORDINARIO.

Ad esempio se il contratto collettivo stabilisce l'orario settimanale in 37 ore, è lavoro supplementare quello oltre la trentasettesima ora e fino alla quarantesima ora settimanale, mentre è straordinario il lavoro prestato oltre la quarantesima ora settimanale, il tutto però calcolato A CONSUNTIVO DI UN PERIODO DI 4 MESI E COME MEDIA.

Per la maggiore fatica che comporta, IL LAVORO STRAORDINARIO DEVE ESSERE COMPUTATO A PARTE E COMPENSATO CON LE MAGGIORAZIONI RETRIBUTIVE PREVISTE DAI CONTRATTI COLLETTIVI O IN ALTERNATIVA O IN AGGIUNTA CON RIPOSI COMPENSATIVI. LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEVE DISPORRE LA DISCIPLINA SPECIFICA DEL LAVORO STRAORDINARIO.

Se mancano disposizioni collettive, si applicano i limiti legali stabiliti dal D.Lgs. 66/2003:

- consensualità, ovvero necessità di un preventivo accordo tra datore di lavoro e lavoratore;
- limite di 250 ore annuali (salvo casi eccezionali).

### **LE FERIE ANNUALI E LE FESTIVITÀ**

L'art. 36 della Costituzione sancisce il DIRITTO DEL LAVORATORE A FRUIRE DI FERIE ANNUALI RETRIBUITE. La previsione di un congruo periodo di riposo annuale è diretta a tutelare la salute del lavoratore consentendogli di recuperare le energie psico-fisiche. Per tale motivo IL DIRITTO ALLE FERIE ANNUALI È IRRINUNCIABILE ED OGNI ACCORDO IN SENSO CONTRARIO SAREBBE RADICALMENTE NULLO. L'art. 2109 c.c. stabilisce, inoltre, che il lavoratore ha diritto a un PERIODO ANNUALE DI FERIE RETRIBUITE, POSSIBILMENTE CONTINUATIVO. Il diritto alle ferie sussiste QUALUNQUE SIA L'ANZIANITÀ DI SERVIZIO.

Le ferie si maturano anche durante il periodo di prova.

Il D.Lgs. 66/2003 (art. 11) prevede il DIVIETO DI MONETIZZAZIONE DELLE FERIE: IL PERIODO MINIMO FERIALE «NON PUÒ ESSERE SOSTITUITO DALLA RELATIVA INDENNITÀ PER FERIE NON GODUTE», SALVO IL CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

LA MATURAZIONE DELLE FERIE È IN FUNZIONE DEI GIORNI LAVORATI IN UN PERIODO DI 12 MESI; nel caso in cui l'assunzione del lavoratore avvenga durante detto periodo, egli avrà DIRITTO AD UN NUMERO DI GIORNI FERIALE PROPORZIONATI AI GIORNI DI LAVORO.

### **LA DURATA DELLE FERIE E IL PRINCIPIO DELLA FRUIZIONE NELL'ANNO**

Il D.Lgs. 66/2003 quantifica il periodo minimo feriale, stabilendo (art. 10) che «IL PRESTATORE DI LAVORO HA DIRITTO A UN PERIODO ANNUALE DI FERIE RETRIBUITE NON INFERIORE A QUATTRO SETTIMANE». La CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ha però facoltà di derogare in senso più favorevole, prevedendo cioè periodi più lunghi di riposo annuale.

Il D.Lgs. 66/2003 impone di far fruire ALMENO DUE SETTIMANE DEL PERIODO DI FERIE NEL CORSO DELL'ANNO DI MATURAZIONE ED IN MODO CONSECUTIVO. Le restanti settimane delle ferie spettanti, (2 settimane o più se il contratto collettivo fissa un periodo feriale più lungo), possono essere godute dal lavoratore nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Se il contratto collettivo o individuale prevede un periodo feriale più lungo di quello legale (quattro settimane), i giorni di ferie in più possono essere fruiti anche oltre i 18 mesi successivi alla maturazione. TALI GIORNI IN PIÙ POSSONO ESSERE LIBERAMENTE MONETIZZATI.

ESEMPIO: se il C.C.N.L. stabilisce le ferie annuali pari a 5 settimane (quindi una settimana in più rispetto alla durata minima legale), si possono distinguere tre differenti regimi:

- un primo periodo, di almeno due settimane, deve essere consumato in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore (non è posticipabile). Allo scadere di tale termine, se il lavoratore non ha goduto del periodo feriale di due settimane, il datore sarà passibile di sanzione;
- un secondo periodo, di due settimane, può essere fruito anche in modo frazionato ed entro i 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva;
- un terzo periodo, pari ad una settimana, può essere fruito in modo frazionato, entro il termine stabilito dall'autonomia privata, e può essere monetizzato ove non sia stato consumato entro detto termine.

IL MOMENTO DI GODIMENTO DELLE FERIE, PER CIASCUN LAVORATORE, È STABILITO DAL DATORE DI LAVORO CHE DEVE TENERE CONTO DELLE ESIGENZE DELL'IMPRESA E DEGLI INTERESSI DEL LAVORATORE, SALVAGUARDANDO IL PRINCIPIO DI MASSIMA DELLA CONTINUITÀ DEL PERIODO FERIALE. La determinazione del PERIODO DI CHIUSURA AZIENDALE PER FERIE è rimessa al datore di lavoro, ma non si tratta di mera discrezionalità in quanto le esigenze aziendali devono essere contemperate con quelle dei lavoratori.

## **LE FESTIVITÀ**

Oltre al riposo giornaliero, settimanale e annuale, spetta al lavoratore la sospensione dal lavoro in occasione delle **FESTIVITÀ NAZIONALI CIVILI E RELIGIOSE**. Esse sono: il primo giorno dell'anno; il giorno dell' Epifania (6 gennaio); il 25 aprile (ricorrenza della Liberazione); il giorno di lunedì dopo Pasqua; il 1° maggio: proclamato «festa dei lavoratori di tutti i paesi» in occasione del Congresso dell'Internazionale Socialista (1891), (è stata scelta questa data in ricordo delle lotte avvenute negli Stati Uniti (1867,1886) per la riduzione a otto ore della giornata lavorativa); la festa della Repubblica il 2 giugno; il giorno dell' Assunzione della Beata Vergine (15 agosto); il giorno di Ognissanti (10 novembre); il giorno della festa dell'Immacolata Concezione (8 dicembre); il giorno di Natale (25 dicembre); il giorno di Santo Stefano (26 dicembre).

La contrattazione collettiva, infine, generalmente considera festivo il giorno di celebrazione del Santo Patrono del Comune, per i soli lavoratori che li svolgono la loro attività.

Durante le festività ai lavoratori è dovuta la retribuzione. Ai lavoratori che prestino la loro opera durante le festività, spetta oltre alla normale retribuzione, con la **MAGGIORAZIONE PREVISTA PER IL LAVORO FESTIVO, UNA ULTERIORE RETRIBUZIONE GLOBALE** giornaliera.

## **IL LAVORO NOTTURNO**

Lo svolgimento di un'attività lavorativa di notte comporta un maggiore affaticamento psicofisico. L'art. 2108 c.c. dispone che «il lavoro notturno, non compreso in regolari turni periodici, deve essere retribuito con una **MAGGIORAZIONE RISPETTO AL LAVORO DIURNO**». Il D.Lgs.66/2003 stabilisce quanto segue :

- si ha **LAVORO NOTTURNO** quando l'attività è svolta nel corso di **UN PERIODO DI ALMENO 7 ORE CONSECUTIVE COMPREDENTI L'INTERVALLO TRA LA MEZZANOTTE E LE ORE 5 DEL MATTINO**;
- è **LAVORATORE NOTTURNO** il lavoratore che durante il periodo notturno svolga, in via non eccezionale, **ALMENO TRE ORE DEL TEMPO GIORNALIERO** o comunque una parte del suo orario normale di lavoro secondo il contratto collettivo;
- il contratto collettivo può variare il periodo di tempo: infatti il periodo notturno può andare dalle 22,00 alle 5,00 o dalle 23,00 alle 6,00 o dalle 24,00 alle 7,00. Affinché il lavoratore sia qualificato «notturno» deve lavorare **STABILMENTE PER ALMENO 3 ORE ALL'INTERNO DI UNO DI QUESTI INTERVALLI**. E' considerato lavoratore notturno chi svolga lavoro in periodo notturno per almeno 80 giorni lavorativi annui;
- l'orario dei lavoratori notturni **NON PUÒ SUPERARE LE 8 ORE SU 24 ORE, CALCOLATO COME MEDIA** nell'arco di un periodo stabilito dai contratti collettivi. Il limite opera in modo rigido per gli addetti ad una serie di attività pericolose e faticose.

Lo svolgimento di prestazione di lavoro notturno deve avvenire preservando la salute e l'integrità psicofisica del lavoratore. Pertanto è obbligo del datore **ACCERTARE LO STATO DI SALUTE DEI LAVORATORI ADDETTI AL LAVORO NOTTURNO ATTRAVERSO CONTROLLI PREVENTIVI E PERIODICI**. Nel caso di sopravvenuta inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, il D.Lgs. 66/2003 prevede che «il lavoratore verrà **ASSEGNATO AL LAVORO DIURNO**, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili». Vi è poi il divieto «di adibire le **DONNE AL LAVORO**, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di **GRAVIDANZA FINO AL COMPIIMENTO DI UN ANNO DI ETÀ DEL BAMBINO**». E' vietato adibire al lavoro notturno i **MINORI**, (con le eccezioni che vedremo).

## **PERMESSI E CONGEDI**

Altre possibilità di sosta sono previste per consentire al lavoratore l'espletamento di impegni di carattere civile e personale. Queste soste prendono il nome di **CONGEDI** o **PERMESSI**. Di seguito poi tratteremo dei permessi a tutela della genitorialità.

**PERMESSI E CONGEDI RETRIBUITI**: donatori di sangue e di emocomponenti, (intera giornata); prove di esame presso ogni ordine e grado di scuole; aggiornamento professionale o conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo (l'ammontare è determinato dalla contrattazione collettiva); lavoratrici gestanti → esami prenatali; dirigenti sindacali; consiglieri comunali e provinciali; lavoratori scrutatori; lavoratore che contragga matrimonio → periodo di congedo (di durata variabile) (cd. assegno per congedo matrimoniale); lavoratori, appartenenti alle associazioni di volontariato di protezione civile.

**PERMESSI O CONGEDI NON RETRIBUITI**: dirigenti sindacali → permessi per convegni, congressi e iniziative sindacali; sindaci e assessori comunali; permessi non retribuiti per adempiere a doveri civici (votazioni, comparizioni in giudizio come parte o come teste).

## **CONGEDI PER L'ASSISTENZA AI FAMILIARI, PER EVENTI PARTICOLARI E PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

A) **CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP GRAVE**

B) **PERMESSI E CONGEDI PER EVENTI PARTICOLARI**, (permessi retribuiti pari a **TRE GIORNI** all'anno in caso di decesso o grave malattia di un parente)

C) **CONGEDI PER LA FORMAZIONE**, (periodi di assenza finalizzati al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di II grado o di laurea; i lavoratori dipendenti con una anzianità di almeno 5 anni, possono richiedere al proprio datore di lavoro la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo di congedo non superiore a 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa; il datore di lavoro può non accogliere la richiesta nel caso di comprovate esigenze aziendali; il dipendente non ha diritto alla retribuzione).



## **SICUREZZA E IGIENE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO**

L'art. 2087 c.c. fa obbligo al datore di lavoro di «adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a TUTELARE L'INTEGRITÀ FISICA E LA PERSONALITÀ MORALE DEI PRESTATORI DI LAVORO».

Fra gli obblighi del datore di lavoro vi sono dunque:

- quello di rispettare la normativa relativa alla SICUREZZA DEGLI AMBIENTI DI LAVORO e alla PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI;
- quello di garantire la SALUBRITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO E DELLE LAVORAZIONI, applicando la normativa che riguarda l'IGIENE DEL LAVORO.

SICUREZZA → NORMATIVA SULLA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI  
SALUBRITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO → NORMATIVA SULL'IGIENE DEL LAVORO

Su ogni datore di lavoro incombe l'OBBLIGO DI ASSICURARE I PROPRI DIPENDENTI CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI. L'assicurazione è gestita dall'INAIL (Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro).

### **LE FONTI**

Tra le numerose FONTI NORMATIVE in materia, si possono citare:

- sul piano internazionale numerose convenzioni e, nel 1961, la CARTA SOCIALE EUROPEA, che ha proclamato il diritto di tutti i lavoratori alla sicurezza e all'igiene;
- la Costituzione, che, oltre a sancire una generale tutela del lavoro (art. 35), stabilisce, all'art. 41 che «l'iniziativa economica non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, libertà e dignità umana»;
- il citato art. 2087 del codice civile che costituisce una enunciazione teorica fondamentale;
- l'art. 9 dello Statuto dei lavoratori (L. 300 / 70) che conferisce al lavoratore il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute;
- il D. Lgs. n. 626 / 1994;
- il D. Lgs. n. 81 / 2008, (TESTO UNICO SULLA SICUREZZA, che ha integrato e abrogato la normativa precedente, tra cui lo stesso D. Lgs 626 / 1994).

### **LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI**

Il D. Lgs. 626 / 1994 e ora il Testo Unico si applicano a tutti i campi di attività sia pubblici che privati. La normativa prevede una specifica disciplina in relazione:

- al SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE, organizzato da ogni datore di lavoro;
- al SERVIZIO DI PREVENZIONE INCENDI, EVACUAZIONE E PRONTO SOCCORSO;
- alla SORVEGLIANZA SANITARIA SUI LAVORATORI E ALLA SALUBRITÀ DEI LUOGHI DI LAVORO;
- alla CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI alle decisioni attinenti ai problemi di sicurezza del lavoro;
- all'INFORMAZIONE DEI LAVORATORI DA PARTE DEL DATORE;
- ad alcune attività particolari, (uso videoterminali, movimentazione manuale di carichi, utilizzo di agenti cancerogeni, chimici esplosivi, lavori in quota e fisici, ecc.).

### **L'OGGETTO DELLA PREVENZIONE E LE MISURE GENERALI DI TUTELA**

La PREVENZIONE nel campo della sicurezza del lavoro consiste nella serie di azioni che mirano a CAUTELARE DAGLI INFORTUNI E AD EVITARLI. LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SI ARTICOLA IN DUE MOMENTI FONDAMENTALI:

- 1) PREVISIONE DEI RISCHI
- 2) PREDISPOSIZIONE DELLE MISURE PER PREVENIRLI.

Nell' art. 3 del D.Lgs. 626/94 vengono elencati tra le misure di tutela i seguenti precetti tassativi:

- RIDUZIONE DEI RISCHI;

- rispetto dei PRINCIPI ERGONOMICI nella concezione dei posti di lavoro, (creare una simbiosi tra uomo ed ambiente di lavoro);
- UTILIZZO LIMITATO DEGLI AGENTI CHIMICI, FISICI E BIOLOGICI;
- REGOLARE MANUTENZIONE di ambienti, attrezzature, dispositivi di sicurezza;
- INFORMAZIONE, FORMAZIONE e istruzioni ai lavoratori.

L'attività di prevenzione deve svolgersi rispettando alcuni adempimenti:

- VALUTAZIONE DEI RISCHI,
- REDAZIONE DEL DOCUMENTO DI SICUREZZA,
- organizzazione del SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE,
- designazione di ADDETTI ALLE PROCEDURE DI SICUREZZA,
- elaborazione dei PROGRAMMI DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI VA ADEMPIUTA SOTTO LA DIRETTA CURA E RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO CHE NON PUÒ DELEGARLA AD ALTRI SOGGETTI. Tuttavia, al procedimento di valutazione sono chiamati a partecipare anche il MEDICO COMPETENTE, il RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE e il RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA.

La valutazione dei rischi si conclude con la REDAZIONE DEL DOCUMENTO SUL RISCHIO AZIENDALE. Tale documento deve contenere:

- a) una relazione sulla VALUTAZIONE DEI RISCHI;
- b) l'individuazione delle MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE e dei DISPOSITIVI DI PROTEZIONE;
- c) il programma delle misure per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

### **L'INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI** **E I DIRITTI DEI LAVORATORI IN CASO DI PERICOLO GRAVE E IMMEDIATO**

Il Testo Unico prevede l'obbligo per il datore di fornire ai dipendenti informazioni riguardanti:

- i RISCHI per la salute e la sicurezza connessi all'attività dell'azienda;
- le MISURE E LE ATTIVITÀ DI PROTEZIONE e prevenzione adottate;
- i RISCHI SPECIFICI cui è esposto il lavoratore in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- I PERICOLI CONNESSI ALL'USO DELLE SOSTANZE E DEI PREPARATI PERICOLOSI;
- LE PROCEDURE CHE RIGUARDANO IL PRONTO SOCCORSO, LA LOTTA ANTINCENDIO, L'EVACUAZIONE DEI LAVORATORI;
- il RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ed il MEDICO COMPETENTE;
- i NOMINATIVI DEI LAVORATORI INCARICATI di applicare le misure previste in caso di incendio, evacuazione e notizie per il caso di pronto soccorso e di assistenza medica.

Il datore di lavoro deve assicurarsi, inoltre, che CIASCUN LAVORATORE RICEVA UNA FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA E DI SALUTE. LA FORMAZIONE DEVE AVVENIRE IN OCCASIONE DELL'ASSUNZIONE, DEL TRASFERIMENTO O CAMBIAMENTO DI MANSIONI, DELL'INTRODUZIONE DI NUOVE ATTREZZATURE, TECNOLOGIE O SOSTANZE.

La formazione deve essere PERIODICAMENTE RIPETUTA in relazione all'evoluzione dei rischi. LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI DEVE AVVENIRE DURANTE L'ORARIO DI LAVORO, E NON PUÒ COMPORTARE ONERI ECONOMICI A CARICO DEI LAVORATORI.

Sono riconosciuti specifici DIRITTI DEI LAVORATORI IN CASO DI PERICOLO GRAVE E IMMEDIATO. Il lavoratore ha diritto:

- ad ABBANDONARE LE MANSIONI E ALLONTANARSI DAL POSTO DI LAVORO, cui corrisponde l'obbligo datoriale di predisporre ogni misura necessaria a garantire le PROCEDURE DI EVACUAZIONE;
- di NON SUBIRE PREGIUDIZIO nel caso di intervento diretto per evitare le conseguenze del pericolo, sempreché non vi sia stata da parte del lavoratore grave negligenza.

## **IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Il D. Lgs. e il Testo Unico prevedono la figura del RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA, definito come la persona, (o le persone), eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza. Vengono garantiti ai rappresentanti dei lavoratori:

- il DIRITTO DI INFORMAZIONE sulle problematiche relative alla tutela dei lavoratori;
- il DIRITTO DI ACCESSO ALLA RELATIVA DOCUMENTAZIONE AZIENDALE;
- il diritto a ricevere a cura e spese del datore di lavoro la FORMAZIONE NECESSARIA;
- DIRITTI DI PARTECIPAZIONE AI PROCESSI DECISIONALI IN TEMA DI SICUREZZA.

La disciplina relativa all'inquadramento è demandata alla CONTRATTAZIONE COLLETTIVA. Si distingue il caso di aziende con più di 15 dipendenti e quello di aziende al di sotto di tale soglia dimensionale. Nella prima ipotesi il rappresentante è un SOGGETTO DI DERIVAZIONE SINDACALE: infatti esso deve essere eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA o RSU); solo in mancanza, può essere ELETTO ALL'INTERNO DEI LAVORATORI. Nella seconda ipotesi il rappresentante viene ELETTO DIRETTAMENTE DAI LAVORATORI AL LORO INTERNO.

Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

## **LA SORVEGLIANZA SANITARIA OBBLIGATORIA**

La SORVEGLIANZA SANITARIA DEI LAVORATORI (art. 2087 c.c.), deve essere svolta per il tramite del cd. MEDICO COMPETENTE SPECIALIZZATO IN MEDICINA DEL LAVORO. In base al T.U. la SORVEGLIANZA SANITARIA COMPRENDE ACCERTAMENTI PREVENTIVI, E PERIODICI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ DEI LAVORATORI ALLA MANSIONE SPECIFICA. Il D. Lgs. 626/1994 ha introdotto l'OBBLIGO DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA: per gli addetti alla movimentazione manuale dei carichi; per gli addetti all'uso dei videoterminali; per i lavoratori esposti ad agenti cancerogeni mutageni; per i lavoratori esposti ad agenti fisici (rumore) e chimici. Accertamenti sanitari preventivi e/o periodici sono obbligatori anche in ulteriori casi specifici, (LAVORO NOTTURNO, LAVORATORI MINORI DI ETÀ).

Al termine degli accertamenti ed in base al loro esito, SPETTA AL MEDICO COMPETENTE DECIDERE SULL'IDONEITÀ DEL LAVORATORE. In caso di giudizio di NON IDONEITÀ, non potendo il lavoratore essere adibito alle mansioni a rischio, IL MEDICO COMPETENTE DOVRÀ FORNIRE INDICAZIONI SULLE POSSIBILITÀ DI IMPIEGO DEL DIPENDENTE.

## **LA VIGILANZA PUBBLICA SULL'OSSERVANZA DELLE MISURE DI SICUREZZA DEL LAVORO**

La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro è di competenza delle Aziende sanitarie; altre funzioni sono ripartite fra Regioni e Comuni. Compiti di vigilanza sono altresì attribuiti alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro, al Corpo dei vigili del fuoco, alle Regioni, alle Forze di polizia.

## **IL D. LGS. 81 / 2008 – IL TESTO UNICO SICUREZZA**

La normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza è stata riordinata attraverso il DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81, noto come TESTO UNICO SULLA SICUREZZA.

Il Testo Unico prevede l'abrogazione di diverse norme, tra cui anche il D. Lgs. 626 / 1994, la cui disciplina viene recepita, modificata e integrata dal Testo Unico stesso. Queste sono le principali novità introdotte dalla nuova normativa:

- l'estensione delle norme a tutti i settori di attività, privati e pubblici, a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, (ESTENSIONE OGGETTIVA E SOGGETTIVA);
- il RAFFORZAMENTO DELLE PREROGATIVE del Responsabile della sicurezza e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- la rivisitazione e il coordinamento delle ATTIVITÀ DI VIGILANZA;
- il finanziamento delle azioni di FORMAZIONE E INFORMAZIONE come l'inserimento nei programmi scolastici e universitari della materia della sicurezza sul lavoro;
- la revisione del SISTEMA DELLE SANZIONI, (es. arresto da 6 a 18 mesi per il datore di lavoro che non abbia effettuato la valutazione dei rischi in aziende ad elevata pericolosità);
- il Testo Unico infine ricomprende tutte le NORMATIVE già contenute nel 626/94 e altre norme extra 626/94 (es. cantieri, vibrazioni, segnaletica, etc.);
- ridefinizione dei ruoli e compiti degli ISTITUTI/ENTI PUBBLICI (INAIL, ecc.).

## **IL LAVORO MINORILE**

Il legislatore ha inteso tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore minore d'età, attraverso una normativa protettiva speciale, per lo più DEROGATORIA della disciplina ordinaria del lavoro. La Costituzione all'art. 37, ha previsto che "la Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme" e che "la legge stabilisce il limite d'età per il lavoro salariato".

E' stata quindi emanata la L. 977 \ 1967 sulla "tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti", la cui disciplina è stata poi integrata da norme successive, (D. Lgs. 345 / 1999 e D. Lgs. 262 / 2000). Il D.Lgs. 345/1999 stabilisce che L'ETÀ MINIMA DI AMMISSIONE ALL'IMPIEGO DEVE COINCIDERE CON QUELLA IN CUI CESSANO GLI OBBLIGHI SCOLASTICI, (l'obbligo scolastico corrisponde ai 16 anni). Il livello di protezione è graduato a seconda che si tratti di:

- BAMBINI, cioè i minori che non hanno compiuto i 15 anni o che sono ancora soggetti all'obbligo scolastico;
- ADOLESCENTI, cioè i minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni compiuti, non più soggetti all'obbligo scolastico.

Non trova invece applicazione nei confronti degli adolescenti addetti a lavori occasionali concernenti prestazioni non nocive e non pericolose rese in IMPRESE A CONDUZIONE FAMILIARE.

L'art. 6 L. 977/67 (come novellato) stabilisce il DIVIETO DI ADIBIRE GLI ADOLESCENTI ALLE LAVORAZIONI E AI LAVORI POTENZIALMENTE PREGIUDIZIEVOLI PER IL PIENO SVILUPPO FISICO DEL MINORE, attività tassativamente indicate dalla legge stessa, (esposizione ad agenti fisici o chimici; manipolazione di materiali esplosivi; lavori di demolizione e in cave, miniere ...).

Inoltre, è stabilito che la generale VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA DEL LAVORATORI, deve essere effettuata considerando gli specifici rischi per i lavoratori minori. Completa il quadro normativo, l'obbligo di valutare l'idoneità del minore attraverso visite mediche preassuntive e periodiche, (OBBLIGO DI SORVEGLIANZA SANITARIA).

### **REQUISITI DI ETÀ E DI ISTRUZIONE**

Il D.Lgs. 345/99 fissa L'ETÀ MINIMA PER L'AMMISSIONE AL LAVORO AL MOMENTO IN CUI IL MINORE HA CONCLUSO IL PERIODO DI ISTRUZIONE OBBLIGATORIA (CIOÈ 16 ANNI), STABILENDO CHE ESSA, COMUNQUE, NON PUÒ ESSERE INFERIORE AI 15 ANNI. PERTANTO È VIETATO ADIBIRE AL LAVORO BAMBINI, SALVO CHE IN ATTIVITÀ DI CARATTERE CULTURALE, SPORTIVO O PUBBLICITARIO E NEL SETTORE DELLO SPETTACOLO, purché si tratti di attività che NON NE PREGIUDICHINO LA SICUREZZA, L'INTEGRITÀ PSICO- FISICA E LO SVILUPPO, LA FREQUENZA SCOLASTICA o la partecipazione a programmi di formazione professionale. Per la legittimità di tali rapporti di lavoro, è necessaria una DOPPIA AUTORIZZAZIONE, quella (assenso preventivo) dei genitori o di chi eserciti la potestà genitoriale e quella della Direzione Provinciale del lavoro competente.

Per determinare, quindi, il limite di età per l'instaurazione di un rapporto di lavoro con minori occorre verificare la sussistenza di DUE REQUISITI:

- 1) IL COMPIIMENTO DEL QUINDICESIMO ANNO DI ETÀ
- 2) L'ASSOLVIMENTO DELL'OBBLIGO DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE.

### **IL RAPPORTO DI LAVORO**

In base al dettato dell' art. 36 Cost., ai minori lavoratori deve essere assicurata la PARITÀ DI TRATTAMENTO RETRIBUTIVO A PARITÀ DI LAVORO. Per quanto concerne l'orario di lavoro:

- per i bambini, nei casi eccezionali visti, L'ORARIO DI LAVORO NON PUÒ SUPERARE LE 7 ORE GIORNALIERE E LE 35 ORE SETTIMANALI;
- PER GLI ADOLESCENTI NON PUÒ SUPERARE LE 8 ORE GIORNALIERE E LE 40 ORE SETTIMANALI.

Ai minori deve essere assicurato un PERIODO DI RIPOSO SETTIMANALE DI ALMENO 2 GIORNI, se possibile consecutivi e comprendente la domenica.

E' inoltre VIETATO ADIBIRE AL LAVORO NOTTURNO I MINORI (bambini e adolescenti).

## **TUTELA DELLA GENITORIALITÀ NEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il legislatore ha voluto EVITARE, ATTRAVERSO UNA NORMATIVA PROTEZIONISTICA SPECIALE, CHE POSSANO DERIVARE PER LA MADRE LAVORATRICE CONSEGUENZE DISCRIMINATORIE E PENALIZZANTI. L'art. 37 Cost. sancisce la PARITÀ NORMATIVA E RETRIBUTIVA, (quest'ultima a parità di lavoro) fra lavoratori e lavoratrici. Inoltre, devono essere assicurate condizioni di lavoro che garantiscano una SPECIALE ADEGUATA PROTEZIONE ALLA MADRE E AL BAMBINO.

La materia è regolata da tre norme principali:

- la L. 53 \ 2000, (CD.LEGGE SUI CONGEDI PARENTALI);
- il TESTO UNICO PER LA TUTELA ED IL SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, (D. Lgs. 151 \ 2001);
- il D. Lgs. 198 \ 2006, in materia di PARI OPPORTUNITÀ'.

Tale normativa è finalizzata al sostegno della MATERNITÀ e della PATERNITÀ", ad una più EQUA RIPARTIZIONE DELLE RESPONSABILITÀ FAMILIARI, allo scopo di FAVORIRE PARI POSSIBILITÀ DI CARRIERA E DI GARANTIRE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA.

L'art. 16 del Testo Unico prevede un PERIODO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA, CD. CONGEDO DI MATERNITÀ, in cui è fatto divieto assoluto di adibire al lavoro le donne e che normalmente si estende ai DUE MESI PRECEDENTI LA DATA PRESUNTA DEL PARTO E DURANTE I TRE MESI DOPO IL PARTO. L'astensione comprende comunque anche il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto, ove esso avvenga successivamente.

Il DIVIETO È ANTICIPATO A TRE MESI dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Un 'ULTERIORE ANTICIPAZIONE DEL CONGEDO può essere prescritta quando vi siano gravi complicanze della gravidanza; quando vi sia l'impossibilità di adibire la lavoratrice a mansioni non pregiudizievoli per la salute; quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Il periodo può essere PROROGATO FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO quando le condizioni di lavoro siano pregiudizievoli e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Le lavoratrici hanno la facoltà di godere di un CONGEDO DI MATERNITÀ FLESSIBILE, posticipando il congedo al mese precedente la data presunta del parto e proseguendo nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente, attestino che non vi siano controindicazioni per la salute.

Anche al padre lavoratore è riconosciuto il CONGEDO DI PATERNITÀ, ovvero il DIRITTO AD ASSENTARSI DAL LAVORO PER TUTTA LA DURATA DEL CONGEDO DI MATERNITÀ O PER LA PARTE RESIDUA CHE SAREBBE SPETTATA ALLA LAVORATRICE, IN CASO DI MORTE O DI GRAVE INFERMITÀ DELLA MADRE OVVERO DI ABBANDONO O AFFIDAMENTO ESCLUSIVO DEL BAMBINO AL PADRE.

Per tutto il periodo del congedo di maternità e di paternità spetta alle lavoratrici o ai lavoratori un'INDENNITÀ GIORNALIERA, EROGATA DALL'INPS, PARI ALL'80% DELLA RETRIBUZIONE.

Il congedo di maternità opera anche in caso di ADOZIONE o AFFIDAMENTO: può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o ottenuto in affidamento, un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento. Il congedo può essere utilizzato nei PRIMI CINQUE MESI SUCCESSIVI all'ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

### **CONGEDI PARENTALI**

L'art. 32 del T.U. in materia di congedi parentali prevede la CD. ASTENSIONE FACOLTATIVA: è previsto un CONGEDO FACOLTATIVO DELLA DURATA MASSIMA CUMULATIVA DI 10 MESI, FRUIBILE PER OGNI FIGLIO IN ALTERNATIVA DAL PADRE O DALLA MADRE, NEI PRIMI OTTO ANNI DI VITA DEL BAMBINO. In particolare il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- 1) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- 2) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi.
- 3) se vi è un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta FINO AL TERZO ANNO DI VITA DEL BAMBINO, UN'INDENNITÀ PARI AL 30% DELLA RETRIBUZIONE per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi; per i periodi successivi a sei mesi l'indennità spetta solo se il reddito è inferiore ad una soglia stabilita per legge.

### **CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO**

Il T.U. prevede la possibilità per entrambi i genitori, ma alternativamente, di astenersi dal lavoro:

- 1) per figli di età inferiore a tre anni, per PERIODI CORRISPONDENTI ALLE MALATTIE PER DI CIASCUN FIGLIO;
- 2) per figli di età superiore a tre anni e fino a otto anni, nel limite di 5 GIORNI LAVORATIVI ALL'ANNO PER OGNI FIGLIO.

Ai fini della fruizione del congedo la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a presentare al datore di lavoro un CERTIFICATO ATTESTANTE LA MALATTIA DEL BAMBINO rilasciato da un medico del Servizio sanitario nazionale. I periodi di congedo per la malattia del figlio NON sono retribuiti. DURANTE IL PRIMO ANNO DI VITA DEL BAMBINO, i lavoratori possono fruire di due periodi di riposo retribuiti, anche cumulabili durante la giornata, della durata di un'ora ciascuno, considerati a tutti gli effetti ore lavorative. Durante tali periodi la lavoratrice può uscire dall'azienda (PERMESSI PER ALLATTAMENTO). I periodi di riposo sono riconosciuti in casi particolari al padre.

### **SICUREZZA E SALUTE DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE, IN ALLATTAMENTO**

Il T.U. prescrive misure per la TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI DURANTE IL PERIODO DI GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DI ETÀ DEL FIGLIO, (divieto di adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri ...). Per il periodo per il quale è previsto il divieto, la lavoratrice deve essere SPOSTATA AD ALTRE MANSIONI. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione.

### **DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI E DIRITTO AL RIENTRO**

Il T.U. conferma il DIVIETO ASSOLUTO DI LICENZIAMENTO, NONCHÉ DI SOSPENSIONE DAL LAVORO E DI COLLOCAMENTO IN MOBILITÀ, DELLE LAVORATRICI DALL'INIZIO DEL PERIODO DI GRAVIDANZA FINO AL TERMINE DEL PERIODO DI CONGEDO OBBLIGATORIO, NONCHÉ FINO AL COMPIIMENTO DI UN ANNO DI ETÀ DEL BAMBINO.

A garanzia della effettività delle DIMISSIONI della lavoratrice o del lavoratore, (che potrebbero essere stati coartati dal datore), la comunicazione di dimissioni presentata dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino, deve essere CONVALIDATA DAI SERVIZI ISPETTIVI DEL LAVORO.

Infine è previsto che al termine del periodo di congedo di maternità, del congedo di paternità e degli altri congedi e permessi previsti dal T.U., le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto (cd. DIRITTO AL RIENTRO):

- 1) di conservare il posto di lavoro e di rientrare nella stessa unità produttiva e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino;
- 2) di essere adibite/i alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

## **LA RIFORMA BIAGI**

Il Libro Bianco del prof. Biagi, (lo studioso di diritto del lavoro ucciso dalle Brigate Rosse), costituisce il punto di riferimento per la LEGGE DELEGA 14 febbraio 2003, n. 30, (che ha fatto seguito al cosiddetto PATTO PER L'ITALIA stipulato dal Governo e da ben 39 organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori), e per il D. LGS. 276 / 2003.

Gli obiettivi della riforma sono quelli di AUMENTARE L'OCCUPAZIONE e PROMUOVERE LA QUALITA' e la STABILITA' DEL LAVORO, attraverso una MAGGIORE FLESSIBILITÀ del rapporto di lavoro e attraverso DIVERSE TIPOLOGIE CONTRATTUALI. Per quanto concerne i contenuti, vediamo di cosa si occupano i vari titoli del decreto:

- 1) TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI
- 2) TITOLO II: ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO
- 3) TITOLO III: SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO
- 4) TITOLO IV: DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GRUPPI DI IMPRESA E TRASFERIMENTO D'AZIENDA
- 5) TITOLO V: TIPOLOGIE CONTRATTUALI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO E FLESSIBILE
- 6) TITOLO VI: APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO
- 7) TITOLO VII: TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI
- 8) TITOLO VIII: PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE
- 9) TITOLO IX: DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

In questa sede ci occuperemo prima delle DIVERSE TIPOLOGIE CONTRATTUALI attualmente utilizzabili, così come modificate dal decreto legislativo, e poi della DISCIPLINA RELATIVA AL MERCATO DEL LAVORO. Alcune TIPOLOGIE CONTRATTUALI SPECIALI erano già state introdotte prima dell'entrata in vigore della Riforma Biagi. La Riforma però è intervenuta MODIFICANDOLE e integrandole. Inoltre la Riforma ha anche previsto l'introduzione nel nostro ordinamento di alcune NUOVE TIPOLOGIE CONTRATTUALI SPECIALI.

## **RAPPORTI DI LAVORO SPECIALI**

Alcune tipologie contrattuali, pur essendo riconducibili alla fattispecie del lavoro subordinato tipizzata dall'art. 2094 c.c., presentano caratteristiche particolari e risultano differenziati dal TRADIZIONALE MODELLO DEL LAVORO A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO. Tali tipologie sono definite RAPPORTI DI LAVORO SPECIALI, o a disciplina speciale in quanto sono REGOLATI DIFFERENTEMENTE RISPETTO ALLA DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO, la quale trova applicazione solo se compatibile (art. 2239 c.c.).

### **IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

In base al D. Lgs. 368/2001 il contratto a tempo determinato può essere stipulato «a fronte di RAGIONI DI CARATTERE TECNICO, PRODUTTIVO, ORGANIZZATIVO O SOSTITUTIVO» (art. 1). Prima il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato era previsto solo in casi eccezionali; ora la nuova disposizione, consente il ricorso al lavoro a termine in presenza delle più diverse esigenze che in concreto si possono realizzare.

La principale peculiarità del contratto a tempo determinato è rappresentata dal fatto che esso si RISOLVE AUTOMATICAMENTE ALLA SCADENZA e che il recesso, prima di detto termine, è disciplinato dall'art. 2119 c.c. Il RECESSO ANTE TEMPUS è ammesso solo qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (cd. giusta causa).

Il D. Lgs. 368/2001 richiede, inoltre, per l'apposizione del termine la FORMA SCRITTA CON ESPRESSA INDICAZIONE DELLE RAGIONI. È stabilito che copia dell'atto scritto sia CONSEGNATA DAL DATORE DI LAVORO AL LAVORATORE ENTRO CINQUE GIORNI LAVORATIVI dall'inizio della prestazione.

L'art. 3 del D. Lgs. 368/2001 stabilisce le circostanze in cui non è ammessa l'apposizione di un termine al contratto di lavoro ed in specie:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il DIRITTO DI SCIOPERO;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a LICENZIAMENTI COLLETTIVI;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una SOSPENSIONE dei rapporti, CON DIRITTO AL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine, (es. cassa integrazione);
- d) in imprese che non hanno effettuato la VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SICUREZZA.

In virtù del PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE, il D. Lgs. 368/2001 riconosce al lavoratore la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e OGNI ALTRO TRATTAMENTO IN ATTO NELL'IMPRESA PER I LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO COMPARABILI. E' previsto il diritto per il lavoratore di ricevere una FORMAZIONE SUFFICIENTE ED ADEGUATA. Il DIRITTO DI PRECEDENZA ad assunzioni presso la stessa azienda, non è previsto dal D. Lgs. 368/2001, il quale demanda l'eventuale introduzione di tale diritto ai contratti collettivi nazionali. Il D. Lgs. 368/2001 demanda inoltre l'individuazione di LIMITI QUANTITATIVI di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato ai contratti collettivi nazionali di lavoro.

La PROROGABILITÀ DEL TERMINE fissato dalle parti è ammessa alle seguenti condizioni, (vi sono però numerose eccezioni):

- 1) il termine può essere prorogato solo quando la durata iniziale del contratto non sia superiore a tre anni;
- 2) la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa;
- 3) deve essere rispettata la durata massima di tre anni.

La CONTINUAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DOPO LA SCADENZA DEL TERMINE è legittima entro brevi intervalli, con l'unico limite che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione. L'attività lavorativa può continuare entro il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero entro il trentesimo negli altri casi. Solo se tali termini non sono rispettati, e quindi il rapporto di lavoro già scaduto prosegue oltre i termini stessi, scatta la sanzione: IL CONTRATTO SI CONSIDERA A TEMPO INDETERMINATO DALLA SCADENZA DEI PREDETTI TERMINI.

Anche la RIASSUNZIONE DEL LAVORATORE è sottoposta a limiti: infatti è ammessa la stipulazione di un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato purché siano trascorsi DIECI GIORNI dalla data di scadenza di un contratto di durata FINO A SEI MESI, ovvero VENTI GIORNI dalla data di scadenza di un contratto di durata SUPERIORE AI SEI MESI. Nel caso detti termini non siano rispettati, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Quando si tratti di DUE ASSUNZIONI SUCCESSIVE A TERMINE, cioè senza che sia trascorso neanche un giorno di interruzione, scatta la sanzione più grave: il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato DALLA DATA DI STIPULAZIONE DEL PRIMO CONTRATTO.

## **RAPPORTI DI LAVORO A CONTENUTO FORMATIVO**

### **L'APPRENDISTATO**

La disciplina dell'apprendistato è stata integralmente RIVISITATA DAL D. LGS. 276/2003. Il D. Lgs. 276/2003 (art. 47) prevede le seguenti TRE TIPOLOGIE DI CONTRATTO DI APPRENDISTATO, fortemente differenziate, che, con diverse gradualità, perseguono l'OBIETTIVO DI FORMARE IL GIOVANE PER L'IMPRESA E PER IL MERCATO DEL LAVORO:

- a) CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE;
- b) CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE, per il conseguimento di una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento professionale;



C) **CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER L' ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE.**

La L. 25/1955 qualificava l'apprendistato come «uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad IMPARTIRE O FAR IMPARTIRE, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, L'INSEGNAMENTO NECESSARIO PER CONSEGUIRE LA CAPACITÀ TECNICA PER DIVENTARE LAVORATORE QUALIFICATO ...».

L'apprendistato continua ad essere un rapporto di lavoro subordinato, la cui specialità discende dalla CAUSA MISTA DEL CONTRATTO: non solo scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione, ma anche scambio tra attività lavorativa e formazione professionale.

All' apprendista sono assicurati percorsi di FORMAZIONE INTERNA O ESTERNA all'azienda e la formazione acquisita deve essere registrata in un apposito LIBRETTO FORMATIVO.

Le DISPOSIZIONI COMUNI alle tre tipologie di apprendistato riguardano:

- a) il NUMERO COMPLESSIVO DI APPRENDISTI che un datore di lavoro può assumere non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio;
- b) la qualifica professionale conseguita costituisce CREDITO FORMATIVO per il proseguimento dei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale;
- c) durante il rapporto di apprendistato la CATEGORIA DI INQUADRAMENTO del lavoratore non può essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria da raggiungere;
- d) questa tipologia contrattuale comporta per il datore di lavoro il vantaggio economico di una RIDOTTISSIMA CONTRIBUTUZIONE previdenziale e assicurativa;
- e) FORMA SCRITTA a pena di nullità;
- f) il rapporto di apprendistato si ESTINGUE ALLA SCADENZA, non ricorrendo in capo al datore di lavoro alcun vincolo. Se il lavoratore continua a prestare la propria attività oltre il termine pattuito, il contratto diventa a tempo indeterminato.

**1 - IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE**

- DESTINATO AI GIOVANI TRA I 15 E I 18 ANNI DI ETÀ;
- finalizzato al CONSEGUIMENTO DI UNA QUALIFICA PROFESSIONALE O DI UN TITOLO DI STUDIO IN ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO, entro il compimento del diciottesimo anno di età;
- ha una DURATA non superiore a 3 ANNI, devono essere esplicitati il PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE e la QUALIFICA che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro;
- disciplina normale del LICENZIAMENTO
- la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle REGIONI, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro, nell'osservanza dei seguenti criteri e principi:
  - A. previsione di un MONTE ORE DI FORMAZIONE, INTERNA O ESTERNA;
  - b. previsione della presenza di un TUTORE AZIENDALE con competenze adeguate.

**2 - IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

- È DESTINATO AI GIOVANI DI ETÀ COMPRESA TRA I 18 ANNI E I 29 ANNI;
- MIRA AL CONSEGUIMENTO DI UNA QUALIFICAZIONE ATTRAVERSO UNA FORMAZIONE SUL LAVORO E L'ACQUISIZIONE DI COMPETENZE DI BASE, TRASVERSALI E TECNICO-PROFESSIONALI;
- a differenza della precedente tipologia, NON FA CONSEGUIRE UN TITOLO DI STUDIO; consente, invece, l'ACCRESCIMENTO DELLE COMPETENZE TECNICHE DEL GIOVANE AL FINE DI FARLO DIVENIRE UN LAVORATORE QUALIFICATO;
- ha una DURATA CHE NON PUÒ ESSERE INFERIORE A 2 ANNI E SUPERIORE A 6;
- INDICAZIONE DEL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE E DELLA QUALIFICA CHE POTRÀ ESSERE ACQUISITA AL TERMINE DEL RAPPORTO;
- la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni, (monte ore di formazione pari ad ALMENO 120 ORE PER ANNO; tutore aziendale).

### **3 - IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE**

- finalizzato al conseguimento di TITOLI DI STUDIO DI LIVELLO SECONDARIO, UNIVERSITARIO E DI ALTA FORMAZIONE, e alla specializzazione tecnica superiore;
- destinato a soggetti di ETÀ COMPRESA TRA I 18 ANNI E I 29 ANNI;
- NON PREVEDE UN LIMITE DI DURATA, MINIMA O MASSIMA;
- la regolamentazione del contratto è rimessa alle Regioni.

### **IL CONTRATTO DI INSERIMENTO**

Tra le novità introdotte con il D.Lgs. 276/2003 rileva la profonda revisione dei CONTRATTI DI LAVORO A CONTENUTO FORMATIVO. Alla immediata DISAPPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO nel settore privato, corrisponde l'introduzione del contratto di inserimento, che si caratterizza per la marcata FINALITÀ OCCUPAZIONALE PIÙ CHE FORMATIVA. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un PROGETTO INDIVIDUALE, l'INSERIMENTO O IL REINSERIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO delle seguenti categorie di persone, (categorie socialmente deboli):

- 1) SOGGETTI DI ETÀ COMPRESA TRA I 18 E I 29 ANNI;
- 2) DISOCCUPATI DI LUNGA DURATA DA 29 FINO A 32 ANNI, cioè coloro che siano disoccupati da almeno 12 mesi;
- 3) LAVORATORI CON PIÙ DI CINQUANTA ANNI DI ETÀ PRIVI DI UN POSTO DI LAVORO;
- 4) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che NON ABBIANO LAVORATO PER ALMENO DUE ANNI;
- 5) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica, (indicata con decreto del Governo), dove è più elevata la DISOCCUPAZIONE FEMMINILE, (il tasso di disoccupazione deve superare del 10% quello maschile). E' previsto uno sgravio contributivo del 25%;
- 6) persone riconosciute affette da un grave HANDICAP FISICO, MENTALE O PSICHICO.

Rispetto all'apprendistato, tale contratto svolge SOLO RESIDUALMENTE UNA FUNZIONE FORMATIVA. Il legislatore ha inteso valorizzare, l'ACQUISIZIONE DI PROFESSIONALITÀ CONCRETA: UNA EVENTUALE FORMAZIONE deve essere precipuamente finalizzata all'acquisizione di competenze professionali. Il datore di lavoro, per poter continuare ad utilizzare tale tipologia contrattuale, deve avere MANTENUTO IN SERVIZIO, (cioè il rapporto di lavoro si sia trasformato in rapporto di lavoro A TEMPO INDETERMINATO), ALMENO IL 60% DEI LAVORATORI il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.

LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO:

- DEFINIZIONE E INDICAZIONE DI UN PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO;
- formazione REGISTRATA NEL LIBRETTO FORMATIVO;
- FORMA SCRITTA;
- DURATA NON INFERIORE A 9 MESI E NON SUPERIORE AI 18 MESI;
- EVENTUALI PROROGHE DEL CONTRATTO SONO AMMESSE ENTRO IL LIMITE MASSIMO LEGALE DI DURATA DEL CONTRATTO;
- può essere attribuito un INQUADRAMENTO INFERIORE, PER PIÙ DI DUE LIVELLI, alla categoria che verrà conseguita alla fine del contratto → TRATTAMENTO ECONOMICO INFERIORE (tale possibilità è stata però ESCLUSA in caso di assunzione di DONNE residenti in una area geografica in cui vi sia un elevato tasso di disoccupazione femminile);
- INCENTIVI FISCALI E CONTRIBUTIVI.

### **SCHEMA - IL CONTRATTO DI INSERIMENTO**

- 1) D.Lgs. 276/2003 → revisione dei CONTRATTI DI LAVORO A CONTENUTO FORMATIVO
- 2) DISAPPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO nel settore privato
- 3) contratto di inserimento → FINALITÀ OCCUPAZIONALE PIÙ CHE FORMATIVA
- 4) realizzare, mediante un PROGETTO INDIVIDUALE DI ADATTAMENTO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DEL LAVORATORE A UN DETERMINATO

CONTESTO LAVORATIVO, L'INSERIMENTO OVVERO IL REINSERIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO delle seguenti categorie di persone:

- a. SOGGETTI DI ETÀ COMPRESA TRA I 18 E I 29 ANNI;
  - b. DISOCCUPATI DI LUNGA DURATA DA 29 FINO A 32 ANNI;
  - c. LAVORATORI CON PIÙ DI CINQUANTA ANNI DI ETÀ;
  - d. lavoratori che NON ABBIANO LAVORATO PER ALMENO DUE ANNI;
  - e. donne di qualsiasi età residenti in una area geografica ove è più elevata la DISOCCUPAZIONE FEMMINILE, (superiore del 10% di quella maschile);
  - f. persone riconosciute affette da un grave HANDICAP FISICO O MENTALE.
- 5) realizzare l'INSERIMENTO MIRATO DI CATEGORIE SOCIALMENTE DEBOLI
  - 6) rispetto all'apprendistato SOLO RESIDUALMENTE UNA FUNZIONE FORMATIVA
  - 7) ACQUISIZIONE DI PROFESSIONALITÀ CONCRETA
  - 8) UNA EVENTUALE FORMAZIONE DEVE ESSERE PRECIPUAMENTE FINALIZZATA ALL'ACQUISIZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI
  - 9) IL DATORE DI LAVORO deve avere MANTENUTO IN SERVIZIO, (CIOÈ IL RAPPORTO DI LAVORO SI SIA TRASFORMATO IN RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO), ALMENO IL 60% DEI LAVORATORI IL CUI CONTRATTO DI INSERIMENTO SIA VENUTO A SCADERE NEI DICHIOTTO MESI PRECEDENTI.
  - 10) DISCIPLINA:
    - A. DEFINIZIONE DI UN PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO
    - B. FORMAZIONE REGISTRATA NEL LIBRETTO FORMATIVO
    - C. FORMA SCRITTA
    - D. DURATA NON INFERIORE A 9 MESI E NON SUPERIORE AI 18 MESI
    - E. EVENTUALI PROROGHE SONO AMMESSE ENTRO IL LIMITE MASSIMO LEGALE DI DURATA DEL CONTRATTO
    - F. si applicano, se compatibili, le DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
    - G. INQUADRAMENTO INFERIORE, PER PIÙ DI DUE LIVELLI → La POSSIBILITÀ DI SOTTOINQUADRARE IL LAVORATORE comporta un TRATTAMENTO ECONOMICO INFERIORE (NO PER LE DONNE) → CONVENIENZA
    - H. INCENTIVI ECONOMICI

### **LA DISCIPLINA RESIDUA LE DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO**

Ai sensi dell'art. 86 del D. Lgs. 276/2003, la vigente disciplina dei contratti di formazione e lavoro viene disapplicata nel settore privato, con l'IMPOSSIBILITÀ DI STIPULARE CONTRATTI DI TALE TIPO DALL' ENTRATA IN VIGORE DELLA RIFORMA (24 ottobre 2003). La categoria dei contratti di formazione e lavoro CONTINUA INVECE A TROVARE APPLICAZIONE NELL'AMBITO DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE. Con la L. 451/94 il contratto, STIPULABILE CON GIOVANI TRA I 16 E I 32 ANNI DI ETÀ, è stato distinto nelle DUE SEGUENTI TIPOLOGIE:

- 1) CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO MIRATO ALL'ACQUISIZIONE DI PROFESSIONALITÀ INTERMEDIE OD ELEVATE (CONTRATTO DI TIPO A): ISTRUZIONE FORMATIVA, NON IN SITUAZIONE DI LAVORO, pari ad 80 ore (professionalità media) ed a 130 ore (professionalità alta);
- 2) CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO MIRATO AD AGEVOLARE L'INSERIMENTO PROFESSIONALE MEDIANTE UN'ESPERIENZA LAVORATIVA (CONTRATTO DI TIPO B). In tale ipotesi il rapporto può avere una DURATA FINO A 12 MESI e deve prevedere UN'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, IN SITUAZIONE NON DI LAVORO, DI SOLE 20 ORE.

### **RAPPORTI DI LAVORO AD ORARIO RIDOTTO O MODULATO ED A PRESTAZIONI FLESSIBILI**

#### **IL LAVORO A TEMPO PARZIALE O PART-TIME**

IL LAVORO A TEMPO PARZIALE (cd. PART-TIME) costituisce una forma di occupazione flessibile i cui elementi di specialità, ossia la RIDUZIONE o la MODULAZIONE DELL' ORARIO DI LAVORO, possono, nella maggior parte dei casi, integrare l'interesse del lavoratore. È il CASO TIPICO DELLE DONNE, degli STUDENTI o degli ANZIANI vicini al pensionamento.

Sulla materia è intervenuto il D. Lgs. 276 / 2003. È stata perfezionata anche la compatibilità tra lavoro a tempo parziale e altre tipologie contrattuali, prevedendo che LE ASSUNZIONI A TERMINE, CON CONTRATTO DI INSERIMENTO O APPRENDISTATO, POSSONO ESSERE EFFETTUATE ANCHE CON RAPPORTO A TEMPO PARZIALE.

Per lavoro a tempo parziale, s'intende IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO CARATTERIZZATO DA UN ORARIO DI LAVORO INFERIORE RISPETTO ALL'ORARIO DI LAVORO A TEMPO PIENO. QUEST'ULTIMO CORRISPONDE ALL'ORARIO NORMALE DI LAVORO FISSATO DALLA LEGGE IN 40 ORE SETTIMANALI, O ALL'EVENTUALE MINORE ORARIO NORMALE DI LAVORO FISSATO DAI CONTRATTI COLLETTIVI.

Il decreto individua espressamente le tipologie di part-time che è possibile costituire:

- 1) RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DI TIPO ORIZZONTALE, in cui la riduzione di orario è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro, (si lavora tutti i giorni della settimana lavorativa, ma in ciascun giorno per un minor numero di ore);
- 2) RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DI TIPO VERTICALE, in cui l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati, (si lavora a tempo pieno ma solo in alcuni giorni della settimana, o alcune settimane del mese ...);
- 3) RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DI TIPO MISTO, in cui l'attività lavorativa si svolge secondo una combinazione delle due tipologie precedenti, (ad esempio, si lavora tutti i giorni della settimana lavorativa, ma il lunedì, martedì e mercoledì ad orario pieno, mentre il giovedì e il venerdì in part-time).

Il contratto di lavoro deve essere stipulato in FORMA SCRITTA. La durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, DEVONO ESSERE SEMPRE SPECIFICATE PER ISCRITTO.

ISTITUTI DI FLESSIBILITÀ C.D. INTERNA AL RAPPORTO: gli istituti del lavoro supplementare e del lavoro straordinario e le clausole di flessibilità rappresentano le novità più rilevanti:

- 1) IL LAVORO SUPPLEMENTARE, pari alla differenza tra orario part-time, concordato tra le parti, e orario normale giornaliero, È LEGITTIMO. Il contratto collettivo stabilirà se è necessario il CONSENSO del lavoratore o meno, (non è ammesso il licenziamento).
- 2) IL LAVORO STRAORDINARIO SI VERIFICA QUANDO VIENE SUPERATO L'ORARIO LEGALE SETTIMANALE (40 ORE). Si applicherà la disciplina generale del lavoro straordinario, valida per i lavoratori a tempo pieno.

ESEMPIO. Se l'orario del lavoratore part-time è di 8 ore al giorno su 4 giorni alla settimana (part-time verticale), sarà straordinario il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali, (le ore in più dalla 32 alla 40 saranno lavoro supplementare, e poi oltre la 40<sup>a</sup> straordinario).

- 3) CLAUSOLE DI FLESSIBILITÀ E DI ELASTICITÀ.
  - a. Le CLAUSOLE FLESSIBILI della prestazione consentono al datore di lavoro di variare solo la COLLOCAZIONE TEMPORALE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA, previa determinazione da parte della contrattazione collettiva delle condizioni e delle modalità del potere di variazione del datore di lavoro.
  - b. Le CLAUSOLE DI ELASTICITÀ consentono al datore di lavoro di VARIARE IN AUMENTO LA DURATA DELLA PRESTAZIONE, senza che le ore in più valgano come straordinario. La regolamentazione di tali clausole è demandata alla CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

Comunque, in mancanza di determinazioni negoziali collettive, lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili è legittimo anche se esse sono state introdotte direttamente mediante accordo individuale del datore e del lavoratore.

L'EVENTUALE RIFIUTO NON PUÒ ESSERE MOTIVO DI LICENZIAMENTO, NÉ SI REPUTA POSSA VALERE SUL PIANO DISCIPLINARE. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variazione temporale della prestazione deve avvenire con PREAVVISO DI ALMENO DUE GIORNI. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili dà diritto al lavoratore a SPECIFICHE COMPENSAZIONI (riposo, retribuzione ...).

LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito a seguito di assunzione, DIRETTAMENTE ESPLETATA con tale tipologia contrattuale, ovvero mediante TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE, AMMESSA SU ACCORDO DELLE PARTI RISULTANTE DA ATTO SCRITTO.

IL RIFIUTO DI UN LAVORATORE di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa NON COSTITUISCE MOTIVO DI LICENZIAMENTO.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, IL CONTRATTO INDIVIDUALE PUÒ PREVEDERE CHE IL DATORE DI LAVORO SIA TENUTO A RICONOSCERE UN DIRITTO DI PRECEDENZA in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale. IN CASO DI ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO PARZIALE IL DATORE DI LAVORO È TENUTO A DARNE TEMPESTIVA INFORMAZIONE AL PERSONALE già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Il trattamento economico e normativo del lavoratore part-time è regolato dall'applicazione dei seguenti principi ordinatori:

- 1) PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE, (medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno);
- 2) PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ, (il trattamento deve essere composto in proporzione alla ridotta entità della prestazione lavorativa).

### **IL LAVORO RIPARTITO**

Gli artt. 41 - 45 del D. Lgs. 276 / 2003 contengono la disciplina del LAVORO RIPARTITO (CD. JOB SHARING), a conferma delle intenzioni del legislatore di introdurre NUOVE TIPOLOGIE CONTRATTUALI DI LAVORO, finalizzate ad un INCREMENTO OCCUPAZIONALE.

L'art. 41 definisce il contratto di lavoro ripartito «uno speciale contratto di lavoro mediante il quale DUE LAVORATORI ASSUMONO IN SOLIDO L'ADEMPIMENTO DI UNA UNICA E IDENTICA OBBLIGAZIONE LAVORATIVA». Il lavoro ripartito è altrimenti definibile LAVORO A COPPIA, in quanto il D. Lgs. 276/2003 LIMITA IL RAPPORTO A DUE SOGGETTI.

Il job sharing si fonda sulla CONDIVISIONE DEL MEDESIMO POSTO DI LAVORO DA PARTE DI DUE LAVORATORI, I QUALI RESTANO SOSTANZIALMENTE LIBERI DI ORGANIZZARE TRA LORO LA PRESTAZIONE DI LAVORO, RIPARTENDOSI L'ORARIO DI LAVORO, CON IL VINCOLO DI SOSTITUIRSI A VICENDA IN CASO DI IMPEDIMENTO DI UNO DEI DUE.

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in ogni momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare la collocazione temporale dell'orario di lavoro. IL RISCHIO DELLA IMPOSSIBILITÀ DELLA PRESTAZIONE PER FATTI ATTINENTI A UNO DEI COOBBIGATI È POSTO IN CAPO ALL'ALTRO OBBLIGATO. I due lavoratori sono legati da un VINCOLO DI SOLIDARIETÀ, restando ognuno dei due personalmente responsabili dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa (cd. OBBLIGAZIONE SOLIDALE PASSIVA).

L'istituto pertanto si presta a soddisfare le ESIGENZE DI ENTRAMBE LE PARTI DEL RAPPORTO: da un lato, le imprese riescono a ricavare una maggiore produttività del lavoro, anche attraverso una riduzione delle assenze del lavoratore, da un altro lato, i lavoratori conservano una maggiore autonomia.

Il contratto è stipulato in FORMA SCRITTA e deve contenere i seguenti ELEMENTI:

- la MISURA PERCENTUALE E LA COLLOCAZIONE TEMPORALE DEL LAVORO giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
- il LUOGO, il TRATTAMENTO economico e normativo spettante a ciascun lavoratore.

La facoltà di variazione di orario o di sostituzione deve essere OGGETTO DI PREVISIONE A LIVELLO DEL CONTRATTO COLLETTIVO O INDIVIDUALE. In mancanza, i lavoratori dovranno attenersi alla ripartizione della prestazione lavorativa in misura fissa concordata nel contratto.

OGNI LAVORATORE È PERSONALMENTE RESPONSABILE DELL'ADEMPIMENTO DELLA INTERA OBBLIGAZIONE LAVORATIVA E IL DATORE DI LAVORO PUÒ ESIGERE L'ESATTO ADEMPIMENTO DELLA PRESTAZIONE DA CIASCUN LAVORATORE (la ripartizione di essa rileva solo nei rapporti interni tra i lavoratori).

L'IMPEDIMENTO DI ENTRAMBI I LAVORATORI COOBBIGATI COMPORTA LA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO SE L'IMPOSSIBILITÀ DI ESEGUIRE LA PRESTAZIONE È DEFINITIVA.

NORMALMENTE L'IMPOSSIBILITÀ TEMPORANEA DEI DUE LAVORATORI DETERMINA UNA SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO. Qualora sia stata pattuita la facoltà di variazione

e di sostituzione, anche in casi di impossibilità oggettiva della prestazione (ad es. per malattia) da parte di uno dei lavoratori, L'ALTRO LAVORATORE È TENUTO AD ADEMPIERE IN LUOGO DEL LAVORATORE IMPOSSIBILITATO.

Nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, EVENTUALI SOSTITUZIONI DA PARTE DI TERZI SONO VIETATE, (ma sono ammesse previo consenso del datore di lavoro). LE DIMISSIONI O IL LICENZIAMENTO DI UNO DEI LAVORATORI COOBBLIGATI COMPORTANO L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ANCHE NEI CONFRONTI DELL'ALTRO, ECCETTO CHE, su richiesta del datore di lavoro, questi si renda disponibile ad adempiere per intero o parzialmente l'obbligazione lavorativa.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEVE ESSERE EQUIVALENTE a quello di un lavoratore di pari livello, proporzionato alla prestazione lavorativa eseguita da ciascun lavoratore.

### **SCHEMA - IL LAVORO RIPARTITO O JOB SHARING**

- flessibilità della prestazione + incremento occupazionale nel mercato del lavoro
- D. Lgs. 276 / 2003 «UNO SPECIALE CONTRATTO DI LAVORO MEDIANTE IL QUALE DUE LAVORATORI ASSUMONO IN SOLIDO L'ADEMPIMENTO DI UNA UNICA E IDENTICA OBBLIGAZIONE LAVORATIVA»
- lavoro a coppia → solo due lavoratori
- condivisione del medesimo posto di lavoro da parte di due lavoratori, i quali restano liberi di organizzare tra loro la prestazione di lavoro, ripartendosi l'orario di lavoro, con il vincolo di sostituirsi a vicenda in caso di impedimento di uno dei due
- soddisfare le esigenze di entrambe le parti: le imprese → più produttività e meno assenze; i lavoratori → più autonomia, (orario)
- RESPONSABILITA' IN SOLIDO DEI DUE LAVORATORI PER L'ADEMPIMENTO DELL'UNICA PRESTAZIONE LAVORATIVA
- FORMA SCRITTA
- I LAVORATORI HANNO FACOLTÀ DI DETERMINARE DISCREZIONALMENTE ... SOSTITUZIONI ... E COLLOCAZIONE TEMPORALE DELL'ORARIO DI LAVORO, SE TALE FACOLTA' E' PREVISTA DAL CONTRATTO COLLETTIVO O INDIVIDUALE
- OGNI LAVORATORE È PERSONALMENTE E DIRETTAMENTE RESPONSABILE DELL'ADEMPIMENTO DELLA INTERA OBBLIGAZIONE LAVORATIVA
- L'IMPEDIMENTO DI ENTRAMBI I LAVORATORI COMPORTA LA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO, a meno che impossibilità oggettiva per entrambi (malattia) ...
- EVENTUALI SOSTITUZIONI DA PARTE DI TERZI SONO VIETATE
- LE DIMISSIONI O IL LICENZIAMENTO DI UNO DEI LAVORATORI COMPORTANO L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ANCHE NEI CONFRONTI DELL'ALTRO
- IL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEVE ESSERE EQUIVALENTE ...

### **IL LAVORO INTERMITTENTE O LAVORO A CHIAMATA O JOB ON CALL**

IL LAVORO INTERMITTENTE È UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO, A TEMPO DETERMINATO O INDETERMINATO, MEDIANTE IL QUALE UN LAVORATORE SI PONE A DISPOSIZIONE DI UN DATORE DI LAVORO CHE NE PUÒ UTILIZZARE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA quando ne ha effettivamente bisogno, nei limiti fissati dal D.Lgs. 276/2003.

Lo schema negoziale del lavoro intermittente può assumere una delle seguenti tipologie:

- lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'OBBLIGO DI DISPONIBILITÀ DEL LAVORATORE, in cui questi è obbligato a restare a disposizione del datore di lavoro per effettuare prestazioni lavorative quando il datore stesso le richieda;
- lavoro intermittente SENZA OBBLIGO DI DISPONIBILITÀ DEL LAVORATORE, in cui il prestatore non si impegna contrattualmente ad accettare la chiamata del datore di lavoro, (è quindi libero di accettare ed eseguire la prestazione oppure no).

La normativa di cui al D.Lgs. 276/2003 costituisce il primo esempio di disciplina dell'istituto che ha trovato diffusione negli Stati Uniti. Si può ricorrere al lavoro intermittente nei seguenti casi:

- PER LO SVOLGIMENTO DI PRESTAZIONI DI CARATTERE DISCONTINUO O INTERMITTENTE SECONDO LE ESIGENZE INDIVIDUATE DAI CONTRATTI COLLETTIVI (CAUSALI OGGETTIVE). Il Ministero del lavoro è intervenuto IN VIA SOSTITUTIVA ad individuare le categorie interessate, (custodi, fattorini, uscieri, ...).

- PER PERIODI PREDETERMINATI NELL'ARCO DELLA SETTIMANA, DEL MESE E DELL'ANNO E PER ULTERIORI PERIODI PREDETERMINATI DAI CONTRATTI COLLETTIVI (contratti week-end, festività natalizie, festività pasquali, ferie estive, ecc.).
- IN VIA SPERIMENTALE, PER PRESTAZIONI DI SOGGETTI CON MENO DI 25 ANNI DI ETÀ O DA LAVORATORI CON PIÙ DI 45 ANNI (CAUSALI SOGGETTIVE).

DIVIETI. Anche in presenza dei requisiti indicati, è vietato il ricorso al lavoro intermittente (art. 34):

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il DIRITTO DI SCIOPERO;
- 2) in unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a LICENZIAMENTI COLLETTIVI, a sospensioni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
- 3) da parte di imprese che non abbiano effettuato la VALUTAZIONE DEI RISCHI ai sensi del D. Lgs. 626/ 94 e del D. Lgs. 81 / 2008 in materia di sicurezza sul lavoro.

IL CONTRATTO DI LAVORO. Il contratto deve essere STIPULATO IN FORMA SCRITTA e deve indicare, recependo quanto stabilito nei CCNL, i seguenti elementi:

- DURATA e RAGIONI del ricorso al lavoro intermittente;
- LUOGO e MODALITÀ della disponibilità del lavoratore, e PREAVVISO di chiamata;
- TRATTAMENTO economico e normativo e eventuale INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ,
- MODALITÀ DI CHIAMATA DEL LAVORATORE e di rilevazione della prestazione eseguita.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO. Elemento peculiare del contratto di lavoro intermittente è che LA PRESTAZIONE NON È EFFETTUATA CON CONTINUITÀ, ma solo su richiesta del datore, (nel RISPETTO DI UN TERMINE MINIMO DI PREAVVISO, NON INFERIORE A UN GIORNO LAVORATIVO). Il contratto intermittente non genera automaticamente e sempre un obbligo del lavoratore di rispondere positivamente alla chiamata del datore. Perché tale obbligo sussista è necessario che sia oggetto di apposita ed espressa PREVISIONE da parte del contratto individuale, a fronte della quale deve essere corrisposta un'INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ.

Per tutta la durata del contratto di lavoro intermittente, il lavoratore ha diritto a DUE DISTINTE FATTISPECIE DI COMPENSO, a seconda se egli svolga la propria prestazione di lavoro presso il datore di lavoro, ovvero resti «in attesa di chiamata».

Per il periodo di attività, il lavoratore intermittente ha DIRITTO AL NORMALE TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO previsto per il lavoratore comparabile.

Per il periodo di inattività, invece, e solo quando il lavoratore si obbliga a rispondere alle chiamate del datore di lavoro, egli ha diritto ad una INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ. L'INDENNITÀ È DEFINITA DALLE SEGUENTI CARATTERISTICHE (art. 36):

- LA MISURA È STABILITA DAI CONTRATTI COLLETTIVI, E COMUNQUE NON È INFERIORE AD UNA MISURA MINIMA PREVISTA CON DECRETO DEL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, (ad esempio pari al 20% della retribuzione);
- l'indennità è soggetta a CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE;
- IN CASO DI TEMPORANEA IMPOSSIBILITÀ PER RAGIONI RELATIVE ALLA PERSONA DEL LAVORATORE, (malattia, infortunio ...), il lavoratore NON MATURA IL DIRITTO ALLA INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ. In tali ipotesi, il lavoratore è tenuto ad INFORMARE TEMPESTIVAMENTE il datore di lavoro; qualora non provveda a tale obbligo, perde il diritto all'indennità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto;
- NEL CASO DI LAVORO INTERMITTENTE PER PRESTAZIONI DA RENDERSI IL FINE SETTIMANA, NONCHÉ NEI PERIODI DELLE FERIE ESTIVE, NATALIZIE E PASQUALI, L'INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ È CORRISPOSTA AL PRESTATORE DI LAVORO SOLO IN CASO DI EFFETTIVA CHIAMATA da parte del datore di lavoro. Se il lavoratore è chiamato dal datore, percepisce, oltre alla retribuzione per la prestazione resa, anche l'indennità pattuita per il periodo di disponibilità precedente e successivo alla chiamata; se invece il lavoratore non è chiamato, nulla gli spetta.

Quando il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, il RIFIUTO INGIUSTIFICATO DI ESEGUIRE LA PRESTAZIONE PUÒ COMPORTARE LA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO, NONCHÉ UN CONGRUO RISARCIMENTO DEL DANNO nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è regolato dal:

- PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ;
- PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE.

## **SCHEMA - IL LAVORO INTERMITTENTE O LAVORO A CHIAMATA O JOB ON CALL**

- IL LAVORO INTERMITTENTE È UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO, A TEMPO DETERMINATO O INDETERMINATO, MEDIANTE IL QUALE UN LAVORATORE SI PONE A DISPOSIZIONE DI UN DATORE DI LAVORO CHE NE PUÒ UTILIZZARE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA QUANDO NE HA BISOGNO
- DUE TIPOLOGIE:
  - o espressa pattuizione dell'OBBLIGO DI DISPONIBILITÀ DEL LAVORATORE,
  - o SENZA OBBLIGO DI DISPONIBILITÀ DEL LAVORATORE.
- la normativa di cui al D.Lgs. 276/2003 costituisce il primo esempio di disciplina dell'istituto
- Si può ricorrere al lavoro intermittente in presenza delle seguenti causali:
  - o PER LO SVOLGIMENTO DI PRESTAZIONI DI CARATTERE DISCONTINUO O INTERMITTENTE SECONDO LE ESIGENZE INDIVIDUATE DAI CONTRATTI COLLETTIVI (CAUSALI OGGETTIVE). Il Ministero del lavoro è intervenuto IN VIA SOSTITUTIVA ad individuare le categorie interessate, (custodi, fattorini, uscieri)
  - o PER PERIODI PREDETERMINATI NELL'ARCO DELLA SETTIMANA, DEL MESE E DELL'ANNO E PER ULTERIORI PERIODI PREDETERMINATI DAI CONTRATTI COLLETTIVI → CONTRATTI WEEK-END, ferie estive, festività natalizie e pasquali
  - o IN VIA SPERIMENTALE, PER PRESTAZIONI RESE DA SOGGETTI CON MENO DI 25 ANNI DI ETÀ OVVERO DA LAVORATORI CON PIÙ DI 45 ANNI DI ETÀ E PENSIONATI (CAUSALI SOGGETTIVE).
- DIVIETI:
  - o sostituzione di lavoratori che esercitano il DIRITTO DI SCIOPERO;
  - o in unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a LICENZIAMENTI COLLETTIVI, a sospensioni, o a riduzioni dell' orario di lavoro ...;
  - o non effettuata la VALUTAZIONE DEI RISCHI in materia di sicurezza sul lavoro.
- CONTRATTO → FORMA SCRITTA ad probationem e deve indicare:
  - o DURATA e RAGIONI;
  - o LUOGO e MODALITÀ della disponibilità del lavoratore, e PREAVVISO di chiamata;
  - o TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO ed eventuale INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ;
  - o MODALITÀ DI CHIAMATA DEL LAVORATORE.
- LA PRESTAZIONE NON È EFFETTUATA CON CONTINUITÀ;
- TERMINE MINIMO DI PREAVVISO (NON INFERIORE A UN GIORNO LAVORATIVO);
- OBBLIGO SOLO SE APPOSITA PREVISIONE DA PARTE DEL CONTRATTO INDIVIDUALE → INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ;
- DUE DISTINTE FATTISPECIE DI COMPENSO: RETRIBUZIONE E INDENNITÀ' (se ...);
- DIRITTO AL NORMALE TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO;
- L'INDENNITÀ È DEFINITA DALLE SEGUENTI CARATTERISTICHE (art. 36):
  - o LA MISURA È STABILITA DAI CONTRATTI COLLETTIVI, e comunque non è inferiore ad una MISURA MINIMA PREVISTA CON DECRETO DEL MINISTRO del Lavoro e delle Politiche sociali, (es. 20% della retribuzione);
  - o IN CASO DI TEMPORANEA IMPOSSIBILITÀ DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA PER RAGIONI RELATIVE ALLA PERSONA DEL LAVORATORE, (malattia, infortunio ...), IL LAVORATORE NON MATURA IL DIRITTO ALLA INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ. In tali ipotesi, il lavoratore è tenuto ad INFORMARE TEMPESTIVAMENTE IL DATORE DI LAVORO → NO? perde il diritto all'indennità per un periodo di 15 giorni;
  - o NEL CASO DI LAVORO INTERMITTENTE PER PRESTAZIONI DA RENDERSI IL FINE SETTIMANA, NONCHÉ NEI PERIODI DELLE FERIE ESTIVE, NATALIZIE E PASQUALI, L'INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ È CORRISPOSTA AL PRESTATORE DI LAVORO SOLO IN CASO DI EFFETTIVA CHIAMATA. Se il lavoratore è chiamato dal datore, percepisce, oltre alla retribuzione per la prestazione resa, anche l'indennità pattuita per il periodo di disponibilità precedente alla chiamata; se invece il lavoratore non è chiamato, nulla gli spetta.



- Quando il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata, L'EVENTUALE RIFIUTO INGIUSTIFICATO PUÒ COMPORTARE LA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO, NONCHÉ UN CONGRUO RISARCIMENTO DEL DANNO.
- trattamento economico, normativo e previdenziale:
  - o PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ;
  - o PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE.

## **RAPPORTI SPECIALI IN RAGIONE DEL PARTICOLARE CONTESTO DELL'OGGETTO DELL'ATTIVITÀ DI LAVORO**

### **IL LAVORO A DOMICILIO**

Il rapporto di lavoro a domicilio costituisce una particolare tipologia di impiego in cui la prestazione lavorativa, IN LUOGO DI ESSERE ESEGUITA NEI LOCALI DELL'AZIENDA E SOTTO IL DIRETTO CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO, SI SVOLGE PRESSO IL DOMICILIO DEL LAVORATORE O IN LOCALI DI CUI QUESTI ABBAIA DISPONIBILITÀ.

La disciplina è contenuta nella L. 877 / 1973 e nella L. 858 / 1980, che all'art. 1, definisce lavoratore a domicilio «CHIUNQUE, CON VINCOLO DI SUBORDINAZIONE, ESEGUE NEL PROPRIO DOMICILIO O IN LOCALE DI CUI ABBAIA DISPONIBILITÀ, ANCHE CON L'AIUTO ACCESSORIO DI MEMBRI DELLA SUA FAMIGLIA CONVIVENTI E A CARICO, MA CON L'ESCLUSIONE DI MANODOPERA SALARIATA, LAVORO RETRIBUITO PER CONTO DI UNO O PIÙ IMPRENDITORI, UTILIZZANDO MATERIE PRIME O ACCESSORIE E ATTREZZATURE PROPRIE DELLO STESSO IMPRENDITORE ...».

Il lavoro a domicilio, pertanto, è un rapporto di LAVORO SUBORDINATO. L'ESERCIZIO DEI POTERI DI DIREZIONE, DI CONTROLLO E DISCIPLINARI DEL DATORE DI LAVORO È RESO MENO PREGNANTE dall'assenza di un «coordinamento spaziale e temporale» con l'attività di impresa. Il fondamento della natura subordinata risiede nel presupposto che egli «è tenuto ad osservare le DIRETTIVE DELL'IMPRENDITORE CIRCA LE MODALITÀ DI ESECUZIONE, LE CARATTERISTICHE E I REQUISITI DEL LAVORO da svolgere» (art. 1, co. 2).

L'ASSENZA DI VINCOLI RELATIVI AL «QUANDO» E AL «DOVE» ESEGUIRE LA PRESTAZIONE DI LAVORO COMPORTA, COSÌ, UNA MAGGIORE AUTONOMIA del lavoratore.

**DISCIPLINA.** La disciplina del rapporto di lavoro a domicilio presenta le seguenti caratteristiche:

- i datori di lavoro che intendono assumere lavoratori a domicilio devono essere iscritti nel REGISTRO DEI COMMITTENTI istituito presso la Direzione provinciale del lavoro;
- presso ogni Centro per l'impiego è istituito un REGISTRO DEI LAVORATORI a domicilio;
- per ciò che concerne la prestazione, il lavoratore a domicilio deve essere fornito di un LIBRETTO PERSONALE DI CONTROLLO nel quale viene indicato IL LAVORO DA ESEGUIRE, LA QUANTITÀ E LA QUALITÀ DEI MATERIALI CONSEGNATI E RICONSEGNATI, LA MISURA DELLA RETRIBUZIONE;
- NON È AMMESSA L'ESECUZIONE DI LAVORI PERICOLOSI comportanti l'impiego di sostanze nocive o pericolose per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari;
- al lavoratore a domicilio è fatto DIVIETO DI ESEGUIRE LAVORI PER CONTO PROPRIO O DI TERZI, IN CONCORRENZA CON IL DATORE DI LAVORO;

La retribuzione del lavoratore a domicilio viene corrisposta sulla base di TARIFFE DI COTTIMO PIENO risultanti dai CONTRATTI COLLETTIVI. Questa previsione rappresenta uno dei pochi casi in cui viene SANCITA PER LEGGE L'OBBLIGATORietà DEL SISTEMA DI COTTIMO INTEGRALE. La ragione va ricercata nell'IMPOSSIBILITÀ per il datore di lavoro di controllare la durata della prestazione di lavoro.

### **SCHEMA - IL LAVORO A DOMICILIO**

- la prestazione lavorativa, IN LUOGO DI ESSERE ESEGUITA NEI LOCALI DELL'AZIENDA E SOTTO IL DIRETTO CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO, SI SVOLGE PRESSO IL DOMICILIO DEL LAVORATORE O IN LOCALI DI CUI QUESTI ABBAIA DISPONIBILITÀ.
- disciplina → L. 877 / 1973 e L. 858 / 1980 → lavoratore a domicilio «CHIUNQUE, CON VINCOLO DI SUBORDINAZIONE, ESEGUE NEL PROPRIO DOMICILIO O IN LOCALE DI CUI ABBAIA DISPONIBILITÀ, ANCHE CON L'AIUTO ACCESSORIO DI MEMBRI DELLA

SUA FAMIGLIA CONVIVENTI E A CARICO, MA CON L'ESCLUSIONE DI MANODOPERA SALARIATA, LAVORO RETRIBUITO PER CONTO DI UNO O PIÙ IMPRENDITORI, UTILIZZANDO MATERIE PRIME O ACCESSORIE E ATTREZZATURE PROPRIE O DELLO STESSO IMPRENDITORE, ANCHE SE FORNITE PER IL TRAMITE DI TERZI».

- L'ESERCIZIO DEI POTERI DI DIREZIONE, DI CONTROLLO E DISCIPLINARI DEL DATORE DI LAVORO È RESO MENO PREGNANTE
- NO DIRETTA SOGGEZIONE DEL LAVORATORE A DOMICILIO AL POTERE DIRETTIVO del datore di lavoro previsto dall'art. 2094 c.c.; il lavoratore «è tenuto ad osservare le DIRETTIVE DELL'IMPRENDITORE CIRCA LE MODALITÀ DI ESECUZIONE, LE CARATTERISTICHE E I REQUISITI DEL LAVORO da svolgere» (art. 1, co. 2).
- ASSENZA DI VINCOLI RELATIVI AL «QUANDO» E AL «DOVE» ESEGUIRE LA PRESTAZIONE → MAGGIORE AUTONOMIA
- DISCIPLINA: La disciplina del rapporto presenta le seguenti caratteristiche:
  - o datore di lavoro → REGISTRO DEI COMMITTENTI (Direzione provinciale del l.);
  - o lavoratore → REGISTRO DEI LAVORATORI a domicilio (Centro per l'impiego);
  - o lavoratore → LIBRETTO PERSONALE DI CONTROLLO nel quale viene indicato IL LAVORO DA ESEGUIRE, LA QUANTITÀ E LA QUALITÀ DEI MATERIALI CONSEGNATI E RICONSEGNATI, LA MISURA DELLA RETRIBUZIONE;
  - o NON È AMMESSA L'ESECUZIONE DI LAVORI PERICOLOSI;
  - o lavoratore → DIVIETO DI ESEGUIRE LAVORI PER CONTO PROPRIO O DI TERZI, IN CONCORRENZA CON IL DATORE DI LAVORO;
  - o retribuzione → TARIFFE DI COTTIMO PIENO risultanti dai CONTRATTI COLLETTIVI o determinate da una COMMISSIONE A LIVELLO REGIONALE;
  - o SANCITA PER LEGGE L'OBBLIGATORietà DEL SISTEMA DI COTTIMO INTEGRALE → Impossibilità per il datore di controllare la durata della prestazione

### **IL TELELAVORO**

Il telelavoro è una FORMA DI LAVORO SVOLTO A DISTANZA, ovvero AL DI FUORI DELL'AZIENDA, ma, al contempo, STRUTTURALMENTE COLLEGATO AD ESSA GRAZIE ALL'AUSILIO DI STRUMENTI DI COMUNICAZIONE INFORMATICI E TELEMATICI. Il telelavoro, pertanto, costituisce una PARTICOLARE MODALITÀ DI ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA, caratterizzata dal fatto che l'attività è eseguita mediante le TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE e che è prestata IN UN LUOGO DIVERSO dalla sede dell'impresa.

Gli ELEMENTI CARATTERIZZANTI questa tipologia di lavoro sono:

- la DELOCALIZZAZIONE dell'attività lavorativa rispetto alla sede tradizionale del lavoro;
- L'INTERCONNESSIONE OPERATIVA, RESA POSSIBILE DALL'IMPIEGO DI TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE;
- la FLESSIBILITÀ delle modalità di erogazione della prestazione che si caratterizza per la piena AUTONOMIA DI CHI LAVORA A DISTANZA.

In Italia il telelavoro è un FENOMENO DI DIMENSIONI ANCORA MOLTO MODESTE, sia per la scarsa ricettività alla cultura della flessibilità, sia per la diffusa preoccupazione circa i rischi che vi sarebbero connessi, soprattutto in termini di isolamento professionale del telelavoratore.

Anche per queste ragioni, OGGI MANCA UNA DISCIPLINA GIURIDICA DELL'ISTITUTO, essendo quest'ultima prevalentemente contenuta in ACCORDI QUADRO, conclusi tra le parti sindacali allo scopo di definire le garanzie minime per i teleworkers.

La distanza che intercorre tra i soggetti del rapporto, infine, presuppone che l'ESERCIZIO DEL POTERE DATORIALE DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ DI LAVORO AVVENGA NEL PIENO RISPETTO DELLE NORME DI TUTELA DELLA VITA PERSONALE E PRIVATA DEL TELELAVORATORE, (ad es. divieto di ricorrere ad impianti audiovisivi per finalità di controllo).

### **SCHEMA - IL TELELAVORO**

- FORMA DI LAVORO SVOLTO A DISTANZA, AL DI FUORI DELL'AZIENDA
- FUNZIONALMENTE E STRUTTURALMENTE COLLEGATO AD ESSA GRAZIE ALL'AUSILIO DI STRUMENTI DI COMUNICAZIONE INFORMATICI E TELEMATICI
- Gli ELEMENTI CARATTERIZZANTI questa tipologia di lavoro sono:

- la DELOCALIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA
- l'INTERCONNESSIONE OPERATIVA, RESA POSSIBILE DALL'IMPIEGO DI TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE
- FLESSIBILITÀ + AUTONOMIA DI CHI LAVORA A DISTANZA.
- FENOMENO DI DIMENSIONI ANCORA MOLTO MODESTE IN ITALIA
- MANCA UNA DISCIPLINA GIURIDICA DELL'ISTITUTO → ACCORDI QUADRO
- LAVORO PUBBLICO → L. 191 / 1998 → «LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE ... POSSONO AVVALERSI DI FORME DI LAVORO A DISTANZA» (art. 4).
- LA QUALIFICAZIONE GIURIDICA DEL TELELAVORO VA DEDOTTA A SECONDA DEL DIVERSO CONTESTO IN CUI VIENE A SVOLGERSI IL RAPPORTO → RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO, PARASUBORDINATO O SUBORDINATO.
- RISPETTO DELLE NORME DI TUTELA DELLA VITA PERSONALE E PRIVATA DEL TELELAVORATORE → DIVIETO DI RICORRERE AD IMPIANTI AUDIOVISIVI PER FINALITÀ DI CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI.

### **IL LAVORO DOMESTICO**

IL LAVORO DOMESTICO È UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO in cui l'attività lavorativa viene espletata PRESSO L'ABITAZIONE DEL DATORE DI LAVORO, generalmente per il SODDISFACIMENTO DEI BISOGNI PERSONALI O FAMILIARI di quest'ultimo. La specialità del rapporto, dunque, si rinviene nel fatto che LA PRESTAZIONE LAVORATIVA È SVOLTA, CON VINCOLO DI SUBORDINAZIONE, NELL'AMBITO DI UNA COMUNITÀ FAMILIARE O DI COMUNITÀ SIMILARI, (con un numero massimo di membri, di solito 8) .

La fattispecie contrattuale in questione si può realizzare nell'ambito di RAPPORTI PARENTALI (rapporto di lavoro domestico fra parenti o affini entro il terzo grado) o tra COMUNITÀ RELIGIOSE (conventi, seminari), CONVIVENZE MILITARI (caserme, comandi, stazioni), COMUNITÀ SENZA FINI DI LUCRO, (orfanotrofi e ricoveri per anziani), che assumono lo status di datore di lavoro, e LAVORATORI ADDETTI AL SERVIZIO DIRETTO E PERSONALE DEI CONVIVENTI.

L'art. 1 della L. 339/58 definisce addetti ai servizi personali domestici «I LAVORATORI CHE PRESTANO A QUALSIASI TITOLO LA LORO OPERA PER IL FUNZIONAMENTO DELLA VITA FAMILIARE, SIA CHE SI TRATTI DI PERSONALE CON QUALIFICA SPECIFICA, SIA CHE SI TRATTI DI PERSONALE ADIBITO A MANSIONI GENERICHE».

I prestatori di lavoro domestico si suddividono in due categorie:

- LAVORATORI CON MANSIONI IMPIEGATIZIE: precettori, maggiordomi, governanti, etc;
- LAVORATORI CON MANSIONI OPERAIE: cuochi, giardinieri, custodi, camerieri, etc.

La L. 339/58 prevede per i lavoratori domestici:

- l'ASSUNZIONE DIRETTA, con obbligo di comunicazione al centro per l'impiego;
- il RIPOSO SETTIMANALE E QUELLO NOTTURNO non inferiore a otto ore consecutive;
- il PERIODO DI PROVA è di trenta giorni di lavoro effettivo per gli impiegati e otto giorni per i lavoratori che prestano opera manuale. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere RISOLTO IN QUALSIASI MOMENTO da ciascuna delle parti, senza preavviso;
- le FERIE ANNUALI, con un minimo di 15 giorni consecutivi; l'INDENNITÀ di fine rapporto.

Alcuni di questi istituti vengono disciplinati dal CONTRATTO COLLETTIVO, che prevede la FORMA SCRITTA del contratto individuale di lavoro. Il prestatore di lavoro domestico ammesso alla coabitazione familiare ha DIRITTO, OLTRE ALLA RETRIBUZIONE IN DENARO, AL VITTO E ALL'ALLOGGIO. L'ORARIO DI LAVORO È CONCORDATO DALLE PARTI, NON ESSENDO APPLICABILE AL LAVORO DOMESTICO LA DISCIPLINA GENERALE DELL'ORARIO DI LAVORO, IN RAGIONE DELLA PARTICOLARITÀ DELL'ISTITUTO.

In materia di estinzione del rapporto, trova applicazione il regime di LIBERA RECEDIBILITÀ DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (LICENZIAMENTO AD NUTUM).

### **SCHEMA - IL LAVORO DOMESTICO**

- IL LAVORO DOMESTICO È UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO in cui l'attività lavorativa viene espletata PRESSO L'ABITAZIONE DEL DATORE DI LAVORO, generalmente per il SODDISFACIMENTO DEI BISOGNI PERSONALI O FAMILIARI
- PRESTAZIONE LAVORATIVA CON VINCOLO DI SUBORDINAZIONE NELL'AMBITO DI UNA COMUNITÀ FAMILIARE O COMUNITÀ SIMILARI, (con un n° di membri limitato, 8).

- lavoratori addetti al servizio dei CONVIVENTI, COMUNITÀ RELIGIOSE, CONVIVENZE MILITARI, COMUNITÀ SENZA FINI DI LUCRO, (orfanotrofi, ricoveri per anziani ...)
- LE COMUNITÀ DESTINATARIE DELLE PRESTAZIONI DEVONO PRESENTARE LA NATURA DI CONVIVENZA FAMILIARE
- art. 1 della L. 339/58 → addetti ai servizi personali domestici «I LAVORATORI CHE PRESTANO A QUALSIASI TITOLO LA LORO OPERA PER IL FUNZIONAMENTO DELLA VITA FAMILIARE, SIA CHE SI TRATTI DI PERSONALE CON QUALIFICA SPECIFICA, SIA CHE SI TRATTI DI PERSONALE ADIBITO A MANSIONI GENERICHE».
- I prestatori di lavoro domestico si suddividono in due categorie:
  - o LAVORATORI CON MANSIONI IMPIEGATIZIE: precettori, maggiordomi, ecc;
  - o LAVORATORI CON MANSIONI OPERAIE: cuochi, giardinieri, custodi, etc.
- L. 339/58 → ASSUNZIONE DIRETTA + RIPOSO SETTIMANALE E QUELLO NOTTURNO non inferiore a otto ore consecutive + PERIODO DI PROVA (30 gg per gli impiegati e 8 gg per i lavoratori manuali). Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere RISOLTO IN QUALSIASI MOMENTO da ciascuna delle parti, senza preavviso + FERIE ANNUALI (minimo di 15 giorni consecutivi) + INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO.
- CONTRATTO COLLETTIVO → FORMA SCRITTA
- il prestatore di lavoro domestico ammesso alla coabitazione familiare ha DIRITTO, OLTRE ALLA RETRIBUZIONE IN DENARO, AL VITTO E ALL' ALLOGGIO.
- L'ORARIO DI LAVORO È CONCORDATO DALLE PARTI.
- LIBERA RECEDIBILITÀ DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (LICENZIAMENTO AD NUTUM), anche se in ipotesi di LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO ...

### **IL CONTRATTO A PROGETTO**

Gli artt. 61 – 69 del D. Lgs. 276 / 2003 sono dedicati a disciplinare la nuova tipologia contrattuale del CONTRATTO A PROGETTO. A tale figura devono essere ricondotti nel settore privato, i rapporti di COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA (CO.CO.CO.). Il CONTRATTO A PROGETTO deve soddisfare i seguenti REQUISITI:

- l'esistenza di uno o più PROGETTI o programmi di lavoro determinati dal committente;
- mancanza di un VINCOLO DI SUBORDINAZIONE → GESTIONE AUTONOMA DEL COLLABORATORE in funzione del risultato;
- il rispetto del COORDINAMENTO con l'organizzazione del committente.

Sono ESCLUSE dalla disciplina del contratto a progetto le PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, (in cui si applica ancora la fattispecie delle CO.CO.CO.) e i LAVORI OCCASIONALI, (cioè quei rapporti di durata complessiva non superiore ai 30 giorni nell'anno solare con lo stesso committente – CRITERIO TEMPORALE, o il cui compenso complessivamente percepito sia superiore ai 5.000 euro – CRITERIO PECUNIARIO). E' richiesta la FORMA SCRITTA.

I DIRITTI DEL LAVORATORE	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ proporzionalità del corrispettivo</li> <li>→ riconoscimento delle invenzioni</li> <li>→ diritto alla sospensione del rapporto, senza erogazione del corrispettivo e senza proroga del termine, per gravidanza, malattia, infortunio</li> <li>→ tutela della salute e della sicurezza</li> </ul>
OBBLIGHI DEL LAVORATORE	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ esecuzione della prestazione</li> <li>→ obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà</li> </ul>
ESTINZIONE DEL RAPPORTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ realizzazione del progetto</li> <li>→ scadenza del termine</li> <li>→ giusta causa, se prima del termine</li> <li>→ altre cause stabilite dalle parti</li> </ul>
SANZIONI	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ in assenza di progetto o in presenza di indici di subordinazione, CONVERSIONE in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato</li> </ul>

## **LE CAUSE DI SOSPENSIONE E LE CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **LE CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Avviene di frequente che il rapporto di lavoro rimanga sospeso o, meglio, che VENGA SOSPESA L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE DA UNA O DA ENTRAMBE LE PARTI CONTRAENTI.

Le varie cause di sospensione del rapporto di lavoro possono essere distinte in due tipi:

- cause di sospensione che derivano DA FATTO DEL LAVORATORE, (sciopero, malattia);
- cause di sospensione che derivano DA FATTO DEL DATORE DI LAVORO, (crisi).

L'elemento comune a queste ipotesi è la SOSPENSIONE TOTALE O PARZIALE DELL'OBBLIGAZIONE DI LAVORO, MA NON NECESSARIAMENTE DI ALTRE POSIZIONI GIURIDICHE ACCESSORIE COMPONENTI IL RAPPORTO DI LAVORO, (ad esempio, l'obbligo della retribuzione o l'obbligo di fedeltà).

### **LE INTEGRAZIONI SALARIALI: LA CASSA INTEGRAZIONE**

IL PRINCIPIO DELLA CONTINUITÀ DEL SALARIO trova la sua ratio nella esigenza di tutelare la posizione contrattuale del prestatore di lavoro di fronte alle situazioni variabili dell'impresa. Il principio della GARANZIA DELLA RETRIBUZIONE ha trovato la sua massima espressione nel sistema degli INTERVENTI ORDINARI E STRAORDINARI DI INTEGRAZIONE SALARIALE. Durante l'intervento ordinario e quello straordinario PERMANE IL RAPPORTO DI LAVORO tra prestatore e datore, MA VENGONO SOSPESSE LE OBBLIGAZIONI PRINCIPALI connesse al rapporto medesimo, CIOÈ LA PRESTAZIONE DI LAVORO E LA RETRIBUZIONE.

CESSATA LA CAUSA CHE HA LEGITTIMATO LA SOSPENSIONE, IL RAPPORTO RIPRENDE, POI, REGOLARMENTE.

La CIG, la mobilità, l'indennità di disoccupazione, ecc. fanno parte dei cd. "AMMORTIZZATORI SOCIALI", cioè tutti quegli interventi tipici dello Stato sociale, (Welfare State), attraverso i quali si aiutano le persone in stato di bisogno e si rende più equa la distribuzione delle risorse.

### **L'INTERVENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (CIGO)**

La CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA (CIGO) è prevista in caso di CONTRAZIONE O SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ PRODUTTIVA dipendente da:

- SITUAZIONI AZIENDALI DOVUTE AD EVENTI TRANSITORI E NON IMPUTABILI ALL'IMPREDITORE O AI DIPENDENTI;
- A SITUAZIONI TEMPORANEE DI MERCATO CHE NON PONGANO IN DUBBIO LA RIPRESA DELLA NORMALE ATTIVITÀ PRODUTTIVA.

In tale eventualità l'INPS assicura ai dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro intermedio una indennità, (INTEGRAZIONE SALARIALE), nella MISURA DELL' 80% DELLA RETRIBUZIONE GLOBALE, (non oltre le 40 ore settimanali). LA DURATA MASSIMA DI TALE FORMA DI INTEGRAZIONE È DI 3 MESI CONTINUATIVI, ECCEZIONALMENTE PROROGABILI TRIMESTRALMENTE FINO AD UN MASSIMO COMPLESSIVO DI UN ANNO OVVERO, PER PERIODI NON CONTINUATIVI, FINO AD UN MASSIMO DI 12 MESI IN UN BIENNIO.

Per beneficiare dell'integrazione salariale, l'impresa deve attivare una PROCEDURA che prevede, previo esperimento di una FASE DI CONSULTAZIONE SINDACALE, la presentazione di una DOMANDA ALL'INPS DI AMMISSIONE AL TRATTAMENTO. L'EROGAZIONE DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI VIENE, DI REGOLA, EFFETTUATA DAI DATORI DI LAVORO I QUALI POI OTTENGONO IL RIMBORSO DELLE SOMME ANTICIPATE AI LAVORATORI MEDIANTE CONGUAGLIO CON L'IMPORTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI ALL' INPS. L'INPS provvede al PAGAMENTO DIRETTO qualora ricorrano situazioni di insolvenza da parte dei datori di lavoro, (es. fallimento).

### **L'INTERVENTO STRAORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (CIGS)**

L'INTERVENTO STRAORDINARIO DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI (CIGS) è finalizzato a FRONTEGGIARE GRAVI SITUAZIONI DI ECCEDEXENZA OCCUPAZIONALE, ED OPERA IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DI ATTIVITÀ motivate da:

- ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale (mutamento dell'attività);
- grave e non temporanea crisi aziendale;
- procedure concorsuali, quali fallimento, amministrazione straordinaria etc.

Analogamente a quanto previsto per la CIGO, anche in tal caso hanno diritto all'integrazione salariale i lavoratori con qualifica di operaio, impiegato e quadro, ai quali spetta un'INDENNITÀ DI IMPORTO PARI ALL' 80% DELLA RETRIBUZIONE GLOBALE.

L'INDIVIDUAZIONE DEI LAVORATORI da porre in cassa integrazione deve essere effettuata applicando specifici criteri (basati sulla correttezza e sul principio di non discriminazione) e prevedendo la ROTAZIONE nella sospensione. I suddetti criteri devono essere comunicati alle RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI. Per potere accedere al trattamento è necessario che venga attivata una PROCEDURA particolare, simile a quella prevista per la CIGO.

Per quanto concerne la DURATA della CIGS essa è di 12 o 24 mesi, prorogabili, in base alle diverse cause. Durante il periodo di integrazione salariale, il lavoratore può svolgere attività di lavoro, (dando comunicazione all'INPS), ma non ha diritto al trattamento per le giornate lavorate.

### **LE CAUSE DI SOSPENSIONE PER FATTO DEL LAVORATORE**

Gli artt. 2110 e 2111 c.c. disciplinano i casi più rilevanti di SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE DIPENDENTI DA FATTO DEL LAVORATORE (MALATTIA, INFORTUNIO, GRAVIDANZA E PUERPERIO, SERVIZIO MILITARE). Al riguardo è stabilito che:

- a) il lavoratore ha DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO per il periodo stabilito dalla legge, (PERIODO DI COMPORTO);
- b) i periodi di assenza sono computati nell'ANZIANITÀ DI SERVIZIO a tutti gli effetti;
- c) il lavoratore ha diritto ad apposite INDENNITÀ A CARICO DEGLI ENTI PREVIDENZIALI, in sostituzione della retribuzione;
- d) per un certo periodo di tempo IL DATORE NON PUÒ RECEDERE DAL RAPPORTO DI LAVORO, («PERIODO DI COMPORTO»); il superamento determina la facoltà datoriale di intimare il licenziamento per impossibilità del lavoratore di fornire la propria prestazione.

A seconda del contratto collettivo, il periodo di comporto può essere unico (comporto secco) o frazionato in periodi (Cass. 4034/1983), (sommatoria dei singoli episodi morbosi - licenziamento per eccessiva morbilità) (Cass. 2072/1980).

Tra le ipotesi di sospensione vi sono lo SCIOPERO, la MALATTIA, quella prevista per i prestatori di lavoro chiamati a FUNZIONI PUBBLICHE elettive o sindacali, quella per i lavoratori tossicodipendenti che seguono programmi terapeutici, quella per i CONGEDI PARENTALI.

### **LA MALATTIA DEL LAVORATORE**

LA MALATTIA COSTITUISCE UNA DELLE PIÙ IMPORTANTI IPOTESI DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER FATTO DEL LAVORATORE: si parla di SOPRAVVENUTA IMPOSSIBILITÀ DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO, in quanto l'alterazione dello stato di salute incide sulla capacità lavorativa. RIENTRANO NELLA MALATTIA anche le INDAGINI CLINICHE, la CONVALESCENZA, i RICOVERI, l'allontanamento dal lavoro per PERICOLO DI CONTAGIO.

IN CASO DI MALATTIA, IL LAVORATORE HA DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO PER UN CERTO PERIODO DI TEMPO, LA CUI DURATA È FISSATA DAI CONTRATTI COLLETTIVI. Durante tale periodo non si interrompe l'anzianità di servizio e il lavoratore ha DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE O AD UN 'INDENNITÀ nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali o dalla contrattazione collettiva o secondo equità.

Ad esempio per i LAVORATORI CON QUALIFICA IMPIEGATIZIA NEL SETTORE INDUSTRIA il trattamento economico è a carico del datore di lavoro, cui compete il pagamento dell'intera retribuzione per il primo mese e della metà per i successivi due mesi nel caso di anzianità di servizio non superiore a dieci anni; dell'intera retribuzione per i primi due mesi e della metà per i successivi quattro mesi nel caso di anzianità di servizio superiore a dieci anni.

Sia la legge che la contrattazione collettiva impongono al lavoratore ammalato dei PRECISI ADEMPIMENTI: il lavoratore deve COMUNICARE TEMPESTIVAMENTE AL DATORE DI LAVORO LO STATO DI MALATTIA E TRASMETTERE, ENTRO DUE GIORNI DAL RILASCIO, LA CERTIFICAZIONE DEL MEDICO CURANTE AL DATORE E ALL'INPS (solo la prognosi). La malattia può sospendere il periodo di godimento delle ferie.

Durante la malattia, su richiesta del datore di lavoro o dell'INPS, possono essere effettuati controlli sul lavoratore. Quest'ultimo è tenuto all'OBBLIGO DI REPERIBILITÀ presso il proprio domicilio, comunicato al datore di lavoro, e all'INPS, durante tutta la durata della malattia in FASCE ORARIE predeterminate, (dalle 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00). Il lavoratore che risulti assente alla visita di controllo, senza giustificato motivo, decade dal diritto al trattamento economico. Per i dipendenti pubblici le fasce di reperibilità sono più ampie.

## **LE CAUSE DI SOSPENSIONE DEL LAVORO PER FATTO DEL DATORE DI LAVORO** **LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ PRODUTTIVA**

Non è infrequente il caso che l'attività produttiva di una impresa possa sospendersi o subire una rilevante contrazione per MOTIVI INDIPENDENTI DAL LAVORATORE. Verificandosi tale eventualità, i contratti collettivi, di norma, pongono a carico del datore di lavoro le sospensioni di breve durata, (quelle che NON SUPERINO I SESSANTA MINUTI). Per sospensioni di maggiore durata, la legge prevede, a favore dei lavoratori sospesi, interventi a sostegno del reddito di carattere ordinario e straordinario, da parte di apposite gestioni previdenziali gestite dall'INPS.

## **LE CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il rapporto di lavoro può ESTINGUERSI per una pluralità di cause previste dall'ordinamento:

- 1) per SCADENZA DEL TERMINE: tale ipotesi si realizza in quei rapporti di lavoro (contratto a termine, apprendistato, contratto di inserimento), che prevedono una scadenza finale;
- 2) per MORTE DEL LAVORATORE: in tal caso viene meno una delle parti del rapporto. NON PRODUCE L'ESTINZIONE LA MORTE DEL DATORE DI LAVORO, poiché di regola il rapporto di lavoro continua con i suoi successori nella titolarità dell'impresa;
- 3) per ACCORDO DELLE PARTI (CD. MUTUO CONSENSO): tale caso si verifica allorché entrambe le parti, datore e prestatore, si accordano per porre fine al rapporto di lavoro; (l'art. 1372 c.c. consente lo scioglimento del contratto per mutuo consenso);
- 4) per IMPOSSIBILITÀ SOPRAVVENUTA DELLA PRESTAZIONE o per FORZA MAGGIORE. Tali circostanze possono attenersi sia al LAVORATORE, (es. la sua carcerazione, oppure la sopravvenuta assoluta inidoneità fisica al lavoro), che al DATORE (es. requisizione degli impianti aziendali, loro distruzione per fatti naturali come terremoto);
- 5) per ALTRE SPECIFICHE CAUSE previste dalla legge quali, ad esempio, il SUPERAMENTO DEL CD. PERIODO DI COMPORTO, (art. 2110 c.c.) oppure il MANCATO RIENTRO IN AZIENDA DEL PRESTATORE, DOPO LA REINTEGRAZIONE ottenuta ai sensi dell' art.18 della L. 300 / 1970 (Statuto dei Lavoratori);
- 6) per RECESSO DEL LAVORATORE (DIMISSIONI) o DEL DATORE DI LAVORO (LICENZIAMENTO), disciplinati dagli artt. 2118 e 2119 c.c. e dalla legislazione speciale.

### **IL RECESSO DA PARTE DEL PRESTATORE DI LAVORO: LE DIMISSIONI**

IL RECESSO è un NEGOZIO GIURIDICO, (cioè un atto giuridico che consiste nella manifestazione di volontà di una o più parti, che produce conseguenze giuridiche):

- UNILATERALE: consiste nella manifestazione di volontà di UNA sola parte contrattuale;
- RECETTIZIO: acquista efficacia nel momento in cui viene a conoscenza dell'altra parte;

Ai sensi degli artt. 2118 e 2119 c.c., il recesso del prestatore (DIMISSIONI), è così regolato:

- IN CASO DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO, È SEMPRE AMMESSO purché venga rispettato il TERMINE DI PREAVVISO fissato dal contratto collettivo o dagli usi, (pena il pagamento dell'INDENNITÀ DI MANCATO PREAVVISO);
- QUALORA RICORRA UNA GIUSTA CAUSA, non è necessario rispettare il termine di preavviso (cd. DIMISSIONI IN TRONCO).

Le IPOTESI DI GIUSTA CAUSA, di regola tipizzate nei contratti collettivi, possono concernere sia la SFERA DEL LAVORATORE (ad es. esigenze di salute o familiari), sia quella del DATORE (ad es. omissioni contributive etc.). Quanto alla forma delle dimissioni, esse sono di regola considerate UN ATTO A FORMA LIBERA, a meno che non sia previsto diversamente dal contratto collettivo.

Contro eventuali pressioni del datore volte a far sì che il lavoratore receda volontariamente dal rapporto, sussiste una SPECIFICA TUTELA SOLO NEI CASI DI «MAGGIORE DEBOLEZZA».

Ad esempio le dimissioni della lavoratrice, presentate in occasione di matrimonio o in caso di gravidanza, devono essere confermate, a pena di nullità, dinanzi alla Direzione provinciale del lavoro.

Novità importanti sono state introdotte dalla L. 188/2007 e dal Decreto ministeriale 21/01/2008. Per le DIMISSIONI è ora obbligatorio utilizzare una procedura telematica via internet. Il provvedimento ha la finalità di rendere inutile l'abitudine di molti datori di lavoro di far firmare al momento dell'assunzione una lettera di dimissioni non datata, (DIMISSIONI IN BIANCO). La

procedura consiste nel registrarsi presso il sito del Ministero del lavoro e compilare un modello, che dovrà essere convalidato da un ente certificatore, (direzioni del lavoro, centri per l'impiego, sindacati, Comuni). Le dimissioni presentate in un altro modo sono da ritenersi nulle. Tale obbligo riguarda quasi tutti i tipi di rapporto di lavoro, anche i contratti a progetto e le collaborazioni occasionali. Non è necessario compilare il modello in caso di RISOLUZIONE CONSENSUALE.

### **IL RECESSO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO: IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE**

L'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI RECESSO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (LICENZIAMENTO) INCONTRA NOTEVOLI LIMITI LEGISLATIVI. Tali limiti sono previsti in quanto il rapporto di lavoro presenta un'obiettiva DISPARITÀ TRA LE PARTI: un contraente "forte", il datore di lavoro, un contraente "debole", il lavoratore. Ecco perché, mentre vi è libertà di recesso (dimissioni) da parte del prestatore, rigorosi limiti legislativi incontrano il potere di licenziamento da parte del datore. La disciplina legislativa è costituita dalla L. 604 / 1966, dalla L.300 / 1970, (STATUTO DEI LAVORATORI, in particolare con l'art. 18), dalla L. 108 / 1990. Il recesso da parte del datore di lavoro quindi è:

- esercitabile discrezionalmente solo in ipotesi marginali (CD. RECESSO AD NUTUM);
- di regola vincolato alla sussistenza di un'ADEGUATA MOTIVAZIONE, (LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO);
- VIETATO in una serie di casi in cui, rispetto all'interesse datoriale, prevale quello del prestatore alla conservazione del posto di lavoro, (DIVIETI DI LICENZIAMENTO);
- NULLO se ispirato da motivi illeciti, (LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO).

### **DISCIPLINA VINCOLISTICA DEI LICENZIAMENTI ED AREE DI NON APPLICAZIONE.**

#### **IL RECESSO AD NUTUM**

Ai sensi dell'art. 1 della L. 604 / 1966, "il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per GIUSTA CAUSA ... o per GIUSTIFICATO MOTIVO". Tale norma trova ulteriore supporto nell'art. 18 dello STATUTO DEI LAVORATORI.

Sebbene in ipotesi limitate, permane ancora nel nostro ordinamento un'AREA DI NON APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA GARANTISTA in tema di licenziamento, ove è consentito al datore di RECEDERE SENZA NECESSITÀ DI ALCUNA MOTIVAZIONE (RECESSO AD NUTUM, «con un semplice cenno»). Il regime di libera recedibilità è ammesso nei seguenti casi:

- per i DIRIGENTI. La L. 604 / 66 e la L. 190 / 85 prevedono che la tutela si applica solo agli operai, impiegati o quadri. La tutela prevista dall'art. 18 St. Lav. (nullità del licenziamento e reintegrazione) è estesa anche ai dirigenti solo nei casi di licenziamento discriminatorio;
- per i LAVORATORI CON CONTRATTO A TERMINE, (il recesso anticipato deve avvenire per giusta causa, altrimenti la parte recedente è obbligata a risarcire il danno);
- per gli ATLETI PROFESSIONISTI, ex art. 4 L. 23-3-1981, n. 91;
- per gli ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI, ( L. 108 / 90);
- per i lavoratori assunti in prova, sempre che non sia concluso il periodo di prova.

#### **DIVIETI DI LICENZIAMENTO**

La disciplina garantistica in tema di licenziamento non solo impone che il licenziamento sia intimato in presenza di una SPECIFICA MOTIVAZIONE CHE LO CONSENTA, (GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO), salve le eccezioni illustrate nel paragrafo precedente, ma prevede inoltre delle SITUAZIONI IN PENDENZA DELLE QUALI VIGE UN DIVIETO DI LICENZIAMENTO. E' vietato il recesso del datore nel periodo di tempo in cui si verificano le seguenti situazioni:

- A) MATRIMONIO DELLA LAVORATRICE: il licenziamento non può effettuarsi DAL GIORNO DELLA RICHIESTA DELLE PUBBLICAZIONI FINO AD UN ANNO DOPO LA CELEBRAZIONE DEL MATRIMONIO;
- b) STATO DI GRAVIDANZA E DI PUERPERIO: il divieto opera dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
- c) FRUIZIONE DEI CONGEDI PREVISTI DALLA LEGGE, (congedo parentali, per malattia, per paternità fino al compimento di un anno di età del bambino);
- d) INFORTUNIO O MALATTIA PROFESSIONALE (art. 2110 c.c.);
- e) MALATTIA GENERICA;



- f) SERVIZIO DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI: nella vigenza del servizio di leva obbligatorio (sostituito dal 1 gennaio 2005 dal servizio militare professionale), il lavoratore alle dipendenze del datore di lavoro da almeno tre mesi, (D.P.R. 14-2-1964, n. 237), aveva diritto alla conservazione del posto sino al trentesimo giorno successivo al congedo. Il lavoratore richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto, e non può essere licenziato prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione (art. 2110 c.c).
- g) INCARICHI SINDACALI: il divieto di licenziamento sussiste nei confronti dei dirigenti delle RSA o RSU per un anno dalla cessazione dell'incarico (L. 300/1970);
- h) INCARICHI DI PUBBLICHE FUNZIONI: il divieto di licenziamento è sancito dall'art. 51 Cost., nei confronti dei lavoratori eletti a svolgere pubbliche funzioni, i quali hanno il diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- i) SCIOPERO: lo Statuto dei lavoratori vieta espressamente (art. 15) il licenziamento dei lavoratori che partecipano ad azioni di sciopero.

L'arco di tempo durante il quale il datore di lavoro non può recedere dal rapporto di lavoro è chiamato PERIODO DI COMPORTO. In tale periodo il lavoratore ha DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO. LA DURATA DEL PERIODO DI COMPORTO, CON LA CONSEGUENTE IRRECEDIBILITÀ, È DETERMINATA DAI CONTRATTI COLLETTIVI, a seconda delle qualifiche e dell'anzianità. IL SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO DETERMINA LA FACOLTÀ PER IL DATORE DI LAVORO DI INTIMARE IL LICENZIAMENTO, PER IMPOSSIBILITÀ DEL LAVORATORE A FORNIRE LA PRESTAZIONE.

Per la malattia sono da distinguere due ipotesi: il caso in cui il lavoratore con un'unica malattia superi il periodo di comporto (cd. COMPORTO UNITARIO) e il caso in cui le assenze siano frazionabili nel tempo e la somma dei singoli periodi di malattia superi il comporto (cd. COMPORTO PER SOMMATORIA). In tale ultimo caso è la normativa dei contratti collettivi che ne determina l'ammissibilità. In mancanza di espressa previsione da parte del contratto collettivo, si è discusso sulla cd. ECCESSIVA MORBILITÀ. La Corte di Cassazione, pur confermando in linea generale il principio della non licenziabilità in caso di eccessiva morbilità, ha tuttavia precisato che la valutazione dei singoli casi è rimessa al giudice secondo equità, (Cass. Sent. nn. 7187/90,153/91,10131/93,7868/94).

IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO NEL PERIODO DI COMPORTO OPERA PER I LICENZIAMENTI AD NUTUM, PER GIUSTIFICATO MOTIVO E LICENZIAMENTI COLLETTIVI. NON OPERA, INVECE, NEL CASO DI LICENZIAMENTO INTIMATO PER GIUSTA CAUSA, cioè quando il rapporto non può proseguire neanche provvisoriamente.

### **GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO DI LICENZIAMENTO**

Ai sensi dell' art. 1 della L. 604/66, salvo le eccezioni già illustrate, IL LICENZIAMENTO NEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO NON PUÒ CHE ESSERE INTIMATO CHE PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO: QUEST'ULTIMO DISTINTO NELLE IPOTESI DI GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO ED OGGETTIVO. L'assenza dei predetti requisiti genera l'INVALIDITÀ DEL RECESSO con le conseguenze che saranno analizzate.

A) LA GIUSTA CAUSA - La nozione di giusta causa si rinviene nell'art. 2119 c.c. ove è previsto che LE PARTI POSSANO RECEDERE DAL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO, SENZA NECESSITÀ DI PREAVVISO, «QUALORA SI VERIFICHI UNA CAUSA CHE NON CONSENTA LA PROSECUZIONE, ANCHE PROVVISORIA; DEL RAPPORTO». Nel contratto a tempo determinato, il verificarsi della giusta causa consente la risoluzione del contratto ante tempus.

La giusta causa ricorre allorché siano COMMESSI FATTI DI PARTICOLARE GRAVITÀ i quali siano tali da configurare una GRAVE ED IRRIMEDIABILE NEGAZIONE DEGLI ELEMENTI ESSENZIALI DEL RAPPORTO DI LAVORO E DELLA FIDUCIA INSITA NELLO STESSO. Nel caso della «giusta causa», la gravità delle ragioni è tale da ammettere l'INTERRUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO DI LAVORO, CON ESCLUSIONE DEL PREAVVISO: CIÒ DISTINGUE ULTERIORMENTE LA FATTISPECIE DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA DA QUELLA DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO, ove pur essendo rilevanti le ragioni che sostengono il recesso, non sono tali da escludere il preavviso.

Ad es. possono costituire «giusta causa» di licenziamento il sabotaggio doloso di macchinari da parte del lavoratore, o un atto di violenza del lavoratore verso il datore di lavoro, o, durante il periodo di comporto, la situazione del lavoratore ammalato il quale svolga attività lavorativa autonomamente o presso terzi.

La giusta causa non viene integrata esclusivamente da comportamenti costituenti notevoli inadempienze contrattuali, bensì è ravvisabile anche in FATTI E COMPORTAMENTI ESTRANEI

ALLA SFERA DEL CONTRATTO E DIVERSI DALL'INADEMPIMENTO. Sono spesso i CONTRATTI COLLETTIVI a tipizzare le condotte legittimanti il licenziamento per giusta causa, ma tale tipizzazione non costituisce un vincolo per il giudice.

**B) IL GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO** - Ricorre tale ipotesi, secondo l'art. 3 della L. 604/66, allorché sussiste un «NOTEVOLE INADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI CONTRATTUALI DEL PRESTATORE DI LAVORO». Poiché la norma parla esplicitamente di «inadempimento», i fatti che possono integrare il giustificato motivo soggettivo possono essere costituiti **ESCLUSIVAMENTE DA COMPORTAMENTI ATTINENTI IL RAPPORTO CONTRATTUALE, NON QUINDI FATTI ANCHE ESTERNI AL RAPPORTO DI LAVORO, COME INVECE SI È VISTO RICORRERE PER L'IPOTESI DI GIUSTA CAUSA,**

Ad esempio non consente il licenziamento, per giustificato motivo soggettivo, la condanna del lavoratore con sentenza di «patteggiamento» per fatti estranei al rapporto di lavoro (Cass., sez. lavo 2-4-1996, n. 3038).

L'inadempimento costituente giustificato motivo è caratterizzato da una minore gravità rispetto all'inadempimento integrante la giusta causa di recesso, ma deve essere pur sempre notevole, altrimenti l'inadempimento potrà essere sanzionato con misure disciplinari meno gravi.

Inoltre l'INADEMPIMENTO DEVE ESSERE DOVUTO A COLPA DEL PRESTATORE, (ad esempio comportamenti caratterizzati da negligenza o imperizia: continui e ingiustificati ritardi da parte del lavoratore nonostante i richiami del datore di lavoro, lavoratore sorpreso più volte a leggere il giornale anziché eseguire la prestazione, ecc.), in quanto altrimenti si tratterebbe di impossibilità sopravvenuta della prestazione per fatto attinente il lavoratore.

**C) IL GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO** - Secondo l'art. 3 della L. 604/66, IL LICENZIAMENTO PUÒ ESSERE INTIMATO PER FATTI ATTINENTI L'ATTIVITÀ PRODUTTIVA, L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E IL REGOLARE FUNZIONAMENTO DI ESSA. Il giustificato motivo oggettivo rappresenta la conseguenza di una LIBERA SCELTA DEL DATORE FINALIZZATA AD UN NUOVO ASSETTO DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE.

In casi marginali si configura un'altra ipotesi di giustificato motivo oggettivo allorché vi sia INADEMPIMENTO DEL LAVORATORE DOVUTO AD EVENTI ATTINENTI LA SUA PERSONA, e tuttavia non determinati da comportamenti colposi, (il che altrimenti legittimerebbe il licenziamento per giustificato motivo soggettivo): si configura come un caso di IMPOSSIBILITÀ SOPRAVVENUTA DELLA PRESTAZIONE che può determinare il RECESSO della controparte, (ad esempio la sopravvenuta inidoneità fisica, la perdita dei requisiti per le mansioni, la carcerazione preventiva).

Nel caso del giustificato motivo oggettivo la legge riconosce una PREVALENZA DELLE ESIGENZE DELL'IMPRESA rispetto a quelle del lavoratore. È A CARICO DEL DATORE DI LAVORO L'ONERE DI DIMOSTRARE LE RAGIONI poste a base del licenziamento e l'impossibilità di una diversa proficua utilizzazione dei lavoratori licenziati: IL LICENZIAMENTO DEVE RISULTARE COME EXTREMA RATIO RISPETTO ALLE CIRCOSTANZE VERIFICATE.

### **PROCEDURA DI INTIMAZIONE DEL LICENZIAMENTO**

La PROCEDURA PER L'INTIMAZIONE DEL LICENZIAMENTO trova la sua disciplina nell'art. 2 della L. 604/66 come novellata dalla L. 108/90. Si articola nelle seguenti fasi:

- il licenziamento deve essere intimato dal datore di lavoro in FORMA SCRITTA; la forma orale è ammessa solo per i licenziamenti dei lavoratori domestici e dei lavoratori in prova;
- LA MOTIVAZIONE DEL RECESSO NON DEVE NECESSARIAMENTE ESSERE ENUNCIATA nell'atto di intimazione del licenziamento; il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso;
- IL DATORE DI LAVORO, NEI SETTE GIORNI DALLA RICHIESTA DEL LAVORATORE, DEVE COMUNICARE PER ISCRITTO, I MOTIVI che, una volta enunciati sono IMMUTABILI; sono irrilevanti gli addebiti mossi al lavoratore successivamente;
- l'intimazione del licenziamento deve avvenire con IMMEDIATEZZA rispetto al verificarsi della causa che lo giustifica, (in particolare modo per il licenziamento per giusta causa);
- IL LAVORATORE HA L'ONERE DI IMPUGNARE ENTRO 60 GIORNI (decorrenti dalla comunicazione del recesso o dalla comunicazione dei motivi) il licenziamento, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziario (art. 6 L. 604/66);
- prima di adire l'autorità giudiziaria per l'impugnativa del licenziamento, IL LAVORATORE HA L'ONERE DI ATTIVARE LA PROCEDURA OBBLIGATORIA DI CONCILIAZIONE.

Il mancato rispetto delle forme previste per il licenziamento determina l'INEFFICACIA DELL'ATTO. L'ONERE DELLA PROVA della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo del licenziamento è A CARICO DEL DATORE DI LAVORO.

### **IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO E TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE**

Ai sensi dell'art. 6 della L. 604/66, ENTRO 60 GIORNI dalla ricezione della comunicazione del licenziamento, ovvero dalla comunicazione dei motivi, IL LAVORATORE PUÒ IMPUGNARE IL LICENZIAMENTO «CON QUALSIASI ATTO SCRITTO, ANCHE STRAGIUDIZIALE, IDONEO A RENDERE NOTA LA SUA VOLONTÀ». DECORSO TALE TERMINE, IL LAVORATORE DECADE DAL DIRITTO DI IMPUGNAZIONE né il giudice potrà rilevare d'ufficio l'insussistenza di un giustificato motivo di licenziamento. L'impugnativa può essere EXTRAGIUDIZIALE (ad es. un mero atto scritto), ovvero GIUDIZIALE, (ad es. ricorso al giudice contro il licenziamento).

L'art. 410 c.p.c. (come modificato dal D. Lgs. 80/98) prevede il TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE che deve essere PREVENTIVAMENTE promosso, anche tramite associazione sindacale, dal lavoratore che intenda impugnare giudizialmente l'atto di licenziamento. Il tentativo di conciliazione può essere DI TIPO SINDACALE, nel qual caso esso avviene secondo le procedure stabilite dai CONTRATTI COLLETTIVI, oppure DI TIPO AMMINISTRATIVO, davanti alla COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE presso la DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, si potrà AGIRE IN GIUDIZIO o si potrà optare per il deferimento della controversia al COLLEGIO DI ARBITRATO.

### **ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO E CONSEGUENZE**

A seguito di impugnazione del licenziamento, nel caso in cui venga accertata l'illegittimità del recesso, il giudice potrà dichiarare:

- l'INEFFICACIA DEL LICENZIAMENTO, intimato senza forma scritta, senza indicazione dei motivi ed, in generale, senza il rispetto delle formalità di cui all'art. 2 L. 604/66. La conseguenza della dichiarazione di inefficacia È LA RICOSTITUZIONE GIURIDICA DEL RAPPORTO CON DIRITTO AL RISARCIMENTO DEL DANNO che sarà determinato dal giudice. Inoltre, NULLA OSTA A CHE IL DATORE INTIMI SUCCESSIVAMENTE UN NUOVO LICENZIAMENTO, osservando stavolta tutte le formalità procedurali;
- la NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO, indipendentemente dalla motivazione addotta, allorché esso sia stato DISCRIMINATORIO, cioè determinato da ragioni di credo politico, fede religiosa, etc. (L. 604/66 e L. 108/90), oppure determinato da ALTRO MOTIVO ILLECITO, ad es. perché intimato IN PERIODO DI CONGEDO per le lavoratrici madri. In tale caso la conseguenza della dichiarazione di nullità, è la REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO E IL DIRITTO AL RISARCIMENTO DEL DANNO. Il licenziamento, poiché assolutamente illecito, NON POTRÀ ESSERE RINNOVATO DAL DATORE di lavoro con un nuovo atto di recesso che abbia identica motivazione. Tale tutela è prevista QUALSIASI SIA LA DIMENSIONE DELL'AZIENDA e ANCHE PER I DIRIGENTI. SPETTA AI LAVORATORE PROVARE L'ESISTENZA DI UN MOTIVO DISCRIMINATORIO;
- l'ANNULLAMENTO del licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo (artt. 1 L. 604/66 e 18 L. 300/70). Nel caso di LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO, le conseguenze dell'annullamento sono diverse in BASE ALLE DIMENSIONI dell'azienda.

### **DISCIPLINA SANZIONATORIA DEL LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO TUTELA REALE E TUTELA OBBLIGATORIA**

La tutela che la legge fa conseguire al lavoratore licenziato senza giusta causa o giustificato motivo consiste nella CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO E/O NEL RISARCIMENTO DEL DANNO, A SECONDA DELLE DIMENSIONI DELL'IMPRESA. In base alle DIMENSIONI DELL'AZIENDA si distingue tra:

- TUTELA REALE, NELLE IMPRESE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI;
- TUTELA OBBLIGATORIA, NELLE IMPRESE FINO A 15 DIPENDENTI.

**TUTELA REALE, (imprese con più di 15 dipendenti).** È PREVISTA DALL' ART. 18 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI (L. 300/70), così come modificato dall' art. 1 della L. 108/90. Il giudice, con la sentenza che dichiara illegittimo il licenziamento, ordina la REINTEGRAZIONE DEL LAVORATORE NEL POSTO DI LAVORO. Inoltre è tenuto a condannare il datore di lavoro al RISARCIMENTO DEL DANNO PATITO DAL DIPENDENTE, liquidando un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (nonché al versamento dei contributi previdenziali); in ogni caso la misura del risarcimento NON POTRÀ ESSERE INFERIORE ALLE 5 MENSILITÀ.

Nel valutare l'entità del risarcimento il giudice deve tener conto della colpa o dolo del datore. In assenza assoluta di colpa, il datore è tenuto a corrispondere solo 5 mensilità di retribuzione.

È FACOLTÀ DEL LAVORATORE CHIEDERE AL DATORE DI LAVORO, INVECE DELLA REINTEGRAZIONE, LA CORRESPONSIONE DI UN' INDENNITÀ PARI A 15 MENSILITÀ, (CD. INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE), CHE COMPORTA LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO. TALE INDENNITÀ, IN QUANTO ALTERNATIVA ALLA REINTEGRAZIONE SI SOMMA A QUANTO DOVUTO A TITOLO DI RISARCIMENTO.

**TUTELA OBBLIGATORIA, (imprese fino a 15 dipendenti).** La tutela obbligatoria è prevista dall'art. 2 della L. 108/90. Con la sentenza che annulla il licenziamento, non ricorrendo la giusta causa o il giustificato motivo, IL DATORE DI LAVORO È CONDANNATO A RIASSUMERE IL LAVORATORE ENTRO TRE GIORNI OPPURE A RISARCIRE IL DANNO DA QUESTI PATITO, VERSANDOGLI UN'INDENNITÀ DI IMPORTO COMPRESO TRA UN MINIMO DI 2,5 ED UN MASSIMO DI 6 MENSILITÀ DELL'ULTIMA RETRIBUZIONE GLOBALE, avuto riguardo al numero dei dipendenti, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio, alle condizioni e al comportamento delle parti, (l'indennità può arrivare a 14 mensilità in caso di elevata anzianità).

### **LA MOBILITÀ E I LICENZIAMENTI COLLETTIVI**

L'istituto della mobilità, disciplinato dalla L. 223/91 (come modificata dal D. Lgs. 151/97), rientra nell'ambito di quei interventi noti come AMMORTIZZATORI SOCIALI, STRUMENTI FINALIZZATI A RENDERE MENO GRAVI SUL PIANO SOCIALE I FENOMENI DI CRISI OCCUPAZIONALE. Anche la Cassa integrazione fa parte degli ammortizzatori sociali.

Con la PROCEDURA DI MOBILITÀ, viene attuato un meccanismo di intervento dello Stato sociale (cd. Welfare State) per consentire, il PASSAGGIO DEI LAVORATORI LICENZIATI DA IMPRESE IN CRISI AD IMPRESE CON BISOGNO DI MANO D'OPERA, TRANSITANDO PER UNA SPECIALE LISTA DI COLLOCAMENTO, (LA LISTA DI MOBILITÀ), E GODENDO, IN ATTESA DELLA NUOVA OCCASIONE LAVORATIVA DI UN SOSTEGNO DEL REDDITO.

I lavoratori iscritti nelle liste di mobilità dovrebbero avere agevolazioni nel trovare un nuovo posto di lavoro. Oltre al fatto che i Centri per l'impiego offrono occasioni di lavoro a queste persone, per le imprese che assumono lavoratori iscritti alle liste di mobilità sono previsti sgravi contributivi. Inoltre, i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità hanno un diritto di precedenza nelle assunzioni effettuate dal medesimo datore di lavoro entro sei mesi.

LE LISTE DI MOBILITÀ HANNO LO SCOPO DI AGEVOLARE IL REINSERIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO DEI LAVORATORI LICENZIATI.

La cancellazione dalle liste, oltre ad intervenire in una serie di casi in cui il lavoratore non accetti le offerte formative di riqualificazione e/o occupazionali provenienti dai Centri per l'impiego e dagli altri soggetti abilitati (D.Lgs. 181/2000), è la normale conseguenza della cessazione dallo stato di disoccupazione, della scadenza del periodo di godimento dei trattamenti e delle indennità.

L'istituto della mobilità opera in due distinti casi e cioè:

- a) nei confronti di IMPRESE AMMESSE AL TRATTAMENTO STRAORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (CIGS), che non siano in grado di garantire possibilità di reimpiego a tutti i lavoratori sospesi, (operai, impiegati e quadri), (art. 4 L. 223/91);
- b) a seguito di LICENZIAMENTI COLLETTIVI PER RIDUZIONE DI PERSONALE (art. 24 L. 223/91), da parte di imprese che occupano più di 15 dipendenti. Si parla di licenziamento collettivo quando si è proceduto ad ALMENO 5 LICENZIAMENTI NEGLI ULTIMI 120 GIORNI NELLA MEDESIMA IMPRESA.

SOLO I DIPENDENTI DELLE IMPRESE RIENTRANTI NEL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA CIGS, una volta posti in mobilità, possono godere dell'INDENNITÀ DI MOBILITÀ, un particolare

TRATTAMENTO DI SOSTEGNO DEL REDDITO. L'ENTITÀ DELL'INDENNITÀ DI MOBILITÀ è commisurata al TRATTAMENTO STRAORDINARIO D'INTEGRAZIONE SALARIALE, spettante al lavoratore collocato in mobilità, nella misura del 100% di tale trattamento PER I PRIMI 12 MESI e dell' 80% dal 13° mese in poi (art. 7 L. 223/91). L'indennità ha durata variabile in base all'età dei lavoratori e all'ubicazione dell'impresa, e può durare 12, 24 o anche 36 mesi.

Quanto alle CONSEGUENZE della messa in mobilità, queste si rilevano sotto tre distinti profili:

- ESERCIZIO DEL RECESSO NEI CONFRONTI DI OGNI SINGOLO LAVORATORE interessato dalla procedura, estinguendosi in tal modo il rapporto di lavoro;
- ISCRIZIONE DEI LAVORATORI LICENZIATI NELLE LISTE DI MOBILITÀ;
- erogazione, PER I LAVORATORI AVENTI DIRITTO, dell'indennità di mobilità.

La L. 223/91 delinea la PROCEDURA da seguire in caso di LICENZIAMENTI COLLETTIVI. Quando un'impresa intende procedere ad almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, deve:

- 1) COMUNICARE ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI (RSA o RSU) L'INTENZIONE DI PROCEDERE AI LICENZIAMENTI, (spetta al sindacato sedersi al TAVOLO DELLE TRATTATIVE per suggerire eventuali soluzioni alternative);
- 2) SE NON SI RAGGIUNGE UN ACCORDO, LA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO CONVOCA LE PARTI PER UNA NUOVA DISCUSSIONE SULL'ARGOMENTO. Esaurita inutilmente anche questa seconda fase, l'impresa ha la facoltà di licenziare i lavoratori.
- 3) INDIVIDUATI I LAVORATORI, IL DATORE DI LAVORO PUÒ ESERCITARE IL DIRITTO DI RECESSO CHE DEVE ESSERE COMUNICATO PER ISCRITTO E NEL RISPETTO DEL TERMINE DI PREAVVISO.

Nel procedere alla individuazione dei lavoratori da licenziare, l'imprenditore deve attenersi a dei criteri di scelta previsti dai contratti collettivi o dalla legge, "in concorso tra loro ": carichi di famiglia; anzianità; esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

### **I LAVORI SOCIALMENTE UTILI**

Si è pensato di impiegare i soggetti percettori di indennità varie connesse allo stato di disoccupazione in SERVIZI O LAVORI DI PUBBLICA UTILITÀ (LSU) presso le pubbliche amministrazioni. Tali interventi si rivolgono ad una platea vastissima di destinatari, (in genere tutti i soggetti fuori dal mercato del lavoro). Tuttavia si sono prodotti effetti distorti rispetto alle pur valide ragioni ispiratrici, determinando un eccessivo utilizzo da parte di numerose amministrazioni locali.

### **IL PREAVVISO**

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di recesso, (dimissioni, licenziamento ad nutum o per giustificato motivo), LA PARTE RECEDENTE DEVE DARE ALL'ALTRA PREAVVISO DEL RECESSO STESSO. L'istituto del preavviso risponde all'elementare esigenza che la parte che patisce il recesso non si trovi all'improvviso di fronte alla conclusione del contratto ed ha la funzione di permettere rispettivamente, al datore di lavoro di trovare un altro dipendente e al prestatore di procurarsi un'altra occupazione.

LA DURATA DEL PERIODO DI PREAVVISO È STABILITA DAI CONTRATTI COLLETTIVI DI CATEGORIA E VARIA IN RELAZIONE ALLA QUALIFICA E ALL' ANZIANITÀ DEL LAVORATORE. Durante il periodo di preavviso, IL RAPPORTO DI LAVORO CONTINUA NORMALMENTE CON LA CONSEGUENZA CHE LE PARTI (ivi compresa quella recedente) sono tenute ad osservare tutti gli obblighi ad esso connessi. Di conseguenza, durante il periodo di preavviso DEVE ESSERE ESEGUITA LA PRESTAZIONE (SI DICE CHE "IL PREAVVISO DEVE ESSERE LAVORATO") E PAGATA LA RETRIBUZIONE. La prestazione deve essere effettivamente eseguita per cui I GIORNI DI FERIE MATURATI E NON CONSUMATI NON POSSONO ESSERE PORTATI A DECURTAZIONE DEL PERIODO DI PREAVVISO DOVUTO. IL PERIODO DI PREAVVISO RIMANE SOSPESO SE DOPO LA COMUNICAZIONE INTERVIENE LA MALATTIA, L'INFORTUNIO O LA GRAVIDANZA.

È POSSIBILE, COMUNQUE, CHE LA PARTE IN FAVORE DELLA QUALE IL PREAVVISO OPERA VI POSSA RINUNCIARE, CON I SEGUENTI EFFETTI:

- se è il datore di lavoro a recedere, il preavviso opera in favore del lavoratore. Se il datore di lavoro vi rinuncia, il rapporto si interrompe, ma egli deve PAGARE AL LAVORATORE UN'INDENNITÀ PARI ALLE RETRIBUZIONI CUI IL LAVORATORE AVREBBE AVUTO ALTRIMENTI DIRITTO (CD. INDENNITÀ DI MANCATO PREAVVISO);
- se è il lavoratore a recedere, il preavviso opera in favore del datore di lavoro. Il lavoratore DOVRÀ PAGARE L'INDENNITÀ DI MANCATO PREAVVISO AL DATORE.

LE COSE CAMBIANO PERÒ QUANDO VI SIA UNA GIUSTA CAUSA CHE LEGITTIMI IL RECESSO: IN TAL CASO INFATTI, I TERMINI DI PREAVVISO NON SONO OSSERVATI.

### **IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Secondo il dettato dell'art. 2120 c.c., nel nuovo testo approvato con L. 29 – 5 - 1982, n. 291, «IN OGNI CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO, IL PRESTATORE DI LAVORO HA DIRITTO AD UN TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO» (TFR).

Con la nuova normativa sul TFR, è stata trasformata quella che era la vecchia «indennità di anzianità, (nota anche come liquidazione, buonuscita etc.), la cui entità era pari al prodotto dell'importo dell'ultima mensilità di retribuzione (comprensiva di tutte le voci quali: paga base, aumenti di merito etc.) per il numero degli anni di servizio prestati.

IL TFR SI CALCOLA ACCANTONANDO, AL TERMINE DI CIASCUN ANNO DI SERVIZIO, UNA QUOTA PARI, E COMUNQUE NON SUPERIORE, ALL'IMPORTO DELLA RETRIBUZIONE DOVUTA PER L'ANNO STESSO, DIVISO PER 13,5, (in pratica il 7,40% di tale retribuzione). Il diritto al TFR si prescrive in cinque anni (art. 2948 c.c.).

Il totale delle quote accantonate viene RIVALUTATO in modo da adeguarlo all'inflazione.

Il trattamento di fine rapporto riveste CARATTERE RETRIBUTIVO CON FUNZIONE PREVIDENZIALE costituendo quella parte della retribuzione, la cui corresponsione viene differita, al momento della cessazione del rapporto allo scopo di agevolare al lavoratore il SUPERAMENTO DELLE DIFFICOLTÀ ECONOMICHE POSSIBILI, conseguenti a detta cessazione. Si tratta, in effetti, di un «RISPARMIO FORZOSO» del lavoratore. La legge, tuttavia, ha voluto consentire al lavoratore un certo margine di disponibilità anticipata. È previsto, infatti, (art. 2120 c.c.) che il lavoratore, con ALMENO OTTO ANNI DI SERVIZIO PRESSO LO STESSO DATORE DI LAVORO, POSSA CHIEDERE, in costanza di rapporto di lavoro, UN'ANTICIPAZIONE, NON SUPERIORE AL 70%. SUL TRATTAMENTO CUI AVREBBE DIRITTO nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) SPESE SANITARIE per terapie e interventi straordinari;
- b) ACQUISTO DELLA PRIMA CASA per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c) SPESE DA SOSTENERE DURANTE I PERIODI DI FRUIZIONE DEI CONGEDI NON RETRIBUITI PER ASSISTENZA AI FIGLI, (cioè durante il periodo di congedo parentale fruibile fino a 8 anni di età del bambino) e PER I PERIODI DI ASSENZA DAL LAVORO PER ESIGENZE DI FORMAZIONE DEL LAVORATORE (D .Lgs. 151/2001).

I DATORI DI LAVORO SONO OBBLIGATI A SODDISFARE ANNUALMENTE LE RICHIESTE ENTRO I LIMITI DEL 10% DEGLI AVENTI TITOLO E, COMUNQUE, DEL 4% DEL NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, e viene detratta dal trattamento di fine rapporto fino a quel momento maturata.

Al fine di garantire ai dipendenti la possibilità di riscuotere il TFR anche nei casi di insolvenza del datore di lavoro è stato istituito presso l'I.N.P.S. un «Fondo di garanzia». Tale fondo si sostituisce al datore di lavoro, in caso di insolvenza.

### **LA DEVOLUZIONE DEL TFR ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Il D. Lgs. 21 – 4 - 1993, n. 124 ha dettato una disciplina dei fondi pensione privatistici e cioè delle "forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico ». È STATO INOLTRE EMANATO IL D. LGS. 252 / 2005, RECANTE LA DISCIPLINA DELLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI. Tale normativa è entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2008. Il punto di maggiore interesse del D.Lgs. 252 / 2005 riguarda il FINANZIAMENTO DEI FONDI PENSIONE MEDIANTE LA DEVOLUZIONE DEL TFR. Il D.Lgs. 252 / 2005 prevede dal 2008 l'integrale devoluzione del TFR al fondo pensione degli accantonamenti maturandi di TFR, estendendola alla generalità dei lavoratori mediante il MECCANISMO DEL SILENZIO – ASSENSO.

In particolare il conferimento del TFR comporta l'adesione alle forme stesse e avviene con cadenza annuale, secondo:

- MODALITÀ ESPLICITE: entro 6 mesi, dall'inizio del 2007 o dalla data di prima assunzione, il lavoratore può conferire l'intero importo del maturando TFR ad una forma di previdenza complementare dallo stesso prescelta;
- MODALITÀ IMPLICITE (cd. meccanismo del silenzio-assenso): se nel termine di 6 mesi, il lavoratore non esprime la sua volontà negativa (diniego al trasferimento), il datore di lavoro trasferisce automaticamente il suo TFR maturando ai fondi negoziali previsti dalla contrattazione collettiva ovvero, in mancanza di questi, all'apposito fondo complementare istituito presso l'INPS.

Anche i lavoratori che aderiscono alle forme complementari, possono richiedere UN'ANTICIPAZIONE della posizione individuale maturata.

- a) in qualunque momento per SPESE SANITARIE per terapie e interventi straordinari (per sé o per i propri familiari) riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) DOPO OTTO ANNI DI ISCRIZIONE AL FONDO, PER L'ACQUISTO DELLA PRIMA CASA per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

## **L'ORGANIZZAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO E LE ASSUNZIONI DEI LAVORATORI**

### **DAL COLLOCAMENTO PUBBLICO ALLA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO**

Il COLLOCAMENTO è costituito dall'INSIEME DI SOGGETTI E STRUMENTI CHE SONO PREVISTI PER ASSICURARE LA MEDIAZIONE FRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO IN VISTA DELL'ASSUNZIONE DI MANODOPERA. Il collocamento ha costituito per lungo tempo una FUNZIONE PUBBLICA avente a fondamento l'art. 4 e l'art. 35 Cost. che affidano allo Stato i compiti di promuovere le «condizioni che rendano effettivo il diritto al lavoro riconosciuto a tutti i cittadini» e di «tutelare il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni».

La DISCIPLINA ORIGINARIA risale alla L. 264 / 1949, emanata con l'intento di eliminare la mediazione privata nel campo del lavoro. I PRIVATI NON POTEVANO SVOLGERE OPERA DI MEDIAZIONE tra l'offerta di lavoro da parte dei lavoratori e la domanda da parte delle imprese. Tale disciplina, inoltre, era FORTEMENTE LIMITATIVA DEL POTERE NEGOZIALE DEI PRIVATI in merito alla costituzione del rapporto di lavoro, SUBORDINANDO LE ASSUNZIONI AD UN'AUTORIZZAZIONE AMMINISTRATIVA.

Questo sistema è rimasto inalterato a tutto il 1970, cioè sino all'introduzione della regolamentazione fissata dagli artt. 33 e 34 dello STATUTO DEI LAVORATORI, in merito alla CHIAMATA NUMERICA, (vedi dopo). Successivamente vi sono state la L. 56 / 1987 e la L. 223 / 1991: a quest'ultima si deve l'INTRODUZIONE DELLA CHIAMATA NOMINATIVA nei lavoratori da assumere. Nella sua impostazione originaria, perpetuata per circa mezzo secolo, il sistema del collocamento presentava i seguenti caratteri essenziali:

- GRATUITÀ NEI CONFRONTI DEI DATORI DI LAVORO E DEI LAVORATORI;
- OBBLIGATORietà DELLE PROCEDURE;
- disciplina costituita da NORME IMPERATIVE, come tali inderogabili;
- GESTIONE DIRETTA ED ESCLUSIVA DA PARTE DELLO STATO MEDIANTE UFFICI PUBBLICI, (gli uffici periferici del Ministero del lavoro: Uffici di collocamento).

Tali caratteristiche si completavano con L'ASSOLUTO DIVIETO DELLA MEDIAZIONE PRIVATA, posto nella stessa L. 264 / 49, e con il DIVIETO DI INTERMEDIAZIONE E INTERPOSIZIONE nei rapporti di lavoro, posto dall'art. 2127 c.c. e dalla L. 23 – 10 - 1960, n. 1369. Nel primo caso veniva vietata l'iniziativa privata, in concorrenza con quella pubblica, nell'attività di collocamento della manodopera (MEDIAZIONE); nel secondo caso si vietava il fenomeno in cui lavoratori assunti formalmente da un soggetto prestassero la propria attività in favore di altro che, in tal modo, si avvantaggiava di un più basso costo del lavoro e che non assumeva le responsabilità proprie della posizione datoriale (INTERPOSIZIONE). Gradualmente tale normativa è stata modificata e tali divieti sono venuti meno.

Anche in merito all'ASSUNZIONE dei lavoratori la procedura è stata liberalizzata: si è passati dall'OBBLIGATORietà DELL'AUTORIZZAZIONE AMMINISTRATIVA, alla CHIAMATA NUMERICA, (il datore di lavoro che aveva bisogno ad esempio di due operai, non poteva assumere liberamente, ma era vincolato a chiamare le due persone che occupano le prime due posizioni nella "lista di collocamento"), alla CHIAMATA NOMINATIVA e alla CHIAMATA DIRETTA, (attraverso la quale il datore di lavoro può assumere liberamente chi vuole).

### **LA DEREGOLAMENTAZIONE E IL DECENTRAMENTO DEL COLLOCAMENTO**

L'organizzazione e la disciplina del collocamento ha subito, a partire dal 1996, un lungo e complesso PROCESSO DI RIFORMA, generato dall'oggettiva INEFFICIENZA DELLA GESTIONE PUBBLICA. La riforma ha toccato i seguenti aspetti:

- quello dell'autonomia negoziale, poiché con la L. n. 608 / 1996 ha di fatto provveduto alla LIBERALIZZAZIONE DELLE ASSUNZIONI, sancendo il PRINCIPIO DELL'ASSUNZIONE DIRETTA DEL LAVORATORE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO, SENZA NECESSITÀ DI PREVENTIVA RICHIESTA AGLI UFFICI DI COLLOCAMENTO;
- quello del divieto di INTERPOSIZIONE: con la L. 196/1997 si autorizzava l'attività di FORNITURA DI PRESTAZIONI DI LAVORO, a favore di un soggetto, DA PARTE DI

- UN'IMPRESA CHE AVESSE A TAL SCOPO ASSUNTO IN PRECEDENZA I LAVORATORI (CD. LAVORO TEMPORANEO O INTERINALE), in deroga alla L. 1369/60;
- quello della gestione centralistica e verticistica del collocamento, in quanto con il D. Lgs. 469 / 1997 funzioni e compiti in materia di collocamento, fino ad allora svolte esclusivamente dalla Amministrazione centrale (Ministero del Lavoro) per mezzo di propri uffici periferici, VENIVANO TRASFERITE A REGIONI ED ENTI LOCALI;
  - quello del divieto di MEDIAZIONE PRIVATA, considerato che lo stesso D. Lgs. 469 / 97 ha riconosciuto la LEGITTIMITÀ DELLE IMPRESE PRIVATE DI MEDIAZIONE, aprendo la strada alla FINE DEL MONOPOLIO PUBBLICO DEL COLLOCAMENTO;
  - quello della funzione svolta dagli uffici pubblici e dall'apparato burocratico - amministrativo, ora concepito in termini di SERVIZIO OFFERTO AD IMPRESE E LAVORATORI, da svolgere con metodologie più moderne ed efficienti. Vengono inoltre SEMPLIFICATI GLI ADEMPIMENTI CONNESSI ALLE ASSUNZIONI.

### **LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (D. LGS. 276/2003)**

Il D. Lgs. 276 / 2003, (RIFORMA BIAGI), ha inciso profondamente sul «governo» del mercato del lavoro: è stato introdotto «un modello che contempli la cooperazione e la competizione tra strutture pubbliche, ORGANISMI CONVENZIONATI E AGENZIE PRIVATE di collocamento».

Il D. Lgs. 276 / 2003 conferma il principio della NATURA PUBBLICO - PRIVATA dell'attività di mediazione, dandovi definitiva consacrazione con l'abrogazione espressa della L. 264 / 49. Inoltre:

- LE STRUTTURE PUBBLICHE PER L'IMPIEGO, DI COMPETENZA DELLE REGIONI E DEGLI ALTRI ENTI LOCALI, SONO SPECIALIZZATE NELLO SVOLGIMENTO DELLE RESIDUE FUNZIONI DI TIPO AMMINISTRATIVO (anagrafe dei lavoratori, scheda professionale, controllo dello stato di disoccupazione involontaria e della sua durata) E NELLA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE DEI SOGGETTI DISAGIATI (disabili, disoccupati di lungo periodo etc.);
- TUTTE LE ATTIVITÀ DI MEDIAZIONE TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO POSSONO ESSERE SVOLTE DA OPERATORI PRIVATI, IN CONCORSO CON GLI UFFICI PUBBLICI (gli Uffici di collocamento sono denominati CENTRI PER L'IMPIEGO);
- è introdotta una REGOLAMENTAZIONE PIÙ SEMPLICE DELLA MEDIAZIONE PRIVATA, con la previsione di un unico regime autorizzatorio indipendentemente dal tipo di attività svolta (mediazione, ricerca di personale etc.) e con il superamento dei vincoli di esclusività dell'oggetto sociale (in passato l'impresa che svolgeva attività di mediazione non poteva operare anche nel campo della fornitura di lavoro e viceversa);
- è abrogato il divieto di INTERPOSIZIONE della L. 1369/60 e sono AMPIATE LE POSSIBILITÀ DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO, CHE ASSUME LA DENOMINAZIONE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, ATTUABILE SIA A TEMPO INDETERMINATO (CD. LEASING DI MANODOPERA), SIA A TEMPO DETERMINATO.

### **IL GOVERNO DEL MERCATO DEL LAVORO**

La soluzione all'inefficienza del monopolio pubblico sul mercato del lavoro, è stata quella del DECENTRAMENTO AMMINISTRATIVO, in ossequio al PRINCIPIO DI SUSSIDIARIETÀ VERTICALE, (leggi Bassanini: D. Lgs. 112 / 1998 e L. 59 / 1997), che si realizza privilegiando il livello di regolazione più vicino agli interessi coinvolti.

L'assetto regionale dei servizi all'impiego, determinato in base alla ripartizione di competenze tra Stato, Regioni e Province delineata dal D. Lgs. 469/97, ha trovato un rafforzamento nella riforma del titolo V della Costituzione, ad opera della L. cost. 3 / 2001, con cui si è riconosciuta alle Regioni ampia autonomia amministrativa, nonché potestà legislativa in ogni materia non espressamente riservata alla competenza statale.

Il nuovo testo dell'art. 117 Cost. attribuisce alla COMPETENZA LEGISLATIVA CONCORRENTE, (lo Stato stabilisce i criteri generali della materia attraverso una "legge – cornice" e le Regioni si occupano della normativa più specifica, attraverso le leggi regionali), delle Regioni, la tutela e la sicurezza del lavoro e la disciplina dell'organizzazione e della gestione dei servizi per l'impiego locali, restando allo Stato il compito di garantire l'unitarietà, cioè la dimensione nazionale, del mercato del lavoro e la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni.



A LIVELLO PROVINCIALE, LA GESTIONE ED EROGAZIONE DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO DEVE AVVENIRE TRAMITE STRUTTURE DENOMINATE CENTRI PER L'IMPIEGO. Le Regioni hanno inoltre la FACOLTÀ DI ATTRIBUIRE ALLE PROVINCE LA GESTIONE ED EROGAZIONE (TRAMITE I CENTRI PER L'IMPIEGO) dei servizi regionali.

### **LA BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO**

Una delle previsioni più innovative del D. Lgs. 469 / 97 era rappresentata dal SISTEMA INFORMATIVO LAVORO (SIL), che avrebbe dovuto costituire una banca dati nazionale relativa alla domanda e all'offerta di lavoro, intermediata dai soggetti pubblici e privati e con possibilità di connessione diretta da parte di imprese, cittadini e operatori stessi. Il D. Lgs. 276/2003 implementa questo importante progetto, prevedendo la costituzione della BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO. Questa enorme rete telematica è strutturata su un livello nazionale, presso il Ministero del lavoro, e su un livello decentrato, presso ciascuna Regione.

IL SISTEMA DEVE GARANTIRE LA LIBERA ACCESSIBILITÀ DA PARTE DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE E LA CONSULTABILITÀ DA UN QUALUNQUE PUNTO DELLA RETE, ATTRAVERSO GLI ACCESSI APPOSITAMENTE DEDICATI DA TUTTI GLI OPERATORI PUBBLICI E PRIVATI, AUTORIZZATI O ACCREDITATI.

I lavoratori e le imprese hanno facoltà di inserire nuove candidature o richieste di personale rivolgendosi ad un intermediario, pubblico o privato, oppure direttamente.

I lavoratori si iscrivono per via telematica e hanno libero accesso alla consultazione degli annunci di ricerca del personale e possono candidarsi. I datori di lavoro possono pubblicare annunci di ricerca di personale per via telematica.

### **LE ATTIVITÀ PER L'INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO**

Le ATTIVITÀ PREORDINATE ALL'INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO, secondo l'elencazione dell'art. 2 del D. Lgs. 276 / 2003, sono:

- l'INTERMEDIAZIONE PURA, ovvero «l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro». Si tratta dell'attività più ampia, che comprende, tra l'altro, la raccolta dei curricula, la preselezione, la costituzione di banche dati, la gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, l'effettuazione, su richiesta del committente, delle comunicazioni relative alle assunzioni, l'orientamento e la formazione professionale;
- la RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE, cioè l'attività di consulenza finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative;
- il SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE PROFESSIONALE, cioè «l'attività effettuata su specifico incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione di lavoratori singolarmente o collettivamente considerati». Ad esempio la cd. attività di "outplacement", costituita da interventi finalizzati ad un nuovo inserimento lavorativo di soggetti o gruppi di soggetti in esubero;
- la SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, definita dall'art. 2 del D. Lgs. 276 / 2003 come «la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine», da un'impresa ad un'altra per il soddisfacimento di esigenze produttive di quest'ultima.

TALI ATTIVITÀ POSSONO ESSERE SVOLTE CONGIUNTAMENTE O NON, DA TUTTI I SOGGETTI PUBBLICI E DAGLI OPERATORI PRIVATI, (questi ultimi ora denominati AGENZIE), sulla base di un'apposita autorizzazione e nell'osservanza di principi e criteri comportamentali.

Con la riforma operata dal D. Lgs. 276/2003, GLI OPERATORI PRIVATI NON HANNO PIÙ L'OBLIGO DI ESCLUSIVITÀ DELL'OGGETTO SOCIALE come accadeva nella vigenza della L. 196 / 1997. Tale normativa, ora abrogata, imponeva agli operatori privati di specializzarsi in un solo tipo di attività da effettuare sul mercato del lavoro, o la mediazione con i vari servizi complementari o la fornitura di manodopera a terzi.

ORA INVECE LA SOMMINISTRAZIONE PUÒ ESSERE ESERCITATA ANCHE CONGIUNTAMENTE AD UNA O PIÙ DELLE ATTIVITÀ DI MEDIAZIONE SU ELENcate DALLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE, CHE RAPPRESENTANO UNA SPECIES ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DELLE AGENZIE PER IL LAVORO.

### **I SERVIZI PER L'IMPIEGO**

Nell'ambito del nuovo assetto del mercato del lavoro, le funzioni di carattere più marcatamente pubblicistico, quindi svolte dalle strutture predisposte dalle Regioni, sono le seguenti:

- le FUNZIONI AMMINISTRATIVE relative alle assunzioni dei lavoratori e gli adempimenti relativi alle comunicazioni concernenti le vicende modificative del rapporto di lavoro;
- gli ADEMPIMENTI CONCERNENTI GLI ELENCHI ANAGRAFICI E LE SCHEDE PROFESSIONALI, che sostituiscono il libretto di lavoro e altre formalità documentali;
- la tenuta delle LISTE DI MOBILITÀ, della lista unica nazionale per il collocamento dei lavoratori dello spettacolo e degli elenchi per il collocamento obbligatorio dei disabili.

### **LE AGENZIE PER IL LAVORO**

La L.196 / 1997, nel legittimare le agenzie di lavoro interinale, aveva scalfito il principio dell'esclusivo regime pubblicistico del collocamento. Il D. Lgs. 276/2003 porta a sistema il processo di privatizzazione delle attività di mediazione, introducendo nuove disposizioni per i soggetti privati, ora denominati AGENZIE PER IL LAVORO, e abilitando anche ulteriori soggetti allo svolgimento delle suddette attività. Condizione indispensabile per l'abilitazione ad operare è l'ISCRIZIONE NELL'ALBO informatico delle agenzie per il lavoro (art. 4 D. Lgs. 276/2003), istituito presso il Ministero del lavoro e suddiviso nelle seguenti cinque sezioni (art. 2 D. M. 23 - 12 - 2003):

1. AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO CON COMPETENZA GENERALE, CD. GENERALISTE, che svolgono sia la somministrazione a tempo indeterminato sia a termine
2. AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO, CD. SPECIALISTE, con competenza esclusiva per una sola delle attività (D. Lgs. 276 / 2003);
3. AGENZIE DI INTERMEDIAZIONE;
4. AGENZIE DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE;
5. AGENZIE DI SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE PROFESSIONALE.

L'iscrizione alla sezione delle agenzie di somministrazione con competenza generale (n. 1) comporta automaticamente l'iscrizione dell'agenzia alla sezioni 3, 4 e 5 dell' Albo. Pertanto, le agenzie di somministrazione di tipo generalista possono svolgere automaticamente anche l'attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e ricollocazione professionale.

Requisiti delle Agenzie per il lavoro per l'iscrizione all'Albo:

- COSTITUZIONE DELL'AGENZIA NELLA FORMA DI SOCIETÀ DI CAPITALI O COOPERATIVA;
- la sede legale deve trovarsi NEL TERRITORIO ITALIANO O DI ALTRO STATO U.E.;
- DISPONIBILITÀ DI UFFICI IN LOCALI IDONEI, anche sotto il profilo tecnologico;
- ADEGUATE COMPETENZE PROFESSIONALI E POSSESSO DI REQUISITI DI ONORABILITÀ in capo agli esponenti aziendali (amministratori, direttori generali);
- presenza di DISTINTE DIVISIONI OPERATIVE nel caso di soggetti polifunzionali (non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo);
- INTERCONNESSIONE CON LA BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO.

### **ALTRI SOGGETTI ABILITATI**

Il D. Lgs. 276/2003 individua ulteriori soggetti che possono effettuare l'attività di intermediazione, a condizione che operino senza finalità di lucro e con obbligo di interconnessione alla Borsa lavoro:

- le UNIVERSITÀ PUBBLICHE E PRIVATE (autorizzate di diritto);
- i COMUNI, le CAMERE DI COMMERCIO e gli ISTITUTI DI SCUOLA SECONDARIA DI SECONDO GRADO, statali e paritari (per tali soggetti è sufficiente l'autorizzazione regionale);
- le ASSOCIAZIONI DEI DATORI DI LAVORO e i SINDACATI DEI LAVORATORI;
- L'ORDINE NAZIONALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO.

### **LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

DAL LAVORO INTERINALE (L. 196 / 1997) ALLA DISCIPLINA DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO NEL D. LGS. 276 / 2003. All'epoca della sua introduzione, avvenuta con la L. 196 / 1997, (CD. LEGGE TREU, dal nome del Ministro proponente), il LAVORO INTERINALE, anche detto ad interim, in affitto, in leasing o temporary work, poteva essere considerato la massima forma di flessibilità vigente nel mercato del lavoro italiano. NEL LAVORO INTERINALE L'IMPRESA DI FORNITURA COLLOCAVA, per un periodo di tempo predeterminato, soggetti in cerca di occupazione PRESSO IMPRESE CHE NECESSITASSERO DI MANODOPERA.

La NUOVA DISCIPLINA DELLA FORNITURA DI LAVORO, (D. LGS. 276 / 2003), è basata sui seguenti criteri direttivi:

- LEGITTIMITA' GENERALE della somministrazione di manodopera purchè sia svolta da SOGGETTI AUTORIZZATI;
- ammissibilità della somministrazione di manodopera anche A TEMPO INDETERMINATO, oltre che A TERMINE come nella L. 196 / 1997.

CARATTERI DELLA SOMMINISTRAZIONE. L'art. 2 del D. Lgs. 276 / 2003 definisce la somministrazione di lavoro come la «fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine». Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, (UTILIZZATORE), che si rivolga ad altro soggetto, SOMMINISTRATORE, a ciò autorizzato. I caratteri essenziali della somministrazione sono dunque:

- LA SOMMINISTRAZIONE REALIZZA UN RAPPORTO TRIANGOLARE TRA TRE SOGGETTI (SOMMINISTRATORE, LAVORATORE E UTILIZZATORE), di cui il primo - l'agenzia di somministrazione - ha natura privatistica, deve possedere i requisiti previsti dalla legge ed essere iscritto nell'apposito Albo delle agenzie per il lavoro. L'impresa di somministrazione è infatti sostanzialmente un INTERMEDIARIO DEL MERCATO DEL LAVORO, che opera interponendosi tra il lavoratore e l'utilizzatore e che ha come specifico oggetto sociale la fornitura di manodopera, potendo comunque svolgere, a seguito della soppressione dell'obbligo di esclusività dell'oggetto sociale in precedenza stabilito, oltre all'attività di somministrazione, anche l'attività di intermediazione vera e propria (ossia la tradizionale attività di collocamento) e le altre attività connesse (ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione). NON PUÒ INVECE SVOLGERE ALTRA ATTIVITÀ DI TIPO IMPRENDITORIALE, rivolta alla produzione di beni o servizi;
- l'agenzia di somministrazione fornisce uno o più lavoratori alle imprese che ne facciano richiesta per il soddisfacimento di determinate esigenze produttive. Il rapporto tra l'agenzia e l'utilizzatore è regolato da un contratto, denominato CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO;
- I LAVORATORI SONO ASSUNTI DALLA AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE ED IL RAPPORTO CHE SI COSTITUISCE TRA ESSI E L'AGENZIA È REGOLATO DA UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO;
- la somministrazione dei lavoratori alla impresa richiedente può essere A TEMPO DETERMINATO o INDETERMINATO e può essere attuata in TUTTI i settori economici, (in realtà dal 2008 la somministrazione a tempo indeterminato è stata limitata);
- la somministrazione di lavoro NON È SUBORDINATA ALL'OSSERVANZA DI CONTINGENTI rispetto alla manodopera in forza presso l'utilizzatore.

#### **LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO (STAFF LEASING)**

L'art. 20 del D. Lgs. 276 / 2003 stabilisce che la somministrazione di lavoro può essere effettuata a TEMPO INDETERMINATO o DETERMINATO. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso A TEMPO INDETERMINATO (CD. STAFF LEASING O LEASING DI MANODOPERA) in settori di attività tassativamente individuati, (settore informatico; servizi di pulizia e custodia; servizi di trasporto; marketing e analisi di mercato; call-center; edilizia ... ).

#### **LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO**

La somministrazione a tempo determinato può essere effettuata unicamente dalle AGENZIE DI TIPO GENERALISTA ed è ammessa a fronte di RAGIONI DI CARATTERE TECNICO, PRODUTTIVO, ORGANIZZATIVO O SOSTITUTIVO. A differenza che per la somministrazione a tempo indeterminato, qui il legislatore non ha inteso limitare il ricorso alla fornitura solo a determinate attività, purché sussista una ragione oggettiva, cioè effettiva e comprovabile.

#### **LE MISURE PER L'OCCUPAZIONE DEI LAVORATORI DISABILI**

Il cd. COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO PER I LAVORATORI DISABILI è stato oggetto di una significativa riforma per effetto della L. 68/1999 e del D.P.R. 333 / 2000.

La materia è stata a lungo disciplinata dalla L. 482 / 1968, in base alla quale i datori di lavoro privati e le Pubbliche Amministrazioni che avessero più di 35 dipendenti, dovevano assumere

lavoratori appartenenti alle categorie indicate per una PERCENTUALE COMPLESSIVA DEL 15% DEL PERSONALE IN SERVIZIO.

La L. 68/1999 ESTENDE IL SUO AMBITO DI OPERATIVITÀ AI SEGUENTI SOGGETTI: alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche o psichiche e ai portatori di handicap. intellettuale, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%; alle persone non vedenti o sordomute; alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio ...

L'ACCERTAMENTO DELLE CONDIZIONI DI DISABILITÀ che danno diritto all'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio è effettuato:

- dalle Commissioni mediche dell'A.S.L. se si tratta di invalidi civili;
- dall'INAIL per disabili da infortunio sul lavoro e malattie professionali;
- da apposite commissioni di verifica per gli invalidi di guerra, invalidi civili di guerra.

DATORI DI LAVORO SOGGETTI ALL'OBBLIGO DI ASSUNZIONE E QUOTE DI RISERVA. La L. 68/99 amplia il novero dei soggetti obbligati alle assunzioni di lavoratori disabili, includendovi ANCHE I DATORI CHE OCCUPANO DA 15 A 35 DIPENDENTI.

Queste sono le QUOTE DI RISERVA a carico dei datori di lavoro pubblici e privati:

- 7% DEI LAVORATORI OCCUPATI PER I DATORI CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI;
- DUE LAVORATORI PER I DATORI CHE HANNO TRA I 36 E I 50 DIPENDENTI;
- UN LAVORATORE PER I DATORI CHE HANNO TRA I 15 E I 35 DIPENDENTI.

### **LE MODALITÀ DI ASSUNZIONE PER LA GENERALITÀ DEI LAVORATORI**

L'ASSUNZIONE DIRETTA. La L. 608 / 1996 ha introdotto la procedura di ASSUNZIONE DIRETTA, segnando il passaggio delle competenze pubbliche da una funzione obbligatoria di mediazione preventiva nella costituzione dei rapporti di lavoro ad una FUNZIONE DI CONTROLLO A POSTERIORI CIRCA L'OSSERVANZA DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE INDEROGABILI. Infatti, con tale meccanismo, esteso alla generalità dei lavoratori, I RAPPORTI DI LAVORO POSSONO LECITAMENTE COSTITUIRSI SENZA INTERVENTO DEGLI UFFICI PUBBLICI. In realtà agli uffici pubblici resta solo il compito di registrare le assunzioni, già avvenute, a seguito di una comunicazione inoltrata dal datore di lavoro.

E' stata inoltre attuata l'INFORMATIZZAZIONE dei servizi amministrativi attraverso:

- l'ELENCO ANAGRAFICO INFORMATICO, tenuto dai centri per l'impiego, in cui sono iscritte, a richiesta dell'interessato, le persone disoccupate;
- le SCHEDE PROFESSIONALI, che si sostituiscono al libretto di lavoro. Nella scheda sono inserite le informazioni sulle esperienze professionali e sulla disponibilità del lavoratore.

Nel sistema previgente la L. 264 / 49 faceva obbligo ai datori di lavoro di assumere soltanto gli iscritti nelle liste di collocamento mediante una apposita richiesta all'Ufficio di collocamento. Inizialmente la richiesta del datore di lavoro poteva essere esclusivamente NUMERICA, (il datore doveva indicare solo il numero dei prestatori di cui avesse bisogno per ogni qualifica e l'avviamento al lavoro avveniva secondo l'ordine di precedenza in graduatoria dei lavoratori); successivamente con l'emanazione della L. 223 / 91, si consentiva ai datori di lavoro privati, che erano comunque tenuti ad assumere i lavoratori facendone richiesta ai competenti organi del collocamento, di assumere tutti i lavoratori mediante RICHIESTA NOMINATIVA. La richiesta del datore di lavoro faceva sorgere per gli uffici di collocamento l'obbligo di provvedere all'avviamento dei lavoratori. L'atto di avviamento aveva natura di provvedimento di autorizzazione (NULLAOSTA), permettendo l'esercizio del potere contrattuale dei privati.

La modalità di ASSUNZIONE DIRETTA è prevista dalla L. 608 / 96 e dal D. Lgs. 297 / 2002. Attualmente è previsto 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. UNICHE ESCLUSIONI SONO LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI NON COMUNITARI, DI LAVORATORI ITALIANI DA IMPIEGARE ALL'ESTERO E DI LAVORATORI DISABILI.

LE INFORMAZIONI AL LAVORATORE. Il D. Lgs. 181/2000 stabilisce che all'atto dell'assunzione i datori di lavoro sono tenuti a CONSEGNARE AI LAVORATORI UNA DICHIARAZIONE SOTTOSCRITTA CONTENENTE I DATI DI REGISTRAZIONE EFFETTUATA NEL "LIBRO UNICO", nonché la comunicazione relativa alle condizioni di lavoro applicate. Devono essere fornite al lavoratore le seguenti informazioni: identità delle parti; luogo di lavoro; sede; data di inizio; durata del rapporto; durata del periodo di prova; inquadramento, livello e qualifica; importo iniziale della retribuzione; durata delle ferie; orario di lavoro; termini del preavviso.

L'informazione circa il periodo di prova, la retribuzione, le ferie, l'orario di lavoro e il preavviso può essere effettuata mediante il rinvio alle norme del CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO AL LAVORATORE.

LA COMUNICAZIONE DELL'ASSUNZIONE AI SERVIZI PUBBLICI E ALTRI ADEMPIMENTI INFORMATIVI. Nel nuovo sistema di assunzione diretta, l'unica formalità che permane per i datori di lavoro è quella di effettuare una COMUNICAZIONE AGLI UFFICI PUBBLICI DI COLLOCAMENTO (CENTRI PER L'IMPIEGO), il giorno prima dell'inizio del rapporto.

## DIRITTO SINDACALE

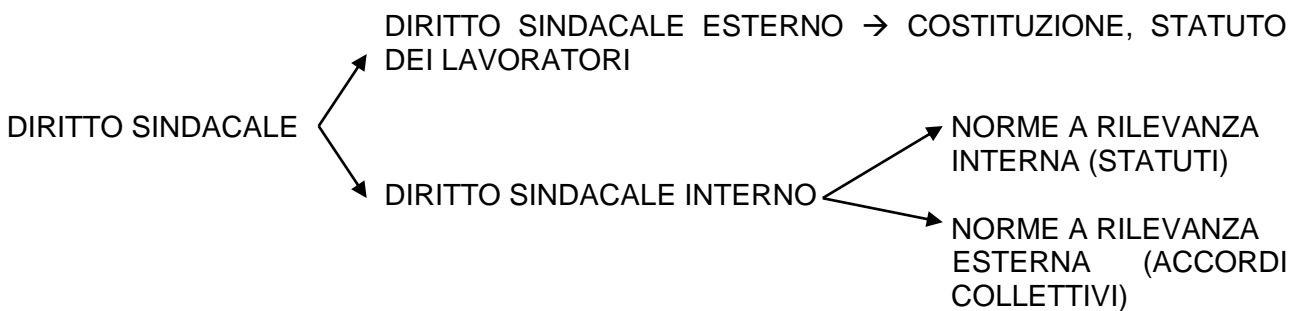
IL DIRITTO SINDACALE PUÒ DEFINIRSI COME IL COMPLESSO NORMATIVO DISCIPLINANTE LE ASSOCIAZIONI DI CARATTERE ECONOMICO-PROFESSIONALE, ISTITUITE A TUTELA DEGLI INTERESSI COLLETTIVI DELLE CATEGORIE DEI PRESTATORI E DEI DATORI DI LAVORO.

La normazione, oggetto del diritto sindacale, può distinguersi in due parti:

- quella attuata direttamente dallo Stato (cd. DIRITTO SINDACALE STATUALE O ESTERNO). Ad esempio gli artt. 39 e 40 Cost., la L. 300 / 1970 cd. Statuto dei lavoratori.
- quella riconosciuta dallo Stato ai sindacati (cd. DIRITTO SINDACALE INTERNO).

Il DIRITTO SINDACALE INTERNO comprende a sua volta:

- NORME A RILEVANZA INTERNA contenute, per lo più, negli STATUTI dei sindacati e destinate a regolare il comportamento degli associati;
- NORME A RILEVANZA ESTERNA e cioè derivanti dagli ACCORDI COLLETTIVI stipulati fra associazioni sindacali contrapposte.



Il sindacato professionale può definirsi come l'ASSOCIAZIONE LIBERA E SPONTANEA DI SINGOLI INDIVIDUI NEL PARTICOLARE STATUS DI PRESTATORI DI LAVORO SUBORDINATO O IN QUELLO DI DATORI DI LAVORO; È UN'ASSOCIAZIONE CHE AGISCE COLLETTIVAMENTE AL FINE DI TUTELARE I COMUNI INTERESSI PROFESSIONALI nei confronti degli stessi soci, delle altre associazioni, di altri soggetti giuridici.

L'art. 39 della Costituzione sancisce, al comma 1, il PRINCIPIO DELLA LIBERTÀ DI ORGANIZZAZIONE SINDACALE e nei commi successivi dispone che:

- ai sindacati non può essere imposto altro obbligo oltre quello della REGISTRAZIONE;
- condizione per la registrazione è che i sindacati abbiano un ordinamento interno A BASE DEMOCRATICA;
- a seguito di tale registrazione è attribuita ai sindacati PERSONALITÀ GIURIDICA di diritto pubblico e capacità di stipulare, attraverso rappresentanze unitarie in proporzione al numero degli iscritti, CONTRATTI COLLETTIVI CON EFFICACIA ERGA OMNES, (cioè con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori di un settore, iscritti al sindacato e non iscritti).

SCHEMA RIASSUNTIVO - Art. 39 della Costituzione:

- PRINCIPIO DELLA LIBERTÀ DI ORGANIZZAZIONE SINDACALE
- OBBLIGO DELLA REGISTRAZIONE (NON ATTUATO)
- ORDINAMENTO INTERNO A BASE DEMOCRATICA
- REGISTRAZIONE → PERSONALITÀ GIURIDICA → CONTRATTI COLLETTIVI CON EFFICACIA ERGA OMNES (NON ATTUATO)

Mentre la norma contenuta nel primo comma, relativa alla libertà sindacale, ha trovato immediata applicazione e, quindi, tutela nello Statuto dei lavoratori, gli altri tre commi, di natura programmatica, DA ANNI ATTENDONO INVANO UNA LEGGE DI ATTUAZIONE.

Si prevedeva di istituire degli "albi pubblici", in cui i sindacati avrebbero dovuto iscriversi, (REGISTRAZIONE). Questo avrebbe permesso loro di acquistare la personalità giuridica, di diventare "persone giuridiche", e di poter stipulare contratti collettivi efficaci "erga omnes", verso tutti i lavoratori, sia iscritti, sia non iscritti al sindacato. Sono stati redatti vari progetti legislativi ma i sindacati, DIFFIDENTI VERSO OGNI TIPO DI INVADENZA NEL LORO CAMPO DI AZIONE,

hanno rifiutato qualsiasi normativa statale in materia, e PERTANTO HANNO DECISO DI NON PROVVEDERE ALLA REGISTRAZIONE. Questo significa che il sindacato non ha acquistato personalità giuridica, non è diventato quindi persona giuridica, e in linea di massima può stipulare contratti collettivi con EFFICACIA VERSO SOLO GLI ISCRITTI AL SINDACATO, anziché EFFICACIA ERGA OMNES, (“verso tutti”, iscritti al sindacato e non iscritti).

In verità si è oramai consolidata la TENDENZA GIURISPRUDENZIALE IN VARIE STORICHE SENTENZE alla generale applicazione dei contratti collettivi, a prescindere dall'esperimento di formalità pubblicitiche (la registrazione) volte a riconoscerne l'EFFICACIA ERGA OMNES, (anche quindi nei confronti dei lavoratori non iscritti al sindacato – vedi pag. 9).

### **IL SISTEMA ATTUALE. I SINDACATI COME ENTI DI FATTO**

Le organizzazioni collettive, (associazioni, società), che hanno ottenuto il RICONOSCIMENTO DELLO STATO e hanno dunque provveduto all'iscrizione in pubblici registri, (REGISTRAZIONE), conseguono la PERSONALITA' GIURIDICA, (diventano cioè PERSONE GIURIDICHE), e quindi acquistano l'AUTONOMIA PATRIMONIALE PERFETTA, (per le obbligazioni sociali, come i debiti, può essere utilizzato solo il patrimonio della persona giuridica, e non può essere aggredito il patrimonio personale delle persone che fanno parte della persona giuridica). LE ORGANIZZAZIONI COLLETTIVE CHE NON HANNO PROVVEDUTO ALLA REGISTRAZIONE, NON SONO PERSONE GIURIDICHE, VENGONO CHIAMATE ENTI DI FATTO E HANNO UN'AUTONOMIA PATRIMONIALE IMPERFETTA, (per le obbligazioni sociali, oltre ad utilizzare il patrimonio dell'organizzazione, può essere aggredito il patrimonio personale delle persone che hanno agito in nome e per conto dell'organizzazione stessa).

La mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione fa sì che ancora oggi le associazioni sindacali, non avendo provveduto alla registrazione, sono considerate MERE ASSOCIAZIONI NON RICONOSCIUTE, E CIOÈ ENTI DI FATTO PRIVI DI PERSONALITÀ GIURIDICA. Pertanto sono disciplinate dagli artt. 36, 37 e 38 del codice civile. Da ciò consegue che:

- a) l'ordinamento interno e l'amministrazione sono regolati dagli accordi degli associati (art. 36 c.c.) formalizzati nell'atto costitutivo e nello statuto. Il sindacato trova la sua origine in un ATTO COSTITUTIVO, mentre lo STATUTO regola i rapporti tra gli associati;
- b) i contributi dei soci ed i beni acquistati, costituiscono il FONDO COMUNE; esso NON PUÒ ESSERE DIVISO FINCHÉ DURA L'ASSOCIAZIONE; né i soci recedenti può essere restituita la quota fino allo scioglimento dell'associazione (art. 37 c.c.);
- c) tale fondo comune è dotato di AUTONOMIA PATRIMONIALE IMPERFETTA, in quanto delle obbligazioni assunte dal sindacato rispondono anche, PERSONALMENTE E SOLIDALMENTE CON IL PROPRIO PATRIMONIO, LE PERSONE CHE HANNO AGITO IN NOME E PER CONTO DEL SINDACATO STESSO (art. 38 c.c.);
- d) in linea teorica, se il sindacato conclude un contratto collettivo questo dovrebbe essere efficace solo per gli iscritti. Abbiamo visto che in realtà il contratto collettivo acquista un'EFFICACIA “ERGA OMNES”, (vedi pag. 9).

Schema riassuntivo - I SINDACATI COME ENTI DI FATTO PRIVI DI PERSONALITA' GIURIDICA:

- costituzione, ordinamento interno e amministrazione → ATTO COSTITUTIVO E STATUTO
- FONDO COMUNE → NON PUÒ ESSERE DIVISO FINCHÉ DURA L'ASSOCIAZIONE
- AUTONOMIA PATRIMONIALE → IMPERFETTA
- CONTRATTO COLLETTIVO CON EFFICACIA “ERGA OMNES”

### **I SOCI E LE LORO POSIZIONI SOGGETTIVE**

I SOCI, detti comunemente ISCRITTI al sindacato, sono coloro che fondano l'associazione (cd. PROMOTORI), oppure vi aderiscono successivamente mediante l'iscrizione. Essendo l'attività sindacale caratterizzata dal PROSELITISMO, è palese che le organizzazioni sindacali mirano ad accrescere il numero dei propri iscritti. Ne consegue che il sindacato è un'ASSOCIAZIONE APERTA, alla quale possono partecipare tutti coloro che sono in possesso dei REQUISITI PREVISTI dallo statuto e dall'ordinamento giuridico. Tali REQUISITI sono, essenzialmente, due:

- il LIMITE MINIMO DI ETÀ, necessario allo svolgimento dell'attività lavorativa specifica;
- L'APPARTENENZA ALLA CATEGORIA professionale o aziendale rappresentata.

Una volta ottenuta l'iscrizione al sindacato, l'associato acquista POSIZIONI GIURIDICHE SOGGETTIVE ATTIVE E PASSIVE, che possono così sintetizzarsi:

A) SITUAZIONI ATTIVE:

- nei RAPPORTI INTERNI si sostanziano nell'ELETTORATO ATTIVO (diritto di voto in seno all'assemblea) e PASSIVO (diritto di candidarsi alle cariche sociali), nonché anche nel DIRITTO DI USUFRUIRE DI TUTTE LE ATTIVITÀ SVOLTE DAL SINDACATO (assistenza, istruzione, consulenza etc.);
- nei RAPPORTI ESTERNI si sostanziano nel DIRITTO DI ESSERE TUTELATI NELL'ESERCIZIO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ LAVORATIVA, sia nei confronti delle controparti contrattuali, che dei pubblici poteri;

B) SITUAZIONI PASSIVE:

- nei RAPPORTI INTERNI consistono: nell'OBBLIGO DI RISPETTARE LE NORME STATUTARIE e REGOLAMENTARI dell'associazione; nell'OBBLIGO DI PAGARE I CONTRIBUTI; nell'obbligo di sottoporsi alle SANZIONI DISCIPLINARI statutarie;
- nei RAPPORTI ESTERNI si sostanziano nell'OBBLIGO DI CONFORMARSI, nelle relazioni con i terzi, alle disposizioni ed agli impegni assunti dall'organizzazione sindacale e che si traduce nel DOVERE DI OSSERVARE IL CONTRATTO COLLETTIVO stipulato dall'organizzazione, (LIMITAZIONE ALL'AUTONOMIA NEGOZIALE PRIVATA).

Schema riassuntivo - POSIZIONI GIURIDICHE ATTIVE E PASSIVE DELL'ASSOCIATO:

SITUAZIONI ATTIVE:

- o nei RAPPORTI INTERNI → ELETTORATO ATTIVO  
→ ELETTORATO PASSIVO  
→ DIRITTO DI USUFRUIRE DI TUTTE LE ATTIVITÀ SVOLTE DAL SINDACATO (assistenza, istruzione ...)
- o nei RAPPORTI ESTERNI → DIRITTO DI ESSERE TUTELATI

SITUAZIONI PASSIVE:

- o nei RAPPORTI INTERNI → OBBLIGO DI RISPETTARE LE NORME STATUTARIE e REGOLAMENTARI dell'associazione;  
→ OBBLIGO DI PAGARE CONTRIBUTI  
→ obbligo di sottoporsi alle SANZIONI DISCIPLINARI
- o nei RAPPORTI ESTERNI → OBBLIGO DI CONFORMARSI agli impegni assunti dall'organizzazione sindacale  
→ DOVERE DI OSSERVARE IL CONTRATTO COLLETTIVO

### **L'ORGANIZZAZIONE DEI SINDACATI**

In Italia l'associazionismo sindacale si realizza attraverso CRITERI E SISTEMI DIVERSI A SECONDA CHE SI TRATTI DI PRESTATORI OVVERO DI DATORI DI LAVORO.

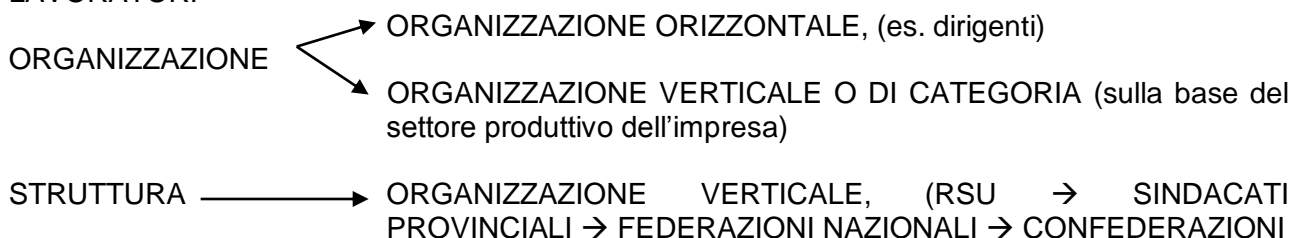
Per i lavoratori esso avviene in due modi:

- A) SU BASE PROFESSIONALE (CD. ORGANIZZAZIONE ORIZZONTALE), quando il sindacato raccoglie tutti coloro che esercitano uno stesso mestiere, INDIPENDENTEMENTE DALL'ATTIVITÀ DELL'IMPRESA IN CUI LAVORANO. Tale sistema è, però, poco diffuso nel nostro Paese, rilevando solo per alcune professionalità, (dirigenti di azienda, giornalisti professionisti ...);
- B) SULLA BASE DEL SETTORE PRODUTTIVO DELL'IMPRESA (CD. ORGANIZZAZIONE VERTICALE), allorché il sindacato raggruppa TUTTI COLORO CHE PRESTANO LA LORO OPERA IN IMPRESE DEL MEDESIMO SETTORE PRODUTTIVO O MERCEOLOGICO (ad esempio, sindacato dei

lavoratori metalmeccanici, sindacati dei lavoratori tessili); QUESTO CRITERIO È IL PIÙ DIFFUSO IN ITALIA (CD. SINDACATO DI CATEGORIA).

DAL PUNTO DI VISTA DELLA STRUTTURA, L'ORGANIZZAZIONE SINDACALE dei lavoratori è strutturata SU BASE VERTICALE. I sindacati sono rappresentati a livello aziendale dalle RSU, (RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE). Queste confluiscono nel SINDACATO PROVINCIALE DI CATEGORIA; si passa poi alle Federazioni nazionali che, a loro volta, danno vita alla Confederazione.

SCHEMA RIASSUNTIVO – ORGANIZZAZIONE E STRUTTURA DEI SINDACATI DEI LAVORATORI



Le CONFEDERAZIONI DI MAGGIOR RILIEVO, anche per numero di iscritti, sono tre:

- Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL);
- Confederazione sindacati lavoratori italiani (CISL);
- Unione italiana del lavoro (UIL).

Per quanto riguarda, invece, l'ORGANIZZAZIONE DEI DATORI DI LAVORO è formata in primo grado da ASSOCIAZIONI PROVINCIALI. Le associazioni provinciali, a loro volta, confluiscono in FEDERAZIONI (esempio: Federmeccanica, Asschimici), che a loro volta si raggruppano in CONFEDERAZIONI. Le confederazioni datoriali si distinguono in grandi settori economici e possono quindi considerarsi a base professionale, (ad esempio per i datori di lavoro dell'industria, la Confederazione generale dell'industria italiana, Confindustria; per i datori di lavoro del commercio, la Confederazione generale italiana del commercio, Confcommercio, ecc.)

SCHEMA RIASSUNTIVO - Organizzazioni dei datori di lavoro:

ASSOCIAZIONI PROVINCIALI → FEDERAZIONI (Federmeccanica) → CONFEDERAZIONI (per settori economici: Confindustria; Confcommercio, ecc.)

Nel settore pubblico, l'ARAN, pur non rientrando nel novero delle organizzazioni datoriali, svolge un ruolo di rappresentanza delle pubbliche amministrazioni in sede di contrattazione collettiva.

### **LA LIBERTÀ SINDACALE**

L'art. 39 della Costituzione sancisce la LIBERTÀ DELL'ORGANIZZAZIONE SINDACALE che costituisce una AUTONOMA E SPECIFICA MANIFESTAZIONE DEL PRINCIPIO DI LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE, di cui all'art. 18 della Costituzione stessa. La libertà sindacale ha una MOLTEPLICITÀ DI ESPLICAZIONI, tra cui:

- DIRITTO DI COSTITUIRE ASSOCIAZIONI SINDACALI;
- DIRITTO DI PARTECIPARVI ED ISCRIVERSI (così come a quello di NON ISCRIVERSI);
- DIRITTO DI SVOLGERE OGNI FORMA DI ATTIVITÀ SINDACALE;
- TUTELA DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI.

### **LO STATUTO DEI LAVORATORI E LA LIBERTÀ SINDACALE**

La fonte normativa più importante dopo la Costituzione, in materia di libertà sindacale, è la L. 300/1970, (STATUTO DEI LAVORATORI), che ha recepito i principi fondamentali fissati dalla Costituzione stessa, tendendo a garantire l'esercizio della libertà sindacale e predisponendo anche un EFFICIENTE APPARATO SANZIONATORIO:

- l'art. 14 prevede il DIRITTO A SVOLGERE LIBERAMENTE ATTIVITÀ E PROPAGANDA SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO;



- l'art. 15 VIETA PATTI ED ATTI DISCRIMINATORI in relazione all'attività sindacale dei prestatori e contro la loro personalità e dignità;
- l'art. 16 vieta i TRATTAMENTI ECONOMICI DISCRIMINATORI;
- l'art. 17 VIETA LA COSTITUZIONE ED IL SOSTEGNO DA PARTE DEI DATORI A SINDACATI «DI COMODO» ossia controllati, anche occultamente, dai datori stessi;
- l'art. 18 statuisce L'OBBLIGO PER IL DATORE DI LAVORO DI REINTEGRARE IL LAVORATORE QUANDO IL LICENZIAMENTO SIA GIUDICATO INVALIDO dal magistrato e prevede il risarcimento del danno, nonché una sanzione per il caso in cui il datore di lavoro non ottemperi alla sentenza di reintegrazione che riguardi lavoratori che siano dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, (vedi capitolo relativo al licenziamento).

Il titolo III (artt. 19 - 27) concerne l'ATTIVITÀ SINDACALE:

- l'art. 19 prevede la possibilità di COSTITUIRE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI (RSA) PER I SINDACATI FIRMATARI DEI CONTRATTI COLLETTIVI di categoria applicati all'unità produttiva;
- l'art. 20 prevede il DIRITTO DI ASSEMBLEA dei lavoratori nell'ambito dell'azienda;
- l'art. 21 quello di REFERENDUM;
- l'art. 22 subordina il TRASFERIMENTO DEI DIRIGENTI DELLE RSA al «previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza»;
- gli artt. 23 e 24 disciplinano il diritto dei dirigenti delle RSA a PERMESSI RETRIBUITI e NON RETRIBUITI per svolgere la loro attività sindacale, anche al di fuori della azienda;
- l'art. 25 prevede il DIRITTO DI AFFISSIONE di comunicati di «interesse sindacale»;
- l'art. 26 regola i CONTRIBUTI SINDACALI, riconoscendo al lavoratore il DIRITTO DI RACCOGLIERE FONDI e di SVOLGERE OPERA DI PROSELITISMO;
- l'art. 27 impone ai datori con più di 200 dipendenti di assicurare la DISPONIBILITÀ DI IDONEI LOCALI per svolgere attività sindacale;
- l'art. 28 dello Statuto prevede la REPRESSIONE DELLE CONDOTTE ANTISINDACALI.

### **LA RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI A LIVELLO AZIENDALE: DALLE COMMISSIONI INTERNE ALLE RAPPRESENTANZE AZIENDALI (RSA E RSU)**

Una prima espressione della struttura rappresentativa aziendale fu costituita dalle COMMISSIONI INTERNE che si imposero soprattutto a partire dal 1919, finché furono abolite nel 1925. A decorrere dagli anni 1968 – 1969 le commissioni interne, vengono sostituite da nuove strutture rappresentative unitarie (CONSIGLI DI FABBRICA, DELEGATI etc.). A causa della varietà di struttura e di organizzazione, lo Statuto dei lavoratori parla di «RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI». I REQUISITI per la costituzione delle RSA sono:

- NECESSITÀ DI UNA STRUTTURA ASSOCIATIVA;
- SOTTOSCRIZIONE DI UN CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE O PROVINCIALE (PURCHÉ APPLICATO NELL'UNITÀ PRODUTTIVA) O ANCHE SOLTANTO AZIENDALE.

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU), PREVISTE DAGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI, vanno progressivamente sostituendosi alle RSA le quali finiscono con l'avere valenza solo in quelle realtà marginali che non applicano i contratti collettivi nazionali. Infatti il Protocollo d'intesa del 23.7.1993 riconosce le RSU come titolari della CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO (aziendale o territoriale). Quindi:

- le RSU sono organismi rappresentativi in azienda dei sindacati stipulanti il Protocollo;
- alle RSU vengono trasferiti i diritti sindacali delle precedenti strutture (RSA);
- è riconosciuta alle RSU la legittimazione a negoziare a livello aziendale;
- sono previste RSU anche nelle unità di piccola dimensione (con meno di 15 addetti);

Le RSU hanno durata TRIENNALE. L'elettorato attivo è costituito da tutti i lavoratori iscritti e non iscritti addetti all'unità produttiva. L'elettorato passivo è definito attraverso apposite liste presentate da tutte le associazioni sindacali purché formalmente costituite e aderenti al contenuto dell'accordo, (CGIL, CISL e UIL oppure da sindacati autonomi).

SCHEMA RIASSUNTIVO - Strutture rappresentative aziendali

COMMISSIONI INTERNE → CONSIGLI DI FABBRICA O DELEGATI → RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI (RSA) → RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU)

## **IL DIRITTO DI SCIOPERO**

### **L'AUTOTUTELA SINDACALE**

Lo sciopero rappresenta sia la più importante manifestazione del fenomeno sindacale sia lo STRUMENTO DI AUTOTUTELA maggiormente incisivo nell'ambito delle dinamiche industriali. Le FORME PIÙ RICORRENTI DI AUTOTUTELA SINDACALE sono rappresentate dallo sciopero, dalla non collaborazione, dall'ostruzionismo etc.

### **LO SCIOPERO: NOZIONE, FONTI ED ASPETTI**

*Lo sciopero si configura come una ASTENSIONE TOTALE E CONCERTATA DAL LAVORO DA PARTE DI PIÙ LAVORATORI SUBORDINATI per la tutela dei loro INTERESSI COLLETTIVI.*

Nel nostro ordinamento lo sciopero ha avuto un'evoluzione particolare, caratterizzata dalle seguenti fasi:

- FASE DI REPRESSIONE, fino al 1889;
- FASE DI TOLLERANZA, dal 1889 con l'entrata in vigore del Codice Zanardelli fino al 1926, (lo sciopero era tollerato e non era considerato reato);
- NUOVA FASE DI REPRESSIONE, dal 1926 con il Codice Rocco durante il periodo fascista fino al 1948, (lo sciopero era punito come reato);
- FASE DI RICONOSCIMENTO DELLO SCIOPERO COME DIRITTO DAL 1° GENNAIO 1948 CON L'ENTRATA IN VIGORE DELLA COSTITUZIONE REPUBBLICANA. L'art. 40 Cost. solennemente sancisce: «il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano». Lo sciopero oggi viene quindi ad essere considerato come un DIRITTO SOGGETTIVO FONDAMENTALE ED IRRINUNCIABILE CONCESSO AL LAVORATORE.

### **LA TITOLARITÀ DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

IL DIRITTO DI SCIOPERO SI CONFIGURA COME INDIVIDUALE QUANTO ALLA SUA TITOLARITÀ, MA COLLETTIVO QUANTO AL SUO ESERCIZIO E INNANZITUTTO ALLA SUA PROCLAMAZIONE (CD. DIMENSIONE COLLETTIVA DEL DIRITTO DI SCIOPERO). Pertanto ogni lavoratore ha diritto ad aderire ad uno sciopero, però SOLO L'ABBANDONO COLLETTIVO DEL POSTO DI LAVORO DA PARTE DI UNA PLURALITÀ DI LAVORATORI (SUFFICIENTEMENTE CONSISTENTE), può qualificarsi come esercizio del diritto di sciopero. Questo significa che solitamente lo sciopero dovrà essere organizzato e proclamato dai sindacati. Quanto al numero di lavoratori idoneo ad attribuire la citata «dimensione collettiva», esso è indeterminabile in modo astratto, giacché bisogna valutare in concreto «la categoria interessata e l'obiettivo da raggiungere». Il diritto di sciopero spetta, in astratto, anche ai dirigenti, ai collaboratori continuativi, ai piccoli imprenditori (commercianti) se privi di dipendenti.

### **LIMITI ESTERNI AL DIRITTO DI SCIOPERO**

Il diritto di sciopero non è soggetto ad alcuna limitazione, se non a quelle derivanti da norme che tutelano POSIZIONI GIURIDICHE CONCORRENTI, quali ad esempio il diritto alla vita e all'incolumità personale, la libertà di iniziativa economica, ecc. Si possono quindi individuare LIMITI ESTERNI SOGGETTIVI o OGGETTIVI, in quanto relativi ad eventuali CONTRASTI TRA L'INTERESSE GARANTITO DAL DIRITTO DI SCIOPERO CON ALTRI INTERESSI COSTITUZIONALMENTE TUTELATI. Questo significa che, se l'esercizio del diritto di sciopero compromette dei diritti fondamentali di altre persone, può essere limitato, (es. NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI: si pensi ad uno sciopero dei medici di pronto soccorso che potrebbe compromettere diritti fondamentali, quali quelli all'assistenza sanitaria, alla vita, ecc.).

#### **A) I LIMITI SOGGETTIVI**

La necessità di assicurare il godimento di diritti costituzionalmente garantiti ha comportato L'ESCLUSIONE DALLA TITOLARITÀ DEL DIRITTO DI SCIOPERO, (O LA LIMITAZIONE), per tutti quei lavoratori occupati in attività connesse o strumentali alla tutela di tali diritti. In specie, SI DISCUTE circa l'ammissibilità dello sciopero per le seguenti categorie di lavoratori: pubblici dipendenti, militari e forze di polizia, marittimi, avvocati.

## B) I LIMITI OGGETTIVI

ULTERIORI LIMITI SONO STATI INDIVIDUATI IN RAGIONE DELLA FINALITÀ PERSEGUITA TRAMITE LO SCIOPERO. In specie, si riteneva che l'interesse collettivo dello sciopero, (cioè l'obiettivo da conseguire e la motivazione per cui potesse essere organizzato), potesse consistere esclusivamente in un interesse economico, con la conseguente illegittimità dello sciopero proclamato per interessi diversi. Attualmente è opinione prevalente che lo sciopero si legittimi tutte le volte che sia finalizzato alla TUTELA DEGLI INTERESSI DEI LAVORATORI, interessi che riguardano la disciplina costituzionale dei RAPPORTI ECONOMICI (artt. 35 - 47 Cost.). (Corte costituzionale sent. n. 1 del 1974). Tra le fattispecie di maggior rilievo, si ha:

- lo SCIOPERO POLITICO;
- lo SCIOPERO DI SOLIDARIETÀ: ricorre quando i prestatori si astengono dal lavoro per appoggiare UNO SCIOPERO GIÀ INTRAPRESO DA ALTRI LAVORATORI, di diversa categoria o di diversa impresa, al solo fine di aumentare la forza di pressione;
- lo SCIOPERO DI PROTESTA: ricorre quando i lavoratori scioperano per ritorsione contro un provvedimento preso da un singolo o più datori di lavoro nei confronti di un singolo o di più prestatori (diversi da quelli che scioperano) ovvero per protestare contro atteggiamenti vessatori del datore di lavoro, (ad es. rifiuto di proseguire le trattative).

## SCHEMA RIASSUNTIVO – LIMITI ESTERNI AL DIRITTO DI SCIOPERO

- LIMITI O ESCLUSIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO SE PERICOLO DI LESIONE DI INTERESSI COSTITUZIONALMENTE GARANTITI, (es. servizi pubblici essenziali);
- I LIMITI SOGGETTIVI → ammissibile lo sciopero per alcune CATEGORIE DI LAVORATORI come i pubblici dipendenti, i militari e le forze di polizia, gli avvocati?
- I LIMITI OGGETTIVI → LIMITI IN RAGIONE DELLA FINALITÀ PERSEGUITA TRAMITE LO SCIOPERO → TUTELA DEGLI INTERESSI PREVISTI DAI RAPPORTI ECONOMICI (artt. 35 - 47 Cost.), (Corte cost. sent. 1/1974):
  - o SCIOPERO POLITICO;
  - o SCIOPERO DI SOLIDARIETÀ → sciopero già intrapreso da altri lavoratori;
  - o SCIOPERO DI PROTESTA → ritorsione contro un provvedimento preso da un datore nei confronti di un singolo o più prestatori (diversi da quelli che scioperano).

## LE FORME ANOMALE DI SCIOPERO

Tra le forme anomale di sciopero (per modalità e tempo di esercizio) si ha:

- lo SCIOPERO A SORPRESA: attuato, cioè, SENZA PREAVVISO. Tale forma di sciopero è legittima, non sussistendo alcuna norma (salvo che per i servizi pubblici essenziali) che imponga di «proclamare» uno sciopero;
- lo SCIOPERO DELLO STRAORDINARIO: rifiuto collettivo di prestare lo straordinario richiesto dal datore di lavoro;
- lo SCIOPERO A SINGHIOZZO: l'astensione è frazionata nel tempo in brevi periodi;
- lo SCIOPERO A SCACCHIERA: astensione in reparti alternati e in tempi successivi;
- lo SCIOPERO PARZIALE: è realizzato in settori o durante fasi lavorative la cui interruzione comporta un notevole ritardo (fino all'intera giornata lavorativa) nella ripresa dell'attività.

Le ultime tre modalità prendono anche il nome di SCIOPERO ARTICOLATO. Attraverso queste soluzioni, I LAVORATORI SOPPORTANO UNA MINORE RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE E CAUSANO UN NOTEVOLE DANNO ECONOMICO ALL'IMPRENDITORE.

## SCHEMA RIASSUNTIVO – FORME ANOMALE DI SCIOPERO

- SCIOPERO A SORPRESA → SENZA PREAVVISO
- SCIOPERO DELLO STRAORDINARIO
- SCIOPERO ARTICOLATO:
  - o SCIOPERO A SINGHIOZZO
  - o SCIOPERO A SCACCHIERA
  - o SCIOPERO PARZIALE

Sono da citare, infine, alcune FORME DI PROTESTA ILLEGITTIME, per contrasto con i diritti garantiti della LIBERTÀ DI INIZIATIVA ECONOMICA e del LAVORO (artt. 41 e 43 Cost.):

- il BOICOTTAGGIO, volto a realizzare un danno per l'impresa attraverso la PROPAGANDA a non stipulare con essa rapporti commerciali o a non acquistarne le merci;
- l'OCCUPAZIONE DELL'AZIENDA;
- il SABOTAGGIO, cioè il danneggiamento dei macchinari o delle merci (art. 508 c.p.);
- il BLOCCO DELLE MERCI, con cui si impedisce che i prodotti finiti escano dall'azienda;
- il PICCHETTAGGIO, consistente in un'attività dei lavoratori scioperanti volta a impedire l'ingresso in azienda dei lavoratori che non aderiscono allo sciopero.

### **GLI EFFETTI DELLO SCIOPERO SUL RAPPORTO DI LAVORO**

L'effettuazione di uno sciopero COSTITUISCE UN FATTO GIURIDICAMENTE LECITO E NON UNA IPOTESI DI INADEMPIMENTO CONTRATTUALE, per cui non può comportare la insorgenza di alcuna responsabilità nei rapporti tra le parti. L'esercizio del diritto di sciopero comporta che il datore di lavoro NON POSSA ATTUARE COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI nei confronti degli scioperanti ex artt. 15, 16, 28 L. 300/70. Unico effetto dell'esercizio del diritto di sciopero sarà la SOLA SOSPENSIONE BILATERALE DELLE DUE PRESTAZIONI FONDAMENTALI DEL RAPPORTO DI LAVORO E CIOÈ DELLA PRESTAZIONE DEL LAVORO DA PARTE DEI DIPENDENTI E DELLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO. Durante l'esercizio del diritto di sciopero, IL RAPPORTO DI LAVORO RESTA IN VIGORE. Lo sciopero è quindi una CAUSA DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO. La L.604/1966 ha dichiarato NULLO IL LICENZIAMENTO DETERMINATO DALLA PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ SINDACALE, (IVI COMPRESO LO SCIOPERO); lo Statuto dei lavoratori agli artt. 15, 16 e 28 vieta e punisce ogni comportamento del datore di lavoro inteso a impedire o limitare l'esercizio del diritto di sciopero.

Se per quanto concerne il trattamento di fine rapporto, è stata disposta la NON INCIDENZA DELLE GIORNATE DI SCIOPERO NEL CALCOLO DEL TFR, per quanto riguarda la TREDICESIMA, è legittima la TRATTENUTA DI UNA QUOTA proporzionale. Ugualmente legittima è la NON CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE PER LE GIORNATE FESTIVE che cadono durante i giorni di sciopero.

### **SCHEMA RIASSUNTIVO – EFFETTI DELLO SCIOPERO**

- FATTO GIURIDICAMENTE LECITO → NO INADEMPIMENTO CONTRATTUALE
- NO COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI
- EFFETTI: SOSPENSIONE BILATERALE DELLE DUE PRESTAZIONI FONDAMENTALI DEL RAPPORTO DI LAVORO E CIOÈ DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO DA PARTE DEI DIPENDENTI E DELLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO → IL RAPPORTO DI LAVORO RESTA IN VIGORE
- NULLO IL LICENZIAMENTO E OGNI COMPORTAMENTO DEL DATORE DI LAVORO ...
- NESSUNA INCIDENZA SUL TFR, TREDICESIMA → TRATTENUTA DI UNA QUOTA
- NON CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE PER LE GIORNATE FESTIVE ...

### **EVENTUALI ATTIVITÀ ANTISCIOPERO DEL DATORE: IN PARTICOLARE IL CRUMIRAGGIO**

Si intende per CRUMIRAGGIO DIRETTO il comportamento del datore di lavoro che non ritiene di aderire allo sciopero, (e che può farsi rientrare nella LIBERTÀ SINDACALE NEGATIVA).

Si intende CRUMIRAGGIO INDIRETTO il comportamento del datore di lavoro che consiste nella sostituzione temporanea dei dipendenti in sciopero con altri lavoratori. Si distingue tra:

- CRUMIRAGGIO INTERNO: sostituzione di scioperanti con altri dipendenti spostati provvisoriamente dal loro normale lavoro, (LEGITTIMO);
- CRUMIRAGGIO ESTERNO: assunzione di personale estraneo all'impresa per la sostituzione dei lavoratori in sciopero, (GENERALMENTE ILLEGITTIMO); (ad esempio il D. Lgs. 276 / 2003 vieta la stipulazione del contratto di somministrazione per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero).

### **I MEZZI DI LOTTA DEL DATORE DI LAVORO: LA SERRATA**

La serrata costituisce una FORMA DI AUTOTUTELA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO. LA SERRATA È LA CHIUSURA, DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO, DEI NORMALI LUOGHI DI LAVORO, IN MODO DA RENDERE IMPOSSIBILE LO SVOLGIMENTO DELL' ATTIVITÀ LAVORATIVA DA PARTE DEI PRESTATORI e ciò allo scopo di impedire azioni di protesta dei

prestatori medesimi (occupazioni di fabbrica ecc.) ovvero di indurre gli stessi a recedere da un determinato comportamento (tipico esempio la cd. SERRATA DI RITORSIONE che l'imprenditore attua per «punire» uno sciopero). La nostra Costituzione, mentre riconosce lo sciopero come diritto fondamentale del lavoratore (art. 40), TACE PER QUANTO CONCERNE LA SERRATA. La Corte costituzionale con sentenza n. 29 / 1960 ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 502 c.p. che sanzionava penalmente la serrata per fini contrattuali. Ne consegue la possibilità di considerare LEGITTIMA SUL PIANO PENALE LA SERRATA PER FINALITÀ CONTRATTUALI. Parte della dottrina, comunque, ritiene che la serrata costituisca una FORMA DI ILLECITO CIVILE rappresentando un inadempimento dell'obbligazione del datore: nel caso di serrata si avrebbe un rifiuto di ricevere le prestazioni dei propri dipendenti e si configurerebbe un'ipotesi di MORA DEL CREDITORE ai sensi dell'art. 1206 c.c., legittimante una richiesta di RISARCIMENTO DEL DANNO da parte dei lavoratori. I lavoratori, pertanto, avrebbero diritto al risarcimento dei danni subiti coincidenti con le retribuzioni non corrisposte. Si parla di MORA DEL CREDITORE quando, in un RAPPORTO OBBLIGATORIO, il creditore, (in questo caso il datore di lavoro), si rifiuta in modo ingiustificato di ricevere la prestazione da parte del DEBITORE, (il lavoratore).

### **LO SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

L'emanazione di una legge che introducesse una regolamentazione dello sciopero si rese necessaria per le ripetute astensioni dal lavoro di alcune categorie di PUBBLICI DIPENDENTI (CD. SCIOPERI SELVAGGI). La L. 146/90 si prefigge lo scopo di CONTEMPERARE L'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI CON IL GODIMENTO DEI DIRITTI DELLA PERSONA, COSTITUZIONALMENTE TUTELATI. Con la L. 83/2000 è stato potenziato il METODO PREVENTIVO, (PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E DI RAFFREDDAMENTO), ed è stato reso PIÙ RIGOROSO L'APPARATO SANZIONATORIO.

La L. 146/1990 definisce, ESSENZIALI I SERVIZI FINALIZZATI A GARANTIRE I DIRITTI DELLA PERSONA COSTITUZIONALMENTE TUTELATI ed espressamente menzionati dalla legge, quali il diritto alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.

La disciplina della L. 146 / 1990 si applica INDIPENDENTEMENTE DALLA QUALIFICAZIONE GIURIDICA DEL LAVORATORE, (tutti i lavoratori, la cui attività lavorativa si collochi nel campo dei servizi pubblici essenziali e le cui le astensioni collettive dal lavoro incidano sulla funzionalità dei servizi). Di conseguenza la disciplina si applica ai:

- lavoratori subordinati (art. 2094 c.c.);
- liberi professionisti e lavoratori autonomi (art. 2222 c.c.);
- piccoli imprenditori, ovvero coltivatori diretti, artigiani e piccoli commercianti (art. 2083 c. c).

NEI SERVIZI ESSENZIALI L'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO È CONSENTITO NEL RISPETTO DELLE SEGUENTI CONDIZIONI:

- adozione di misure dirette a consentire l'EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI. Tali prestazioni devono essere definite dalle amministrazioni pubbliche e dalle imprese erogatrici di servizi, nei CONTRATTI COLLETTIVI;
- osservanza di un PREAVVISO MINIMO, NON INFERIORE A 10 GIORNI, al fine di predisporre l'erogazione delle prestazioni indispensabili;
- OBBLIGO DI DARE ALLE UTENZE INFORMAZIONI CIRCA LO SCIOPERO da parte delle amministrazioni o delle aziende erogatrici: queste sono tenute a dare comunicazione agli utenti ALMENO CINQUE GIORNI PRIMA DELL'INIZIO DELLO SCIOPERO, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero. L'onere della tempestiva diffusione di tali comunicazioni grava sui giornali quotidiani e sulle emittenti radiotelevisive;
- ESPERIMENTO DI UN TENTATIVO DI CONCILIAZIONE, vincolante e obbligatorio per le parti (datore di lavoro e sindacati), secondo le procedure stabilite dai contratti collettivi o in sede amministrativa, presso il Ministero del Lavoro o presso la Prefettura o il Comune.

SCHEMA RIASSUNTIVO – LO SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

- EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI DEFINITE NEI CCNL
- PREAVVISO NON INFERIORE A 10 GIORNI

- OBBLIGO DI INFORMARE LE UTENZE → GRAVA SULLE AMMINISTRAZIONI O AZIENDE EROGATRICI DI SERVIZI → ALMENO 5 GIORNI PRIMA DELL'INIZIO DELLO SCIOPERO → GIORNALI QUOTIDIANI ED EMITTENTI RADIOTELEVISIVE
- ESPERIMENTO DI UN TENTATIVO DI CONCILIAZIONE → CCNL O IN SEDE AMMINISTRATIVA, (MINISTERO DEL LAVORO, PREFETTURA, COMUNE)

L'art. 8 della L. 146 / 90 disciplina la PROCEDURA DI PRECETTAZIONE. Il procedimento di precettazione può essere attivato:

- su segnalazione della COMMISSIONE DI GARANZIA, che ha il compito di adire le autorità competenti quando dallo sciopero possa derivare un pericolo grave per le utenze;
- autonomamente dalle AUTORITÀ COMPETENTI, (Presidente del Consiglio dei ministri o prefetto, secondo la rilevanza del conflitto) in casi di necessità e urgenza.

L'ORDINANZA DI PRECETTAZIONE può disporre che lo sciopero sia POSTICIPATO, che ne sia RIDOTTA LA DURATA o che avvenga con MODALITÀ DIVERSE. Essa solitamente deve essere adottata ENTRO 48 ORE DALLO SCIOPERO. In caso di NON OTTEMPERANZA dell'ordinanza di precettazione, (art. 9, L. 146/90):

- è prevista la possibilità di applicare SANZIONI:
  - o l'importo delle sanzioni amministrative per i singoli soggetti va da un minimo di 258 ed un massimo di 516 euro per ogni giorno di mancata ottemperanza all'ordinanza;
  - o sono stabilite sanzioni anche per le associazioni sindacali dei lavoratori e per gli organismi di rappresentanza di lavoratori autonomi, professionisti ...;
  - o nei confronti dei lavoratori, la sanzione è di natura disciplinare con l'esclusione di sanzioni che comportino modificazioni definitive del rapporto (es. il licenziamento).

#### SCHEMA RIASSUNTIVO – LA PROCEDURA DI PRECETTAZIONE

- ATTIVAZIONE SU SEGNALAZIONE DELLA COMMISSIONE DI GARANZIA O DIRETTAMENTE DALLE AUTORITÀ COMPETENTI, (PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, PREFETTO)
- EMANAZIONE DELL'ORDINANZA DI PRECETTAZIONE ENTRO 48 ORE DALLO SCIOPERO → SCIOPERO POSTICIPATO, RIDOTTA LA DURATA ECC..
- NON OTTEMPERANZA DELL'ORDINANZA DI PRECETTAZIONE? SANZIONI AMMINISTRATIVE (NO LICENZIAMENTO PER I LAVORATORI)

## **LEGISLAZIONE SOCIALE E STATO SOCIALE**

*LA LEGISLAZIONE SOCIALE E' COSTITUITA DALL'INSIEME DEI PROVVEDIMENTI PUBBLICI DIRETTI A DARE PROTEZIONE A CHIUNQUE, LAVORATORE E NON, SI TROVI IN CONDIZIONE DI DEBOLEZZA O BISOGNO.*

### **LO STATO SOCIALE E LA STORIA DELLA LEGISLAZIONE SOCIALE**

I primi interventi compiuti nel settore della legislazione sociale risalgono al XIX secolo, con la nascita dello Stato sociale. Lo STATO SOCIALE o WELFARE STATE, (Stato del benessere), è una forma di Stato, che si pone come obiettivo quello di eliminare le disegualianze sociali ed economiche fra i cittadini, aiutando in particolar modo i ceti meno benestanti. Lo Stato sociale si propone dunque di garantire a tutti un tenore di vita accettabile e interviene in settori quali l'assistenza sanitaria, la pubblica istruzione, il mercato del lavoro, la previdenza e l'assistenza sociale, la difesa dell'ambiente. Lo Stato sociale nacque e si consolidò in Occidente durante il XIX ed il XX secolo. Esaminiamo le FASI PRINCIPALI.

Una prima, elementare, forma di Stato sociale, venne introdotta nel 1601 in Inghilterra con la promulgazione delle LEGGI SUI POVERI (POOR LAW). Queste leggi prevedevano assistenza per i poveri nel caso in cui le famiglie non fossero in grado di provvedervi e, oltre ad avere in sé un palese contenuto filantropico, prendevano le mosse da considerazioni secondo cui riducendo il tasso di povertà, si riducevano i fenomeni negativi connessi come la criminalità.

In seguito, nel 1834, in concomitanza con la prima RIVOLUZIONE INDUSTRIALE, si assiste ad un ulteriore sviluppo della LEGISLAZIONE INGLESE, (solo nel periodo tra il 1885 ed il 1915 vennero adottati interventi simili nel continente europeo) . Anche in questo caso le forme assistenziali sono rivolte unicamente agli appartenenti ad una classe sociale svantaggiata (minori, orfani, poveri ecc.). In questo contesto nacquero le prime ASSICURAZIONI SOCIALI che garantivano i lavoratori nei confronti di incidenti sul lavoro, malattie e vecchiaia; in un primo momento queste erano su base volontaria, in seguito però divennero obbligatorie per tutti i lavoratori.

Sempre in Inghilterra, fu compiuto un ulteriore passo avanti con l'ISTITUZIONE DELLE WORKHOUSES, (case di lavoro e accoglienza), che si proponevano di combattere la disoccupazione e di tenere, così, basso il costo della manodopera. Tuttavia queste si trasformarono di fatto in luoghi di "detenzione forzata".

Nel 1883 nacque, questa volta in Germania, l'ASSICURAZIONE SOCIALE, introdotta dal cancelliere Otto von Bismarck per favorire la riduzione della mortalità e degli infortuni nei luoghi di lavoro e per istituire una prima forma di previdenza sociale.

In Italia Benito Mussolini nel 1919 rende obbligatoria l'ASSICURAZIONE PER L'INVALIDITÀ E LA VECCHIAIA, istituisce l'INPS e l'INAIL. I contributi sono obbligatori per il lavoratore, volontari per lo Stato e i datori.

Il primo sistema pensionistico universale, con contributi a carico del lavoratore e del datore, nasce nel 1935 con il SOCIAL SECURITY ACT di Franklin Delano Roosevelt. Gli Stati Uniti furono il primo Paese a introdurre un ente pubblico per l'assistenza previdenziale obbligatoria, la National Security Agency.

Successivamente si può individuare un'ulteriore evoluzione, con la FASE ATTUALE DEL WELFARE STATE. Il 1942 fu l'anno in cui, nel Regno Unito, la sicurezza sociale compì un decisivo passo avanti grazie al cosiddetto RAPPORTO BEVERIDGE, stilato dall'economista William Beveridge, che definì i concetti di SANITÀ PUBBLICA e PENSIONE SOCIALE. Tali proposte vennero attuate dal laburista Clement Attlee, divenuto Primo Ministro nel 1945.

Fu la Svezia nel 1948 il primo paese ad introdurre la PENSIONE POPOLARE FONDATA SUL DIRITTO DI NASCITA. Il welfare divenne così UNIVERSALE ed eguagliò i diritti civili e politici acquisiti, appunto, alla nascita.

Nello stesso periodo l'economia conobbe una crescita esponenziale del PIL mentre il neonato Stato sociale era alla base dell'incremento della spesa pubblica. La situazione, a grandi linee, riuscì a mantenersi in sostanziale equilibrio per qualche decennio. Infatti nel periodo che va dagli anni cinquanta fino agli anni ottanta e anni novanta la spesa pubblica crebbe notevolmente, specialmente nei Paesi che adottarono una forma di welfare universale, ma la situazione rimase tutto sommato sotto controllo grazie alla contemporanea sostenuta crescita del Prodotto interno lordo generalmente diffusa. Tuttavia negli anni ottanta e novanta i sistemi di welfare entrarono in

crisi per ragioni economiche, politiche, sociali e culturali al punto che oggi si parla di una vera e propria CRISI DEL WELFARE STATE.

### **MODELLI DI STATO SOCIALE**

POSSONO ESSERE INDIVIDUATI DIVERSI MODELLI DI STATO SOCIALE:

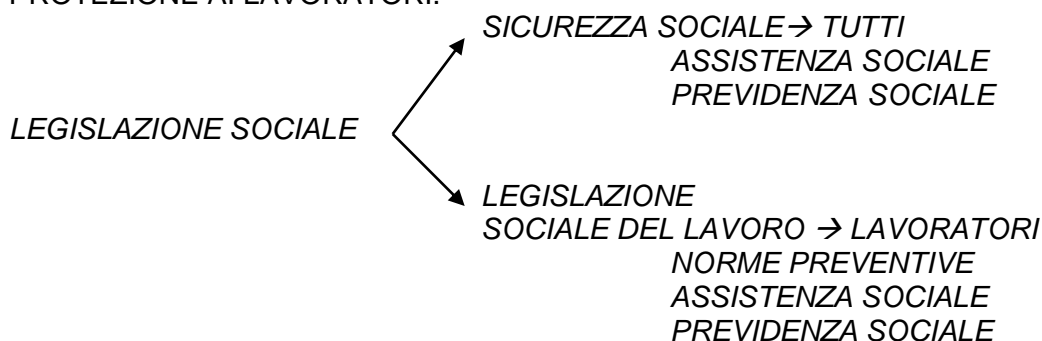
**REGIME LIBERALE** - Il modello è detto di welfare "residuale". I diritti sociali derivano dalla dimostrazione dello stato di bisogno. Il sistema è fondato sulla precedenza ai poveri meritevoli e sulla logica del "cavarsela da soli". Pertanto i servizi pubblici non vengono forniti indistintamente a tutti, ma solamente a chi è povero di risorse, previo accertamento dello status di bisogno; in virtù di questo, tale meccanismo viene spesso definito RESIDUALE, in quanto concernente una FASCIA DI DESTINATARI MOLTO RISTRETTA. Per gli altri individui, che costituiscono la maggior parte della società, tali servizi sono acquistabili sul mercato privato dei servizi. Quando l'incontro tra domanda e offerta non ha luogo, per l'eccessivo costo dei servizi e/o per l'insufficienza del reddito, si assiste al fallimento del mercato, cui pongono rimedio programmi destinati alle fasce di maggior rischio; negli Stati Uniti d'America, ad esempio, sono previsti organismi come il Medicaid per i poveri, il Medicare per gli anziani e l'AFDC per le madri sole. Tale regime riflette una teoria politica secondo cui è utile ridurre al minimo l'impegno dello Stato, individualizzando i rischi sociali. Il risultato è un forte dualismo tra cittadini non bisognosi e cittadini assistiti. Tale modello è tipico dei paesi anglosassoni: Australia, Nuova Zelanda, Canada, Gran Bretagna e Stati Uniti caratterizzato dalla predominanza del mercato.

**REGIME CONSERVATORE** - In questo modello (detto "particolaristico") i diritti derivano dalla professione esercitata: le prestazioni del welfare sono legate al possesso di determinati requisiti, in primo luogo l'esercitare un lavoro. In base al lavoro svolto si stipulano delle assicurazioni sociali obbligatorie che sono all'origine della copertura per i cittadini. I diritti sociali sono quindi collegati alla CONDIZIONE DEL LAVORATORE. Questo è il modello tipico degli Stati dell'Europa continentale e meridionale, tra cui l'Italia (per determinati servizi).

**REGIME SOCIALDEMOCRATICO** - Il modello è detto "UNIVERSALISTICO". I diritti derivano dalla CITTADINANZA: vi sono quindi dei servizi che vengono offerti a tutti i cittadini dello Stato senza nessuna differenza. Tale modello promuove l'uguaglianza di status passando così dal concetto di assicurazione sociale a quello di sicurezza sociale, fornendo un Welfare che si propone di garantire a tutta la popolazione degli standard di vita qualitativamente più elevati. Tale modello è tipico degli Stati dell'Europa del nord e dell'Italia, (per determinati servizi).

### **LA LEGISLAZIONE SOCIALE**

L'ESPRESSIONE LEGISLAZIONE SOCIALE viene intesa sia come SISTEMA DI SICUREZZA SOCIALE, FINALIZZATA A DARE PROTEZIONE A TUTTI I CITTADINI, ANCHE NON LAVORATORI, sia come LEGISLAZIONE SOCIALE DEL LAVORO, FINALIZZATA A DARE PROTEZIONE AI LAVORATORI.



Riportiamo l'art. 38 della Costituzione.

*"Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto di mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. (1° comma, relativo alla SICUREZZA SOCIALE).*



*I lavoratori hanno diritto che siano preveduti e assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in casi di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria” (2° comma, relativo alla LEGISLAZIONE SOCIALE DEL LAVORO).*

### **LA SICUREZZA SOCIALE: ASSISTENZA E PREVIDENZA SOCIALE**

L'ASSISTENZA SOCIALE riguarda l'attività dello Stato e degli altri enti Pubblici diretta a dare PROTEZIONE E AIUTO AI CITTADINI CHE SI TROVANO IN UNA CONDIZIONE DI DEBOLEZZA (art. 38 1° comma). Destinatari dell'assistenza sono TUTTI I CITTADINI INDIPENDENTEMENTE DALLA LORO CONDIZIONE DI LAVORATORI. A loro lo Stato con provvedimenti di varia natura, vuole garantire i mezzi per un'esistenza libera e dignitosa. LE FORME DI ASSISTENZA SONO VARIE. Si pensi all'ASSISTENZA SANITARIA fornita gratuitamente agli indigenti dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN); alla CONCESSIONE DI ALLOGGI di edilizia residenziale pubblica ai cittadini con bassi redditi; alle AGEVOLAZIONI PREVISTE PER I PORTATORI DI HANDICAP; ai provvedimenti per la cura e l'ASSISTENZA SANITARIA E SOCIALE DEGLI ANZIANI ecc.

NELL'AMBITO DELLA SICUREZZA SOCIALE, LA PREVIDENZA SOCIALE È FINALIZZATA A PROTEGGERE LA PERSONA CHE NON È PIÙ IN GRADO DI LAVORARE, (a causa dell'età, di disabilità ecc.: es. pensioni minime garantite).

Assistenza e previdenza sociale vengono a fondersi in un unico sistema di sicurezza sociale di cui si fa carico lo Stato, (per questo definito STATO SOCIALE O WELFARE STATE).

### **LA LEGISLAZIONE SOCIALE DEL LAVORO**

La legislazione sociale del lavoro si occupa della PROTEZIONE DEI LAVORATORI SUBORDINATI. LA LEGISLAZIONE SOCIALE DEL LAVORO È UN RAMO DEL DIRITTO DEL LAVORO, COSTITUITO DA PROVVEDIMENTI NORMATIVI NON MODIFICABILI DALL'AUTONOMIA CONTRATTUALE E VOLTI A TUTELARE I LAVORATORI IN CONSIDERAZIONE DELLA LORO POSIZIONE DI CONTRAENTI DEBOLI.

I DIVERSI TIPI DI INTERVENTO DELLO STATO. Possiamo distinguere le norme della legislazione sociale del lavoro in tre grandi categorie:

- 1) LA NORMATIVA PREVENTIVA. Un primo gruppo di norme mira a PREVENIRE IL VERIFICARSI DI SITUAZIONI DANNOSE O PREGIUDIZIEVOLI PER IL LAVORATORE (norme preventive). Vi rientra tutta la normativa IN MATERIA DI FORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, (collocamento, divieti e obblighi di assunzione ecc.), di TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO, (durata e riposi, igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro, prevenzione degli infortuni, tutela del lavoro minorile e femminile ecc.), e di SALVAGUARDIA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI IN CASO DI SOSPENSIONE E DI ESTINZIONE DEL RAPPORTO, (sospensione obbligatorie retribuite per le lavoratrici madri, normativa sul licenziamento ecc.).
- 2) LE NORME DI ASSISTENZA SOCIALE. Un secondo tipo di provvedimenti è diretto ad assicurare ai lavoratori, indipendentemente dal verificarsi di eventi dannosi, determinate PRESTAZIONI PER CONSENTIRE LORO DI FAR FRONTE AI BISOGNI ATTUALI E DI CONDURRE UN'ESISTENZA DIGNITOSA, (norme di assistenza sociale). Si tratta di interventi destinati per lo più all'intera collettività, (norme sulla SICUREZZA SOCIALE).
- 3) LE NORME DI PREVIDENZA SOCIALE. La terza categoria è composta da norme di previdenza sociale il cui scopo è di TUTELARE IL LAVORATORE QUANDO SI VERIFICANO EVENTI DANNOSI QUALI LA MALATTIA, L'INFORTUNIO, L'INVALIDITÀ, LA VECCHIAIA, LA DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA CHE POSSONO FAR CESSARE O DIMINUIRE LA SUA CAPACITÀ DI LAVORO E QUINDI DI GUADAGNO.

Gli interventi di tipo previdenziale presuppongono quindi il verificarsi di eventi dannosi, mentre quelli assistenziali si basano sulla condizione di bisogno di lavoratori.

### **SCHEMA RIASSUNTIVO - LA LEGISLAZIONE SOCIALE DEL LAVORO**

LEGISLAZIONE SOCIALE DEL LAVORO → PROTEZIONE DEI LAVORATORI SUBORDINATI

Tre categorie di norme della legislazione:

- 1) NORME PREVENTIVE → NORMATIVA PREVENTIVA: PREVENIRE IL VERIFICARSI DI SITUAZIONI DANNOSE O PREGIUDIZIEVOLI PER IL LAVORATORE

- FORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
  - TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO
  - DIRITTI IN CASO DI SOSPENSIONE O DI ESTINZIONE DEL RAPPORTO
- 2) NORME DI ASSISTENZA SOCIALE → NORME DIRETTE AD ASSICURARE AI LAVORATORI, INDIPENDENTEMENTE DAL VERIFICARSI DI EVENTI DANNOSI, DETERMINATE PRESTAZIONI PER CONSENTIRE LORO DI FAR FRONTE AI BISOGNI ATTUALI E DI CONDURRE UN'ESISTENZA DIGNITOSA → VEDI SICUREZZA SOCIALE
  - 3) NORME DI PREVIDENZA SOCIALE → TUTELARE IL LAVORATORE QUANDO SI VERIFICANO EVENTI DANNOSI QUALI LA MALATTIA, L'INFORTUNIO, L'INVALIDITÀ, LA VECCHIAIA, LA DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA CHE POSSONO FAR CESSARE O DIMINUIRE LA SUA CAPACITÀ DI LAVORO E DI GUADAGNO.

### **LA PREVIDENZA SOCIALE**

Le NORME PREVENTIVE hanno lo scopo di prevenire il verificarsi di eventi dannosi per il lavoratore. LE MISURE PREVENTIVE NON RIESCONO TUTTAVIA A IMPEDIRE COMPLETAMENTE IL VERIFICARSI DI EVENTI DANNOSI, ANCHE PERCHÉ SPESSO SI TRATTA DI AVVENIMENTI NATURALI INEVITABILI, (quali la vecchiaia, la malattia, la morte). In tali circostanze l'ordinamento pone UN PARTICOLARE SISTEMA DI TUTELA, LA PREVIDENZA SOCIALE, IL CUI SCOPO È QUELLO DI IMPEDIRE CHE LE CONSEGUENZE DELL'EVENTO, CHE POSSONO ESSERE DI TIPO ECONOMICO O SANITARIO, RICADANO INTERAMENTE SUL LAVORATORE O SUL DATORE DI LAVORO.

### **LE ASSICURAZIONI SOCIALI**

La PREVIDENZA SOCIALE realizza i suoi scopi tramite le ASSICURAZIONI SOCIALI.

CARATTERISTICHE DELLE ASSICURAZIONI SOCIALI. Le assicurazioni sociali, benché prestino forti analogie con le assicurazioni private, si caratterizzano per alcune sostanziali particolarità:

- la fonte del rapporto assicurativo non risiede nella volontà dei soggetti espressa nel contratto costitutivo bensì in precise e INDEROGABILI DISPOSIZIONI DI LEGGE; si tratta perciò di ASSICURAZIONI OBBLIGATORIE a cui i privati non possono sottrarsi;
- I SOGGETTI DEL RAPPORTO SONO TRE ("RAPPORTO TRIANGOLARE"): IL LAVORATORE (ASSICURATO), beneficiario delle prestazioni assicurative; IL DATORE DI LAVORO (ASSICURANTE), OBBLIGATO AL PAGAMENTO DEL PREMIO ASSICURATIVO MEDIANTE IL VERSAMENTO DI PARTICOLARI CONTRIBUTI; l'ASSICURATORE, costituito da un ente pubblico previdenziale a cui è affidato il compito di erogare le prestazioni previdenziali. Tra i più importanti enti previdenziali vanno ricordati l'INPS, (ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE) e l'INAIL, (ISTITUTO NAZIONALE DELLE ASSICURAZIONI CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO);
- IL FINE DEL RAPPORTO ASSICURATIVO NON È PRIVATO, DI LUCRO, MA PUBBLICO ESSENDO DIRETTO A GARANTIRE LA SICUREZZA SOCIALE;
- i RISCHI coperti sono costituiti da eventi il cui verificarsi determinano nell'assicurato una DIMINUIZIONE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA, (infortuni, malattia, inabilità, invalidità, vecchiaia) O DI GUADAGNO (disoccupazione involontaria, riduzione dell'orario di lavoro) O UN AUMENTO DEI SUOI BISOGNI (nascita dei figli);
- LA MANCANZA DI CORRISPETTIVITÀ TRA CONTRIBUTI ASSICURATIVI E PRESTAZIONI PREVIDENZIALI: mentre nel rapporto assicurativo privato, il mancato pagamento del premio legittima la sospensione delle prestazioni da parte dell'assicuratore, NELL'ASSICURAZIONE SOCIALE L'ASSICURATO HA SEMPRE DIRITTO AL TRATTAMENTO PREVIDENZIALE anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia versato i contributi (PRINCIPIO DELL'AUTOMATICITÀ DELLE PRESTAZIONI);
- L'INTERVENTO CONTRIBUTIVO DELLO STATO: sebbene l'obbligo di pagare i contributi spetti prevalentemente ai datori di lavoro, frequentemente si assiste a INTERVENTI STATALI DI FINANZIAMENTO CONTRIBUTIVO, volti da un lato a risanare i deficit degli enti previdenziali e, dall'altro, a far RICADERE SULLO STATO UNA PARTE DEGLI ONERI DEI DATORI DI LAVORO, (FISCALIZZAZIONE DEGLI ONERI SOCIALI);

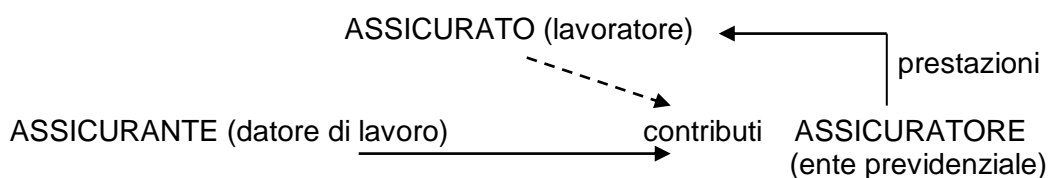
- LE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI POSSONO ESSERE DI TIPO SANITARIO E DI TIPO ECONOMICO: mentre le prime fanno capo al Servizio Sanitario Nazionale che le attua attraverso le Aziende sanitarie locali, (ASL e aziende ospedaliere), le seconde sono nella maggior parte dei casi, a carico dell'INPS e dell'INAIL.

SCHEMA RIASSUNTIVO – CARATTERISTICHE DELLE ASSICURAZIONI SOCIALI (rispetto alle assicurazioni private):

- NO VOLONTÀ DEI SOGGETTI MA INDEROGABILI DISPOSIZIONI DI LEGGE → ASSICURAZIONI OBBLIGATORIE
- TRE SOGGETTI → “RAPPORTO TRIANGOLARE”: IL LAVORATORE (ASSICURATO), BENEFICIARIO DELLE PRESTAZIONI; IL DATORE DI LAVORO (ASSICURANTE), OBBLIGATO AL PAGAMENTO DEL PREMIO ASSICURATIVO MEDIANTE IL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI; L'ASSICURATORE, (ENTE PUBBLICO PREVIDENZIALE → INPS E INAIL), CHE EROGA LE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI
- IL FINE DEL RAPPORTO ASSICURATIVO NON È PRIVATO, DI LUCRO, MA PUBBLICO ESSENDO DIRETTO A GARANTIRE LA SICUREZZA SOCIALE
- RISCHI COPERTI → DIMINUZIONE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA, (INFORTUNI, MALATTIA, VECCHIAIA) O DI GUADAGNO (DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA)
- MANCANZA DI CORRISPETTIVITÀ TRA CONTRIBUTI ASSICURATIVI E PRESTAZIONI PREVIDENZIALI → L'ASSICURATO HA SEMPRE DIRITTO AL TRATTAMENTO PREVIDENZIALE, ANCHE NEL CASO IN CUI IL DATORE DI LAVORO NON ABBAIA VERSATO I CONTRIBUTI (PRINCIPIO DELL'AUTOMATICITÀ DELLE PRESTAZIONI)
- INTERVENTO CONTRIBUTIVO DELLO STATO: SEBBENE L'OBBLIGO DI PAGARE I CONTRIBUTI SPETTI AI DATORI DI LAVORO, FREQUENTEMENTE SI ASSISTE A INTERVENTI STATALI DI FINANZIAMENTO, VOLTI SIA A RISANARE I DEFICIT DEGLI ENTI PREVIDENZIALI, SIA A FAR RICADERE SULLO STATO UNA PARTE DEGLI ONERI DEI DATORI DI LAVORO, (FISCALIZZAZIONE DEGLI ONERI SOCIALI)
- LE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI POSSONO ESSERE DI TIPO SANITARIO, (SSN ATTRAVERSO ASL E AZIENDE OSPEDALIERE) E TIPO ECONOMICO, (INPS E INAIL)

### **IL RAPPORTO GIURIDICO PREVIDENZIALE**

I SOGGETTI. Tra i SOGGETTI dell'assicurazione sociale (LAVORATORE = ASSICURATO; DATORE DI LAVORO = ASSICURANTE; ENTE PREVIDENZIALE = ASSICURATORE) viene a instaurarsi un rapporto giuridico, denominato RAPPORTO GIURIDICO PREVIDENZIALE.



I CONTRIBUTI. I datori di lavoro sono obbligati a versare periodicamente una somma di denaro (i CONTRIBUTI) a favore dell'ente previdenziale (ad esempio, l'INPS); la misura della contribuzione dipende dalla retribuzione complessiva del dipendente. I contributi sono per una minima parte anche a carico del lavoratore; tuttavia il versamento viene materialmente eseguito dal datore di lavoro il quale provvede ad operare una TRATTENUTA sulla retribuzione. Il mancato pagamento dei contributi (penalmente sanzionato), non fa perdere al lavoratore il diritto alle prestazioni per il PRINCIPIO DI AUTOMATICITÀ DELLE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI.

LE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI. L'ente previdenziale impiega le somme ricevute con i contributi per erogare, al verificarsi dell'evento assicurato, determinate PRESTAZIONI DI TIPO ECONOMICO E DI TIPO SANITARIO A FAVORE DEL LAVORATORE. Le prestazioni economiche consistono in somme di denaro, (PENSIONI periodiche, INDENNITÀ in unica soluzione, RENDITE periodiche, ASSEGGNI temporanei e rinnovabili), corrisposte al lavoratore PER UN DETERMINATO PERIODO DI TEMPO O PER TUTTA LA VITA, OVVERO IN UN'UNICA SOLUZIONE, (vedi tabella seguente sulle principali forme di previdenza sociale).

## **LE PRINCIPALI PRESTAZIONI PREVIDENZIALI**

<b>Rischio assicurato</b>	<b>Soggetti beneficiari</b>	<b>Prestazione previdenziale</b>	<b>Ente assicuratore</b>
Invalidità	infermi con capacità di lavoro ridotta ameno di 1/3	assegno di invalidità	INPS
Inabilità	inabili assoluti e permanenti al lavoro	pensione di inabilità	INPS
Vecchiaia	lavoratori di una certa età con contribuzione minima	pensione di vecchiaia	INPS
Anzianità	lavoratori con un certo numero di anni di contributi	pensione di anzianità	INPS
Morte	coniuge, figli, altri parenti del lavoratore defunto	pensione ai superstiti	INPS
Reddito insufficiente	ultra 65enni senza redditi adeguati	assegno sociale (ha natura assistenziale)	INPS
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	infortunati sul lavoro o ammalati a causa del lavoro	rendita-indennità	INAIL
Disoccupazione Involontaria	disoccupati o lavoratori sospesi o con riduzioni di orario	integrazioni salariali, indennità	INPS
Aumento dei carichi familiari	lavoratori con coniuge, figli, genitori a carico	assegni familiari e per nucleo familiare	INPS

### **IL SISTEMA PENSIONISTICO**

Per gli eventi dannosi che colpiscono più frequentemente il lavoratore, quali L'INVALIDITÀ, LA VECCHIAIA E LA MORTE, si provvede mediante la corresponsione di una somma periodica di denaro detta PENSIONE.

*CON IL TERMINE PENSIONI SI FA RIFERIMENTO A SOMME DI DENARO EROGATE DALL'ENTE PREVIDENZIALE DESTINATE A PROTEGGERE I LAVORATORI DA RICORRENTI RISCHI QUALI L'INVALIDITÀ, L'INABILITÀ, LA VECCHIAIA E LA MORTE.*

I RISCHI ASSICURATI. I rischi assicurati attengono sia allo svolgimento dell'attività lavorativa, (invalidità), sia eventi naturali prevedibili, (vecchiaia o morte). Non sempre i destinatari delle prestazioni coincidono con i soggetti assicurati; è il caso della pensione in caso di morte del lavoratore che viene corrisposta ai parenti superstiti. Il principale ente assicuratore è l'INPS.

PENSIONI DI VECCHIAIA E DI ANZIANITA'. Le pensioni di vecchiaia e di anzianità si distinguono per il fatto che mentre LA PRIMA VIENE CORRISPOSTA AI LAVORATORI IN CONSEGUENZA DEL RAGGIUNGIMENTO DI UN LIMITE MINIMO DI ETÀ ANAGRAFICA E IN PRESENZA DI UN MINIMO DI CONTRIBUTI VERSATI, la seconda trova applicazione al raggiungimento di un CERTO NUMERO DI ANNI DI CONTRIBUZIONE (ANZIANITÀ DI SERVIZIO), A PRESCINDERE DALL'ETÀ ANAGRAFICA DEL LAVORATORE.

SCHEMA RIASSUNTIVO – PENSIONI DI VECCHIAIA E DI ANZIANITA'

- PENSIONE DI VECCHIAIA → RAGGIUNGIMENTO DI UN LIMITE MINIMO DI ETÀ ANAGRAFICA E IN PRESENZA DI UN MINIMO DI CONTRIBUTI VERSATI
- PENSIONE DI ANZIANITA' → RAGGIUNGIMENTO DI UN CERTO NUMERO DI ANNI DI CONTRIBUZIONE (ANZIANITÀ DI SERVIZIO), A PRESCINDERE DALL'ETÀ ANAGRAFICA DEL LAVORATORE

## **LA PENSIONE DI VECCHIAIA E LA PENSIONE DI ANZIANITA'**

*LA PENSIONE DI VECCHIAIA È QUELLA CORRISPOSTA A FAVORE DI LAVORATORI CHE HANNO RAGGIUNTO UN LIMITE MINIMO DI ETÀ, E ABBIANO VERSATO CONTRIBUTI PER UN CERTO NUMERO DI ANNI.*

Il sistema pensionistico è stato radicalmente riformato con la l. 8/8/1995 n. 335 (cosiddetta RIFORMA DINI). Le innovazioni avrebbero dovuto porre rimedio alle disfunzioni del sistema previdenziale e risanare l'ingente deficit degli enti assicuratori (soprattutto l'INPS). Il settore è stato nuovamente interessato da riforme incisive nel 2004 e nel 2007.

**I SISTEMI DI CALCOLO DELLA PENSIONE.** La principale novità della riforma Dini riguarda il metodo utilizzato per calcolare la misura della pensione: si è passati da un metodo cosiddetto RETRIBUTIVO a un metodo CONTRIBUTIVO.

### **SISTEMA RETRIBUTIVO**

Vecchio sistema che teneva conto delle retribuzioni percepite dal lavoratore durante il rapporto di lavoro

→

### **SISTEMA CONTRIBUTIVO**

Nuovo sistema che si basa sui contributi effettivamente versati dal lavoratore

Con il SISTEMA CONTRIBUTIVO l'entità della pensione si determina moltiplicando la somma dei contributi accantonati durante la vita lavorativa, (cui si aggiungono gli interessi calcolati in base all'inflazione e all'andamento del PIL degli ultimi 5 anni), per un numero, detto coefficiente di trasformazione che è rapportato all'età in cui si decide di cessare l'attività lavorativa. Con il nuovo sistema l'entità della pensione è condizionata all'ammontare dei contributi effettivamente versati.

La Legge 243 / 2004 (Legge Maroni) prevedeva i seguenti requisiti per la pensione di anzianità e per quella di vecchiaia:

- PENSIONE DI ANZIANITA'
  - o 60 anni di età + 35 anni di anzianità contributiva
  - o 40 anni di anzianità contributiva, a prescindere dell'età anagrafica
  - o eccezioni per le donne, lavori usuranti, ecc.
  
- PENSIONE DI VECCHIAIA
  - o Uomini: 65 anni di età e 20 anni di anzianità contributiva
  - o Donne: 60 anni di età e 20 anni di anzianità contributiva

La riforma del 2007, (l. 247 / 2007), prevede l'introduzione del MECCANISMO DELLE QUOTE:

- PENSIONE DI ANZIANITA':
  - o nel 2009 la somma di anzianità anagrafica e di anzianità contributiva doveva essere pari a quota 95, (il servizio doveva in ogni caso essere pari o superiore a 35 anni contributivi): ad esempio ha potuto andare in pensione chi aveva un'età anagrafica pari a 60 anni e 35 anni di contributi (60 + 35 = 95), oppure chi aveva un'età anagrafica pari a 59 e 36 anni di contributi, (59 + 36 = 95); (per i lavoratori autonomi la quota era 96, con 60 anni di età);
  - o nel 2011 e nel 2012 la quota è fissata a 96, (il servizio deve in ogni caso essere pari o superiore a 35 anni contributivi), con un'età minima di 60 anni; es. può andare in pensione chi ha 60 anni e 36 anni di contributi (per i lavoratori autonomi la quota è 97, con 61 anni di età anagrafica);
  - o nel 2013 la quota è fissata a 97, (il servizio deve in ogni caso essere pari o superiore a 35 anni contributivi), e un'età minima di 61 anni: quindi può andare in pensione chi ha 61 anni e 36 anni di contributi; (per i lavoratori autonomi la quota è 98, con 62 anni di età anagrafica);
  - o in ogni caso si avrà diritto alla pensione dal 2008 con 40 anni di contributi e 57 anni di età; dal 2009 con 40 anni di contributi, a prescindere dall'età anagrafica;

- PENSIONE DI VECCHIAIA:
  - o Uomini: 65 anni di età e 20 anni di anzianità contributiva
  - o Donne: 60 anni di età e 20 anni di anzianità contributiva

In taluni casi la legge ha previsto delle ECCEZIONI ai requisiti generali, (LAVORATORI IMPIEGATI IN ATTIVITA' USURANTI), talvolta anticipando il limite anagrafico dell'età pensionabile, talvolta stabilendo delle maggiorazioni sui coefficienti di trasformazione.

Nel 2010 è stata abolita gradualmente nella Pubblica amministrazione la differenza tra uomini e donne: le donne dovranno andare in pensione a 65 anni.

### LE ALTRE FORME DI PENSIONE

Oltre alla vecchiaia, vi sono ALTRI EVENTI DANNOSI PER I QUALI È PREVISTA L'ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA: L'INVALIDITÀ E LA MORTE. Un posto a parte nel sistema delle pensioni merita l'ASSEGNO SOCIALE A FAVORE DEI SOGGETTI CON BASSI REDDITI, che si presenta piuttosto come intervento di tipo assistenziale.

ASSEGNO D'INVALIDITA' E PENSIONE DI INABILITA'. Può accadere che il lavoratore a causa di un'INFERMITÀ FISICA O PSICHICA VEDA RIDOTTA LA PROPRIA CAPACITÀ DI LAVORARE. La legge distingue due diverse situazioni, l'INVALIDITÀ e l'INABILITÀ.

INVALIDITA'. E' invalido il lavoratore che a causa di infermità, difetto fisico o mentale veda IN MODO PERMANENTE RIDOTTA A MENO DI UN TERZO la propria capacità di lavoro in occupazioni confacenti alle PROPRIE ATTITUDINI (art. 1 l. 22/1984).

INABILITA'. E' inabile colui che a causa di un'infermità o difetto fisico o mentale venga a trovarsi nell'ASSOLUTA E PERMANENTE IMPOSSIBILITÀ A SVOLGERE QUALSIASI ATTIVITÀ LAVORATIVA (l. 22/1984).

Il concetto di invalidità si lega quindi a una permanente riduzione non della generica capacità di lavorare, ma di svolgere attività confacenti alle proprie attitudini, (una lieve forma di artrosi alle mani che rende invalido un pianista, ma non un centralinista). L'inabilità si riferisce invece alla definitiva e completa impossibilità di svolgere qualunque tipo di lavoro.

La legge ha previsto, nei due casi, DIFFERENTI PRESTAZIONI PREVIDENZIALI, l'assegno d'invalidità e la pensione d'inabilità:

- l'ASSEGNO DI INVALIDITA': ha natura temporanea e viene corrisposto per periodi di 3 anni rinnovabili qualora permangano le condizioni di invalidità;
- la PENSIONE DI INABILITÀ: viene calcolata applicando delle maggiorazioni sull'importo dell'assegno di invalidità. Essa è incompatibile con altri trattamenti previdenziali e con i compensi da lavoro autonomo o subordinato.

Per beneficiare delle suddette prestazioni, il lavoratore deve essere assicurato da almeno 5 anni e aver versato i contributi.

### SCHEMA RIASSUNTIVO – L'ASSEGNO D'INVALIDITA' E LA PENSIONE DI INABILITA'

	<b>Nozione</b>	<b>Prestazione previdenziale</b>
<b>INVALIDO</b>	Ha una diminuzione consistente della propria capacità di lavoro in occupazioni confacenti alle sue abitudini	assegno di invalidità
<b>INABILE</b>	E' assolutamente impossibilitato a svolgere qualsiasi attività lavorativa	pensione di inabilità

### LA PENSIONE AI SUPERSTITI

Un altro rischio assicurato obbligatoriamente è la MORTE DEL LAVORATORE. Con questa forma previdenziale si è voluto tutelare i congiunti del lavoratore dal danno economico subito per il venir

meno del loro parente, quale fonte di reddito e di sostentamento della famiglia. Beneficiari delle prestazioni previdenziali sono i familiari superstiti, per la precisione:

- il coniuge superstite
- i figli che alla data del decesso siano minorenni (limite elevato a 21 anni per gli studenti di scuole medie e a 26 anni per gli studenti universitari), ovvero inabili e a carico;
- i genitori con più di 65 anni o inabili, che alla data del decesso si trovano senza pensione e a carico dell'assicurato;
- i fratelli e le sorelle non coniugati, inabili al lavoro, non titolari di pensione che alla data del decesso erano a carico del defunto.

**PENSIONE DI REVERSIBILITA'.** I familiari superstiti hanno diritto a una pensione di reversibilità nel caso che al momento del decesso, il defunto fosse GIÀ TITOLARE DI PENSIONE.

**PENSIONE INDIRETTA.** Spetta una pensione indiretta nell'ipotesi che il defunto alla data della morte non fosse titolare della pensione, ma avesse GIÀ MATURATO I REQUISITI PER LA PENSIONE DI INABILITÀ E VECCHIAIA, (5 ANNI ...).

Se il lavoratore muore senza avere i requisiti, la legge 335/1995, a certe condizioni, riconosce ai superstiti il diritto a un'indennità una tantum .

### **L'ASSEGNO SOCIALE**

L'assegno sociale è una prestazione di tipo assistenziale spettante ai cittadini italiani che abbiano compiuto i 65 anni di età e si trovino IN PARTICOLARI CONDIZIONI DI INDIGENZA. L'assegno è stato introdotto dalla l. 335 / 1995 in sostituzione della precedente pensione sociale.

Esso PRESCINDE DAL PAGAMENTO DI CONTRIBUTI e trova la sua giustificazione nella esigenza di assicurare a chi ne sia sprovvisto, un REDDITO MINIMO VITALE. Può accadere, infatti, che a causa dei pochi contributi versati durante il periodo lavorativo, (lavoratori in nero, casalinghe, ecc.), il lavoratore, giunto alle soglie dell'età pensionabile, si veda corrispondere una pensione d'importo irrisorio o addirittura non abbia acquisito il diritto ad alcun trattamento. L'ammontare dell'assegno sociale, che è a carico dell'INPS, è fissato annualmente.

### **SCHEMA RIASSUNTIVO - LE ALTRE FORME DI PENSIONE E L'ASSEGNO SOCIALE**

- ASSEGNO DI INVALIDITÀ → DIMINUZIONE CONSISTENTE DELLA PROPRIA CAPACITÀ DI LAVORO IN OCCUPAZIONI CONFACENTI ALLE PROPRIE ABITUDINI
- PENSIONE DI INABILITÀ → IMPOSSIBILITÀ A SVOLGERE QUALSIASI ATTIVITÀ
- PENSIONE AI SUPERSTITI:
  - PENSIONE DI REVERSIBILITA' → SE DEFUNTO GIÀ TITOLARE DI PENSIONE
  - PENSIONE INDIRETTA → SE DEFUNTO HA GIÀ MATURATO I REQUISITI PER LA PENSIONE DI INABILITÀ E VECCHIAIA, (5 ANNI ...)
- ASSEGNO SOCIALE → PARTICOLARI CONDIZIONI DI INDIGENZA, SI PRESCINDE DAL PAGAMENTO DI CONTRIBUTI → ASSICURARE REDDITO MINIMO VITALE

### **L'ASSICURAZIONE CONTRO INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI**

L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è gestita dall'INAIL, (D.P.R. 30 / 6 / 1965 n. 1124 e altre leggi). Questa forma previdenziale si prefigge di GARANTIRE IL RISARCIMENTO DEL LAVORATORE CHE SUBISCA DANNI ALLA SALUTE A CAUSA DI UN INFORTUNIO SUL LAVORO O DI UNA MALATTIA PROFESSIONALE.

**IL SOGGETTO ASSICURATORE.** Il soggetto assicuratore è l'ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO (INAIL) che opera, sotto il controllo del Ministero del Welfare, mediante sedi provinciali dislocate presso ogni capoluogo di provincia.

**I SOGGETTI ASSICURANTI.** Sono obbligati al pagamento dei CONTRIBUTI i datori di lavoro (SOGGETTI ASSICURANTI). Il datore di lavoro è obbligato a denunciare all'INAIL e all'autorità di Pubblica Sicurezza del Comune dove si è verificato l'evento lesivo, gli infortuni sul lavoro non guaribili entro 3 giorni e le malattie professionali riportate dai propri dipendenti.

**IL SOGGETTO ASSICURATO.** Non tutti i lavoratori devono essere assicurati contro gli infortuni e le malattie professionali. L'assicurazione riguarda soltanto i lavoratori dell'industria e dell'agricoltura, in possesso di determinati requisiti, (es. lavorazioni pericolose).

## **L'OGGETTO DELL'ASSICURAZIONE**

I RISCHI ASSICURATI. Il rischio assicurato, cioè l'oggetto del rapporto assicurativo, è costituito dall'INFORTUNIO SUL LAVORO e dalla MALATTIA PROFESSIONALE.

L'INFORTUNIO SUL LAVORO. Vediamo i requisiti:

- 1) LA CAUSA VIOLENTA. La lesione deve dipendere da una CAUSA VIOLENTA, cioè qualunque evento esterno che agisca in modo repentino e immediato sulla persona del lavoratore, (es. cedimento di una impalcatura ...).
- 2) L'OCCASIONE DI LAVORO. L'infornio deve avvenire IN OCCASIONE DI LAVORO: non è necessario che l'evento lesivo sia direttamente collegato all'attività lavorativa svolta, essendo sufficiente che esso avvenga all'interno del contesto di lavoro. Per occasione di lavoro deve quindi intendersi qualsiasi situazione ricollegabile allo svolgimento dell'attività lavorativa in modo diretto o indiretto. E' RISCHIO DIRETTO (o specifico) quello per l'elettricista di prendere una scarica elettrica; è RISCHIO INDIRETTO, quello collegato alle particolari condizioni di lavoro, (elettricista che cade dalle scale mentre lavora). In entrambi i casi è prevista la copertura assicurativa. Nell'ampia casistica degli infortuni rientra anche il cosiddetto INFORTUNIO IN ITINERE, che colpisce il lavoratore durante il percorso (itineri) per recarsi al posto di lavoro o per ritornare a casa, (ad esempio un incidente stradale in cui rimane vittima il lavoratore ...).
- 3) LA LESIONE. Altro requisito richiesto è che l'infornio provochi al lavoratore una lesione che INCIDA SULLA SUA CAPACITÀ LAVORATIVA. L'evento lesivo deve determinare:
  - o la MORTE
  - o l'INABILITÀ AL LAVORO: questa può essere permanente o temporanea, a seconda che escluda del tutto oppure riduca le capacità lavorative dell'infornato.

Il d. lgs. 38 / 2000 introduce un'importante novità, estendendo la copertura assicurativa dell'INAIL anche al "DANNO BIOLOGICO", cioè "la LESIONE ALL'INTEGRITÀ PSICOFISICA, suscettibile di valutazione medico legale, della persona.

### SCHEMA RIASSUNTIVO - L'INFORTUNIO SUL LAVORO

- INFORTUNIO SUL LAVORO → EVENTO LESIVO, CHE DETERMINA LA MORTE O RIDUCE LA CAPACITÀ LAVORATIVA DEL DIPENDENTE. REQUISITI RICHIESTI:
  - o LA CAUSA VIOLENTA → EVENTO ESTERNO CHE ...
  - o L'OCCASIONE DI LAVORO → NESSO DI CAUSALITÀ O COLLEGAMENTO:
    - RISCHIO DIRETTO
    - RISCHIO INDIRETTO → ANCHE INFORTUNIO IN ITINERE
  - o LA LESIONE → INCIDENZA SULLA CAPACITÀ LAVORATIVA
    - MORTE
    - INABILITÀ AL LAVORO
- ASSICURATO ANCHE IL DANNO BIOLOGICO → lesione all'integriti psicofisica

LA MALATTIA PROFESSIONALE. La malattia professionale è una patologia CONTRATTA NELL'ESERCIZIO O A CAUSA DEL LAVORO (art. 3 D.P.R. 1124/1965). A differenza dell'infornio, la malattia NON DERIVA DA UNA CAUSA VIOLENTA, MA DALLA LENTA E PROGRESSIVA AGGRESSIONE SULL'INDIVIDUO DEI FATTORI NOCIVI UTILIZZATI NELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA, (es. polvere di silicio nei polmoni del minatore che provoca, con il tempo, la silicosi). La malattia deve inoltre essere DIRETTAMENTE COLLEGATA CON L'ESERCIZIO DI DETERMINATE ATTIVITÀ. Il D.P.R. ha indicato in modo tassativo, in un'apposita tabella, le malattie considerate professionali. La Corte costituzionale (24/2/1988 n. 179) ha ritenuto illegittimo il carattere tassativo della tabella.

### SCHEMA RIASSUNTIVO - NOZIONI DI INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

INFORTUNIO	Deriva da un evento violento e immediato che avviene in occasione del lavoro;
MALATTIA PROFESSIONALE	Deriva da una lenta e progressiva azione nociva sull'individuo di fattori nocivi utilizzati nell'attività lavorativa.

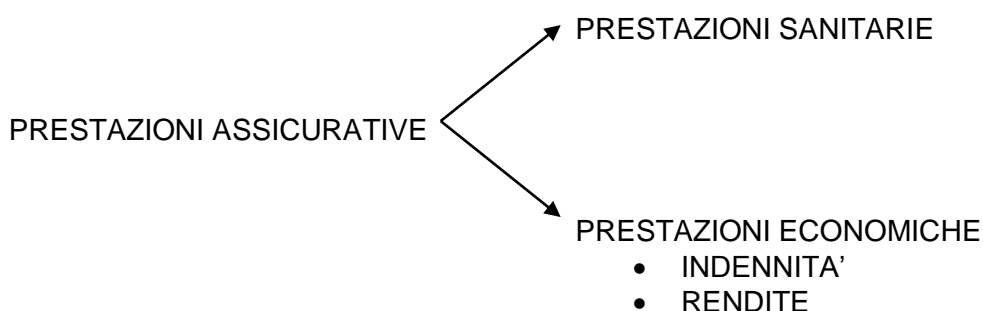


## LE PRESTAZIONI ASSICURATIVE

Il lavoratore infortunato o ammalato ha diritto alle PRESTAZIONI, SANITARIE ED ECONOMICHE, DA PARTE DELL'INAIL.

**LE PRESTAZIONI SANITARIE.** Le prestazioni sanitarie consistono nelle cure mediche, chirurgiche e riabilitative dirette al ristabilimento della salute e della capacità lavorativa dell'assicurato. Il lavoratore non può, senza giustificato motivo, sottrarsi alle cure sanitarie; il rischio è di perdere il diritto alle prestazioni economiche (indennità per inabilità temporanea).

**LE PRESTAZIONI ECONOMICHE.** Le prestazioni economiche consistono nel pagamento di somme di denaro in un'unica soluzione (INDENNITÀ), o con carattere periodico (RENDITE), a titolo d'indennizzo per la perdita economica subita dal lavoratore in conseguenza dell'inabilità. L'ammontare della prestazione sanitaria varia in relazione alla gravità delle conseguenze subite dal lavoratore a seguito dell'evento lesivo. Le rendite sono aggiornate ogni biennio. Anche in questo caso vale il PRINCIPIO DELL'AUTOMATICITÀ DELLE PRESTAZIONI.



### SCHEMA - LE PRESTAZIONI ECONOMICHE PER INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE

<b>Lesione</b>	<b>Prestazione Economica</b>	<b>Caratteristiche della prestazione</b>
INABILITA' TEMPORANEA	Indennità giornaliera	Viene corrisposta a partire dal 4 giorno dal verificarsi dell'infortunio o dell'insorgere della malattia, (60% della retribuzione media giornaliera per i primi 90 giorni, poi 75%).
INABILITA' PERMANENTE	Rendita	La rendita è pari al 100% della retribuzione annua dei 12 mesi precedenti l'infortunio o la malattia.
INABILITA' PERMANENTE PARZIALE	Rendita	La misura della rendita è calcolata con riferimento alla retribuzione dell'anno precedente in percentuali variabili secondo il grado d'invalidità
MORTE	Rendita ai superstiti	Ammonta al 100% della retribuzione annua. Viene distribuita tra gli aventi diritto in porzioni diverse.

## L'ASSICURAZIONE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE

La legge ha predisposto forme previdenziali obbligatorie, anche per TUTELARE I LAVORATORI DA QUEGLI EVENTI CHE POSSONO FAR VENIRE MENO O DIMINUIRE LA LORO CAPACITÀ DI GUADAGNO. Il lavoratore può perdere completamente il suo reddito in caso di disoccupazione

involontaria, (ad esempio per licenziamento), ovvero può vederlo diminuire a causa di sospensione o riduzione temporanea dell'attività lavorativa. In tali circostanze lo Stato interviene con una serie di strumenti previdenziali, per assicurare al lavoratore una fonte di reddito.

**LE FORME DI TUTELA PREVIDENZIALE.** Le forme previdenziali sono di due tipi, entrambe facenti capo all'INPS:

- L'ASSICURAZIONE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE;
- LE INTEGRAZIONI SALARIALI

**INTEGRAZIONI SALARIALI:** di queste ci siamo già occupati in precedenza, (indennità ordinarie e straordinarie corrisposte dalla CASSA INTEGRAZIONE E GUADAGNI). Rientra tra le integrazioni salariali anche l'INDENNITÀ DI MOBILITÀ.

**ASSICURAZIONE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE:** protegge il lavoratore dal rischio della perdita di guadagno di una condizione di disoccupazione involontaria causata dalla mancanza di lavoro. Il rischio coperto da questa assicurazione obbligatoria è la DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA, DERIVANTE DALLA PERDITA DEL POSTO DI LAVORO PER CAUSE INDIPENDENTI DALLA VOLONTÀ DEL LAVORATORE. NON RIGUARDA QUINDI NÉ I SOGGETTI IN CERCA DI PRIMA OCCUPAZIONE (COSIDDETTI INOCCUPATI), NÉ CHI SI TROVA SENZA LAVORO PER SCELTA PROPRIA (DIMISSIONI). L'assicurazione si finanzia con i CONTRIBUTI DEI DATORI DI LAVORO. L'ente gestore, l'INPS, eroga un'indennità ordinaria di disoccupazione calcolata in misura percentuale alla retribuzione percepita negli ultimi 3 mesi di lavoro. Tale intervento ha una durata di tempo limitata.

#### SCHEMA - INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

- **ORDINARIA:**
  - Requisiti:
    - nel biennio precedente almeno 52 settimane di contribuzione
    - no dimissioni dal posto di lavoro
  - Durata:
    - 8 mesi se meno di 50 anni
    - 12 mesi se 50 o più anni
  - Misura:
    - primi 6 mesi: 60 % della retribuzione
    - dai 6 agli 8 mesi: 50 % della retribuzione
    - dagli 8 ai 12 mesi: 40 % della retribuzione
- **CON REQUISITI RIDOTTI:**
  - Requisiti:
    - nell'anno precedente almeno 78 giorni lavorativi
    - no dimissioni dal posto di lavoro
  - Durata:
    - massimo: 180 giorni
  - Misura:
    - primi 120 giorni: 35 % della retribuzione
    - dai 120 ai 180 giorni: 40 % della retribuzione

#### **ASSEGNI FAMILIARI E ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE**

I CARICHI FAMILIARI. Affinché la retribuzione sia sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia "un'esistenza libera e dignitosa", (art. 36 Cost.), è necessario tener conto delle esigenze familiari di ogni lavoratore. Per adeguare la retribuzione al carico familiare, la legge 153/1998 ha riformato una particolare forma di assicurazione sociale. Prima della riforma il lavoratore aveva diritto ad assegni familiari in misura fissa per ogni persona A SUO CARICO, (coniuge, figli minorenni, genitori). Dal 1° gennaio 1988 gli assegni familiari sono stati sostituiti da un UNICO ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE, di importo variabile in relazione al numero dei componenti la famiglia e al reddito complessivo del nucleo familiare. L'assegno viene corrisposto

ai lavoratori che ne hanno i requisiti, unitamente alla retribuzione dai datori di lavoro che, in tal modo, anticipano il pagamento dell'INPS, acquisendo, nei confronti dell'ente, il diritto al rimborso.

I REQUISITI RICHIESTI sono di due tipi:

1. il lavoratore deve avere a suo carico il coniuge e figli minorenni, o figli maggiorenni che si trovino nell'assoluta e permanente impossibilità di lavorare;
2. il reddito complessivo del nucleo familiare non deve superare il limite stabilito dalla legge.

### **L'IMPRESA SOCIALE**

Ai sensi del d. lgs. 155/06, possono acquisire la qualifica di impresa sociale tutte le organizzazioni private, che esercitano in via stabile e principale un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o SERVIZI DI UTILITÀ SOCIALE, diretta a realizzare FINALITÀ DI INTERESSE GENERALE. Possono dunque acquisire la qualifica di impresa sociale le seguenti organizzazioni:

- associazioni riconosciute e non, fondazioni, comitati;
- società (di persone e di capitali), le cooperative, i consorzi.

Si considerano beni e servizi di utilità sociale quelli prodotti o scambiati nei seguenti SETTORI: assistenza sociale, assistenza sanitaria, assistenza socio-sanitaria; educazione, istruzione e formazione; tutela dell'ambiente e dell'ecosistema; valorizzazione del patrimonio culturale; turismo sociale; formazione universitaria e post-universitaria; ricerca ed erogazione di servizi culturali; formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica ed al successo scolastico e formativo; inserimento lavorativo di soggetti che siano lavoratori svantaggiati e lavoratori disabili; servizi strumentali alle imprese sociali.

Per attività principale ai sensi dell'articolo 1, comma 1, si intende quella per la quale i relativi ricavi sono SUPERIORI AL SETTANTA PER CENTO DEI RICAVI COMPLESSIVI dell'organizzazione che esercita l'impresa sociale.

L'organizzazione che esercita un'impresa sociale destina gli utili e gli avanzi di gestione allo svolgimento dell'attività statutaria o ad incremento del patrimonio, (ASSENZA DI SCOPO DI LUCRO). A tale fine è vietata la distribuzione, anche in forma indiretta, di utili e avanzi di gestione, nonché fondi e riserve in favore di amministratori, soci, partecipanti, lavoratori o collaboratori. Bisogna precisare che le società commerciali devono dichiarare esplicitamente il VINCOLO DI NON DISTRIBUZIONE DEGLI UTILI per diventare imprese sociali.

Si considera distribuzione indiretta di utili la corresponsione agli amministratori di compensi superiori a quelli previsti nelle imprese che operano in analoghi settori e la corresponsione ai lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori a quelli previsti dai contratti o accordi collettivi, (salvo esigenze particolari).

L'organizzazione che esercita un'impresa sociale deve essere costituita con ATTO PUBBLICO. Gli ATTI COSTITUTIVI devono esplicitare il carattere sociale dell'impresa, ed in particolare indicare l'oggetto sociale e l'assenza di scopo di lucro. Gli atti costitutivi, le loro modificazioni e gli altri fatti relativi all'impresa devono essere depositati entro trenta giorni a cura del notaio o degli amministratori presso l'ufficio del REGISTRO DELLE IMPRESE nella cui circoscrizione è stabilita la sede legale, per l'iscrizione in APPOSITA SEZIONE.

Salvo quanto già disposto in tema di responsabilità limitata per le diverse forme giuridiche previste dal libro V del codice civile, nelle ORGANIZZAZIONI CHE ESERCITANO UN'IMPRESA SOCIALE IL CUI PATRIMONIO È SUPERIORE A VENTIMILA EURO, dal momento della iscrizione nell'apposita sezione del registro delle imprese, delle obbligazioni assunte risponde soltanto l'organizzazione con il suo patrimonio. Quando risulta che, in conseguenza di perdite, il patrimonio è diminuito di oltre un terzo rispetto all'importo suddetto, delle obbligazioni assunte rispondono personalmente e solidalmente anche coloro che hanno agito in nome e per conto dell'impresa.

Quindi le imprese sociali godono del privilegio di poter limitare alcuni aspetti delle responsabilità patrimoniali dei partecipanti, ANCHE QUANDO PER LA FORMA SOCIETARIA UTILIZZATA PREVEDEREBBE LA RESPONSABILITÀ PERSONALE E ILLIMITATA DI QUESTI SOGGETTI, (società in nome collettivo). Quindi:

- se l'impresa sociale è dotata di un patrimonio netto di ventimila euro al momento dell'iscrizione nel registro delle imprese risponde delle obbligazioni assunte solo l'organizzazione con il suo patrimonio, (AUTONOMIA PATRIMONIALE PERFETTA E RESPONSABILITA' LIMITATA);
- se il patrimonio diminuisce a causa di perdite al di sotto di 1/3 dei ventimila euro, delle obbligazioni rispondono in solido tutti coloro che hanno agito per nome e per conto dell'impresa.

Nella DENOMINAZIONE è obbligatorio l'uso della locuzione «impresa sociale».

*Negli enti associativi, la nomina della maggioranza dei componenti delle cariche sociali NON PUÒ ESSERE RISERVATA A SOGGETTI ESTERNI alla organizzazione che esercita l'impresa sociale. L'atto costitutivo deve prevedere specifici requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza per coloro che assumono cariche sociali.*

L'organizzazione che esercita l'impresa sociale deve, in ogni caso, tenere il LIBRO GIORNALE e il LIBRO DEGLI INVENTARI, in conformità alle disposizioni di cui agli articoli 2216 e 2217 del codice civile, nonché redigere e depositare PRESSO IL REGISTRO DELLE IMPRESE UN APPOSITO DOCUMENTO CHE RAPPRESENTI ADEGUATAMENTE LA SITUAZIONE PATRIMONIALE ED ECONOMICA DELL'IMPRESA. L'organizzazione che esercita l'impresa sociale deve, inoltre, redigere e depositare presso il registro delle imprese il BILANCIO SOCIALE.

Ferma restando la normativa in vigore, nei regolamenti aziendali o negli atti costitutivi devono essere previste FORME DI COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI E DEI DESTINATARI DELLE ATTIVITÀ. Per coinvolgimento deve intendersi qualsiasi meccanismo, ivi comprese l'informazione, la consultazione o la partecipazione, mediante il quale lavoratori e destinatari delle attività possono esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito dell'impresa, almeno in relazione alle questioni che incidano direttamente sulle condizioni di lavoro e sulla qualità dei beni e dei servizi prodotti o scambiati.

Salvo quanto previsto in tema di cooperative, in caso di CESSAZIONE dell'impresa, il patrimonio residuo è devoluto ad organizzazioni non lucrative di utilità sociale, associazioni, comitati, fondazioni ed enti ecclesiastici, secondo le norme statutarie. Importante è da ricordare, quindi, che sul patrimonio di questo tipo di imprese grava un VINCOLO DI INDISPONIBILITÀ in quanto non è mai possibile, nemmeno in caso di scioglimento, distribuire fondi o riserve a vantaggio di coloro che ne fanno parte.

Ai LAVORATORI dell'impresa sociale non può essere corrisposto un trattamento economico e normativo inferiore a quello previsto dai CONTRATTI E ACCORDI COLLETTIVI APPLICABILI. E' ammessa la prestazione di ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO, nei LIMITI DEL CINQUANTA PER CENTO dei lavoratori a qualunque titolo impiegati nell'impresa sociale. I lavoratori dell'impresa sociale hanno i DIRITTI DI INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE.

Riassumendo, l'impresa sociale deve soddisfare i seguenti requisiti:

- essere costituita con un ATTO PUBBLICO;
- avere una STRUTTURA DEMOCRATICA;
- destinare utili e avanzi di gestione allo svolgimento dell'attività statutaria o ad incremento del patrimonio, e pertanto NON DISTRIBUIRLI, neanche indirettamente;
- tenere LIBRO GIORNALE e INVENTARIO;
- redigere e depositare PRESSO IL REGISTRO DELLE IMPRESE UN DOCUMENTO che rappresenti lo stato patrimoniale e finanziario dell'impresa;
- redigere il bilancio sociale;
- COINVOLGERE LAVORATORI E DESTINATARI DELLE ATTIVITÀ nella gestione;
- avere la maggioranza degli amministratori soci.

PROCEDURE CONCORSUALI - In caso di insolvenza, le organizzazioni che esercitano un'impresa sociale sono assoggettate alla LIQUIDAZIONE COATTA AMMINISTRATIVA.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi delle proprie strutture territoriali, esercita le FUNZIONI ISPETTIVE al fine di verificare il rispetto della normativa da parte delle imprese sociali.

Sempre di più a partire dagli anni '80, si sono venute affermando forme imprenditoriali e organizzative per perseguire FINALITÀ SOCIALI OPERANDO ALL'INTERNO DEL MERCATO CONCORRENZIALE. Le ragioni della comparsa di questo tipo di imprese sono molteplici. In primo luogo le imprese sociali sono nate per RISPONDERE AI NUOVI BISOGNI TRASCURATI DALL'IMPRESA TRADIZIONALE E AI QUALI LE POLITICHE GOVERNATIVE NON ERANO IN GRADO DI FARE FRONTE in maniera adeguata. In Italia, la loro comparsa coincide con la chiusura di grandi strutture residenziali pubbliche o parapubbliche. La definitiva consacrazione dell'impresa sociale, viene causata dalla generalizzata CRISI DEI SISTEMI DI WELFARE e dall'orientamento al decentramento dei poteri pubblici.

Con l'introduzione della figura giuridica dell'impresa sociale si è DISTINTO DEFINITIVAMENTE IL CONCETTO DI IMPRENDITORIA DA QUELLO DI FINALITÀ LUCRATIVA: si è riconosciuta cioè l'esistenza di imprese con finalità diverse dal profitto . Il valore aggiunto rispetto a un'impresa tradizionale sta nel tentativo di produrre servizi ad alto contenuto relazionale, nel cercare di fare "rete" con esperienze del terzo settore, nel produrre esternalità positive per la comunità. L'importante è che questo tipo di impresa NON ABBIA MAI COME FINE ULTIMO O PRINCIPALE LO SCOPO DI LUCRO.

I VANTAGGI PRINCIPALI dell'impresa sociale si riscontrano nella responsabilità patrimoniale, (in caso di patrimoni superiori a 20.000 euro, delle obbligazioni assunte risponde solo l'organizzazione,) e nella possibilità di avvalersi di volontari nel limite del 50% dei lavoratori.

## **APPROFONDIMENTO – IL PUBBLICO IMPIEGO**

Le persone che sono state assunte dallo Stato o da altri enti pubblici come lavoratori dipendenti svolgono la propria attività con un rapporto contrattuale che è detto di PUBBLICO IMPIEGO.

Per molto tempo il rapporto di pubblico impiego è stato regolato da norme molto differenti rispetto a quelle dell'impiego privato. Soprattutto negli ultimi anni, si è però sempre più affermato il PRINCIPIO DELLA PRIVATIZZAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO. In base a questo principio il lavoratore subordinato alle dipendenze di un'Amministrazione pubblica è trattato adesso in modo quasi uguale al lavoratore subordinato alle dipendenze di un'impresa o di altro datore di lavoro privato. SOLO ALCUNE CATEGORIE DI LAVORATORI PUBBLICI RESTANO ESCLUSE da questa parificazione. Tra questi ricordiamo i giudici, i militari e i poliziotti; il lavoro di queste persone continua dunque a essere disciplinato da norme pubblicistiche.

ESISTONO COMUNQUE ALCUNI CARATTERI CHE DISTINGUONO, ANCORA OGGI, I LAVORATORI DEL PUBBLICO IMPIEGO DAI LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO.

Una prima, importante differenza riguarda il MODO DI COSTITUZIONE DEL RAPPORTO. La Costituzione all'art. 97 stabilisce che i dipendenti pubblici debbano essere ASSUNTI PER CONCORSO, (salvo alcune eccezioni in cui si ricorre agli strumenti della nomina, dell'elezione, ecc.). Questo perché è nell'interesse dei cittadini-utenti, di tutti noi che ci «serviamo» di strade, scuole, ospedali, che siano assunte delle PERSONE DAVVERO CAPACI e meritevoli. La finalità del concorso è quella di individuare con IMPARZIALITÀ le persone più idonee e più capaci a ricoprire incarichi pubblici. La Costituzione e la legge hanno quindi stabilito che l'individuazione delle persone da assumere debba avvenire con una procedura TRASPARENTE e IMPARZIALE.

Un'altra differenza tra i due tipi di rapporto è quella che riguarda il MUTAMENTO DELLE MANSIONI. Il lavoratore privato ha un vero e proprio diritto alla mansione, cioè ha il diritto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto. Per il dipendente privato, inoltre, l'assegnazione a mansioni superiori comporta il diritto al trattamento economico corrispondente e, se l'assegnazione dura oltre tre mesi, essa diventa definitiva, (promozione automatica). Il lavoratore pubblico è meno garantito, in quanto anche se di fatto svolge mansioni superiori a quelle per le quali è stato assunto, questo NON CAMBIA IL SUO INQUADRAMENTO. Egli potrebbe non guadagnare di più, pur svolgendo un'attività più qualificata, né potrà pretendere un inquadramento superiore.

Il settore del pubblico impiego è poi soggetto a regole speciali, nel caso in cui sorgano problemi di ECCEDEZZA DI PERSONALE. Sono previste procedure finalizzate a TROVARE AI LAVORATORI IN ESUBERO UNA DIVERSA COLLOCAZIONE.

La legge stabilisce per i lavoratori pubblici anche apposite norme per la contrattazione collettiva. Soggetti di quest'ultima sono le organizzazioni sindacali rappresentative a livello nazionale e, per la controparte, l'AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE (ARAN). Questa Agenzia è soggetta al controllo del presidente del Consiglio dei ministri ed è quindi vincolata alle indicazioni del Governo.

## **APPROFONDIMENTO**

### **I BUONI LAVORO O VOUCHER PER IL LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO**

Negli ultimi tempi stanno assumendo una crescente rilevanza i BUONI LAVORO. La normativa di riferimento è contenuta nella Legge n.133 del 2008 e nella Legge 33 del 2009. I voucher rappresentano uno strumento innovativo volto a facilitare l'assunzione regolare di lavoratori impegnati per un periodo di tempo limitato, in particolari settori produttivi e subordinati a particolari tipologie di contratti che ora andiamo a illustrare. Il LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO è un tipo specifico di prestazione lavorativa che viene svolta in modo non continuativo in virtù di particolari esigenze, ad esempio legate alla stagionalità di una mansione. Per tali forme di lavoro sono previste la copertura assicurativa attraverso l'INAIL e quella previdenziale attraverso l'INPS. Si tratta quindi di periodi di lavoro pienamente riconosciuti a fini pensionistici, pur non dando diritto a prestazioni a sostegno del reddito come assegni familiari, maternità e via dicendo. Trattandosi di particolari contratti di lavoro la loro applicazione è limitata a DETERMINATI SETTORI quali le imprese agricole, (per lo svolgimento di attività stagionali), le imprese familiari, (nei settori del commercio, del turismo e dei servizi), il lavoro domestico relativamente ad attività occasionali. (assistenza, manutenzione, pulizia, giardinaggio, consegne porta a porta, insegnamento privato). Per le imprese sono anche previsti limiti legati al fatturato. Per quanto concerne i restanti settori produttivi il contratto accessorio può essere applicato SOLO A LAVORATORI CHE APPARTENGONO ALLE SEGUENTI CATEGORIE: giovani al di sotto dei 25 anni iscritti a corsi scolastici o universitari; pensionati; casalinghe; coloro che percepiscono prestazioni integrative, come i cassaintegrati e lavori in mobilità. Alcune attività produttive necessitano di manodopera in particolari situazioni o periodi, si pensi ad esempio alla vendemmia che impegna i lavoratori solo per alcune settimane, oppure ad una fiera, all'impartizione di lezioni private e via dicendo. E' intuibile come tali professioni saltuarie incentivino forme di LAVORO NERO ed uno degli obiettivi previsti dal Governo coincide proprio con l'esigenza di far emergere le situazioni di irregolarità, con effetti positivi sull'erario e sulla stessa sicurezza dei prestatori d'opera. Nello specifico i vantaggi per il datore di lavoro sono rappresentati dall'agire nell'assoluto rispetto della legge, evitando di sottoscrivere un contratto tradizionale. I lavoratori beneficiano allo stesso modo della condizione di legalità, usufruendo di copertura assicurativa e di un compenso. I buoni devono essere acquistati dal datore di lavoro al costo unitario di 10 euro. Tale importo comprende anche i contributi previdenziali ed assicurativi: i primi corrispondono alla quota del 13% a vantaggio dell'Inps ed i secondi sono pari al 7% a favore dell'Inail. In altre parole al lavoratore spetta l'importo netto di 7,50 euro per ciascun buono. Il lavoratore al compimento dell'opera verrà pertanto pagato attraverso i buoni lavoro, che possono essere riscossi presso qualunque ufficio postale. Per rendere possibile il ricevimento del denaro è necessario che il voucher sia compilato in ogni sua parte con il codice fiscale del committente e del prestatore, oltre alla data di inizio e fine della prestazione. Sono previste diverse modalità d'acquisto, a seconda che si scelgano i BUONI CARTACEI o TELEMATICI. I BUONI CARTACEI vanno richiesti alla sede della Direzione Regionale dell'Inps. Per ottenere il carnet di BUONI TELEMATICI è necessario che entrambe le parti interessate, sia il datore di lavoro che il lavoratore, procedano alla registrazione presso l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale e tale operazione può essere svolta dal sito internet dell'Inps, oppure attraverso il call center dell'Istituto.