



LE NORME CHE REGOLANO IL RAPPORTO DI LAVORO



***a cura di: FILCAMS CGIL – FISASCAT CISL – UILTuCS UIL
Piemonte***

CHI SIAMO



L'ENTE BILATERALE REGIONALE PIEMONTE PER LE IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO (E.B.R.)

è formato e gestito dall'associazione imprenditoriale FIAVET PIEMONTE e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.R. si rivolge, quali beneficiari dei propri servizi, ai soggetti (lavoratrici, lavoratori, aziende) che regolano le loro attività lavorative applicando il CCNL per i dipendenti delle imprese di viaggi e turismo.

Si precisa che l'applicazione contrattuale prevede l'obbligo della contribuzione a favore dell'Ente stesso.

SCOPI DEGLI ENTI

L'Ente Bilaterale opera come strumento di servizio per la realizzazione di politiche, progetti e servizi di favore nei confronti sia delle imprese sia delle lavoratrici e dei lavoratori del settore delle imprese di viaggi e turismo che applichino il CCNL sottoscritto dalle Parti Sociali socie dell'Ente stesso.

CONTATTI

Sede E.B.R.: Via Lancia 27, 10141 – Torino

mail E.B.R.: segreteria@ebrpiemonte.it

Sito E.B.R.: www.ebrpiemonte.it

pec E.B.R.: ebrpiemonte@pec.ebrpiemonte.it

INDICE

<u>PRESENTAZIONE</u>	4
<i>Diritto del lavoro</i>	5
<i>Fonti del diritto del lavoro</i>	8
LA COSTITUZIONE	12
<i>Articolo 36</i>	13
~ <i>Durata della giornata lavorativa</i>	15
~ <i>Riposo/ferie</i>	16
<i>Articolo 37</i>	18
~ <i>Pari opportunità</i>	18
~ <i>Tutela della lavoratrice madre</i>	21
<i>Articolo 38</i>	27
<i>Articolo 39</i>	28
<i>Articolo 40</i>	30
LE LEGGI SUL LAVORO E LO STATUTO DEI LAVORATORI	32
<i>Titolo I – della libertà e dignità del lavoratore</i>	33
~ <i>Articolo 7 – sanzioni disciplinari</i>	35
~ <i>Articolo 13 – mansioni del lavoratore</i>	38
<i>Titolo II – delle libertà sindacale</i>	39
~ <i>Articolo 14 – diritto di associazione e di attività sindacale</i>	39

~ Articoli 15 e 16 – atti discriminatori – trattamenti economici collettivi discriminatori	40
~ Articolo 17 – sindacati di comodo	40
~ Articolo 18 – reintegrazione nel posto di lavoro	41
Titolo III – dell’attività sindacale	46
~ Articoli 19/22/23/24 – costituzione e agilità del sindacato	46
~ Articoli 20/21/25 – modalità di comunicazione e consultazione dei lavoratori	47
~ Articolo 27 – locali per le Rappresentanze Sindacali Aziendali	48
Titolo IV – disposizioni varie e generali	49
~ Articolo 28 – repressione della condotta sindacale	49
IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO – C.C.N.L. (contratto di I° livello)	52
<i>Efficacia generale del CCNL</i>	54
<i>Contratto integrativo aziendale (contratto di II° livello)</i>	55
<i>Contratto integrativo territoriale o regionale di settore</i>	56
<i>Contratto collettivo e le altre fonti di diritto</i>	57
<i>Accordi interconfederali</i>	58
<i>Contratto collettivo: durata, disdetta e ultrattività</i>	58
~ <i>Recesso e disdetta dei contratti integrativi</i>	59

<i>Contratto individuale di lavoro</i>	60
<i>Lavoro a tempo parziale</i>	61
~ <i>I contributi previdenziali a favore dei lavoratori part time</i>	68
TRASFERIMENTO D'AZIENDA – CAMBIO DI APPALTO	70
<i>Trasferimento d'azienda</i>	71
<i>Mantenimento delle condizioni lavorative per i lavoratori coinvolti nel trasferimento d'azienda</i>	71
<i>Procedura di consultazione sindacale</i>	72
<i>Cambio d'appalto</i>	73
DIRITTI E DOVERI NEL RAPPORTO DI LAVORO	76
<i>Rapporto di lavoro subordinato</i>	76
~ <i>I doveri del lavoratore subordinato</i>	77
~ <i>I diritti del lavoratore subordinato</i>	80
~ <i>I poteri del datore di lavoro</i>	83
SANZIONI E RIMEDI ALLE VIOLAZIONI E AGLI INADEMPIMENTI DELLE NORME CHE REGOLANO IL RAPPORTO DI LAVORO	85
<i>Vertenza di lavoro e assistenza sindacale</i>	87
<u>CONSIDERAZIONI FINALI</u>	90

PRESENTAZIONE

Obiettivo di questo manuale è quello di fornire in modo semplice nozioni e strumenti per comprendere diritti e doveri insiti nel rapporto di lavoro subordinato.

Partendo dalla nozione di diritto del lavoro esploreremo il sistema delle fonti del diritto del lavoro, cioè le fonti statuali o legislative, le fonti contrattuali e sindacali

Il diritto del lavoro nasce e si sviluppa come ***strumento di tutela del lavoratore subordinato, come soggetto debole nel rapporto***: in ciò sta la specialità del diritto del lavoro (tutela selezionata); restano fuori, in origine, il lavoro autonomo (organizzazione e risultato produttivo appartengono al lavoratore) e il lavoro prestato in base a rapporti associativi (comunanza di scopo).

Esamineremo in primo luogo i principi costituzionali che stabiliscono le tutele fondamentali del lavoro e dei lavoratori: un salario equo, le tutele previdenziali e assicurative, il lavoro inteso come diritto, come oggetto di promozione e inclusione sociale.

Passeremo ad analizzare il contratto di lavoro collettivo ed individuale ed i diritti e doveri che traggono fonte da tali contratti

Ci soffermeremo sulle violazioni delle norme previste dai contratti di lavoro e come porvi rimedio con l'apertura ed il buon esito di una vertenza.

Diritto del lavoro

Il diritto del lavoro è il complesso di norme che disciplinano il rapporto di lavoro e che tutelano oltre che l'interesse economico, anche la libertà, la dignità e la personalità del lavoratore (DE LUCA TAMAJO), e ancora, SANTORO PASSARELLI affermava: "il lavoro dell'uomo libero per un altro uomo pone nei termini più crudi all'economia e al diritto il problema della libertà e della personalità umana del lavoratore con l'avvento della grande industria manifatturiera e della grande impresa. Questo è l'atto di nascita del diritto del lavoro. La personalità del lavoratore è impegnata col contratto di lavoro in due sensi, perché la prestazione di lavoro è inseparabile dalla persona del lavoratore, e dunque questi deve immettersi nell'impresa, entrare a far parte dell'organizzazione, porsi alle dipendenze altrui...

Così concludendo "Qui sta ... la spiegazione di tutto il diritto del lavoro: delle associazioni sindacali, della disciplina collettiva, del diritto di sciopero, della figura unica, priva di qualsiasi riscontro, che assume il rapporto di lavoro delle leggi di protezione del lavoratore e in particolare di quelle della previdenza sociale".

Ciò che rileva pertanto nel diritto del lavoro è la relazione giuridica tra il **datore di lavoro** ed il **lavoratore**.

Dal **punto di vista giuridico**, il datore di lavoro e il lavoratore operano formalmente sullo stesso piano di parità.

Dal **punto di vista economico**, il prestatore di lavoro è in una posizione di inferiorità rispetto al datore di lavoro.

Per questo motivo il diritto del lavoro, è definito “un diritto diseguale” perché disciplina un rapporto per sua definizione diseguale.

Nel contratto di lavoro infatti il vincolo obbligatorio che viene a costituirsi tra le parti assoggetta il lavoratore alle iniziative dell'altra parte alla quale è dovuta obbedienza, fedeltà, disciplina; in definitiva quindi subordinazione di libertà che legittima gli atti dispositivi del datore di lavoro.

Il fine del diritto del lavoro pertanto non è solo quello di garantire al lavoratore un trattamento economico giusto, ma anche di protezione del rapporto di lavoro stesso. In pratica il lavoratore viene inserito nell'organizzazione del datore di lavoro in posizione subordinazione, di dipendenza, in un'impresa in cui, ai sensi dell'art. 2086 c.c., l'imprenditore “è il capo” e da lui “dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori”, l'imprenditore ha quindi il potere di direzione e controllo, oltre che per l'organizzazione del lavoro, anche per la “disciplina” del rapporto di lavoro; per esempio, ha, tra gli altri poteri, anche quello, di “punire” il dipendente in caso di inosservanza alle sue direttive, essendo titolare del potere disciplinare che esercita con sanzioni conservative, cioè con richiami verbali, scritti, multe, sospensioni dal lavoro e della retribuzione oltre che con provvedimenti espulsivi (licenziamento).

Principio generale del diritto del lavoro, come si è detto, è quindi la tutela del contraente economicamente più debole nel contratto individuale di lavoro.

Si fa risalire la nascita del diritto del lavoro nella disciplina del codice civile del 1865 per arrivare con successivi provvedimenti legislativi alla regolamentazione del rapporto di lavoro in tutti i suoi aspetti. Il codice civile del 1942 arrivò a dare immediatamente definizione del lavoro subordinato (art. 2094), dei principi generali del contratto di lavoro (art. 2060) e soprattutto una disciplina organica (oggi in gran parte aggiornata) per la tutela del lavoratore subordinato. Ma il momento più importante coincide con la Costituzione repubblicana, approvata il 22.12.1947 ed entrata in vigore il 01.01.1948. Inizia così, una nuova stagione del diritto del lavoro interpretato e orientato alla luce dei principi costituzionali che segnano i limiti e le direttive entro cui il conflitto tra gli opposti interessi della produzione e dei lavoratori devono trovare soluzione.

Le fonti del diritto del lavoro

Le fonti del diritto del lavoro sono:

- fonti legislative,
- fonti sovranazionali,
- fonti contrattuali e sindacali,
- usi e consuetudini.

Le fonti legislative

- *Costituzione, leggi costituzionali, leggi di revisione costituzionale;*

La Costituzione è la raccolta delle norme fondamentali dello Stato che ne regola l'ordinamento. Tutte le altre norme emanate dal Parlamento e dal Governo, devono rispettare i principi contenuti nella Costituzione.

- *Leggi formali e sostanziali;*

Primo tra tutti il codice civile, poi la legge più importante, lo Statuto dei Lavoratori legge n.300 del 1970 e le varie leggi sul rapporto di lavoro.



Le fonti sovranazionali

- *Direttive dell'Unione Europea:* le direttive producono effetti dopo la legge di ratifica da parte dei singoli Stati.



- *Regolamenti dell'Unione Europea*: i regolamenti producono direttamente gli effetti sugli stati membri.

Le fonti contrattuali

- *Contratto collettivo di lavoro*

I contratti collettivi di lavoro sono accordi tra uno o più datori di lavoro (o organizzazioni di datori di lavoro) e una o più organizzazioni di lavoratrici e lavoratori, volti a



stabilire il trattamento minimo garantito a questi ultimi e le condizioni di lavoro al di sotto delle quali non dovranno essere stipulati i contratti individuali di lavoro.

- *Contratto individuale di lavoro*

Il contratto individuale di lavoro è il contratto mediante il quale il lavoratore si obbliga a prestare la propria attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione e la vigilanza del datore di lavoro, in cambio di una controprestazione consistente nella retribuzione (art. 2099 cod. civ.)

Usi e consuetudini

Gli usi e le consuetudini costituiscono norme giuridiche non scritte che si formano spontaneamente mediante la ripetizione uniforme e costante di determinati comportamenti nella convinzione di obbedire ad una norma giuridica obbligatoria. Nelle materie trattate dalla legge e dai regolamenti la consuetudine vale solo se espressamente richiamata.

Diversa dagli usi e dalle consuetudini è la prassi, che consiste in un comportamento continuativamente posto in essere senza però che sia considerato obbligatorio; la prassi non è fonte del diritto.

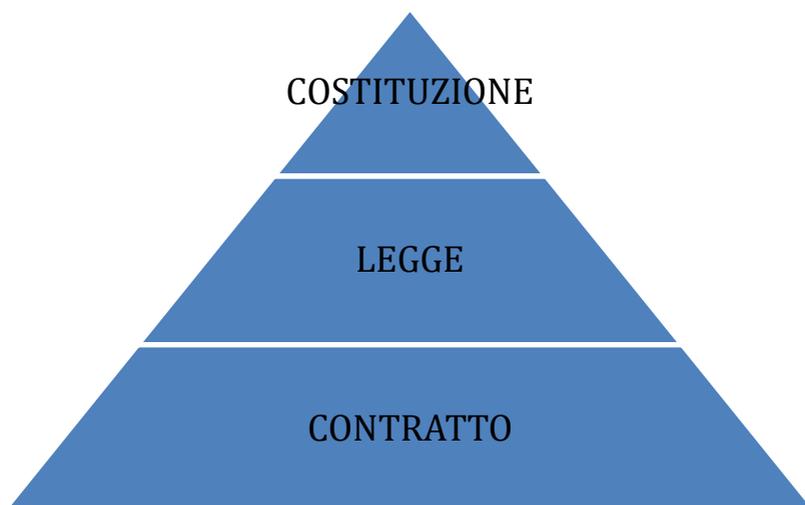
GERARCHIA DELLE FONTI

Nel nostro ordinamento esiste una gerarchia delle fonti, questo sta a significare che le norme di livello superiore non possono essere abrogate o annullate da norme emanate da un livello inferiore e che le norme di livello inferiore non possono essere in contrasto con i principi stabiliti dalle norme di livello superiore. In particolare, nel nostro ordinamento le norme contenute nella Costituzione della Repubblica hanno carattere generale ed assoluto.

In base a questo stesso principio gli accordi di diritto privato sottoscritti tra singole persone o tra soggetti collettivi, che vengono definiti spesso con il termine di contratti, non possono contenere norme in contrasto con le leggi ordinarie promulgate dal Parlamento, e a maggior ragione in contrasto con la Costituzione. In pratica se un contratto contiene norme o clausole di questo tipo sono nulle, ma la loro nullità viene stabilita in base ad una sentenza pronunciata da un Tribunale che può anche stabilire la nullità dell'intero contratto se esso risulta globalmente in contrasto con norme emanate da una fonte superiore.

Questo principio si applica anche ai contratti di lavoro, collettivi ed individuali.

Nelle prossime pagine quindi in riferimento alla gerarchia delle fonti vedremo le principali norme contenute nella Costituzione della Repubblica, nel Codice Civile e nelle principali leggi che caratterizzano diritti e doveri nel rapporto di lavoro, nonché le principali conseguenze legislative e contrattuali, che ne derivano per i lavoratori dipendenti, per i loro datori di lavoro e per le associazioni che rappresentano questi soggetti: le Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori e le Associazioni datoriali.



LA COSTITUZIONE

I Padri Costituenti hanno voluto attribuire al lavoro ed ai lavoratori una primaria attenzione dedicandogli numerosi ed importanti principi fondamentali in tema di lavoro.

DALL'ARTICOLO 1 ALL'ARTICOLO 4 E ALL'ARTICOLO 35

La nostra Costituzione valorizza la democrazia ed il lavoro mettendoli sullo stesso piano valoriale; inoltre, protegge il lavoratore dalle discriminazioni e ne promuove la piena ed effettiva partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese, garantendogli i diritti come singolo e come membro delle formazioni sociali alle quali voglia partecipare.

La Costituzione, però, non si limita ad affermare dei principi generali o delle norme programmatiche. Accanto alle norme di principio, ci sono delle norme che esplicitano diritti fondamentali a favore dei lavoratori che sono direttamente efficaci ed applicabili.

Dall'art 36 all'art 40 troviamo gli articoli che tutelano in modo specifico il lavoro ed il lavoratore.

Articolo 36

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

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

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

L'art. 36, che riconosce il diritto a una retribuzione «proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato» dal lavoratore e in ogni caso «sufficiente ad assicurare anche alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa».

Il successivo capoverso prescrive che la legge ordinaria determini la durata massima della giornata lavorativa, mentre l'ultimo capoverso afferma che sono irrinunciabili il diritto al riposo settimanale e quello alle ferie annuali retribuite affinché siano recuperate le energie psico fisiche spese nel lavoro.



Questo articolo è la base su cui si fondano i principali diritti dei lavoratori dipendenti, primo tra tutti il diritto ad essere pagati in rapporto al lavoro svolto, inoltre, la retribuzione deve essere “equa” e “sufficiente”.

La norma sancisce la funzione sociale della retribuzione; il costituente si è preoccupato di predisporre una serie di garanzie inderogabili a favore dei lavoratori subordinati stabilendo che il compenso deve essere commisurato alla qualità e alla quantità del lavoro eseguito e deve altresì, consentire al lavoratore ed alla sua famiglia un’esistenza decorosa.

Questa norma ha importanti conseguenze nelle leggi e nei contratti.

La sufficienza della retribuzione è definita nella sua entità dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati dalle Organizzazioni Sindacali e dalle Associazioni datoriali, le retribuzioni previste dai contratti nazionali si applicano a tutti i lavoratori della categoria e non possono essere derogate dai contratti di lavoro individuali se non con importi superiori.

Il *part time o lavoro a tempo parziale* essendo una forma di lavoro prevista dalle leggi è retribuito con una retribuzione “proporzionata alla quantità di lavoro svolta” dal lavoratore, che deve però essere messo nelle condizioni di avere più rapporti di lavoro ad orario ridotto (ecco il motivo principale dell’imposizione da parte della legge a che il part time abbia un orario di lavoro certo ne: giorno, settimana, mese ed anno.

I caratteri “distintivi” della retribuzione sono:

1. l'obbligatorietà, vale a dire che il datore di lavoro ha l'obbligo di corrisponderla;
2. la determinabilità, ossia il suo valore deve essere quantificabile e definibile;
3. la periodicità, ossia deve essere corrisposta in modo continuativo con cadenza certa e non in modo occasionale o saltuario.

Durata della giornata lavorativa

L'art 36 della Costituzione, stabilisce anche il principio della durata massima della giornata lavorativa, demandandone alla legge ordinaria la determinazione.

Art. 36 2. capoverso *La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.*

Il Decreto Legislativo n. 66/ 2003

prevede alcune limitazioni alla determinazione dell'orario di lavoro rimessa ai Contratti Collettivi di Lavoro, per lo più i

nazionali di categoria, eccezionalmente trattato anche dai Contratti Integrativi Aziendali. Il Decreto Legislativo n. 66/2003 stabilisce che l'orario di lavoro giornaliero non deve essere svolto oltre il nastro orario di 13 ore con le restanti 11 ore di



riposo consecutivo, che diventa di 35 ore quando si lega al riposo settimanale

La legge stabilisce anche che nella settimana non si deve lavorare più di 48 ore.

Sono però di norma i Contratti Collettivi Nazionali che determinano la reale durata dell'orario di lavoro settimanale: 36 oppure 38 oppure ancora 40 ore settimanali, oltre le quali il datore di lavoro è tenuto al pagamento della prestazione straordinaria con relativa maggiorazione.

Riposo/ ferie

Art.36 3 capoverso *Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.*

Infine l'art 36 sancisce il diritto ad una giornata di riposo settimanale (che però non deve

essere necessariamente di domenica) e ad un periodo di ferie annuali.

La collocazione della giornata di riposo settimanale, la durata delle ferie nonché la loro distribuzione e collocazione nell'anno sono regolate dai contratti collettivi di lavoro, che possono prevedere anche una ulteriore giornata di riposo ma per questo è considerato riposo contrattuale e non di legge.

Il riposo di legge settimanale di previsione costituzionale non



può essere rinunciato

In materia di ferie e permessi, il decreto legislativo 66/2003 ha apportato alcuni chiarimenti significativi. Mentre i permessi retribuiti non goduti (R.O.L. o P.I.R.) possono essere sempre “monetizzati”, (e di solito sono pagati trascorsi 6 mesi dalla fine dell’anno in cui sono maturati), le ferie non possono essere monetizzate se non in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Sempre per il decreto legislativo 66/2003 il datore di lavoro ha l’obbligo di far godere almeno 2 settimane di ferie nel corso dell’anno in cui esse maturano, il restante periodo di ferie annuali deve obbligatoriamente essere goduto nei 18 mesi successivi all’anno di maturazione

In altre parole se ho diritto a 26 giorni di ferie devo godere almeno 2 settimane ossia 12 giorni lavorativi, tra il 1 gennaio e il 31 dicembre dell’anno in cui maturano (per esempio il 2021) i restanti 14 giorni di ferie devono essere goduti entro il 30 giugno del 2023, cioè nei 18 mesi successivi all’anno di maturazione, se prima di tale data io vengo licenziata/o o se mi dimetto, i giorni di ferie non goduti mi verranno indennizzati se invece dopo tale data (30giugno 2022) continuo a lavorare e un’ispezione verifica che ho ancora ferie non godute il datore di lavoro viene sanzionato.

I giorni di ferie di norma si contano escludendo i riposi di legge e le festività.

La norma costituzionale su ferie e riposo settimanale intende garantire al lavoratore la reintegrazione delle energie psicofisiche e soddisfare le sue necessità culturali affettive e

famigliari. Ecco perché in caso di mancato godimento degli stessi il lavoratore può richiedere al datore di lavoro un risarcimento danni.

Articolo 37

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.

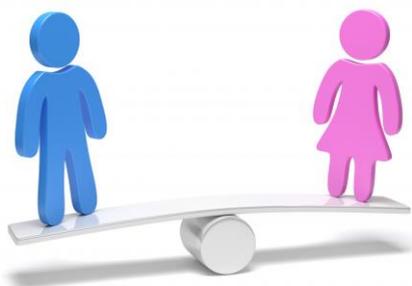
La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Pari opportunità

L'art. 37, riconosce alla donna lavoratrice gli stessi diritti e a parità di lavoro, le stesse retribuzioni dell'uomo lavoratore, fermo restando che le condizioni di lavoro debbano permettere l'adempimento della funzione familiare della donna assicurandole una speciale e adeguata protezione nel momento della maternità e della cura dell'infanzia. Quest'articolo, inoltre, riserva alla legge la fissazione del limite minimo di età per svolgere attività lavorative e attribuisce alla Repubblica il compito di tutelare il lavoro dei minori con speciali norme e garantire ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Da questa importantissima norma discendono leggi e decreti che nel tempo hanno dato attuazione al principio di non discriminazione basate su genere, età, preferenze sessuali, etnia, disabilità, orientamento religioso e politico, etc. e di parità di trattamento economico e normativo nel mondo del lavoro tra uomini e donne

I principi delle **pari opportunità** definiti nella normativa europea, sono stati recepiti in Italia con il D.Lgs. 215/2003, il D.Lgs. 216/2003 e la L. 67/2006.



Il Decreto legislativo 11/04/2006 n° 198 (G.U. 31/05/2006) è conosciuto come "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Questo provvedimento pone le basi del riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità e stabilisce:

- il divieto di discriminazione tra uomo e donna;
- istituzione, funzioni, durata e composizione della Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna;
- costituzione, compiti e funzionamento del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di

trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici;

- istituzione, compiti e funzioni del Collegio per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminanti;
- attività del Comitato per l'imprenditoria femminile.

Il Decreto individua le varie forme di discriminazione e pone il divieto a qualsiasi tipo di discriminazione:

- nell'accesso al lavoro;
- nella retribuzione;
- nelle prestazioni lavorative e nella carriera;
- nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- nell'accesso agli impieghi pubblici;
- nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- nell'arruolamento nelle forze armate e nel corpo della Guardia di Finanza;
- nelle carriere militari.

Il Decreto Legislativo n° 5 del 25/10/2010 (G.U. n° 29 del 5/02/2010) modifica il D.lgs. 198/06 "Codice delle pari opportunità" e rafforza il principio della parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini e prevede sanzioni più severe in caso di violazione di tali principi.

Tutela della lavoratrice madre



La tutela delle lavoratrici madri è stata attuata con l'emanazione di una prima legge 1204/1971, successivamente modificata e integrata da altre fino al vigente T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità di cui al modificato e integrato al D.Lgs. 115/2003.

Tale evoluzione legislativa ha condotto ad oggi ad avere una legge che tutela la lavoratrice madre nelle diverse fasi della gravidanza e dei primi anni di vita del bambino.

Decreto Legislativo n. 151/2001

Congedo di maternità - Art 16 D.Lgs. 151/2001

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice.

La durata complessiva del congedo di maternità è pari a 5 mesi e può essere fruito:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi successivi al parto.
- durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora venga così superato il limite complessivo dei cinque mesi.

I periodi di astensione di cui sopra possono essere derogati dalla lavoratrice ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 151/2001 come segue:

- un mese precedente il parto;
- quattro mesi successivi (per poter lavorare fino all'ottavo mese completo di gestazione, la lavoratrice deve ottenere un'attestazione medica dalla quale risulti che tale scelta non arrechi danno alla salute del nascituro e/o della gestante).

Nel corso di tali astensioni dal lavoro la lavoratrice conserva il suo posto di lavoro e percepisce una indennità dall'Inps pari all'80% della retribuzione.

Il congedo anticipato - Art 17 D.Lgs. 151/2001

Il congedo di maternità può essere anticipato, su richiesta della lavoratrice, sulla base di accertamento medico quando sussistano le seguenti circostanze:

- nel caso di gravi complicanze della gestazione o preesistenti malattie che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (lo decide la ASL);
- quando le condizioni ambientali o di lavoro siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino/a (lo decide l'Ispettorato Territoriale del lavoro del Lavoro);
- quando la lavoratrice addetta a lavorazioni pesanti, pericolose o insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni (lo decide l'Ispettorato Territoriale del Lavoro).

Il congedo parentale - Art 32 D.Lgs. 151/2001

Nei primi dodici anni di vita del bambino la madre può richiedere un periodo di maternità facoltativa (*congedo parentale*). La maternità facoltativa ha una durata di sei mesi e, diversamente dalla maternità obbligatoria che è riconosciuta anche alle lavoratrici disoccupate, si applica solo alle lavoratrici e ai lavoratori con un contratto di lavoro in essere.

La parola lavoratori non è stata usata a caso: **il congedo parentale**, infatti, **può essere richiesto anche dai padri**, ai quali vengono riconosciuti sette mesi.

Dieci mesi è la durata per legge della maternità facoltativa in caso di un solo genitore.

Il trattamento economico e previdenziale - Art 22 D.Lgs. 151/2001

Le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo per maternità, la contrattazione collettiva può prevedere condizioni economiche più favorevoli

I periodi di congedo per maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie e sono considerati al pari dei periodi lavorativi ai fini della progressione di carriera;

Art 34 D.Lgs. 151/2001

Nei periodi di **maternità facoltativa**, invece, il calcolo dell'indennità è più complesso. **Nei primi sei anni di vita del bambino** viene riconosciuto alla lavoratrice, o al lavoratore, **il 30% della propria paga giornaliera** calcolata sull'ultima retribuzione percepita. Se invece l'età del bambino è compresa tra gli 8 e i 12 anni, permane il diritto al periodo di congedo, ma non si ha diritto a ricevere alcuna indennità.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, ma non su: ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

Ai fini della pensione, il periodo di congedo viene conteggiato per intero e quindi coperto da contribuzione.

Riposi giornalieri della madre - Art 39 D.Lgs. 151/2001

1. Le lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, hanno diritto a due periodi di riposo retribuito, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti. La donna, durante tali riposi, può anche ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura equivalente aziendale sito nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze.

Congedi per malattia del figlio - Art 47 D.Lgs. 151/2001

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Divieto di licenziamento - Art 54 D. lgs 151/2001

È nullo il licenziamento intimato a:

- Lavoratrice madre nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il compimento di un anno di età del bambino;
- Lavoratrice o lavoratore a causa della domanda o del godimento del congedo parentale o per malattia del bambino;
- Lavoratore padre sino al compimento di un anno di età del figlio nel caso in cui abbia usufruito del congedo di maternità in luogo della madre.

L'inizio della gravidanza decorre dal trecentesimo giorno antecedente la data presunta del parto riportata nel certificato medico di gravidanza.

Il divieto di licenziamento e i congedi di maternità e paternità, opera anche in caso di adozione / affidamento e l'inizio di maternità è considerato coincidente all'ingresso del minore nel nucleo familiare.

In alcuni casi però la lavoratrice madre può essere licenziata anche nel periodo protetto.

Il divieto di licenziamento non si applica nei casi di:

- colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- cessazione totale dell'attività d'impresa;
- scadenza del contratto a termine;
- licenziamento per mancato superamento del periodo di prova;

Dimissioni - Art 55 D. lgs 151/2001

Le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro o la richiesta di dimissioni presentate dalle lavoratrici o dai lavoratori durante i periodi protetti dal non licenziamento devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio.

Lavoro a tempo parziale - Art 60 D. lgs 151/2001

La lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno, per quanto riguarda la durata dei congedi ed il relativo trattamento economico sono riproporzionati in rapporto alla ridotta entità della prestazione lavorativa.

Articolo 38

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera.

L'art. 38 prevede l'intervento assistenziale e previdenziale a favore dei lavoratori subordinati in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Da questa norma derivano in particolare le leggi sull'assistenza sanitaria, pensionistica, antinfortunistica e contro la disoccupazione.

Tra i molti organi pubblici preposti all'espletamento di tali compiti vanno ricordati soprattutto l'INPS (Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale), l'INAIL (Istituto Nazionale per l'Assistenza Infortunistica dei Lavoratori) e le strutture del Servizio Sanitario Nazionale gestite dalle Regioni.

Anche su queste materie intervengono però i Contratti Collettivi di Lavoro, stabilendo ad esempio per quanto tempo il datore di lavoro è tenuto a conservare il posto di lavoro per il proprio dipendente che si assenti per malattia o infortunio, ovvero quale sia la retribuzione di cui il lavoratore gode durante questi periodi di assenza dal lavoro, oppure le modalità di accesso facilitato al lavoro per i portatori di handicap.

Articolo 39

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

L'art. 39 riconosce la libertà sindacale e stabilisce alcuni principi riguardanti sindacati e la loro capacità di stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Il costituente sceglie di attribuire piena libertà ai sindacati in considerazione del loro ruolo di difesa dei lavoratori ed in opposizione a quanto accadde sotto il regime fascista, quando vi era un unico sindacato, oggetto di forti controlli da parte dello Stato.

Il primo capoverso prevede il principio generale della libertà delle organizzazioni sindacali, in base a tale principio è ammesso il pluralismo sindacale ed ogni Organizzazione Sindacale può costituirsi in qualsiasi forma, quella più comune è quella associativa (associazione non riconosciuta) e può definire autonomamente il proprio ambito di operatività individuando coloro che vuole rappresentare (lavoratori di una categoria o di una certa professione); poi sono riconosciute le libertà dei lavoratori di aderirvi o meno, di recedere, di non subire condizionamenti o controlli da parte dello Stato.

Tali libertà sono previste anche per le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro comunemente chiamate Associazioni

datoriali per distinguerle dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

Motivo per cui non è stato applicato quanto previsto dall'art 39 ad eccezione del primo capoverso di cui abbiamo sopra detto.

La ragione fondamentale risiede nel fatto che la registrazione dei sindacati sarebbe stata sottoposta a controllo e selezione dello Stato in base al loro livello di democrazia, rimesso a giudizio di coloro che controllano lo Stato e cioè ai partiti ed ai poteri del momento. *“È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica”*. La democrazia sindacale è invece rimessa all'esclusivo controllo e giudizio dei lavoratori ai quali si rivolge. Inoltre, se lo Stato avesse dovuto giudicare gli statuti sindacali e su tali giudizi ammettere o impedire il loro esercizio, si sarebbe entrati in forte contrasto con le previsioni del primo capoverso di questo articolo e cioè che *“L'organizzazione sindacale è libera”*.

Articolo 40

Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

L'art. 40 garantisce il diritto di sciopero, da esercitarsi, tuttavia, nell'ambito di specifiche disposizioni legislative di regolamentazione.

Questa norma sancisce il diritto di scioperare, ossia di astenersi

collettivamente dal lavoro.

Lo sciopero è però un diritto individuale esercitato collettivamente, ossia ogni singolo lavoratore ha diritto a scioperare, ma non può indire da solo uno sciopero.

Dal 1990, con la legge n. 146 è stato regolamentato lo sciopero nei “servizi pubblici essenziali”: Sanità, Protezione civile con raccolta e smaltimento dei rifiuti, Settore energetico, Giustizia, Trasporti, Istruzione, Telecomunicazioni. ecc.

La regolamentazione non vieta l’esercizio del diritto di sciopero come invece lo è per i Corpi armati dello Stato ma stabilisce:

1. un periodo minimo di preavviso;
2. l’obbligo di garantire un livello minimo di servizi;
3. una procedura volta ad evitare lo sciopero a favore di un accordo tra le parti;
4. la possibilità per i Prefetti di “precettare” i lavoratori (ossia di imporre loro di recarsi a lavorare);
5. le sanzioni sia per i sindacati che per i lavoratori che contravvengano le norme di legge o le ordinanze di precettazione.



LE LEGGI SUL LAVORO E LO STATUTO DEI LAVORATORI



Le leggi sono subordinate e/o applicative delle norme costituzionali, comunque non possono essere in contrasto con queste altrimenti sarebbero nulle.

Le leggi sul lavoro regolamentano i rapporti lavorativi, i diritti sindacali e tutelano il lavoro e i lavoratori.

La pietra miliare di tutta la produzione legislativa è la legge n.300 del 1970 denominata **STATUTO DEI LAVORATORI**.

Lo Statuto dei lavoratori venne approvato nel 1970 dopo un lunghissimo dibattito parlamentare.

Questa legge è particolarmente importante perché ha consentito ai lavoratori di costituirsi in sindacato all'interno dei luoghi di lavoro e di svolgere il compito contrattuale e di tutela

che gli è proprio, inoltre ha sancito diritti di libertà come quelle di espressione, di riunione e di associazione.

STATUTO DEI LAVORATORI

Questa legge si articola in sei “titoli” e le prescrizioni dei primi quattro, che analizzeremo di seguito, incidono notevolmente sulle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori in azienda.

Titolo I - Della libertà e dignità del lavoratore

In questa parte lo Statuto sancisce in primo luogo (art.1) la libertà di opinione e cioè il diritto del lavoratore di manifestare liberamente, pur nel rispetto delle leggi, il proprio pensiero nell’ambito dell’azienda, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e religiose.

Sono previste tutele per i lavoratori di grande rilevanza, infatti è fatto divieto al datore di lavoro di esercitare controlli sul lavoratore e sulla sua attività lavorativa, e cioè:

- non si possono impiegare guardie giurate per vigilare sull’attività lavorativa ma possono essere utilizzate solo per tutelare il patrimonio aziendale e per maggior garanzia è imposto rendere noti ai lavoratori i nomi e le mansioni specifiche del personale di vigilanza (artt. 2 e3);
- non si possono utilizzare impianti audiovisivi per il controllo a distanza dei lavoratori, sono ammessi solo per tutelare il patrimonio aziendale e per maggiore garanzia tali impianti possono essere installati previo accordo sindacale o autorizzazione dell’Ispettorato del lavoro con il

controllo del loro uso da parte di un sindacalista aziendale o in mancanza di questo da un lavoratore scelto dai colleghi. (art. 4);

- non sono ammessi accertamenti sanitari dei propri dipendenti, è possibile solo effettuare a tal fine la richiesta ai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti o al medico competente (art. 5);
- non sono effettuabili controlli sulla persona del lavoratore a meno che non siano indispensabili per tutelare il patrimonio aziendale (art. 6);
- è esclusa l'indagine sulle opinioni: politiche, religiose, sindacali del lavoratore (art. 8);

In questo Titolo è inoltre previsto che le rappresentanze aziendali dei lavoratori controllino il rispetto delle norme sulla sicurezza del lavoro (art. 9). Da questo importante dettato normativo trova spunto ed evoluzione il D.Lgs. 81/2008 – Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro, nonché l'istituzione dell'R.L.S. (Responsabile per i Lavoratori alla Sicurezza) e la sua coincidenza con il dirigente della RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) ove esistente e in ogni caso votato dai lavoratori quale loro rappresentante.

Ed ancora, in questo Titolo si agevolano gli studi dei lavoratori prevedendo orari di lavoro favorevoli e permessi retribuiti aggiuntivi ai lavoratori studenti (art.10). È previsto da parte delle RSA il controllo del servizio mensa e la gestione di attività ricreative (art.11).

L'art. 7 e l'art. 13 di questo Titolo meritano un cenno specifico per la loro ripetuta applicazione e larga utilizzazione.

Art.7 - Sanzioni disciplinari

E' nei poteri del datore di lavoro comminare sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 del Codice Civile (Sanzioni disciplinari), che è strettamente collegato agli articoli 2104 e 2105 sempre del Codice Civile, poiché l'inosservanza di quanto prescritto in tali articoli e da quanto previsto in materia dai Contratti Collettivi di Lavoro, in genere i CCNL, da parte del lavoratore comporta la possibilità di subire una sanzione disciplinare proporzionale all'infrazione inflitta appunto dal datore di lavoro.

L'art. 7 in esame però consente al lavoratore di contestare la sanzione disciplinare per ricondurla a proporzionalità rispetto all'infrazione oppure per annullarla qualora il fatto non è considerabile una mancanza di diligenza o un inadempimento dei doveri oppure ancora qualora il fatto non sia stato commesso e il datore di lavoro non ne abbia la prova.

Il datore di lavoro per poter sanzionare deve preventivamente:

1. Pubblicizzare il codice disciplinare tramite affissione dello stesso in un luogo accessibile a tutti i lavoratori.

Il datore di lavoro deve portare a conoscibilità dei lavoratori le norme concernenti le infrazioni e le relative sanzioni, nonché le

procedure per opporsi alle stesse, altrimenti la sanzione è nulla. Per giurisprudenza consolidata, c'è solo una deroga alla nullità della sanzione in assenza della pubblicizzazione del codice disciplinare e cioè quando il comportamento sanzionato sia "immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito perché contrario al cd. minimo etico o a norme di rilevanza penale" o nei casi di licenziamento per giusta causa o nei casi di *"giustificato motivo con preavviso determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa"* art. 3 della legge 604/1996.

2. Procedura.

Il datore di lavoro è tenuto a contestare l'addebito al lavoratore. in modo specifico e chiaro per consentire a quest'ultimo di potersi difendere con piena cognizione di causa. La contestazione deve essere comunicata per iscritto tempestivamente rispetto ai fatti contestati e non può essere modificata nei tratti essenziali in un momento successivo.

La sanzione disciplinare non può essere adottata prima che siano trascorsi 5 giorni dal ricevimento della contestazione scritta dell'addebito, in questo lasso di tempo il lavoratore può presentare a propria difesa le proprie giustificazioni o controdeduzioni in relazione al fatto contestato e può scegliere se farlo in forma orale oppure in forma scritta.

Il lavoratore può farsi assistere dal proprio Sindacato.

Il lavoratore che non si avvale del diritto alla difesa sopra descritto, non pregiudica comunque il diritto ad impugnare (contestare) il provvedimento disciplinare.

3. Sanzione.

Trascorso il termine posto a garanzia della difesa del lavoratore, il datore di lavoro può adottare la sanzione disciplinare che deve essere commisurata con la gravità dell'addebito contestato. Le sanzioni previste sono: richiamo scritto; multa fino a 4 ore della retribuzione; sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni; licenziamento

La sanzione perde la recidività decorsi due anni dall'adozione.

4. Impugnazione (contestazione) della sanzione.

Entro 20 giorni dal ricevimento della lettera contenente la comunicazione della sanzione il lavoratore può procedere ad impugnarla. Può infatti richiedere la costituzione, tramite l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (I.T.L.), di un Collegio di conciliazione e arbitrato composto da 3 componenti (uno per parte, più un terzo membro scelto di comune accordo o in mancanza d'accordo nominato dal direttore I.T.L.), se il datore di lavoro non nomina il proprio componente entro 10 giorni, la sanzione è annullata, salvo che egli comunichi di volersi rivolgere in alternativa all'autorità giudiziaria. Fino a giudizio del Collegio o del Giudice del lavoro la sanzione resta sospesa. Anche il lavoratore però ha diritto a scelte alternative al Collegio e cioè rivolgersi alle sedi conciliative e di arbitrato

previste dai CCNL (se attivate) oppure rivolgersi all'autorità giudiziaria.

Art. 13 - Mansioni del lavoratore

Il rinvio è all'art. 2103 c.c. come modificato dal D.Lgs. 81/2015 - art 3 e prevede che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o equivalenti per livello di inquadramento professionale. Se il lavoratore è usualmente adibito a mansioni rientranti in un livello d'inquadramento professionale superiore, da subito ha diritto alla corrispondente maggiore retribuzione mentre acquisisce il nuovo livello dopo sei mesi di lavoro continuativo in tali mansioni.

Ai fini della conservazione del posto o per acquisire una nuova professionalità o per migliorare le proprie condizioni di vita, il lavoratore in accordo con l'azienda può dequalificarsi ed accedere ad un livello d'inquadramento professionale inferiore. L'accordo deve essere stipulato in sede protetta ed il lavoratore ha diritto all'assistenza sindacale o di un legale o di un consulente del lavoro.

Questo articolo contiene anche la previsione del ***trasferimento del lavoratore da una unità produttiva ad un'altra della stessa azienda***, che è legittimo solo se giustificato da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, altrimenti è impugnabile (contestabile) dal lavoratore ai fini del suo

annullamento.

Titolo II - della libertà sindacale



Questo è il titolo delle tutele e delle garanzie per il lavoratore che vuole associarsi ad una Organizzazione Sindacale e che dovesse essere licenziato senza un giustificato motivo o una giusta causa. È infatti il titolo che contiene il famoso art. 18 che sarà appresso esaminato come gli altri articoli del titolo.

Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale

L'art. 14 garantisce a tutti i lavoratori il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale "all'interno del luogo del lavoro" di fatto estendendo opportunamente e rendendo effettivamente finalizzate le previsioni dell'art. 39 Cost.

Artt. 15 e 16 - Atti discriminatori - Trattamenti economici collettivi discriminatori

Diritti fondamentali della persona sanciti nella nostra Carta Costituzionale sono stati esplicitamente riportati nei luoghi di lavoro.

L'art. 15 esclude la validità di ogni atto o patto discriminatorio verso un lavoratore e quindi esclude che la sua adesione ad una associazione sindacale o ad uno sciopero possa avere come conseguenze: il licenziamento oppure un peggioramento delle mansioni e qualifiche oppure che subisca trasferimenti o ancora che gli siano comminati provvedimenti disciplinari.

Tali conseguenze sono nulle anche in caso di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

L'art. 16 vieta e condanna trattamenti economici che siano erogati dal datore di lavoro sulla base delle discriminazioni di cui al precedente articolo.

Art. 17 - Sindacati di comodo

Questo articolo vieta che datori di lavoro o loro associazioni possano sostenere economicamente Associazioni Sindacali dei lavoratori, questo perché i sindacati devono essere indipendenti dai datori di lavoro e dipendere solo dai lavoratori e ad essi rispondere del loro operato, quindi solo i lavoratori possono finanziare le loro Associazioni Sindacali prevalentemente con l'adesione o l'iscrizione ad esse.

Art. 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro

L'art. 18 nella sua prima formulazione era una pietra miliare nella Storia della nostra Repubblica democratica, fondata sul lavoro (art. 1 Costituzione). Un baluardo alla difesa delle dignità delle persone, punto di arrivo e di partenza per realizzare quell'uguaglianza non solo formale indicata al secondo comma dell'art 3 della Costituzione.

Tale articolo, infatti, prevedeva il reintegro sul posto di lavoro del lavoratore in in tutti i casi in cui il licenziamento veniva dichiarato illegittimo.

La norma è stata depotenziata dalle ultime «riforme» in materia di lavoro: *in primis* la legge Fornero (dal nome della Ministra del Lavoro del governo Monti) la legge n. 92 del 2012, che ha introdotto un'ampia casistica di possibilità che prevede l'erogazione di un indennizzo economico al posto del reintegro nel posto di lavoro per i lavoratori illegittimamente licenziati. La riforma del governo Renzi cosiddetta e nota come "Jobs Act", che introduce il contratto di lavoro individuale a tutele crescenti (D.Lgs 23/2015) modifica ulteriormente la norma per i lavoratori assunti a decorrere dal 7 marzo del 2015 definendo delle indennità economiche crescenti nel loro valore economico in rapporto all'anzianità aziendale del lavoratore per risarcire lo stesso in caso di licenziamento illegittimo.

Il cosiddetto decreto dignità (D.L. 12 luglio 2018, n. 87 e convertito dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96) del ministro Di Maio ha innalzato le indennità per risarcire il lavoratore dal licenziamento illegittimo.

Schematicamente si riporta nella tabella che segue quanto previsto dall'art 18 per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 (legge Fornero).

Vizio del licenziamento:
• in forma orale;
• discriminatorio (es. per motivi politici);
• in concomitanza con il matrimonio;
• in violazione delle tutele per la maternità o la paternità
Sanzione:
reintegrazione sul posto di lavoro, più risarcimento economico integrale per il periodo non lavorato comunque non inferiore a 5 mensilità. Al posto della reintegra solo il lavoratore può scegliere una indennità pari a 15 mensilità della sua retribuzione.

Vizio del licenziamento:

- disciplinare (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) se il fatto contestato non sussiste;
- per giustificato motivo oggettivo dovuto all'attività produttiva o per inidoneità fisica o psichica del lavoratore, se non sussistono.

Sanzione:

reintegrazione sul posto di lavoro, più risarcimento economico integrale per il periodo non lavorato ma non superiore a 12 mensilità. Al posto della reintegra solo il lavoratore può scegliere una indennità pari a 15 mensilità della sua retribuzione.

Vizio del licenziamento:

- per motivo oggettivo determinato dall'attività produttiva se le ragioni addotte non sono del tutto insussistenti;
- disciplinare (per giusta causa o giustificato motivo) quando il fatto sussiste ma il giudice ritiene la sanzione eccessiva.

Sanzione:

indennità risarcitoria stabilita dal giudice di valore economico da 12 a 24 mensilità percepite dal lavoratore.

Vizio del licenziamento:

- disciplinare (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) ma sono state violate le regole previste per la procedura;
- inefficace per violazione del requisito di motivazione (art. 2 l. 604/66).

Sanzione:

indennità risarcitoria stabilita dal giudice di valore economico da 6 a 12 mensilità percepite dal lavoratore.

Le modifiche apportate dal decreto legislativo 23/2015 (Jobs act o contratti a tutele crescenti) applicabile ai rapporti di lavoro instaurati dal 7 marzo 2015.

Per i lavoratori in forza alle aziende con più di 15 dipendenti, in caso di licenziamento illegittimo:

1) il reintegro sul posto di lavoro rimane soltanto per:

- licenziamento nullo in quanto intimato: contiguo al matrimonio, nel periodo di maternità, per motivo illecito per motivo discriminatorio, in forma orale, per disabilità fisica o psichica del lavoratore. Per i licenziamenti intimati per questi motivi dichiarati o accertati, il reintegro avviene anche per le imprese di piccole dimensioni, così come previsto dalla l. 92/2012;
- licenziamento per fatto insussistente sia adducendo la giusta causa sia il giustificato motivo, nel caso in cui in giudizio venga dimostrato che il fatto contestato al lavoratore è

«materialmente insussistente».

2) L'indennizzo per licenziamenti illegittimi:

In tutti i casi diversi dal reintegro sul posto di lavoro sopra descritti, è previsto un indennizzo economico che cresce in rapporto all'anzianità di servizio (tutele crescenti). L'indennizzo consiste in due mensilità per ogni anno di lavoro ma non può essere comunque inferiore a 6 mensilità e superiore alle 36 mensilità. Per le imprese con meno di 16 dipendenti l'indennizzo è di una mensilità per ogni anno di lavoro ma non può essere comunque inferiore a 3 mensilità e superiore alle 6 mensilità.

Anche per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (economico) la regola generale è l'indennizzo.

La legge prevede altresì procedure di conciliazione del contenzioso che si dovesse instaurare a seguito dell'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore definendo anche l'entità economica della eventuale transazione.

Titolo III - dell'attività sindacale

Quello precedente è il Titolo delle tutele e delle garanzie per l'associazionismo sindacale del lavoratore in azienda, questo è il Titolo che regola l'attività sindacale dei lavoratori associati nel luogo di lavoro e quindi nell'unità produttiva nella quale operano.

Artt. 19 - 22 - 23 - 24 - regolano la Costituzione e l'agibilità del sindacato e dei propri dirigenti di base nell'unità produttiva

L'**art. 19** - Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, prevede il diritto dei lavoratori in forza in una unità produttiva di costituire le proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali nell'ambito di una pluralità di Organizzazioni Sindacali (garanzia del pluralismo sindacale), a condizione però che queste ultime abbiano sottoscritto un contratto collettivo di lavoro applicato dall'azienda o che quantomeno abbia partecipato attivamente alla trattativa. Di norma la costituzione di dette Rappresentanze avviene tramite l'associazionismo (iscrizione al sindacato scelto).

L'**art. 23** - Permessi retribuiti prevede il diritto di ogni Rappresentanza Sindacale Aziendale di contare su propri dirigenti nominati con le modalità previste da ogni Organizzazione Sindacale. È previsto che tali dirigenti per svolgere l'attività sindacale hanno diritto a permessi retribuiti per un numero di dirigenti e per una entità minima di permessi

rapportati alle dimensioni dell'unità produttiva.

L'art.24 - Permessi non retribuiti, prevede che i dirigenti di cui all'art.23 abbiano diritto anche ad almeno otto giorni l'anno di permessi non retribuiti a prescindere dalle dimensioni dell'unità produttiva, ovviamente sempre per adempiere ai loro compiti sindacali.

L'art. 22 - Trasferimento dei dirigenti, impedisce il trasferimento dei suddetti dirigenti dall'unità produttiva in cui esercitano attività e per la quale sono stati nominati ad un'altra, salvo il rilascio a tal fine del nulla osta del sindacato al quale aderisce e che lo ha nominato, in quanto il trasferimento non può portare danno all'azione sindacale. In presenza di trasferimento in difetto di nulla osta, il sindacato può annullare lo stesso denunciando per attività antisindacale l'azienda.

Artt. 20 - 21 - 25 regolano le modalità di comunicazione e consultazione dei lavoratori in forza nell'unità produttiva

L'art. 20 - Assemblea consente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, congiuntamente e singolarmente di convocare i lavoratori in assemblea sia in orario di lavoro che fuori orario di lavoro, in un locale idoneo che l'azienda deve mettere a disposizione, all'interno dell'unità produttiva o se lì inesistenti nelle vicinanze della stessa. È altresì previsto che le assemblee

debbano essere retribuite ai lavoratori che vi partecipano nel limite delle 10 ore annue e che vi possano partecipare anche dirigenti esterni dei sindacati nei quali si sono costituite le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

L'art. 21 - Referendum, permette alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, in questo caso d'accordo tutte quelle costituite, di consultare i lavoratori dell'unità produttiva sulle scelte sindacali tramite referendum e il datore di lavoro non può né opporsi né ostacolare tale diritto.

L'art. 25 - Diritto di affissione, prevede il diritto delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di avere degli spazi in un luogo dell'unità produttiva accessibile a tutti i lavoratori e che il datore di lavoro deve mettere a disposizione, per affiggere comunicati e/o pubblicazioni sindacali.

Art. 27 - Locali per le Rappresentanze Sindacali Aziendali

Obbliga il datore di lavoro a destinare un locale alle Rappresentanze Sindacali Aziendali per lo svolgimento delle loro attività sindacali e per ricevere i lavoratori. Il locale deve essere messo permanente a disposizione nelle unità produttive da 200 dipendenti ed oltre ed a richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali nelle unità produttive con meno dipendenti. Il locale deve essere all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze alla stessa.

QUESTO TITOLO É APPLICATO NELLE UNITÀ PRODUTTIVE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI E NELLE AZIENDE CHE HANNO NEL COMUNE PIÙ DI 15 DIPENDENTI ANCHE DISTRIBUITI IN UNITÀ PRODUTTIVE CON UN NUMERO MINORE DI LAVORATORI. IL NUMERO DI DIPENDENTI SI RIDUCE A PIÙ DI 5 PER LE IMPRESE AGRICOLE.

Questa limitazione è prevista in quanto il legislatore ha ritenuto che le agibilità sindacali non sarebbero state sopportabili dalle aziende minori.

Titolo IV - disposizioni varie e generali

Questo titolo è dedicato alle agibilità dei lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali o politico/amministrative. Salvo il primo articolo che tutela il sindacato da azioni dei datori di lavoro rivolte contro di esso e le sue attività o dei propri dirigenti, consentendogli di farsi giustizia in sede giudiziaria, il Tribunale del Lavoro.

Questo articolo è tra i più noti tra quelli dello Statuto:

Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale

Questo articolo prevede che l'Organizzazione Sindacale può portare in giudizio il datore di lavoro che impedisca o limiti la libertà e l'attività sindacale nonché il diritto di sciopero, affinché il giudice del lavoro ponga fine al comportamento antisindacale di cui sopra e ne rimuova gli effetti, rimediando al

danno effettuato ripristinando la condizione ex ante il comportamento condannato. Questa procedura giudiziaria rientra nei procedimenti d'urgenza.

Gli altri articoli di questo titolo, come già detto, sanciscono agibilità che consentono ai lavoratori di ricoprire cariche sindacali o politico/amministrative senza perdere il posto di lavoro, anzi rendendo compatibile le une con l'altro.

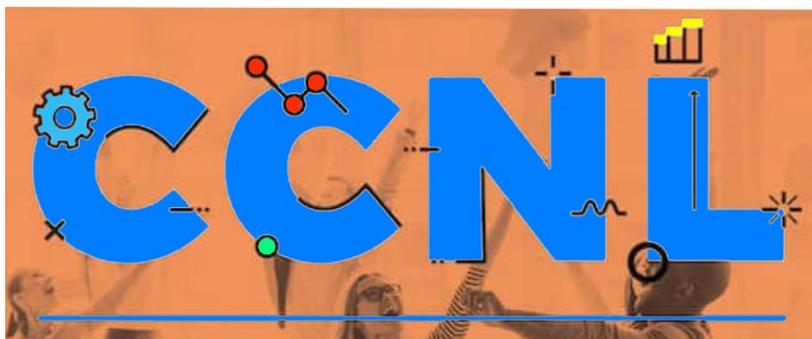
L'art. 30, infatti, prevede che i componenti dei direttivi sindacali di qualsiasi livello territoriale abbiano permessi retribuiti per partecipare alle riunioni di tali organismi. L'art.32 prevede la possibilità dei lavoratori chiamati a svolgere funzioni pubbliche (sindaci, assessori, consiglieri) di beneficiare di permessi retribuiti e non retribuiti. L'art.31 invece consente di beneficiare di una aspettativa non retribuita, ma utile per la contribuzione previdenziale, ai lavoratori chiamati a rivestire con impegno continuativo cariche sindacali o politico/amministrative e per tutta la durata della carica ricoperta.

Eccezione al filone trattato fa l'art. 29, in quanto prevede la possibilità di fusione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, affinché diventino un solo soggetto sindacale che sommi anche le agibilità per ognuna di esse previste, come ad es. i permessi sindacali, il numero dei dirigenti delle R.S.A, ecc. Da questo articolo traggono origine le attuali R.S.U. (Rappresentanze Sindacali Unitarie).

Gli ultimi titoli dello statuto Titolo V - norme sul collocamento e Titolo VI - disposizioni finali e penali non sono meritevoli di approfondimento, in quanto non incidono sui diritti dei lavoratori e sui rapporti lavorativi in modo tale da darne rilievo.

IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO - C.C.N.L.

(Contratto di I livello)



Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (più noto con l'abbreviazione del suo acronimo CCNL) è stipulato tra le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori dipendenti e le Associazioni nazionali dei datori di lavoro.

I CCNL, sono raccolti e conservati nell'archivio nazionale del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL).

Il CCNL regola molteplici aspetti del rapporto di lavoro, in maniera più puntuale rispetto alla legge e più inerente alle specificità delle categorie d'attività nelle quali è applicato.

Il CCNL ha una duplice funzione:

- definire le condizioni economiche e normative del rapporto di lavoro subordinato, che vincolano, nella loro applicazione, il singolo datore di lavoro e i propri dipendenti (questa è definita la parte normativa del contratto).

La parte normativa ha la funzione di determinare le condizioni minime di lavoro dalle quali il contratto di lavoro individuale non può derogare in peggio, ma solo in meglio.

- disciplinare i rapporti, le cosiddette relazioni industriali, tra i soggetti collettivi stipulanti il contratto, le Organizzazioni sindacali e le Associazioni imprenditoriali (questa è definita la parte obbligatoria del contratto).

La parte obbligatoria è costituita dalle norme che vincolano nella loro applicazione le Associazioni dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro stipulanti.

Efficacia generale del CCNL

È bene partire dall'assunto che il CCNL è un contratto di diritto comune e cioè come un qualsiasi contratto tra due soggetti privati. In quanto tale, le norme che lo compongono dovrebbero vincolare esclusivamente le parti firmatarie ed i loro rappresentati e quindi le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie e i loro iscritti, le Associazioni imprenditoriali firmatarie e i loro associati.

Invece il CCNL ha efficacia generale e cioè è valido e vincolante per tutti i datori di lavoro e loro dipendenti della categoria d'attività alla quale il CCNL si rivolge.

Questo perché i giudici del lavoro sono tenuti, se chiamati, a determinare la retribuzione, ai sensi dell'art.2099 del codice civile, in mancanza di accordo tra le parti, come per i lavoratori non iscritti al sindacato e le imprese non iscritte alle associazioni datoriali, ma la retribuzione deve essere determinata nel rispetto dell'art. 36Cost.

Le sentenze dei giudici sono sempre state univoche su questa materia tanto da realizzare la cosiddetta "giurisprudenza consolidata".

I giudici nel definire la retribuzione hanno preso a riferimento il CCNL di categoria, in quanto l'accordo contrattuale si concretizza nei punti non confliggenti tra le parti sociali che rappresentano i diversi interessi, quindi sono quelli più credibili. Inoltre la retribuzione contrattuale rispetta i criteri sanciti dall'art. 36 Cost. e cioè la sufficienza economica, la proporzionalità rispetto al lavoro prestato (tempo pieno o

parziale) la qualità del lavoro (livelli retributivi rapportati alla professionalità esercitata dal lavoratore). I giudici inoltre hanno esteso nel concetto di retribuzione anche l'applicazione di tutta la normativa contrattuale valorizzabile economicamente (ferie, permessi, scatti d'anzianità ecc.) che quindi le imprese non associate sono comunque tenute ad applicare.

Contratto integrativo aziendale - (Contratto di II livello)

Di norma è stipulato su materie demandate dal CCNL ed è un contratto di specialità o di specificità in quanto è la fonte normativa più vicina ai lavoratori ed all'azienda e quest'ultima con gli RSA o RSU a volte, ma non sempre, assistite dai loro sindacati, sono le parti contraenti.

Il Contratto Integrativo Aziendale di norma precisa delle normative previste dal CCNL rispetto all'organizzazione del lavoro aziendale, ne migliora alcune, stabilisce remunerazioni aggiuntive legate ad obiettivi di produttività e/o redditività, mentre è controversa la possibilità di peggiorare le norme del CCNL se tali deroghe non sono da quest'ultimo previste.

Contratto integrativo territoriale o regionale di settore

La funzione è simile a quella del Contratto Integrativo Aziendale, infatti non si prevede la stipula di quest'ultimo ove è prevista la stipula e l'applicazione di questo tipo di contratto collettivo, che di norma viene sottoscritto nei settori d'appalto, come ad esempio quello delle mense, in quanto si vuole applicare una normativa ed un salario omogeneo per tutte le imprese del settore al fine di evitare tra loro dumping sul costo del lavoro, che si riverserebbe sulla sopportabilità economica delle offerte nelle gare d'appalto. Il Contratto non può, infatti, costituire un elemento di concorrenza, che in tal caso sarebbe persino sleale, in quanto si creerebbero costi diversificati rapportati ai diversi contenuti dei Contratti Integrativi Aziendali. Inoltre, con il Contratto Integrativo di Settore si garantiscono ai lavoratori interessati ai cambi d'appalto e quindi al passaggio della loro dipendenza da un'azienda ad un'altra, una continuità delle condizioni lavorative siano esse normative che salariali.

In questo caso però, il Contratto Integrativo di Settore è applicabile solo ai dipendenti delle aziende associate alle associazioni datoriali che lo sottoscrivono ed in carenza, delle aziende che lo sottoscrivono direttamente o che lo accettino per ulteriore specifico accordo con le OO.SS. o RSA/RSU.

Contratto collettivo e le altre fonti del diritto

Il rapporto di lavoro è disciplinato da più fonti: legge, contratti collettivi e contratto individuale. La fonte gerarchicamente sovraordinata non può essere derogata in peggio per il lavoratore dalla fonte inferiore (inderogabilità in peius) ma può essere derogata solo in meglio e cioè a favore del lavoratore (derogabilità in melius).

Pertanto:

- La legge stabilisce i trattamenti minimi, che i contratti possono solo migliorare, ad eccezione di casi di rinvio specificamente previsti dalla legge stessa come ad es. il demansionamento in alternativa al licenziamento (art. 2103 c.c.).
- Il CCNL stabilisce trattamenti che il Contratto di Lavoro Individuale non può peggiorare, ma solo migliorare. L'inderogabilità, in questo caso, si fonda su quanto previsto dall'articolo 2077 del codice civile, che, al comma 2, così dispone: *“Le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro”*.
- Tra le fonti di pari grado in caso di norme in contrasto prevalgono quelle emanate più recentemente, si applica cioè il criterio della successione temporale; quindi un contratto collettivo successivo può derogare anche in peggio norme previste dal contratto collettivo

precedente, rimangono salvi i diritti acquisiti, che si badi bene però, sono quelli già nel patrimonio del lavoratore e non quelli non ancora in suo possesso

Gli accordi interconfederali

Sono accordi stipulati dalle maggiori Confederazioni Sindacali dei lavoratori e dalle maggiori Associazioni datoriali per regolamentare relazioni industriali e temi di elevato e generale interesse per le Parti sociali.

Sono però accordi quadro di riferimento e non di diretta applicazione, devono bensì essere raccolti e specificati dalle singole rappresentanze categoriali, sia dei lavoratori sia dei datori di lavoro.

Contratto collettivo: durata, disdetta e ultrattività

CCNL: attualmente la sua durata è stabilita da un articolo in esso contenuto ed è di norma di tre anni dalla sua stipula; in quei tre anni il CCNL non può essere risolto, infatti a ridosso della scadenza dei tre anni può essere disdetto esclusivamente dalle parti che lo hanno stipulato, ossia dalle Organizzazioni sindacali e dalle Associazioni datoriali e non al singolo datore di lavoro.

La disdetta è usualmente data per poter rinnovare in meglio il contratto.

Il CCNL comunque contiene sempre una clausola che prevede il mantenimento degli effetti (cioè la sua applicazione) fino al suo rinnovo.

Le parti, però, affinché tale clausola abbia validità non possono rimanere inerti dopo la scadenza del CCNL, devono cioè dimostrare che intendono rinnovarlo, inviando le OO.SS. alle Associazioni datorili la piattaforma rivendicativa (le richieste) intavolando trattative o anche solo mettendo in campo azioni conflittuali come lo sciopero. In difetto il CCNL scaduto diverrebbe un contratto a tempo indeterminato e come tale risolvibile e quindi non più applicabile con un congruo preavviso (qualche mese).

Recesso e disdetta dei Contratti Integrativi

Il recesso può essere dato solo se non è prevista una durata ed una data di scadenza e cioè se è a tempo indeterminato. Il recesso può essere dato solo con congruo preavviso da una delle parti stipulanti.

Il contratto che ha durata e scadenza, prevede di solito la preventiva disdetta di una parte stipulante affinché abbia valore la scadenza stessa. Se è prevista l'ultrattività fino al suo rinnovo nel frattempo mantiene gli effetti e quindi l'applicazione, fermo restando la dimostrazione almeno di una delle due parti di volerlo rinnovare. In assenza della clausola di ultrattività il Contratto integrativo smette di produrre effetti e di conseguenza non viene più erogato anche l'eventuale istituto salariale da questo previsto.

Contratto individuale di lavoro

Si definisce così il contratto di diritto comune stipulato tra il dipendente e il proprio datore di lavoro e determina l'obbligo del lavoratore di prestare la propria attività lavorativa in favore del datore di lavoro.

L'art. 2094 del Codice Civile così definisce il lavoratore dipendente **“É 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”**.

Si ripete un criterio fondamentale e cioè che le condizioni pattuite nell'accordo individuale non possono essere inferiori a quelle previste dalla contrattazione collettiva, qualora inferiori verrebbero automaticamente sostituite da queste ultime, mentre sono valide le condizioni pattuite a favore del lavoratore.

Il contratto individuale di lavoro si perfeziona per fatto concludente e cioè con l'inizio della prestazione lavorativa del dipendente.

Il contratto di lavoro può essere concluso anche oralmente, in questo caso si intende instaurato un rapporto di lavoro tipico e cioè a tempo pieno e indeterminato e valgono comunque tutte le norme economiche e normative previste dal CCNL.

La forma scritta (c.d. lettera di assunzione) per i contratti di lavoro tipico serve unicamente ai fini della prova, soprattutto per le specificità tipo l'orario di lavoro e per le condizioni migliorative pattuite.

La forma scritta è invece indispensabile per i rapporti di lavoro atipici e quindi per descrivere e dimostrare l'atipicità degli stessi, cioè: il tempo parziale, il tempo determinato, il contratto a chiamata, quello intermittente, ecc.

Il rapporto di lavoro si concretizza con prestazioni corrispettive sinallagmatiche e cioè con lo scambio della prestazione di lavoro da parte del lavoratore con la contemporanea corresponsione della retribuzione da parte del datore di lavoro (nel mese, da qui la mensilità).

Il contratto di lavoro come tutti i contratti di diritto comune può essere risolto da entrambe le parti, lavoratore o datore di lavoro e questo avviene per: dimissioni volontarie o consensuali o per giusta causa; licenziamento per giusta causa o giustificato motivo oggettivo o soggettivo.

Lavoro a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale detto anche part-time, implica un orario di lavoro inferiore a quello ordinario (full-time), individuato dai CCNL o al massimo delle 40 ore settimanali previste dall'art. 3 del Decreto legislativo n. 66 del 2003.

Il part-time è disciplinato dal Decreto legislativo 81/2015.



Sebbene l'attuale norma non contenga più una specifica definizione, le varie tipologie del part-time vengono ancora usualmente distinte come di seguito:

- **Part-time orizzontale:** si ha quando la distribuzione dell'orario di lavoro ridotto include tutti i giorni lavorativi della settimana (5 o 6).
- **Part-time verticale:** si ha quando l'attività è svolta a tempo pieno, ma limitatamente ad alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno.
- **Part-time misto:** è caratterizzato da una combinazione delle due tipologie precedenti ad es. dipendente che lavora da gennaio a giugno (parte verticale) ma lavora tutti i giorni di quei mesi dal lunedì al venerdì meno di 8 ore (parte orizzontale).

L'orario di lavoro minimo e massimo nel rapporto di lavoro part time

La legge non prevede un orario parziale di lavoro minimo al di sotto del quale non si può scendere, così come l'orario massimo può essere anche solo un ora in meno del tempo pieno.

I CCNL però compensano il vuoto legislativo, ad es. il CCNL del Terziario e della Distribuzione Commerciale ed il CCNL dei Pubblici Esercizi Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo prevedono sia il numero minimo di ore settimanali che il numero minimo di ore annuali.

Immodificabilità dell'orario di lavoro del part-time

L'art. 5 del Dlgs 81/2015 prevede che nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Senza il consenso del lavoratore l'orario di lavoro contrattuale non può essere modificato dal datore di lavoro.

L'orario può però essere più flessibile tramite l'apposizione, in forma scritta nel contratto, di apposite clausole (cd. clausole elastiche), le stesse devono contenere il preavviso da dare al lavoratore in caso di modifica temporanea della distribuzione dell'orario di lavoro, i limiti della flessibilità consentita e devono prevedere una indennità economica (disponibilità retribuita) spesso già definita dai Contratti Collettivi di lavoro.

Le prestazioni lavorative supplementari

Il lavoro supplementare del part-time è quello prestato oltre il numero di ore previste dal suo contratto, ma nel limite dell'orario a tempo pieno detto anche full-time. Il lavoro prestato oltre le ore previste per il tempo pieno è straordinario anche per il part-time. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione più elevata rispetto allo straordinario in quanto retribuisce immediatamente anche le incidenze sulle mensilità supplementari (13.ma e 14.ma) ed il TFR.

La legge (art. 6 D.Lgs 81/2015) ed i CCNL pongono dei limiti alla possibilità del datore di richiedere il lavoro supplementare ai

propri dipendenti part-time.

I lavoratori part time hanno gli stessi diritti dei lavoratori a tempo pieno

I lavoratori con contratto part time hanno comunque gli stessi diritti dei dipendenti a tempo pieno, ma in proporzione alla quantità di lavoro prestata.

La retribuzione di un lavoratore a tempo parziale è uguale a quella del tempo pieno, ma riproporzionata sulle ore di lavoro. La quantità di lavoro da prestare (l'orario contrattuale) è convenzionalmente espressa in percentuale: ad esempio, se il contratto collettivo applicato dall'azienda prevede 40 ore per il full-time e il dipendente part-time ha un orario contrattuale di 20 ore, la percentuale della prestazione indicata è del 50%.

Le giornate di ferie e di permessi individuali retribuiti maturano al pari della maturazione a favore dei lavoratori a tempo pieno, fermo restando le ridotte ore giornaliere settimanali ed annuali.

Anche le mensilità della tredicesima e della quattordicesima maturano come per i lavoratori full-time ovviamente con importi, anche in questo caso, riproporzionati alla percentuale dell'orario contrattuale. Per i part-time verticali e misti i ratei sono calcolati interi ogni 30 giorni di attività e se sommando il periodo di attività rimane un resto di almeno 15 giorni.

Possono essere cumulati più rapporti di lavoro part-time con datori di lavoro diversi

Il lavoratore part-time può cumulare più lavori a tempo parziale non con la stessa azienda, bensì con aziende diverse, nel limite massimo di 48 ore settimanali.

Occorre però rispettare:

- il riposo settimanale (detto di legge, previsto dall'art 36 Cost.) di almeno una giornata;
- il riposo giornaliero, pari ad 11 ore consecutive.

Le maggiorazioni per il lavoro supplementare, decorrono per il lavoro svolto oltre l'orario contrattuale previsto da ciascun rapporto di lavoro.

I rapporti di lavoro part-time con diversi datori di lavoro non devono essere tra loro in concorrenza e non devono pregiudicare la riservatezza relativa all'organizzazione del lavoro di ciascuna azienda.

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

Per la trasformazione del rapporto di lavoro non solo da tempo pieno a tempo parziale, ma anche a più o meno ore di prestazione lavorativa, è essenziale il consenso del lavoratore. Infatti, occorre stipulare un vero e proprio nuovo contratto di lavoro in forma scritta, che preveda la trasformazione e cioè il nuovo rapporto di lavoro.

Il diritto alla trasformazione del contratto da full-time a part-time che il datore di lavoro non può rifiutare è in capo a:

- lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa (accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL territorialmente competente).

A richiesta del dipendente, quando lo stato di salute lo rende possibile, il rapporto deve tornare a tempo pieno;

- pari diritto a quello del comma precedente è riconosciuto alle lavoratrici dipendenti inserite in percorsi di protezione contro la violenza di genere.
- lavoratore che ha diritto al congedo parentale può chiedere una sola volta al posto di questo, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time nel limite massimo del 50% della riduzione di orario.

Alcuni CCNL, come quello del Terziario e Distribuzione Commerciale prevedono il diritto per le lavoratrici madri di trasformare il loro rapporto di lavoro da full-time a part-time fino ai 3 anni del bambino, questo però entro un limite numerico rispetto alla totalità dei dipendenti dell'azienda.

I lavoratori che hanno la priorità sugli altri dipendenti per il passaggio da full-time a part-time sono:

- coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti;
- coloro che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa che assume connotazione di gravità, cui è stata riconosciuta un'inabilità al 100% con

necessità di assistenza continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita;

- coloro che hanno un figlio convivente di età superiore ai 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap.

Violazioni più comuni delle norme sul rapporto di lavoro part time e conseguenti rimedi (art. 10 D.Lgs. 81/2015)

Come già evidenziato, in assenza di contratto di lavoro in forma scritta che provi il rapporto di lavoro a part-time, il lavoratore ha diritto a lavorare a tempo pieno a far data da quando le parti lo decidono consensualmente o dalla pronuncia del giudice del lavoro in caso di causa; stesso iter e rimedio è previsto anche se il contratto di lavoro in forma scritta è stato stipulato, ma che non preveda in modo esplicito il lavoro a tempo parziale.

Qualora nel contratto di lavoro non sia prevista la sola collocazione temporale dell'orario di lavoro, il lavoratore ha il diritto di ricorrere al giudice del lavoro affinché lo definisca tenendo conto delle esigenze del datore di lavoro e delle responsabilità familiari del lavoratore, considerando inoltre la possibilità di quest'ultimo d'integrare il reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa. Per il periodo antecedente l'esatta definizione dell'orario di lavoro il lavoratore ha diritto ad una somma a titolo di risarcimento del danno, in aggiunta alla normale retribuzione.

Il riconoscimento di una somma a titolo di risarcimento danno è dovuto anche in caso di svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza che siano previste da un

accordo tra lavoratore e datore di lavoro o che non siano rispettate le condizioni, le modalità e i limiti previsti dalla legge e/o dai contratti collettivi.

I contributi previdenziali a favore dei lavoratori part time

Fino al 31 dicembre del 2020 erano vigenti due trattamenti differenziati per i lavoratori part-time.

Al part time orizzontale venivano riconosciute 52 settimane contributive per anno a condizione ovviamente che fossero pagati i contributi relativi ad una retribuzione lorda di valore minimo settimanale ridefinito anno per anno, ma anche in caso di retribuzione (imponibile contributivo) inferiore al minimo, le settimane di anzianità contributiva venivano riproporzionate. Al part-time verticale o misto venivano riconosciute solo le settimane effettivamente lavorate anche in caso di versamento contributivo annuale superiore al part-time orizzontale. In pratica a versamento superiore corrispondeva una anzianità contributiva inferiore.

Questa discriminazione fu censurata da molte sentenze giudiziarie, tanto che il legislatore finalmente con la **Legge di Bilancio 2021**, riconosceva in via automatica la contribuzione previdenziale anche ai part time verticali o misti in corso al 1° gennaio 2021 (o con decorrenza successiva a tale data) per le settimane annue in numero proporzionale ai contributi annui versati ed a prescindere dal periodo lavorato, al pari del part-time orizzontale.

Per i rapporti di lavoro di part-time verticale o misto cessati prima del 1° gennaio 2021 la nuova normativa prevede che il riconoscimento delle settimane di anzianità contributiva oltre il periodo lavorato è subordinato alla presentazione di apposita domanda all'INPS dell'interessato corredata dalla documentazione richiesta dall'Istituto.

TRASFERIMENTO D'AZIENDA E CAMBIO DI APPALTO

Vale la pena trattare queste due fattispecie, in quanto sono ricorrenti nelle categorie per le quali hanno pertinenza gli Enti Bilaterali del Terziario e del Turismo.

Inoltre, a volte sono fattispecie sovrapposte tra loro e cioè il più delle volte il cambio d'appalto è in effetti un trasferimento di ramo d'azienda, ma a volte accade anche l'inverso; il confine tra le due è molto labile.

La giurisprudenza più volte ha confermato quanto sopra evidenziato, in particolare nei passaggi di gestione della ristorazione collettiva (mense) e negli affidamenti a terzi di reparti specialistici e/o specifici degli ipermercati o supermercati da parte della grande distribuzione commerciale.

Trasferimento d'azienda

La disciplina relativa al trasferimento d'azienda si applica sia nella cessione definitiva di una intera azienda sia nell'affitto di una intera azienda sia nella cessione o affitto di una parte dell'azienda (ramo d'azienda) a condizione che tale parte abbia una conduzione e un conto economico autonomo (es. un punto vendita, supermercato o ipermercato o macelleria ecc.).

Si applica la disciplina del trasferimento d'azienda anche in caso di fusione tra due aziende o di incorporazione di una in un'altra. La normativa del trasferimento d'azienda riferita ai diritti dei lavoratori è disciplinata dall'art. 2112 del codice civile.

Mantenimento delle condizioni lavorative per i lavoratori coinvolti nel trasferimento d'azienda

Quando vi è il trasferimento d'azienda o di un ramo di essa, anche tutti rapporti lavoro subordinato esistenti all'atto della cessione nell'azienda cedente vengono trasferiti in capo all'azienda acquirente.

Cambia ovviamente il datore di lavoro dei lavoratori trasferiti, ma questi ultimi non hanno interruzioni del loro rapporto di lavoro con cessazione dello stesso e nuova assunzione, bensì il rapporto di lavoro continua senza interruzione alle dipendenze della nuova azienda e il lavoratore conserva tutte le condizioni lavorative già in essere con quella precedente.

Entrambe le aziende (la cedente e l'acquirente) rispondono di tutte le spettanze che il lavoratore vanta al momento del

trasferimento. Il lavoratore può chiedere, pertanto, sia al vecchio che al nuovo datore di lavoro il pagamento delle spettanze lavorative che aveva maturato al momento del trasferimento.

L'azienda acquirente deve continuare ad applicare il contratto integrativo aziendale dell'azienda cedente fino alla sua scadenza, salvo sostituirlo con quello proprio se esistente, mentre è sostituito il CCNL se diverso.

La procedura di consultazione sindacale

Tale procedura è prevista dall'art 47 L. 428\1990.

Le aziende, cedente e acquirente, devono dare entrambe comunicazione del trasferimento d'azienda almeno 25 giorni prima che questo avvenga alle rappresentanze sindacali aziendali e alle organizzazioni sindacali di categoria.

Su richiesta scritta di queste ultime, nel rispetto dei tempi previsti dalla legge, le aziende devono avviare incontri per esaminare le condizioni del trasferimento.

Questa procedura è stata prevista dal legislatore affinché il sindacato dei lavoratori monitorasse l'applicazione della normativa e quindi la tutela dei lavoratori stessi coinvolti nel trasferimento.

Infatti, il mancato rispetto da parte delle aziende degli obblighi previsti dalla procedura, comporta il ricorso al giudice del lavoro da parte delle OO.SS. ai sensi dell'art. 28 L.300/70

(attività antisindacale) affinché lo stesso riconduca a norma i comportamenti aziendali.

Cambio di appalto

L'appalto è un tipo di contratto attraverso il quale un committente incarica un'azienda appaltatrice di realizzare un'opera o un servizio, con organizzazione propria e con i mezzi necessari, in cambio di un compenso economico.

Un contratto di appalto può essere stipulato da un soggetto pubblico (di solito tramite gara d'appalto) e in tal caso si definisce appalto pubblico o tra soggetti privati.

Dal contratto di appalto sorgono obbligazioni e responsabilità solidali che legano il committente con l'appaltatore.

L'azienda committente infatti risponde insieme all'azienda appaltatrice a corrispondere ai lavoratori dipendenti di quest'ultima i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, ma senza limitazioni di importo.

L'azienda committente risponde anche, insieme all'azienda appaltatrice, del risarcimento dei danni subiti dal dipendente dell'appaltatore in conseguenza di infortunio sul lavoro o malattia professionale, per la parte non oggetto di indennizzo da parte degli enti assicuratori obbligatori.

Il lavoratore dipendente dell'azienda appaltatrice può anche

pretendere in giudizio dalla sola azienda committente le sue spettanze qualora non soddisfatte dal suo datore di lavoro.

Tutele dei lavoratori quando cambia l'appalto o cambia l'azienda che ha in gestione il servizio

Non esiste una specifica normativa di legge.

Il Ministero del lavoro, nell'interpello n. 22/2012, ha affermato che le tutele dei lavoratori interessati dalla successione degli appalti tra imprese, trova la propria disciplina nell'ambito dei contratti collettivi di lavoro.

Infatti, il "CCNL per i Dipendenti da Aziende dei Settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo" al titolo X dall'art. 223 all'art 233 regola tutta la procedura e gli obblighi delle aziende interessate ai cambi di appalto o di gestione verso i lavoratori coinvolti.

È previsto che di norma, e cioè salvo specifiche eccezioni, il personale iscritto da almeno sei mesi nei libri di gestione dell'unità produttiva soggetta al cambio d'appalto, deve essere assunto senza periodo di prova dall'azienda subentrante.

I rapporti di lavoro sono instaurati ex novo, ma senza l'effettuazione del periodo di prova. Dall'obbligo all'assunzione da parte dell'azienda subentrante nell'appalto o nella gestione vengono esclusi lavoratori con alte professionalità e/o responsabilità per i quali è prevista una più tenue facoltà all'assunzione.

Ai lavoratori assunti dall'azienda subentrante vengono, anche in questo caso di norma, salvo rare eccezioni previste

contrattualmente, garantiti gli stessi rapporti di lavoro che intrattenevano con l'azienda uscente con le stesse condizioni retributive e anzianità ai fini degli scatti.

Il CCNL prevede anche una procedura di consultazione sindacale affinché vengano esercitate le tutele previste dalla normativa a favore dei lavoratori interessati al cambio di appalto o gestione.

Per quanto riguarda invece il settore del terziario e della distribuzione commerciale, il CCNL non prevede una rigida tutela occupazionale nei cambi di appalto o gestione come quella prevista dal CCNL per i Dipendenti da Aziende dei Settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo sopra esaminata, in quanto fenomeno estremamente limitato. La fattispecie normata è quella della cosiddetta terziarizzazione o esternalizzazione delle attività di vendita, in tal caso è previsto, che su richiesta delle RSA/RSU sarà attivato un confronto con le aziende interessate finalizzato a raggiungere intese in merito alla salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dei contratti collettivi già applicati dall'azienda cedente.

Diritti e doveri nel rapporto di lavoro

Rapporto di lavoro subordinato



Il rapporto di lavoro ha inizio con l'avvio di fatto della prestazione lavorativa, non è obbligatorio un contratto in forma scritta, salvo che non siano rapporti atipici, ma di solito si stipula un contratto di assunzione (contratto individuale di lavoro).

Il rapporto di lavoro subordinato prevede una serie di diritti del lavoratore, al quale corrispondono altrettanti limiti e doveri per il datore di lavoro.

Questo non significa però, che il lavoratore sia esente da obblighi, anzi, per poter godere dei diritti che gli vengono garantiti, dovrà anche assumere tutti gli obblighi derivanti dal

contratto.

I doveri del lavoratore subordinato

Il principale obbligo del lavoratore è sicuramente quello di svolgere la sua prestazione lavorativa per la quale sarà retribuito.

L'attività lavorativa deve essere svolta rispettando gli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà.

La materia è regolamentata dal codice civile, oltre che dai CCNL.

Obbligo di diligenza (art. 2104 comma 1 c.c.)

Nell'effettuare la sua prestazione lavorativa, il lavoratore dovrà utilizzare la diligenza che gli verrà richiesta dal datore di lavoro. Per diligenza si intende l'accuratezza ed impegno che egli dovrà mettere per realizzare la sua prestazione, attenendosi ai canoni tecnici di esecuzione della prestazione a regola d'arte in ragione della natura dell'attività

Inoltre, il lavoratore dovrà essere in grado di effettuare il suo lavoro mediante coordinazione con gli altri lavoratori, secondo le direttive del datore di lavoro, ed è per questo che una parte integrante dell'obbligo di diligenza è anche il dovere di collaborazione.

Obbligo di obbedienza (art. 2104 comma 2 c.c.)

La seconda parte della norma prevede l'obbligo di obbedienza alle direttive impartite dal datore di lavoro. Quest'ultimo infatti, ha il potere direttivo dell'azienda, e pertanto egli ha la

facoltà di dettare le disposizioni necessarie per conformare la condotta del lavoratore alle regole prescritte al fine di garantire il regolare ed efficiente funzionamento dell'organizzazione del lavoro.

Il lavoratore potrà sempre rifiutarsi nel caso in cui la richiesta da parte del datore di lavoro sia contro la legge, non solo quando questa è contraria all'ordinamento giuridico nel suo complesso, ma anche quando questa sia contraria alle prerogative stesse del lavoratore.

Obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.)

Il dovere di fedeltà si sostanzia nell'obbligo di tenere un comportamento leale nei confronti del datore di lavoro. La fiducia è certamente uno degli elementi essenziali, la rottura del vincolo fiduciario è motivo di licenziamento, ovviamente al termine di tutto il procedimento disciplinare.

La norma prevede espressamente inoltre due distinti doveri, il divieto di concorrenza e l'obbligo di riservatezza la cui violazione comporta responsabilità disciplinare (v. 2106 c.c.), nonché l'obbligo al risarcimento dei danni subiti dal datore di lavoro. Accanto alla tutela civilistica vi è quella penale per la protezione del segreto professionale ed aziendale (artt. 621-623 c.p.).

- Divieto di concorrenza:

Il divieto di concorrenza opera dal momento in cui il lavoratore firma il contratto con il datore di lavoro, implica l'astensione del lavoratore da ogni atto di concorrenza che possa

potenzialmente arrecare danno all'impresa.

Il divieto di concorrenza generalmente cessa al cessare il rapporto di lavoro. Molto spesso però, si inseriscono nei contratti delle clausole, chiamate "patti di non concorrenza" che generalmente disciplinano il periodo successivo dalla cessazione del contratto. Per poter firmare questo patto, vi sono in ogni caso delle specifiche norme. Infatti, questo dovrà essere circoscritto nel tempo, ossia, non potrà limitare il lavoratore a vita ad effettuare una determinata prestazione. Il periodo massimo concesso per il patto di non concorrenza è di 3 anni.

- Obbligo di riservatezza:

si riferisce invece a tutte le notizie attinenti all'organizzazione e alla produzione dell'impresa e comunque conosciute dal lavoratore in ragione dell'attività lavorativa svolta in seno all'impresa stessa, la cui divulgazione o utilizzo possa essere pregiudizievole.

Diritti del lavoratore subordinato

Una volta rispettati gli obblighi di cui sopra, è giunto il momento di indicare i diritti scaturiscono dal rapporto di lavoro. Ovviamente indicare tutti i diritti derivanti dalle norme di legge dai CCNL (Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro) firmati e dai sindacati e dai singoli contratti individuali è praticamente impossibile. Faremo quindi una carrellata di quelli che sono i diritti più importanti ed imprescindibili del lavoratore.

Diritto alla retribuzione

Il diritto alla retribuzione è il diritto principale nel rapporto di lavoro ed è un elemento essenziale del Contratto Individuale di lavoro in quanto è la controprestazione che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore per il lavoro prestato. È il diritto che definisce il rapporto di lavoro, non a caso è un diritto costituzionale (vedasi la spiegazione sopra riportata in questo manuale dell'art. 36 Cost.)

Orario di lavoro, ferie e riposi durata della giornata lavorativa

Il tempo di recupero delle energie psicofisiche durante il rapporto di lavoro è anch'esso un diritto costituzionale (vedasi anche per questa materia la spiegazione sopra riportata in questo manuale dell'art. 36 Cost.) in quanto la tutela della salute è uno dei capisaldi della Costituzione italiana.

Diritti in caso di malattie e infortuni sul lavoro

Quando il lavoratore si ammala o si infortuna le obbligazioni assunte nel contratto di lavoro diventano temporaneamente impossibili in quanto il lavoratore non è in grado di fornire la propria prestazione lavorativa e quindi il datore di lavoro non eroga la sua controprestazione e cioè la retribuzione. Si può dire che il contratto individuale di lavoro (non il rapporto di lavoro) per il periodo di malattia o infortunio rimane sospeso. La legge dello stato però non lascia senza sostentamento il lavoratore e quindi ha previsto, tramite i propri istituti INPS (per la malattia) INAIL (per gli infortuni) l'erogazione di indennità economiche al posto della retribuzione. I CCNL, in aggiunta, prevedono l'anticipazione di tali indennità da parte del datore di lavoro e delle integrazioni economiche. In caso di malattia la garanzia economica vige per 180 gg. per ogni anno (periodo di comparto) ed è previsto un periodo anche superiore di conservazione del posto di lavoro. In caso di infortunio invece la garanzia economica vige fino alla guarigione così come la conservazione del posto di lavoro.

Congedo matrimoniale

Il congedo per il matrimonio è di 15 giorni lavorativi. Il matrimonio deve essere tra quelli riconosciuti dallo Stato italiano come tale in accordo con le varie confessioni religiose. Nel caso in cui il lavoratore venisse licenziato perché contrae matrimonio, il licenziamento è nullo.

Sicurezza sul luogo di lavoro



Altro pilastro costituzionale è la sicurezza sul lavoro, regolata per ultimo dal vigente D.lgs 81/2008. È fatto obbligo al datore di lavoro di garantire la sicurezza e l'igiene sul luogo di lavoro, e di rispettare quanto previsto in materia dalla legge.

Le prescrizioni principali della legge sugli obblighi del datore di lavoro sono:

- di informare e formare i lavoratori su eventuali pericoli derivanti dalla loro attività lavorativa;
- la formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) e consentire loro di esercitare la funzione di controllo che gli è assegnata;
- nominare un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (**RSPP**) che monitori costantemente il livello generale di sicurezza e regole di buona

condotta all'interno dell'azienda, anche rapportandosi con i R.L.S.

- nominare il medico competente.

La violazione delle norme di legge sulla sicurezza possono comportare sanzioni molto elevate sia penali sia civili sia amministrative.

Poteri del datore di lavoro

L'art 2086 codice civile attribuisce al datore di lavoro i poteri organizzativo, di controllo e disciplinare verso i lavoratori propri dipendenti, *“l'imprenditore è il capo gerarchico dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori”* ovviamente nei limiti previsti dalle leggi e dai Contratti collettivi di lavoro.

Potere organizzativo

È il potere che consente al datore di lavoro di dirigere i propri dipendenti nell'attività d'impresa (art. 2094 codice civile), In tale ambito è consentito al datore di lavoro (art. 2103 codice civile) di cambiare le mansioni e anche il posto di lavoro (trasferimento) del dipendente, ovviamente nel rispetto delle procedure e dei diritti del lavoratore.

Potere di controllo o di sorveglianza

Sono state già state evidenziate le limitazioni imposte dallo Statuto dei Lavoratori (L.300/70) al datore di lavoro sul controllo dei dipendenti.

Esso può svolgere verifiche sull'attitudine professionale del lavoratore connessa all'attività lavorativa, anche ai fini di una sua collocazione in mansioni con maggiore professionalità e relativo passaggio a livelli d'inquadramento superiori.

Può svolgere controlli a tutela del patrimonio aziendale fermo restando le procedure previste per la salvaguardia della dignità e la riservatezza dei lavoratori.

Conclusioni

Nel rapporto di lavoro, come evidenziato, sia datore di lavoro che il lavoratore hanno diritti, doveri e obblighi. Il lavoratore, essendo tra le due la parte più debole, come considerata dall'ordinamento lavoristico, gode di maggior tutela rispetto al datore di lavoro, Ciò non toglie, che il lavoratore abbia obblighi vari e fondamentali nel rapporto di lavoro, come raccontato, seppur sinteticamente, in questo manuale.

Sanzioni e rimedi alle violazioni e agli inadempimenti delle norme che regolano il rapporto di lavoro



La controversia o vertenza è il contrasto che nasce tra un lavoratore e il suo datore di lavoro in relazione ad alcuni aspetti del rapporto di lavoro e cioè quando si presumono lesi diritti o norme di favore previsti dalla legge e/o dai contratti di lavoro e possono riguardare aspetti sia economici sia normativi.

Le controversie possono essere individuali, plurime o collettive, a seconda che riguardino i diritti di un singolo lavoratore, di una pluralità di lavoratori o un conflitto di interessi che coinvolge una determinata categoria professionale.

La controversia è individuale quando il contrasto nasce tra un singolo lavoratore e il suo datore di lavoro ed è limitato al singolo rapporto di lavoro.

La controversia è plurima quando riguarda stessi diritti violati dallo stesso datore di lavoro a più lavoratori propri dipendenti.

La controversia è collettiva quando riguarda più datori di lavoro e più lavoratori, di solito riguarda l'interpretazione e l'applicazione univoca di norme contrattuali dei datori di lavoro di una specifica categoria o settore d'attività, contestata dai lavoratori in quanto creerebbe nocumento a questi ultimi.

In ognuno dei casi sopra riportati, in caso di inadempimento o di interpretazione penalizzante della norma di legge e/o contrattuale da parte del datore di lavoro, il lavoratore suo dipendente può agire verso questo con una vertenza di lavoro, che nel caso non si risolvesse in accordo tra le parti potrà essere portata a giudizio del giudice del lavoro per l'emanazione di una sentenza.

Il lavoratore che ritiene lesi i propri diritti e vuole porvi rimedio richiedendone l'applicazione può farlo con l'assistenza del sindacato e avvalendosi degli avvocati lavoristi ad esso convenzionati.

Vertenza di lavoro e assistenza sindacale

Per essere assistiti individualmente dal sindacato in una vertenza di lavoro, la legge prevede che occorre essere ad esso associato (iscritto) e se non lo si è occorre associarsi (iscriversi).

I motivi ricorrenti del contenzioso

Il lavoratore ricorre nella vertenza sindacale quando ritiene che il suo datore di lavoro non abbia rispettato o abbia pregiudicato un suo diritto, contravvenendo alla legge o al contratto collettivo di lavoro. I motivi ricorrenti del contenzioso avanzato dai lavoratori sono: riconoscimento del livello professionale e retributivo corrispondente alle mansioni effettivamente svolte, pagamento di ore supplementari o straordinarie non retribuite, pagamento di retribuzioni e/o TFR, ferie e permessi non riconosciuti o pagati, i casi di mobbing, i provvedimenti del datore di lavoro ritenuti ingiusti relativi ai trasferimenti, alle sanzioni disciplinari, ai licenziamenti.

Decadenza e prescrizione è importante che il lavoratore che ritenga di essere vittima di una violazione dei suoi diritti si rivolga quanto prima al sindacato, in quanto in alcuni casi la contestazione alle violazioni occorre avanzarla in tempi ben precisi altrimenti decade il diritto ad avanzarla e non si può più porvi rimedio. Inoltre, è possibile richiedere rimedi economici e riconoscimenti normativi andando indietro per un determinato tempo oltre al quale la richiesta di rimedio cadrebbe nel vuoto in quanto prescritta.

La conciliazione

Prima di ricorrere con l'avvocato al Tribunale del Lavoro è consigliabile che il lavoratore, meglio se tramite il sindacato, promuova un tentativo di conciliazione con il proprio datore di lavoro al fine di veder soddisfatte le proprie richieste evitando i tempi e gli eventuali costi di un procedimento giudiziario. Il tentativo di conciliazione è esperibile:

- presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) seguendo la procedura prevista dall'art. 410 c.p.c.;
- in sede sindacale in applicazione delle disposizioni di cui all'art.411 comma 3 c.p.c.;
- nella sede conciliativa costituita dalle Organizzazioni Sindacali e dalle Associazioni datoriali applicando le previsioni dei CCNL di riferimento e dell'art. 412 ter c.p.c.

Tutte queste sedi conciliative garantiscono accordi transattivi inoppugnabili e cioè che i contenuti della conciliazione se trattati, convenuti, compresi e sottoscritti dal lavoratore e dal datore di lavoro, non possono più essere messi in discussione e in caso di inapplicazione del datore di lavoro, possono essere resi velocemente esecutivi dal giudice del lavoro imponendone il rispetto immediato.

Il processo nelle cause di lavoro

la normativa relativa al processo del lavoro, pur integrandosi all'interno del diritto processuale civile, prevede un rito parzialmente differenziato.

Il rito del lavoro è ispirato a criteri di semplicità e snellezza al fine di garantire una tutela più celere al lavoratore rispetto a quella accordata ai privati nel processo civile ordinario, pertanto la disciplina del processo del lavoro è ispirato ai principi di concentrazione, oralità e immediatezza.

L'assistenza al datore di lavoro in caso di contenzioso intentato da un dipendente

Il datore di lavoro in quanto parte forte anche economicamente a differenza del proprio dipendente può contare sul proprio consulente del lavoro nonché su servizi legali che a volte, se l'azienda è grande o medio grande, sono già internalizzati nell'azienda stessa. È comunque consigliabile l'assistenza dell'Associazione imprenditoriale di riferimento, in quanto la conoscenza delle norme lavoristiche e soprattutto quelle contrattuali sono un patrimonio esclusivo delle Associazioni di categoria sia dei lavoratori che delle imprese, che ne sono anche prolifiche produttrici con la stipula dei CCNL.

CONSIDERAZIONI FINALI

Il diritto del lavoro è ampio e complesso ed è un continuo addivenire di norme sia di produzione legislativa che contrattuale.

Ecco perché questo manuale si è soffermato solo sui principi che lo ispirano e sulle norme cosiddette madri, in base alle quali è emessa e si rinnova l'insieme della normativa.

Un consiglio però va dato ai lavoratori ed ai datori di lavoro. I contratti collettivi di lavoro ed in particolare i CCNL sono tra le poche fonti principali del diritto del lavoro e questi sono prodotti e stipulati dalle principali e maggiori Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dalle principali e maggiori Associazioni dei datori di lavoro; pertanto non vi sono soggetti migliori nell'indicare la giusta applicazione delle norme, secondo la loro corretta interpretazione, di coloro che le producono e le redigono.

Ecco perché è essenziale il ruolo delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e delle Associazioni dei datori di lavoro nella migliore gestione del diritto del lavoro; ecco perché i lavoratori e i datori di lavoro, nell'esercitare i loro diritti, nel risolvere i loro contenziosi è a loro che dovrebbero in ogni caso rivolgersi e chiederne i consigli e l'assistenza.

