



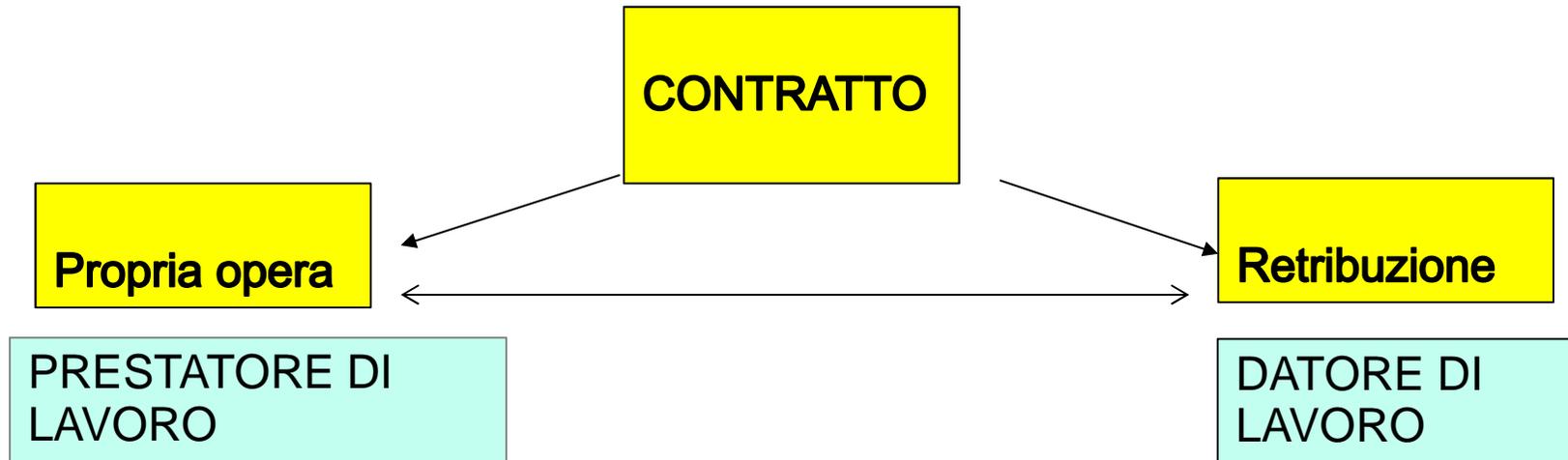
Il diritto del lavoro per tutti

Avv. Giovanni Moroni
Castellanza, 6,13,20 ottobre 2016

Indice

- L'assunzione e il contratto di lavoro
(6 ottobre 2016)
- Tipologie contrattuali ed esecuzione
(13 ottobre 2016)
- Estinzione del rapporto di lavoro
(20 ottobre 2016)
- Bibliografia

Il diritto del lavoro



ART. 2094 C.C.: è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

ART. 2222 C.C.: Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia disciplina particolare nel libro IV.

Il diritto del lavoro

Ragioni storiche:

- Industrializzazione (2° metà XIX sec.)
- Concentrazione dei lavoratori e potere dei datori (situazione preindustriale)
- Coalizzazione operaia
- Sindacalizzazione del lavoro



Peculiarità del diritto del lavoro (ambito civilistico, ma con differenza di posizione tra le parti, tutela effettiva dei diritti)

Specificità italiane:

L. 300/1970 Statuto dei Lavoratori

L. 533/1973 Processo del Lavoro

Diritto
sindacale

Diritto
previdenziale

Il diritto del lavoro

Normativa di riferimento

- Costituzione
- Codice civile
- Principali leggi
- Norme internazionali

Il diritto del lavoro

Costituzione

Su 47 articoli dedicati ai principi generali ben 10 sono dedicati o hanno un richiamo al lavoro ed ai lavoratori

ART. 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.

ART. 4 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, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

ART. 39 L'organizzazione sindacale è libera [...]

ART 40 Diritto di sciopero

....

Il diritto del lavoro

Costituzione

Affermazioni di principio. E la pratica? Necessità di realizzare i principi espressi attraverso leggi specifiche e provvedimenti di amministrazione

Il diritto del lavoro

Codice Civile - Libro V (disciplina del lavoro e delle attività economiche) – esempi 1

ART. 2060 il lavoro è tutelato in tutte le sue forme organizzative ed esecutive, intellettuali tecniche e manuali.

ART. 2086 L'imprenditore è a capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori

ART. 2099 RETRIBUZIONE stabilita a tempo o a cottimo – misure da norme corporative

ART. 2103 MANSIONI stabilite in contratto, analoghe per livello, e se acquisito livello superiore, anche analoghe a livello acquisito.

ART. 2107 Durata-ORARIO- rinvio a leggi specifiche

Il diritto del lavoro

Codice Civile - Libro V (disciplina del lavoro e delle attività economiche) – esempi 2

ART. 2108 STRAORDINARIO

ART. 2109 RIPOSO SETTIMANALE – FERIE ANNUALI (diritti non rinunciabili)

ART. 2118 RECESSO DAL CONTRATTO se a tempo indeterminato può essere in qualsiasi momento – con preavviso.

ART. 2119 RECESSO PER GIUSTA CAUSA (causa che determini l'impossibilità della prosecuzione del rapporto di lavoro) immediato. Se da parte del prestatore di lavoro, comporta comunque il diritto al pagamento del preavviso.

ART. 2120 TFR

ART. 2222

Il diritto del lavoro

Principali Leggi

- L. 604/66
- L. 300/70 (**Statuto dei Lavoratori**)
- L. 533/1973 (Processo del Lavoro)
- L. 108/90 (riforma Statuto lavoratori e 604/66)
- D.Lgs. 626/94 (Sicurezza sul lavoro)
- D.Lgs. 368/98 (Lavoro a tempo determinato)
- Legge Biagi (Dlgs 276/2003) (lavoro atipico)
- Legge Fornero (L. 92/2012)
- Jobs Act (D.L. 34/2014 – L. 183/2014)

Il diritto del lavoro

Contratti Collettivi Nazionali di lavoro CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti da Aziende esercenti attività del settore
"COMMERCIO, TURISMO E TERZIARIO"
In vigore dal 27 maggio 2015 al 30 giugno 2018!

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

[Handwritten signatures]

Contratto collettivo nazionale di lavoro 5 dicembre 2012 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti

in appendice una selezione delle Fonti legislative e collettive

A CURA DELLA
FEDERMECCANICA
FEDERAZIONE SINDACALE DELL'INDUSTRIA METALMECCANICA ITALIANA

ART. 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.

CONSIGLIO NAZIONALE ECONOMIA E LAVORO
OPEN DATA | AMMINISTRAZIONE

IL CONSIGLIO ATTIVITÀ DOCUMENTI BANCHE DATI

ARCHIVIO NAZIONALE DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro

La legge 30 dicembre 1986 n. 936 ha istituito presso il CNEL l'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro. L'Archivio è gestito dal II Ufficio di supporto agli Organi collegiali sulla base delle direttive della Commissione speciale ex art.16 della legge 936 del 1986. L'Archivio, che raccoglie gli atti di contrattazione collettiva a livello nazionale

Il contratto di lavoro

Forma

Contratto a forma libera

Il contratto di lavoro

Forma

D.Lgs. 152/1997: obbligo di comunicare al lavoratore (entro 30 giorni) identità parti – luogo di lavoro – sede datore – durata – inquadramento, livello, qualifica o descrizione sommaria del lavoro – retribuzione e periodo – orario – ferie e modalità – preavviso.

---→ Lettera di assunzione

Il contratto di lavoro

Mansioni=> Descrizione contrattuale dei compiti affidati

- rimando a livelli CCNL: 6° livello Contratto collettivo nazionale (Metalmeccanici Industria)

Oppure:

- Descrizione analitica: “addetto alla mansione di saldatore”, “saldatore”, “addetto alla saldatura”, “muratore”, “addetto inserimento dati”

Saldature Castellanza srl

Via Pinco Pallo 13

21053 Castellanza VA

Egr. sig.

G.R.

Via

mansione

Gentile G.R.,

con la presente le comunichiamo la sua assunzione alle dipendenze della nostra società con contratto a tempo indeterminato a decorrere dal ??/??/???? con inquadramento nel 6° livello professionale del Contratto collettivo nazionale (Metalmeccanici Industria), per essere addetto alla mansione di saldatore.

Il trattamento economico-retributivo sarà quello previsto per la categoria e la qualifica di appartenenza dal Contratto collettivo nazionale di riferimento, tuttavia l'azienda si riserva sin da ora la facoltà di chiederle prestazioni di lavoro eccedenti l'orario ordinario e che le verranno retribuite con le maggiorazioni previste dalla legge e dal Contratto collettivo.

Il luogo di assunzione è lo stabilimento della società di, sito in via L'orario giornaliero di lavoro è stabilito in 8 ore dal lunedì al venerdì dalle ... alle ... e dalle ... alle

Il contratto di lavoro

1° LIVELLO

Per gli **operai specializzati** si intendono quegli operai superiori ai qualificati, che sono capaci di eseguire lavori particolari che necessitano di **speciale competenza pratica...**

2° LIVELLO

Per **operai qualificati** si intendono quegli operai che sono capaci di eseguire lavori che necessitano di **specifica normale capacità** per la loro esecuzione.

Il contratto di lavoro

Conseguenze della corretta, o meno,
individuazione della mansione

Il contratto di lavoro

- Mansioni superiori (temporaneità)
- Mansioni inferiori (demansionamento e mobbing)

Il contratto di lavoro

Retribuzione

- Paga oraria
- Cottimo
- Scatti di anzianità
- Adeguamenti

Il contratto di lavoro

Retribuzione

Esempi busta paga

ESEMPIO1

INAIL

Autorizzazione unica:
 Data 11/01/2012 N° 81014
 Stampa:
 Data 03/01/2015 Ora 11:20

CODICE UNITA': 519		POS. INVAL: 332/35		MESE DI RETRIBUZIONE: DICEMBRE 2014					
21050 MARNATE (VA)		POS. INPS: 337144							
COD. UNIF: 1281	COGNOME E NOME	COGNOME FISCALE: 100467U	NATO A: OLONA (VA)		N°: 9481				
INDIRIZZO: 21050 MARNATE (VA)		CENTRO DI COSTO	SEDE DI LAVORO: SEDE LEGALE E OPERATIVA						
ASSUNZIONE: 22/09/2014	ANZ. CONV. TRR: 22/09/2014	ANZ. SERVIZIO: 4	SCADENZA CONTR.: 21/03/2015	FINE RAPPORTO	CONTRATTO DI LAVORO: Metallmeccanici op. (artig)				
DESCRIZIONE QUALIFICA: OPERAI		LIVELLO: 5							
ELEM. RETR.	RETR. TABELLARE: 7,50358	SUPER. ASSORBIBILE: 0,49132	ELEMENTO AGGIUNTIV: 0,14450	ELEMENTO AGGIUNTIV: 0,36370					
	FERIE (ORE)		PERMESSI RIDUZIONE ORARIO (ORE)		PERMESSI EX-FESTIVITA' (ORE)				
RES. ANNI PREC.	MATURATI: 40,00	DOTATI: 24,00	RESIDUI TOTALI: 16,00	RES. ANNI PREC. MATURATI: 4,00	DOTATI: 5,00				
		RESIDUI TOTALI: 1,00-		RES. ANNI PREC. MATURATI: 8,00	DOTATI: 7,00				
		RESIDUI TOTALI: 1,00							
MODALITA' DI PAGAMENTO		RIFERIMENTI RANP (4)							
SETT. RETR.: 4	GG. RETRIBUITI: 26	GG. LAVORATI: 19	ORE LAVORATE: 165,50	SCATTI ANZIANITA': N	DATA PROSSIMO: 1/10/2016				
		RETRIBUZIONE ORARIA: 8,50310		RETRIBUZIONE GIORNALIERA					
		RETRIBUZIONE MENSILE							
VOCE	DESCRIZIONE	Unita' di misura	Quantita'	Base	TRATTENUTE	COMPETENZE	C	I	N
0	Retribuzione ordinaria	ORE	149,000	8,50310		1.266,96	*	*	*
11	Straordinarie (25%)	ORE	17,500	10,62889		186,01	*	*	*
200	Ferie godute	ORE	8,000	8,50310		68,02	*	*	*
221	Permessi ex-festivita' goduti	ORE	3,000	8,50310		25,51	*	*	*
230	Festivita'	ORE	24,000	8,50310		204,07	*	*	*
823	Addizionale Regionale Dovuta					66,13			
919	Recupero credito art.1 DL 66/2014								
					59,03				

n. 1 - Supplemento contributo 1 - Inquadramento

0	Retribuzione ordinaria	ORE	149,000	8,503,10			1.266,96	*	*	*
11	Straordinarie (25%)	ORE	17,500	10,628,89			186,01	*	*	*
200	Ferie godute	ORE	8,000	8,503,10			68,02	*	*	*
221	Permessi ex-festività goduti	ORE	3,000	8,503,10			25,51	*	*	*
230	Festività	ORE	24,000	8,503,10			204,07	*	*	*
823	Addizionale Regionale Dovuta	2014					66,13			
919	Recupero credito art.1 DL 86/2014	2014				59,03				*

Z - Imposta sostitutiva - I - Imposta tipo - M - Contributo sul versamento

Causale presenze/assenze	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Totale
	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	Ore
Ore lavorate ordinarie	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00				8,00	8,00	8,00	8,00			8,00	8,00	8,00	8,00	8,00			8,00	8,00					8,00	8,00	8,00	148,00	
Riposo							R	R						R	R						R	R						R	R			
Festività								8,00																	8,00	8,00						24,00
Straordinarie/Le suppl. f. ore		1,00	1,00	1,00	1,00				1,00	1,00	1,00	1,00			1,00	1,00	1,00	1,00	1,00			1,00	1,00					1,00	1,00		17,50	
Ferie/Permessi/Banco ore																									8,00						8,00	

X = 1 - Totale contributi versati per i vari periodi

IMPONIBILE CONTR. TAVO	IMPONIBILE CONTR. ARRO	RETRIBUZIONE UTILE TFR	CONTRIB. AGG. TFR	ANNE	TABELLA	% COMPON.	COLLIMORI	UN. REDDITO	GIORNI	IMPORTO ASSEGNO	TOTALE SPETTANTE
1.750,97	1.750,00	1.471,06	8,75								1.691,54

DESCRIZIONE CONTRIBUTO	ALIQ.	IMPONIBILE	IMPORTO	DESCRIZIONE CONTRIBUTO	ALIQ.	IMPONIBILE	IMPORTO	TOTALE CONTRIBUTI
NPS	9,190	1.750,00	160,82					
								160,82
				INAIL: VOCI DI TARIFFA				
				3630				

Esempio 2

DIPENDENTE

0000000441 44

INDIRIZZO
VIA - ... 10 - 21052 - BUSTO ARSIZIO (VA)

QUALIFICA IMPIEGATO - PART-TIME		MANSIONE - LIVELLO - 4		% Part-Time 85,00%		POSIZIONE ASSICURATIVA 1 - 06537580/69	
DATA NASCITA 02/07/1984	DATA ASSUNZIONE 1/06/2010	DATA CESSAZIONE	AAANIANZ 05 01	CODICE FISCALE		CODICICOSTO 05 - COMMERCIALE	
DATA EMISSIONE 2/07/2015	PERIODO PAGA 06/2015 - Giugno	ORE LAV. 142,00	GG. LAV. 21	GG. RETR. 26	SETT. 4	N. PROGRESSIVO 133	

SPAZIO RISERVATO ALLA NOTIFICAZIONE

INCAIL

Sece : 13600

Aut.N. Del
92406 del 20/11/2014

02/07/2015 11:24

N. 00000139264

RETRIBUZIONE BASE :	1.022,46	CONTINGENZA :	524,22	SCATTI ANZIANITA' :	20,30
EXTRA ASSORBIBILE :	130,00	ASSEGNO SUPPLEMENT. :	11,36		

Paga oraria : 10,16869 Paga giorn. : 55,84957 Totale Retribuzione Lorda : 1.708,34

COD.	DESCRIZIONE	ORB/GG	%	DATO BASE	RITENUTE	COMPETENZE
1MC	IMPORTO ORDINARIO	26,00		55,84958		1.452,09
M64	FERIE USUFRUITE	1,00				
999	TOT.LORDO SOGG.CONTR			1.452,09		
1	CONTRIB.FAP 9.19%		9,1900	1.452,00	133,44	
175	ENTE BILAT.TERZIARIO		0,0500	1.315,00	0,66	
74	COVELCO		0,1000	1.452,00	1,45	
276	FONDO EST conto dip.		100,0000	2,00	2,00	
952	IMP.PREV.PROGRESSIVO			(10.642,00)		
	Ctr.Ass.San. Progr.			(72,00)		
	Ctr.Ass.San. dedotti			(12,00)	(2,00)	
	Tot. rit. sociali					

Esempio 3

INAIL
 Aut. 31630
 del 22/01/2009 Sede 13680
 Nr. 00057701
 11/11/2013 10:52
 Ottobre 2013

VIA ...
 20100 MILANO (MI)
 CODICE FISCALE: 80965
 POSIZIONE INPS: 49
 P.A.T. INPS: 3492/04020
 DATA INPS: 01/95/39
 UNITA' LOCALE: 001
 C.D.C.:
 T.COSTO:
 SPECIAL.:

HELHAM01001
 HELHAM01001

Operario Livello 001 T. Determinato
 051119570210201311101013

Sett.	Giorni	Orari	Giorni	LAVORATO	GG
Sett.	Giorni	Orari	GG	GG	GG
3	11	11	9	72,00	13

Elementi della Retribuz.	Paga base	EL V.R.A.	Conting.	EL EC.TER	IND.T SET	S.D.A.
	4.63000	0.16000	2.95456	0.24000	0.92000	0.05970

Prossimo scatto	TOTALE
	8.97426

Voci-retribuz. del mese	Importo base	Importo base	Importo base	Importo base
*0448 IND. TRASPORTO EDILI	2,37000	9,00000	GG	21,30
*0450 ORE LAVORATE EDILI	8,97426	72,00000	ORE	646,15
0459 IND. MENSA EDILI	5,29000	9,00000	GG	47,61
*0501 RIPOSI ANNUI	0,44423	72,00000	ORE	31,98
*1731 Quota da Assoggettare Inps				9,21
*1732 Quota da Detrarre a Inps				9,21
*0450 Maggiorazione edili				149,53
9455 Accantonamento edili				92,00
*1663 Cassa Edile	646,00	6,30000		3,23

1603	Cassa Edile	646,00	0,50000%	3,23		
1631	C.E. - Quota Sind. Nazionale	646,00	0,22200%	1,43		
1632	C.E. - Quota Sind. Territor	646,00	0,74100%	4,79		
7000	Contributo IVS	825,00	9,19000%	75,82		
2000	Imponibile IRPEF	739,94				
2010	IRPEF lorda	170,19				
2020	Ritenute IRPEF			121,04		
6000	Detrazioni lav.dip.	49,15				
9443	Redd.rif. Ded./Detr. Lic.	739,94				
9500	Detr.lav.dip. Lic.	49,15				
9610	Rate add.reg. Lic.		Lombardia	9,10		
	Imp. INAIL	825,00	Voce Tariffa 3113			
AGGIUNTI						
	Oneri Ded	Imponibile	IRPEFlorda	Detrazioni IRPEF	Tratt. Reg.LOM	Com.D045
DEBITO		739,94	170,19	49,15	121,04	9,10
9282-9274	Imp. INPS	Imp. INAIL	Imp. IRPEF	IRPEF pagata		
	825,00	825,00	739,94	121,04		
CR						
TR						
	Maturato	Goduto	Residuo	Residuo AP	Ore	
Ferie						TOTALE COMPETENZE 866,60
						TOTALE TRATTIUTE 307,41
						AVROCCAMENTO
						NETTO DEL MESE
						559,19

Il contratto di lavoro

Retribuzione

Retribuzione globale di fatto (criterio di risarcimento per licenziamento irregolare)

Il contratto di lavoro

Retribuzione

Cosa succede se la retribuzione è diversa da quella stabilita dal CCNL di categoria?

Il contratto di lavoro

Istituti contrattuali (ferie, permessi, malattia, TFR)

Ferie

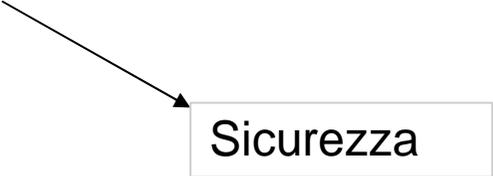
- sancite per legge, ma determinate per CCNL
- Il datore di lavoro specifica i periodi in cui possono essere godute (art. 2109 c.c.)

Il contratto di lavoro

Istituti contrattuali (ferie, permessi, malattia, TFR)

Malattia

- Malattia in generale
- Malattia professionale
- Infortunio



Sicurezza

Il contratto di lavoro

Istituti contrattuali (ferie, permessi, malattia, TFR)

TFR

retribuzione differita. Metodo di calcolo (art. 2120 c.c.)

Azienda:
Articolo 1 Agenzia per Il Lavoro Srl

Località:
Seregno, Lombardia Italia

Contratto:
Full Time, Tempo determinato/A
contratto/A progetto

Settore:
Healthcare

Categoria Professionale:
Personale medico e infermieristico

Occupations:
Altro Personale Medico e Infermieristico

Esperienza lavorativa rilevante:
Da 2 a 5 anni



LOGOPEDISTA

Posted: 13/10/2016

Articolo1 Soluzioni HR ricerca per cliente in zona Como e Seregno
LOGOPEDISTA con esperienza, disposto a fare consulenze co

Richiesta disponibilità a spostarsi su vari ambulatori della zona
per azienda cliente n° 1 VERNICIATURE. Si richiede pregressa esperienza nella verniciatura in cabina su legno e
alluminio e relativo controllo qualità sul prodotto finito. Completano il profilo buona manualità e precisione
di lavoro: full time . Zona: Giussano. Durata contratto: 1 mese con possibilità di proroghe.

I candidati amboessivi (D.lgs. n. 198/2006) sono invitati a leggere sul sito www.gigroup.it l'informativa privacy
(D.Lgs.196/2003).

Riepilogo Annuncio

via em

Azienda
Business Integration Partners S

Località
Milano, Lombardia Italia

Contratto
Full Time
Tempo Indeterminato

Categoria Professionale:
Engineering

ala que

Località
Seregno

Tipo di
Full Time
progetto

Data di
Oggi

Settore
Agricoltura

[Più dett](#)

Candidati



Tipologie del rapporto di lavoro / Esecuzione del contratto

Lavoro subordinato – autonomo – parasubordinato

ART. 2094 C.C.: è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

ART. 2222 C.C.: Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia disciplina particolare nel libro IV.

Tipologie del rapporto di lavoro / Esecuzione del contratto

Lavoro subordinato

Collaborare nell'impresa –
alle dipendenze e sotto la
direzione dell'imprenditore.

Lavoro autonomo

lavoro prevalentemente
proprio
Senza vincolo di
subordinazione

Criterio originario

All'interno dell'impresa

con mezzi propri

Eterodirezione

autodeterminazione

Obbligazione di mezzi

obbligazione di risultato

Imputazione del rischio

Tipologie del rapporto di lavoro / Esecuzione del contratto

Lavoro subordinato

Lavoro autonomo

‘Indici giurisprudenziali ‘ (indizi per la determinazione della natura del rapporto):

Luogo della prestazione

Proprietà della materia e dei mezzi

Orario di lavoro

Modalità del corrispettivo

Potere disciplinare

Tipologie del rapporto di lavoro / Esecuzione del contratto

Lavoro parasubordinato

Modelli tradizionali non riconducibili ai criteri precedenti:
Agente e rappresentante di commercio

Crisi del modello tradizionale

Ampliamento dei casi di parasubordinazione:
Collaborazioni saltuarie
Collaborazione Coordinata e continuativa
Collaborazione Coordinata a progetto

Tipologie del rapporto di lavoro / Esecuzione del contratto

CoCoCo

Pacchetto Treu (1997), ora completamente riformata in
D.Lgs. 81/2015 (jobs act)

Si qualifica come: prestazione personale continuativa, in
coordinamento, ma senza vincolo di subordinazione.

Coordinamento=> inserimento nel ciclo produttivo

Necessaria comunicazione a servizi per impiego (anche se non è assunzione)

Casistica: CCNL
Professioni intellettuali con iscrizione all'albo
collegi o commissioni di amministrazione e controllo
dell'impresa
società sportive

Tipologie del rapporto di lavoro / Esecuzione del contratto

CoCoPro: un tentativo non riuscito (abrogato dal Jobs Act)

Da 2013 a 2015 in «sostituzione parziale» di cococo e da questo derivato

Prestazione personale coordinata, ma non continuativa, ma in esecuzione di uno specifico progetto.

Il progetto deve essere scritto e determinare obiettivi e tempi di esecuzione in modo che risulti chiaro il termine finale del rapporto di lavoro.

In mancanza => costituzione di rapporto a tempo indeterminato

Tipologie del rapporto di lavoro / Esecuzione del contratto

Lavoro a tempo determinato

Necessario atto scritto (ad substantiam). Il contratto deve essere consegnato entro 5 gg. al lavoratore. L'atto deve contenere il termine (come data tassativa o come condizione futura necessaria) e le motivazioni dell'apposizione dello stesso.

L. 230/62 Situazioni tassativamente previste

Attività stagionali

Attività con punte stagionali (es. produzione catene da neve)

Trasporto aereo

Sostituzione lavoratori assenti con diritto alla conservazione

Opere o servizi temporanei e con carattere straordinario

Fasi successive e specializzate del lavoro

Spettacolo

Tipologie del rapporto di lavoro / Esecuzione del contratto

Lavoro a tempo determinato

Ex L. 230/62 e successive

- Aggiunti: Previsioni CCNL – lavoratori in mobilità
- Proroga: solo 1 volta
- Lavoro oltre il termine:
 - Primi 10 gg => +20%
 - Ulteriori gg=> +40%

Oltre 20 gg (per contratti fino a 6 mesi)

Oltre 30 gg (per contratti oltre 6 mesi)

sanzione: Tempo indeterminato

Tipologie del rapporto di lavoro / Esecuzione del contratto

Lavoro a tempo determinato

D.Lgs. 81/2015 (Jobs act)

Contratto scritto - con indicazione diritto di precedenza –consegna entro 5 gg

Per qualunque esigenza o mansione (sono elencate esclusioni per categorie di lavoratori e commerciali–dirigenti-tirocini/stages-agricoltura-turismo-università, ed alcune situazioni aziendali – sciopero- licenziamenti collettivi – CIG – sospensioni – riduzioni orario – mancata valutazione rischi).

Durata Max 36 mesi (3 anni) + 12 mesi (con sottoscrizione presso DTL)

Numero: max 20% della forza lavoro (non trasformazione in caso di violazione)

Tipologie del rapporto di lavoro / Esecuzione del contratto

Lavoro a tempo determinato

D.Lgs. 81/2015

Proroghe: fino ad un max di 5 proroghe entro i 36 mesi

Intervallo: almeno 20 gg (contratto oltre 6 mesi)
almeno 10 gg (contratto fino a 6 mesi)

Dimissioni: solo per giusta causa – con risarcimento

in mancanza di giusta causa il risarcimento spetta al datore di lavoro

Licenziamento: solo per giusta causa o per sopravvenuta impossibilità della prestazione (con risarcimento)

La misura del risarcimento non è da licenziamento (no preavviso), ma da comuni norme di diritto civile.

Tipologie del rapporto di lavoro / Esecuzione del contratto

Contratti con orario ridotto o flessibile

L. 863/84 prima formale ammissione

- Contratto da stipulare per iscritto (solo per prova – ammessa per testi solo in caso di smarrimento senza colpa – in mancanza tempo pieno)
- ORIZZONTALE (orario ridotto nella giornata)
VERTICALE (giorni o periodi determinati)
- Il CCNL di categoria stabilisce i limiti numerici, le mansioni affidabili e le modalità temporali.
- TRASFORMAZIONI:
part-time => tempo pieno: senza problemi
tempo pieno => part-time: contratto scritto con
necessaria approvazione DTL
- Mancata determinazione modalità temporali: tempo pieno
Insufficiente determinazione: determinazione giudiziale

Tipologie del rapporto di lavoro / Esecuzione del contratto

Contratti con orario ridotto o flessibile

Pluralità di contratti: possibile nei limiti di legge e CCNL (con riguardo a orario max settimanale e giornaliero : necessario riposo settimanale)

FERIE: part-time orizzontale: comune disciplina
part-time verticale: proporzionale alle giornate di lavoro nell'anno

Tipologie del rapporto di lavoro / Esecuzione del contratto

Contratti con orario ridotto o flessibile

LAVORO INTERMITTENTE (o lavoro a chiamata)

Dlgs 276/2003 (Legge Biagi)

Il datore di lavoro chiama quando ha necessità. La disponibilità del lavoratore può essere obbligata o facoltativa.

Richiesta forma scritta

Con limitazione di 400 giornate in 3 anni

Casistica

- datore di lavoro in regola con valutazione rischi
- previsione CCNL o, in mancanza, da DM
- tutti i casi di lavori definiti discontinui da normativa su orario di lavoro (es: commessi – receptionist)
- oltre 55 anni o minori di 24

Tipologie del rapporto di lavoro / Esecuzione del contratto

Lavoro nelle cooperative

Rapporto associativo – rapporto di lavoro (sia subordinato che autonomo, secondo disposizioni di regolamento della cooperativa)

Regola comune: Si applicano le regole del diritto del lavoro (subordinato), salvo che siano incompatibili con la struttura cooperativa. (esempio: non si applicano norme sulle assunzioni obbligatorie)

Tipologie del rapporto di lavoro / Esecuzione del contratto

Somministrazione di lavoro

(Interposizione di manodopera)

UTILIZZATORE

AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE

LAVORATORE

iscrizione ad apposito albo

CONTRATTO DI
SOMMINISTRAZIONE
(forma scritta)

CONTRATTO DI
LAVORO
(senza limiti)

Responsabilità solidale tra Utilizzatore ed Agenzia per i le retribuzioni dovute al lavoratore.

Solo nel caso in cui il lavoratore sia adibito a mansioni superiori senza avvisare l'agenzia, l'unico responsabile è Utilizzatore.

Spetta indennità di disponibilità (per periodi di non lavoro)

Estinzione del rapporto

I conflitti nel contratto di lavoro

POTERE DISCIPLINARE

Espressione del potere direttivo => porre le regole di comportamento all'interno dell'azienda

Necessità di sanzioni per sostenere le regole poste (la norma giuridica è norma munita di sanzione)

Estinzione del rapporto

Potere disciplinare

Violazione disciplinare (da c.c. artt. 2104-2016):
violazione di obblighi di obbedienza, diligenza e
fedeltà,
non limitati alla stretta esecuzione delle
mansioni.

Estinzione del rapporto

Potere disciplinare

Codice disciplinare: da legge e CCNL (minimo) e da regolamenti aziendali (specifiche aggiunte dell'imprenditore) deve essere esposto in azienda in luogo accessibile a tutti – in mancanza decade pretesa sanzionatoria

Esempi:

Diligenza: -mancata o irregolare esecuzione della prestazione lavorativa
-ritardi e assenze ingiustificate
-danneggiamenti (ed anche omessi avvisi su attrezzi guasti)
-comportamenti vietati durante la malattia

Fedeltà: -Concorrenza
-violazione segreto professionale (in senso lato)
-conflitti di interesse

Estinzione del rapporto

Potere disciplinare

CODICE DISCIPLINARE: da legge e CCNL (minimo) e da regolamenti aziendali (specifiche aggiunte dell'imprenditore) deve essere esposto in azienda in luogo accessibile a tutti – in mancanza decade pretesa sanzionatoria

Esempi:

Obbedienza: -comportamenti turbativi dell'organizzazione aziendale e del lavoro (disobbedienza generica)

-Insubordinazione o alterchi con colleghi (anche con vie di fatto)

-violazione norme igiene e sicurezza (ove rilevante)

-violazione divieti specifici

RECIDIVA: ripetizione di violazioni. Rilevante se entro 2 anni e se contestata

Estinzione del rapporto

Potere disciplinare

SANZIONI DISCIPLINARI (ORDINE CRESCENTE DI GRAVITÀ):

- 1) Rimprovero verbale (no procedura)
- 2) Ammonizione (biasimo – richiamo) scritto
- 3) Multa (max 4 ore)
- 4) Sospensione (max 10 gg)
- 5) Trasferimento

- 6) Licenziamento (disciplinare)

Prime 5 «conservative» (permane il contratto-rapporto di lavoro), licenziamento, ovviamente, «non conservativo»

Estinzione del rapporto

Potere disciplinare

PROCEDURA DI CONTESTAZIONE (ART. 7 CO II L. 300/70):

con atto scritto ; non richiesta formalità di consegna ; atto recettizio.

- contenente chiara indicazione che si tratta di contestazione DISCIPLINARE (non, ad esempio, nuove istruzioni di lavoro)
- deve essere SPECIFICA ovvero riferirsi in modo chiaro ed univoco ad una situazione o fatto in modo da renderlo individuabile al lavoratore (per comportamenti omissivi è necessario indicare la regola o modello di comportamento corretto)
- deve essere IMMEDIATA, ovvero effettuata in tempi brevi a seguito del fatto o della scoperta.

Estinzione del rapporto

Potere disciplinare

La contestazione è IMMUTABILE, ovvero i fatti alla base della contestazione non possono essere corretti. Fatti alla base della contestazione devono coincidere con fatti alla base della sanzione.

È possibile la SOSPENSIONE CAUTELARE (per fatti incompatibili con la presenza del lavoratore in azienda)

Estinzione del rapporto

Potere disciplinare

DIFESA

Entro 5 giorni il lavoratore può presentare le proprie difese in forma scritta od orale (nel secondo caso richiedendo audizione – in cui non è possibile essere assistito da un legale, ma solo da rappresentante sindacale)

Commissione di disciplina

Estinzione del rapporto

Potere disciplinare

- ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO (SANZIONE VERA E PROPRIA):

Termine: Libero ma ragionevole. Anche l'esecuzione può essere dilazionata o diluita ma sempre secondo principi di correttezza e buona fede.

Proporzionalità: criteri da legge e contrattazione collettiva:

- circostanze dello specifico fatto
- gravità del fatto
- recidiva (eventuale)

- IMPUGNAZIONE

- entro 20 gg costituzione di collegio di conciliazione e arbitrato
- ricorso giudiziale (onere di prova al datore – salvo corrente giurisprudenziale che accolla al lavoratore la prova dell'infondatezza dei fatti)

Estinzione del rapporto

- Mutuo consenso
- Dimissioni
- Licenziamento

Estinzione del rapporto

Dimissioni - recesso per iniziativa del lavoratore

Senza limiti (salvo diverse disposizioni di CCNL o contratto individuale)

12/03/2016 PROCEDURA telematica – D.Lgs. 151/2015 e DM 15/12/2015

esclusi: -lavoro domestico

-genitori lavoratori

-dimissioni presentate presso sedi protette o commissioni di
certificazione contratti

Tramite PIN INPS=> accesso => compilazione modulo=> invio per pec a datore
e a DTL

Revoca possibile entro 7 gg

Possibile decorrenza obbligata da 1° o 15 del mese

Preavviso (misura da CCNL)

Estinzione del rapporto

Dimissioni - recesso per iniziativa del lavoratore

GIUSTA CAUSA (senza preavviso)

Esempi: -mancato o ritardato versamento retribuzioni

-omesso versamento contributi

-pretesa di prestazioni illecite

-comportamento ingiurioso del superiore

-molestie sessuali

-demansionamento

-mobbing

Necessaria immediatezza a seguito del fatto indicato

DIMISSIONI INCENTIVATE: iniziativa aziendale – offerta «buona uscita»

Le dimissioni sono offerta (secondo proposta), l'accettazione del datore di lavoro le rende effettive.

Estinzione del rapporto

Licenziamento - recesso per iniziativa del datore

Procedura (da L.604/66 – licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo)

ART. 2

Comunicazione per iscritto

Entro 15 gg il lavoratore può chiedere motivi

Entro 7 gg il datore deve rispondere per iscritto

In mancanza il licenziamento è inefficace

La procedura si applica anche ai dirigenti

Estinzione del rapporto

Licenziamento - recesso per iniziativa del datore

Procedura (da L.604/66 – licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo)

ART. 3 Giustificato motivo (con preavviso)

Notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore

(GM Soggettivo)

Ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento dell'azienda **(GM oggettivo)**

ART. 4 licenziamento motivato da credo politico – fede religiosa – appartenenza a sindacato o partecipazione alle attività dello stesso
È NULLO quale che sia la motivazione adottata

ART. 5 Onere della prova spetta al datore di lavoro

Estinzione del rapporto

Licenziamento - recesso per iniziativa del datore

Procedura (da L.604/66 – licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo)

ART. 6 IMPUGNAZIONE

Entro 60 gg da comunicazione (pena: decadenza)

Ovviamente da comunicazione in forma scritta (o dai motivi, ove successivi)

Impugnazione deve essere: atto SCRITTO idoneo a rendere nota la volontà di impugnare

Entro 180 gg deve seguire deposito ricorso (o tentativo di conciliazione), altrimenti decade l'impugnazione

Estinzione del rapporto

Licenziamento - recesso per iniziativa del datore

(da L.604/66 – licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo)

ART. 8

In mancanza degli estremi di Giusta Causa (GC) e Giustificato Motivo (GM)

-il datore è tenuto a **riassumere** entro 3 gg il lavoratore

-Se non riassunzione: **Risarcimento** da 2,5 a 6 mensilità (retribuzione globale di fatto).

Da decidersi in base a: numero dipendenti- dimensione impresa – anzianità di servizio – comportamenti e condizione delle parti

(Risarcimento: fino a 10 per 10 anni – fino a 14 mensilità per 20 anni, se più di 15 dipendenti)

Estinzione del rapporto

Licenziamento - recesso per iniziativa del datore

(da L.300/70 ART. 18)

Applicabilità:-sede con + di 15 dipendenti (5 se impr. Agricolo)

-+ di 15 dipendenti all'interno di un Comune (5 se impr. Agricolo)

- + di 60 dipendenti

ART. 18 (vecchia versione)

«Quando il Giudice rileva che il licenziamento sia inefficace (art. 2 L.604) o annulla (per mancanza di GC o GM) o dichiara nullità (previsioni di legge)

ORDINA DI **REINTEGRARE** il lavoratore»

+**risarcimento** del danno: mensilità da giorno licenziamento a reintegra (RGF)

– comunque almeno 5 mensilità

O, in caso che lavoratore non voglia reintegra, **indennità sostitutiva** pari a 15 mensilità (RGF)

Estinzione del rapporto

Licenziamento - recesso per iniziativa del datore

(da L.300/70 ART. 18 in vigore da 2012)

- Co-I:
- discriminatorio
 - in concomitanza di matrimonio
 - violazione pari opportunità uomo/donna
 - altri casi di nullità
 - determinato da motivo illecito
 - inefficace perché in forma orale

REINTEGRAZIONE (indipendentemente dal numero di dipendenti)

+

Co-II: risarcimento del danno (da licenziamento a reintegrazione –almeno 5 mensilità)

Co-III: indennità sostitutiva => 15 mensilità

Estinzione del rapporto

Licenziamento - recesso per iniziativa del datore

(da L.300/70 ART. 18 in vigore da 2012)

Co-IV: mancanza estremi per GM Soggettivo o GC (il fatto non sussiste o rientra tra ipotesi punibili con sanzione conservativa)

Il Giudice ANNULLA il licenziamento e condanna a **Reintegrazione + risarcimento** per periodo tra licenziamento e reintegra (max 12 mensilità), o 15 mensilità per indennità sostitutiva

Co V: mancanza estremi per GMS o GC (altre ipotesi)

CONTRATTO RISOLTO – **Indennità** risarcitoria da 15 a 24 mensilità (RGF)

Criteri: anzianità, numero lavoratori, dimensione impresa)

Co-VI: difetto di motivazione o difetto di procedura

CONTRATTO RISOLTO – **indennità** da 6 a 12 mensilità (RGF)

Estinzione del rapporto

Licenziamento - recesso per iniziativa del datore

(da L.300/70 ART. 18 in vigore da 2012)

Co-VII: si applica comma IV (**reintegra+indennità**¹²) nel caso di inidoneità psico-fisica non dimostrata o di insussistenza GMObiettivo

Per altre ipotesi si applica V comma (**sola indennità** – 15-24)

Co-VII: i commi da 4 a 7 si applicano solo a datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, con criteri di vecchio art. 18

Co-X: Revoca entro 15 gg => come se licenziamento non ci fosse mai stato

Estinzione del rapporto

Licenziamento - recesso per iniziativa del datore

Jobs Act D.Lgs. 23/2015 (L. 183/2014 =>tutele crescenti)

Applicabilità: operai-impiegati-quadri per tutela da licenziamento illegittimo – solo per nuovi assunti o per imprese che superino i criteri ex art. 18 dopo entrata in vigore.

Art. 2 licenziamento NULLO perché discriminatorio o altre ipotesi nullità (o forma orale)

Reintegrazione (rientro entro 30 gg) o richiesta indennizzo (15 mensilità)

Risarcimento del danno: commisurato a ultima mensilità utile TFR – almeno 5 mensilità

(non si applica «rito Fornero»)

Estinzione del rapporto

Licenziamento - recesso per iniziativa del datore

Jobs Act D.Lgs. 23/2015 (L. 183/2014 =>tutele crescenti)

ART. 3 non ricorrono estremi per licenziamento per GMO-GMS-GC
Il rapporto è estinto alla data del licenziamento e viene accordato risarcimento pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio (non meno di 4 non più di 24).

Co-II: per GC e GMS in caso di non sussistenza del fatto

Reintegrazione+risarcimento (non + di 12 mensilità)

Alternativa: indennità sostitutiva

ART. 4: mancanza motivazione o carenze procedurali nel licenziamento

Risarcimento di 1 mensilità per ogni anno di servizio (da 2 a 12 mensilità)

Estinzione del rapporto

Licenziamento - recesso per iniziativa del datore

Jobs Act D.Lgs. 23/2015 (L. 183/2014 =>tutele crescenti)

ART. 5 REVOCA

Se entro 15 gg da impugnazione è come se licenziamento non fosse mai avvenuto

ART. 6: il datore «licenziante» può avanzare offerta di 1 mensilità per ogni anno di lavoro (da 2 a 18). L'accettazione dell'offerta da parte del lavoratore implica rinuncia ad impugnare il licenziamento

ART. 9: sotto limiti di art. 18 L 300/70 non si applica Art. 3 co II (indennità dimezzate e max 6 mensilità)

Riferimenti bibliografici

Lavoro 2016 : aggiornato al 24 febbraio 2016. - [S.l.] : Ipsoa-Francis Lefebvre, c2016. - 1533 p. ; 25 cm. - (Memento pratico Ipsoa-Francis Lefebvre)

I nuovi contratti di lavoro / trattato diretto da Mattia Persiani ; contributi di Raoul Barsanti ... [et al.]. - Torino : Utet giuridica, c2010. - xxx, 1026 p. ; 25 cm. - (Trattati brevi).

CNEL, *Archivio nazionale contratti collettivi di lavoro*,
<http://www.cnel.it/347?contrattazione_testo=37>

Normattiva, <<http://www.normattiva.it/>>