

Diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa

NASCITA ED EVOLUZIONE DEL DIRITTO DEL LAVORO

Lo sviluppo del diritto del lavoro industriale

Il diritto del lavoro è il complesso di norme che regolano il mondo del lavoro. Queste norme si trovano, non solo, nei codici e nelle leggi ma anche negli accordi collettivi (stipulati tra le parti sociali, ovvero i rappresentanti di imprenditori e lavoratori).

In altri casi rilevano, nel diritto del lavoro, anche le prassi consuetudinarie.

Lavoro e diritto nei primi decenni dell'Italia liberale Dopo l'unità d'Italia (1861)

il rapporto di lavoro si svolgeva tra il padrone, proprietario della fabbrica, e un ex artigiano o un ex contadino, ovvero il lavoratore. Tale relazione era squilibrata: spesso chi cercava lavoro doveva sottostare alle condizioni del padrone, ciò in quanto la sua figura era facilmente rimpiazzabile da altri soggetti.

Dal punto di vista giuridico la relazione veniva disciplinata dal codice del 1865, che, però non conteneva una disciplina dettagliata del diritto del lavoro. Si limitava a vietare la stipulazione di contratti lavorativi a tempo indeterminato. Il contratto, quindi, diventa il fulcro fondamentale della disciplina: ognuna delle parti poteva regolare, come meglio credeva, la relazione. Rimaneva, però, un forte squilibrio tra lavoratore e padrone.

L'unico mezzo che avevano i lavoratori per sottrarsi ai ricatti del proprietario di fabbrica era la costituzione di coalizioni, ovvero più soggetti si riunivano per esercitare i solo diritti. Senonché il codice sardo decise di proibire la formazione di intese tra gli operai.

La legislazione sociale tra Otto e Novecento

Verso la fine dell'800, la situazione dei lavoratori era sotto gli occhi di tutti. Così si creò un movimento di opinione per contrastare lo sfruttamento degli stessi. Cominciarono a farsi strada alcune leggi "sociali" tra cui: la tutela del lavoro dei fanciulli e delle donne e l'obbligo per il datore di assicurarsi contro gli infortuni sul lavoro dei propri dipendenti.

Venne assicurato il riposo settimanale e festivo. Si badi però che tale legislazione non venne applicata a tutti i lavoratori ma solo a quelli della media e grande impresa industriale, ovvero a quei lavoratori che potevano ribellarsi più facilmente rispetto ad altri.

Vennero poi eliminati i divieti di coalizione e si diede vita alle prime associazioni di lavoratori. Il codice Zanardelli diede la possibilità di stipulare, con i datori, i primi contratti collettivi, così da definire in maniera equa le condizioni lavorative e l'ammontare dei salari. Venne poi considerata libera, anche se sottoposta alla sanzione civilistica del risarcimento, l'astensione collettiva dal lavoro, ovvero lo sciopero.

L'aggregazione operaia si trasformò in sindacato e nacquero le federazioni; queste ultime raggruppavano a livello nazionale tutte le associazioni dei lavoratori dello stesso settore produttivo.

La prima fu la FIOM.

A inizio novecento nacquero i "sindacati bianchi", di matrice cattolica, che promuovevano, non la lotta, ma la collaborazione tra parti. Nel 1910 nasce la Confederazione italiana dell'industria, poi nominata Confindustria. Ogni norma sociale, in questo periodo, aveva il requisito dell'inderogabilità; ovvero la disposizione tesa a limitare il potere contrattuale delle parti non poteva essere annullata in tutto o in parte, in senso peggiorativo per il lavoratore. Ruolo fondamentale lo ebbe una magistratura non togata, il collegio dei probiviri, che aveva il compito di dirimere le controversie di lavoro e individuare regole innovative che potevano essere un input per il legislatore.

Il corporativismo fascista

Durante l'epoca fascista venne brutalmente schiacciato l'associazionismo sindacale. Con le leggi fascistissime si rimodularono gli assetti economici e sociali del paese che incidevano sul diritto del lavoro. Nacque quindi il corporativismo, a differenza delle disposizioni liberali che vigevano in precedenza. Nel corporativismo l'unico interesse che veniva in rilievo era quello superiore dello Stato e della produzione nazionale. Le corporazioni consistevano in aggregati di lavoratori e datori di lavoro dello stesso settore produttivo; i loro compiti, però, non furono mai ben definiti. Ad ogni modo, in questa epoca il rapporto individuale di lavoro manteneva inalterato il suo

carattere privatistico, con un rafforzamento dei poteri datoriali. Ci furono però anche interventi che migliorarono la tutela del lavoro soprattutto quello femminile, nonostante la quota rimase molto bassa.

Durante la crisi economica del 1929, il regime fascista si propose di risollevare le sorti tentando di intervenire in merito alla disoccupazione. Ad ogni modo, però, venne abolita la libertà di organizzazione sindacale e si creò un unico sindacato, ente di diritto pubblico, che stipulava contratti collettivi; essi erano delle vere e proprie leggi applicate automaticamente a tutti i soggetti interessati. Nel 1942 entrò in vigore il codice civile che si mostrava molto più aderente alle ideologie liberali e non più a quelle corporative. Con la caduta del fascismo si abrogò l'ordinamento corporativista e si ripristinò la libertà sindacale.

Una Costituzione tutta teoria e poca pratica.

Caduto il regime fascista e terminata la monarchia si formò un nuovo Stato. L'Italia si diede una Costituzione degna di un paese democratico e sociale. Ciò nonostante il mondo del lavoro oscillava tra ciò che formalmente era definito nelle norme costituzionali e ciò che nella realtà accadeva.

La Costituzione delineava una struttura politica e sociale “fondata sul lavoro” (art. 1); il lavoro era un “diritto riconosciuto e tutelato” (art. 4), in cui era radicata la libertà di manifestazione del pensiero (art. 21). Lo Stato doveva, anche in questo settore, rimuovere diseguaglianze di fatto e promuovere condizioni per raggiungere una eguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2). Oltre a ciò venivano riconosciuti una serie di diritti: retribuzione adeguata, tutela del lavoro femminile, sciopero. Quest'ultimo non era più una libertà ma un vero e proprio diritto. Nonostante questo assetto formalistico così all'avanguardia rimanevano logiche e dinamiche più vicine alla concezione autoritaria del potere datoriale. Si poteva licenziare liberamente; al lavoratore era negata la libertà di espressione nel luogo di lavoro e, spesso, le manifestazioni sindacali venivano punite.

1960: l'età del garantismo

Gli anni sessanta segnarono l'inizio del cambiamento. In primo luogo entrò al governo il partito socialista; in secondo luogo si approvò una legge che finalmente richiedeva un valido motivo per

licenziare.

Negli anni settanta il periodo di grande contestazione globale inglobava anche il mondo del lavoro. Si spinse per la costituzionalizzazione del rapporto tra datore e lavoratore e per una effettiva tutela garantista.

Nel 1970 arrivò lo Statuto dei lavoratori e con tale atto vennero ridotti i poteri del datore e dato più sostegno ai sindacati “maggiormente rappresentativi”. Fu anche ridefinito il nuovo processo del lavoro.

Rimaneva però la questione che spesso tali provvedimenti erano rivolti ai lavoratori delle medie e grandi imprese, lasciando da parte quelli operanti nelle piccole imprese che in Italia rappresentavano una buona parte del settore produttivo.

Il diritto del lavoro dell’“emergenza”

Nel 1973 ci fu una nuova crisi economica che provocò un brusco rallentamento nel mondo del lavoro. Venne effettuata una marcia indietro rispetto alle nuove conquiste ottenute allo scopo di evitare la disoccupazione.

Questo diritto del lavoro di emergenza portò a delle forme di lavoro flessibili e tolse il ruolo dominante al contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato per dare più spazio a forme di lavoro differenti.

Le imprese quindi tendevano a creare rapporti di lavoro meno stabili per il lavoratore. Nonostante questo venne dato molto rilievo agli ammortizzatori sociali (strumenti destinati ad attutire gli effetti della perdita o della riduzione del posto di lavoro) come la Cassa Integrazione. Anche il sindacato subì una crisi.

La concertazione sociale e le novità degli anni ‘80

La concertazione sociale era una prassi fondata su incontri periodici trilaterali tra governo, sindacati e associazioni imprenditoriali. Gli accordi conclusi tra queste parti le vincolavano e creavano una sorte di pace sociale.

La particolarità era che il governo interveniva non come mediatore ma come parte del negoziato. Questa prassi si espanse in tutta Europa; i rappresentanti di datori e lavoratori decidevano di collaborare per interessi superiori. Questo fenomeno venne definito neocorporativismo. Il sistema

delle concertazioni, colmo di alti e bassi, tendeva comunque ad adattarsi ai mutamenti sociali e politici.

Contemporaneamente ci fu anche la rivoluzione tecnologica, l'elettronica e l'informatica produssero i loro effetti nel mondo del lavoro. Seguiva la globalizzazione, la concorrenza mondiale e il ruolo dell'Unione Europea. Ci furono poi alcune leggi atte a definire una maggiore parità tra uomini e donne e l'eliminazione del licenziamento individuale immotivato.

Il “postmoderno” e le tendenze alla frammentazione

Nel 1990 in Parlamento entrarono autorevoli studiosi di diritto del lavoro. In questi anni venne privatizzato il lavoro pubblico e la sicurezza sul lavoro venne vista, non più solo dal punto di vista del risarcimento del danno, ma anche da quello della prevenzione e del controllo. Dal punto di vista sindacale pur instaurandosi un rapporto democratico tra lavoratori e sindacato rimaneva una grossa crisi di adesione. Verso la fine del XX secolo, però, il diritto del lavoro risultava estremamente frammentato e destrutturato.

Il neoliberismo del XXI secolo

Nel primo decennio del 2000 il settore terziario era in fortissima espansione e i lavori “pesanti” non venivano più compiuti dagli italiani. La globalizzazione e l'uropeizzazione facevano sì che l'Unione Europea assumesse un ruolo fondamentale nel diritto del lavoro.

Si perde quindi la centralità dei governi nazionali. Nel 2003 con la legge Biagi si intendeva revisionare complessivamente il mercato del lavoro che era troppo incentrato su strutture contrattuali temporanee e precarie.

Con la crisi economica dei primi anni del 2000 ci fu un'ulteriore ondata di disoccupazione e impoverimento.

La legge Fornero del 2012 rivisitò tutti gli ammortizzatori sociali ; il Jobs Act del 2015 disegnò una serie di rapporti di lavoro flessibili e il decreto dignità del 2018 fece alcuni ritocchi in materia di lavoro a termine, somministrazione e licenziamenti.

La nuova funzione del diritto del lavoro e le priorità della Costituzione

Oggi il dritto del lavoro è dominato da una profonda precarietà. Il lavoratore non ha un lavoro stabile e spesso può solo confidare in tutele provvidenziali dello Stato molto poco risolutive. Non c'è più una tutela inderogabile della parte debole del rapporto, anzi spesso vengono accettate delle diseguaglianze. Questo però è inaccettabile a fronte della nostra Costituzione che definisce esattamente l'opposto.

LE FONTI DEL DIRITTO (IN GENERALE)

In Italia vi sono molte leggi diverse tra loro per campo di applicazione, provenienza e importanza.

Per comprendere meglio la loro collocazione usiamo la figura di una piramide ove in cima metteremo la norma o fonte normativa più importante e via via scendendo le norme meno importanti.

1. Al primo posto della nostra piramide si trova la **COSTITUZIONE**. La Cost. italiana ha diverse caratteristiche:
 - È scritta: non è un'ovvietà in quanto in altri paesi (come quelli anglosassoni) il diritto è prevalentemente orale;
 - È lunga: sono 139 articoli che contemplano diritti, valori e principi fondamentali su cui si regge il nostro paese (principio di uguaglianza, diritto al lavoro, allo studio ecc...) fino ad arrivare alla descrizione degli organi fondamentali che compongono il nostro paese (Parlamento, Governo, Magistratura ecc...).
 - È votata: non è stato votato il documento in sé ma i soggetti che l'hanno creato (c.d. assemblea costituente). La costituzione, infatti, è stata redatta da una serie di soggetti, luminari, giuristi o tecnici del diritto, che sono stati votati dal popolo per svolgere questo compito.
 - È rigida: significa che non può essere modificata da altre leggi. Più precisamente le uniche leggi che possono modificare la costituzione sono le leggi costituzionali che, per tale motivo, possono essere posizionate sullo stesso "gradino della piramide delle fonti del diritto" che occupa la costituzione.

Prima di occuparci del secondo gradino della nostra piramide è opportuno aprire una parentesi sui 3 principali poteri che troviamo all'interno del nostro stato e sugli organi che li detengono.

Abbiamo il **POTERE LEGISLATIVO** (potere di creare le leggi), il **POTERE ESECUTIVO** (potere di far eseguire le leggi) e il **POTERE GIUDIZIARIO** (potere di far rispettare le leggi o comunque di reprimerne le violazioni).

Questi poteri spettano rispettivamente a: PARLAMENTO, GOVERNO e MAGISTRATURA.

2. Al secondo gradino della nostra piramide delle fonti del diritto troviamo le LEGGI ORDINARIE, ossia quelle create dal parlamento (organo che detiene il potere legislativo in Italia).

Sullo stesso gradino troviamo anche i DECRETI LEGGE e i DECRETI LEGISLATIVI, chiamati anche “atti con forza di legge”. Questi sono atti normativi che hanno lo stesso potere e valore delle leggi ordinarie ma costituiscono un'eccezione al potere legislativo del parlamento perché vengono create da un altro organo, il Governo.

DECRETI LEGGE: sono atti normativi che il governo emette in casi di necessità e urgenza (es. calamità naturali) ove non è possibile attendere le lunghe tempistiche del parlamento. Questi decreti legge contengono una disciplina che però ha una scadenza, nel senso che valgono solo 60 giorni. Se entro questo termine vengono convertiti in legge dal parlamento la loro validità prosegue come quella di una normalissima legge ordinaria. Se entro questi 60 giorni non vengono convertiti dal parlamento, al 61° giorno decadono/perdono efficacia, come se non fossero mai esistiti. Si ricorda che la corte costituzionale ha vietato la reiterazione dei decreti legge ossia ha vietato l'emissione di 2 o più decreti leggi identici nel contenuto.

DECRETI LEGISLATIVI: il parlamento si accorge di una lacuna legislativa/buco normativo ossia di una materia o argomento di una materia non regolamentata o comunque priva di leggi che la disciplinano. Il parlamento, quindi, incarica/delega il governo a creare una disciplina che vada a coprire questo buco normativo. All'interno della delega, il parlamento detta anche dei confini al governo che sono di tempo e di materia. Detto in altre parole, il parlamento dice al governo di creare questa nuova disciplina dando a lui un tempo entro cui provvedervi (limite di tempo) e rimarcando che tale provvedimento deve riguardare solamente la materia o l'argomento sprovvisto al momento di disciplina (limite di materia). Se il governo non rispetta questi limiti imposti dal parlamento, si parla di “eccesso di delega”. Quando il governo emette questa nuova disciplina, emette un decreto legislativo che la contiene che, a differenza del decreto legge, non ha un termine di scadenza e non deve essere convertito in legge ordinaria.

3. Al terzo gradino della nostra piramide delle fonti del diritto troviamo i REGOLAMENTI che non sono altro che provvedimenti per lo più amministrativi che il Governo utilizza per far applicare le norme nel nostro ordinamento.

4. Al quarto gradino della nostra piramide delle fonti del diritto troviamo gli USI E LE CONSUETUDINI che sono leggi non scritte la cui violazione non comporta l'applicazione di alcuna sanzione ma regolano la civile e comune convivenza (es. regole di buona educazione). Questi usi o consuetudini si trovano nella piramide delle fonti perché servono come spunti per la creazione di future norme di legge.

LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

L'oggetto specifico del diritto del lavoro, nel suo complesso, è la disciplina delle relazioni tra datore di lavoro e lavoratore, che trova la propria fonte in un accordo - il contratto di lavoro - il cui contenuto è però sottoposto alle fonti normative ad esso sovraordinate. Tali fonti, infatti, sono disposte in una specie di piramide per ordine di "importanza" regolata da una determinata gerarchia.

Anche il diritto del lavoro, infatti, segue la cosiddetta gerarchia delle fonti del diritto secondo cui una norma contenuta in una fonte di grado inferiore non può contrastare una norma contenuta in una fonte di grado superiore. Tant'è vero che, qualora si verifichi un contrasto del genere, si dichiara l'invalidità della fonte inferiore a seguito di un accertamento giudiziario.

Nel diritto del Lavoro la "piramide" gerarchica delle fonti nazionali è così strutturata:

- La Costituzione della Repubblica Italiana, le leggi costituzionali e di revisione costituzionale, con tutti gli articoli in materia di lavoro e diritti del lavoratore;
- La Legge e gli atti aventi forza di legge tra cui emerge il Codice Civile e lo Statuto dei Lavoratori (Legge del 20 maggio 1970, n. 300);
- Le leggi regionali (le cosiddette "fonti di rango secondario");
- Le fonti collettive (ad esempio la Contrattazione Collettiva e i contratti integrativi aziendali);
- Le fonti individuali ossia il contratto di lavoro tra lavoratore e datore di lavoro;
- le consuetudini, ossia le prassi aziendali.

È necessario specificare però, che la scala appena descritta attiene alle fonti nazionali e non a quelle internazionali, nella quale rientrano Direttive e Regolamenti dell'Unione Europea e Trattati internazionali che però, per le loro particolari caratteristiche, meritano un discorso a parte.

IL LAVORO SUBORDINATO

Con l'espressione lavoro subordinato (o dipendente) s'intende un rapporto di lavoro, con il quale il lavoratore s'impegna a mettere a disposizione di un datore di lavoro (impresa individuale, società, associazione, studio professionale, etc) il proprio lavoro - manuale o intellettuale – in cambio di una controprestazione e, dunque, di una retribuzione per l'attività lavorativa svolta. Entrambi i soggetti saranno pertanto titolari di diritti e di doveri: la loro relazione, normalmente sancita da un contratto individuale di lavoro, dovrà rispettare i principi fondamentali stabiliti dalla Costituzione, dalla legislazione sul lavoro, dai Contratti collettivi nazionali di lavoro e, quando presenti, dai Contratti territoriali e Contratti integrativi aziendali.

Il lavoratore dipendente può dunque esercitare la sua attività di lavoro subordinato sia nel campo del lavoro privato (impresa) sia nel campo del lavoro pubblico.

In cosa consiste il lavoro subordinato?

Posto che tutti i contratti devono identificare in maniera chiara le modalità generali di svolgimento dell'attività lavorativa (orario e luogo di lavoro, etc), nonché aspetti che regolano il contratto stesso, a cominciare dalla durata, le tipologie di contratti di lavoro subordinato al momento presenti in Italia, possono essere così raggruppate:

- contratti che si caratterizzano per la durata, ad esempio contratto a tempo indeterminato o determinato;
- contratti che si caratterizzano per un orario ridotto, modulato o flessibile (ad esempio, il lavoro *part-time* o il contratto di lavoro intermittente);
- contratti contraddistinti da una peculiare valenza formativa, come l'apprendistato;
- contratti che si caratterizzano per il luogo di lavoro, come nel caso del telelavoro;
- contratti caratterizzati dal tramite di una parte terza, ad esempio le agenzie per il lavoro per i contratti di somministrazione.

Naturalmente, il contratto effettivamente stipulato tra le parti contraenti può di fatto ricadere in più di una delle categorie sopra-indicate. Ad esempio, un contratto con orario part-time può essere sia di tipo determinato che indeterminato. Alcune precisazioni particolari sono invece richieste dal cosiddetto lavoro occasionale accessorio, meglio noto come lavoro con voucher: a differenza delle tipologie contrattuali più classiche, accomunate dalla sottoscrizione di un contratto di lavoro vero e proprio che si traduce nella "busta paga mensile", questo tipo di contratto va a regolamentare attività svolte al di fuori di un contratto di lavoro tradizionale (subordinato o autonomo) e che vengono remunerate attraverso dei buoni detti per l'appunto voucher.

Nonostante rappresentino una delle principali forme di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, non rientrano invece all'interno del lavoro subordinato tirocini o stage.

Caratteristiche del contratto individuale di lavoro.

È il contratto che lega datore e singolo lavoratore ed ha determinate caratteristiche:

1. È TIPICO: ossia è previsto e disciplinato dalla legge;
2. È BILATERALE: ossia prevede l'esistenza di 2 parti (lavoratore e datore di lavoro)
3. È ONEROSO: ossia deve necessariamente prevedere una retribuzione/stipendio;
4. È SINALLAGMATICO: ossia entrambe le parti del contratto hanno obbligazioni reciproche l'una verso l'altra (il lavoratore deve fornire la sua prestazione lavorativa e il datore deve garantire la retribuzione).
5. La FORMA: ogni contratto di lavoro deve avere una forma che è stabilita dalla legge che lo disciplina. Generalmente la forma è quella scritta ma non sempre è così
6. OGGETTO: è la prestazione lavorativa richiesta al lavoratore. Questa deve essere lecita e non contraria alle orme imperative e al buon costume ma, soprattutto, deve essere possibile altrimenti il contratto di lavoro è nullo.

Cosa sono i CCNL?

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nasce per disciplinare a livello nazionale i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori subordinati di una determinata categoria: viene quindi detto collettivo perché riguarda indistintamente tutti i lavoratori oggetto del contratto, e nazionale perché ha validità su tutto il territorio.

Il CCNL è frutto di accordo tra le parti sociali e viene dunque stipulato a livello nazionale tra le organizzazioni associazioni datoriali e quelle sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Le due parti si riuniscono periodicamente per discutere dei contenuti del contratto che regola il rapporto di lavoro sia dal punto di vista normativo sia dal punto di vista economico. Sino al 2009, il CCNL era rinnovato, nella sua parte economica, ogni due anni (allo scopo di garantire la tutela del salario reale); la durata della parte normativa era invece di solito fissata a quattro anni. Premesso in ogni caso che la durata del contratto è fissata dalle parti stipulanti, il contratto collettivo nazionale di categoria ha attualmente una durata di tre anni sia per la parte normativa che per quella economica.

Come viene stipulato il contratto di lavoro?

Affinché un contratto di lavoro possa essere ritenuto valido, si rendono necessarie alcune condizioni fondamentali, a cominciare dal consenso di entrambe le parti. Si ricorda in proposito che l'età

minima per accedere a un rapporto di lavoro, in seguito agli ultimi cambiamenti legislativi, è sottoposta a un duplice requisito, il compimento dell'età minima prevista per legge e l'assolvimento dell'obbligo d'istruzione, il cui risultato effettivo è stato l'innalzamento della soglia minima ai 16 anni.

Il contratto di lavoro deve poi contenere nell'oggetto l'attività della prestazione lavorativa che il lavoratore deve effettuare e contenere tutte le informazioni necessarie a disciplinare il rapporto di lavoro, quali mansione, inquadramento, data di inizio del rapporto ed eventuali indicazioni sul periodo di prova, importo della retribuzione, luogo e orario di lavoro, giorni di ferie e permessi, termini di preavviso in caso di recesso. Alcune di queste informazioni possono tuttavia essere eventualmente omesse con rimando, più o meno esplicito, al CCNL di riferimento. In ogni caso, poi, le condizioni pattuite a mezzo del contratto di lavoro non possono mai essere peggiorative o inferiori rispetto a quelle previste dal corrispondente CCNL.

Nello svolgere la propria attività, il lavoratore è poi tenuto per legge a usare la diligenza richiesta dalla prestazione dovuta e a osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina impartite dal datore di lavoro. Al lavoratore subordinato viene poi fatto obbligo anche di fedeltà e riservatezza: non deve quindi trattare affari che siano in concorrenza con l'azienda, ente etc, né divulgare notizie che possano in qualche modo danneggiarne o pregiudicarne l'attività. Le due parti possono inoltre concordare, in forma scritta, anche un patto di non concorrenza, disciplinato dall'articolo 2125 del codice civile.

Cos'è il periodo di prova?

Il contratto di lavoro può prevedere che l'assunzione effettiva del dipendente sia subordinata a un patto di prova, un periodo utile ad entrambe le parti e, in particolare, al datore di lavoro per valutare le capacità del lavoratore e al lavoratore per rendersi conto della prestazione che gli è richiesta. Nel corso del periodo pattuito, ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza alcun obbligo di preavviso o di indennità.

La durata del periodo di prova è normalmente stabilita dal contratto collettivo di riferimento e, in ogni caso, non può superare per legge la durata massima dei sei mesi. Talvolta, il contratto può anche fissare per il periodo di prova una durata minima: laddove la durata minima sia prevista, il recesso non può essere esercitato prima della decorrenza del termine, se non per giusta causa. Una volta terminato il periodo di prova, se nessuna delle parti recede, il rapporto di lavoro prosegue regolarmente e il servizio prestato si computa a tutti gli effetti nell'anzianità del lavoratore.

Durante il periodo di prova, il lavoratore ha comunque diritto a vedersi corrisposto uno stipendio d'importo non inferiore alla retribuzione minima fissata dal CCNL di categoria. Il contratto deve

prevedere per il lavoratore in prova, come per quello assunto definitivamente, il trattamento di fine rapporto, le ferie retribuite, le quote di mensilità differite ed eventuali premi annuali.

Attenzione, affinché il patto di prova sia valido, deve essere concordato in forma scritta: sarebbe pertanto illegittimo un “licenziamento” da parte del datore di lavoro per mancato superamento del periodo di prova, laddove quest’ultimo non risulti da alcun atto scritto.

Diritti e doveri del lavoratore subordinato

Si elencano di seguito i principali diritti (e doveri) di cui gode il lavoratore subordinato:

- retribuzione che, secondo quanto stabilito dalla Costituzione, deve essere proporzionale alla qualità e alla quantità del lavoro svolto, nonché sufficiente a garantire a sé e alla propria famiglia un’esistenza libera e dignitosa
- la normale durata dell’orario di lavoro è fissata per legge a 40 ore settimanali (contratti full-time). Le ore di lavoro che eccedono l’orario previsto dal proprio contratto, pur rientrando all’interno delle 40 ore settimanali, sono considerate lavoro supplementare; quelle oltre le 40 ore costituiscono invece lavoro straordinario. Ore di lavoro supplementare o ore di lavoro straordinario sono oggetto di una retribuzione maggiorata. In ogni caso, comunque, la durata media dell’orario massimo settimanale non dovrebbe superare le 48 ore (straordinario compreso), salvo deroghe particolari previste dai contratti collettivi
- il riposo settimanale, della durata di almeno 24 ore consecutive e di solito coincidente con la domenica: a seguito di alcuni cambiamenti legislativi, a partire dal 2008, è concesso prevedere turni che implicano anche più di 6 giorni consecutivi di lavoro, purché nell’ambito di 14 giorni al lavoratore subordinato siano comunque concesse almeno 48 ore di riposo
- ferie e festività, secondo quanto disposto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali di riferimento. A prescindere dalla mansione svolta, dall’inquadramento e dalla categoria di appartenenza, a ogni lavoratore dipendente spetta per legge un periodo di ferie retribuite non inferiore alle quattro settimane. Laddove non goduto, salvo casi particolari, tale periodo non può essere monetizzato
- congedo matrimoniale, della durata di 15 giorni
- maternità, paternità e congedo parentale, cui si aggiungono secondo quanto previsto dal Testo unico per la tutela e il sostegno della maternità varie forme di tutela della maternità (e della paternità). Opportune forme di tutela sono disposte, oltre che per la maternità naturale, anche per affidamento e adozione
- diritto allo studio

- malattia e infortuni sul lavoro
- sicurezza sul lavoro. Il datore di lavoro deve cioè attuare tutte le misure necessarie alla tutela della salute e dell'integrità fisica, secondo quanto disposto dal Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro
- il lavoratore ha poi diritto di aderire ad associazioni sindacali, di manifestare il proprio pensiero e di svolgere attività sindacale; la legge riconosce inoltre il diritto allo sciopero, benché la retribuzione risulti sospesa durante tale periodo.

Quali diritti ha il datore di lavoro?

Al datore di lavoro, cioè al capo dell'azienda, sono riconosciuti fondamentalmente tre poteri:

- un potere di dirigenza;
- un potere di controllo;
- un potere disciplinare.

Il potere di dirigenza, cioè di dirigere e coordinare l'attività aziendale, si esercita impartendo ordini ai sottoposti (cioè ai dipendenti che collaborano con lui). Chiaramente, il potere dirigenziale non è illimitato. Il datore di lavoro non potrà, infatti, impartire ordini che incidano sulla dignità del lavoratore o che siano illegali. Il lavoratore avrà il diritto di rifiutarsi di eseguire ordini che contrastino con la legge.

Il potere di controllo del datore di lavoro consiste nel diritto di verificare ed appurare se gli ordini impartiti siano o meno eseguiti. Anche in questo caso, il controllo esercitabile dal datore di lavoro non potrà essere senza limiti. Il datore di lavoro potrà perciò controllare l'attività dei suoi dipendenti, ma non cosa pensano o cosa si dicono tra loro i dipendenti. In questo senso, sarà consentito installare videocamere ma solo per verificare che il lavoro sia svolto, ma queste videocamere dovranno essere autorizzate, della loro presenza dovranno essere avvertiti i lavoratori ed esse non potranno zoomare né percepire i suoni dell'ambiente di lavoro.

Infine, il datore di lavoro ha il potere disciplinare e, quindi, il diritto di sanzionare i dipendenti che non rispettino le norme contrattuali o che infrangano il codice disciplinare esposto in azienda oppure che danneggino l'azienda nei suoi beni materiali o immateriali.

Le sanzioni disciplinari sono indicate espressamente nel codice disciplinare aziendale, così come nel codice disciplinare è specificato l'iter che occorre seguire per infliggere una sanzione disciplinare e i diritti di cui dispone il lavoratore per difendersi dalle accuse che gli potrebbero essere mosse.

Quali doveri ha il datore di lavoro?

I doveri del datore di lavoro sono strettamente connessi al fatto che gli è riconosciuto il ruolo di capo dell'impresa. Come tutti i capi, infatti, anche i datori di lavoro hanno responsabilità precise nei confronti dei loro sottoposti, cioè dei dipendenti.

Il datore di lavoro ha:

- il dovere di proteggere;
- il dovere di retribuire.

In particolare, il datore deve predisporre tutte le misure idonee a salvaguardare la sicurezza, la salute e la dignità personale dei propri dipendenti (parallelamente deve anche versare i contributi, nella misura posta a suo carico, per le forme di previdenza e assistenza obbligatoria dei lavoratori dipendenti).

Inoltre, il datore di lavoro deve retribuire i lavoratori, nella misura stabilita dal contratto e alle scadenze pattuite.

Cessazione del rapporto di lavoro

Come ogni rapporto, anche quello di lavoro può andare incontro a una conclusione prematura per volontà di una o di entrambe le parti coinvolte. Tre in particolare le possibili modalità di cessazione anticipata di un rapporto di lavoro subordinato:

- Licenziamento, quando la decisione è presa unilateralmente dall'impresa
- Dimissioni, quando l'interruzione è volontà unilaterale del dipendente
- Risoluzione consensuale, nel caso in cui datore di lavoro e lavoratore acconsentano di comune accordo a interrompere anticipatamente il proprio rapporto avendo valutato il venir meno della convenienza o del rapporto stesso.

Tipologie di licenziamento

In relazione alle ragioni per le quali viene intimato il licenziamento, si distinguono i licenziamenti:

- per giusta causa;
- per giustificato motivo soggettivo;
- per giustificato motivo oggettivo.

1. Il licenziamento per giusta causa viene intimato dal datore di lavoro «qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto» (art. 2119 c.c., il cosiddetto licenziamento “in tronco”). Ricorre il licenziamento per giusta causa quando al lavoratore vengono addebitati comportamenti così gravi da ledere in modo insanabile il rapporto di fiducia tra le parti, impedendo di fatto la prosecuzione, seppur temporanea, del rapporto di lavoro. La Corte di Cassazione, al riguardo, ha più volte ribadito il principio secondo il quale, ai fini della lesione del vincolo fiduciario, non rileva tanto l'entità del danno subito dal datore di lavoro, quanto piuttosto le ripercussioni che il fatto contestato possono avere sulla prosecuzione del rapporto di lavoro.
2. Anche il licenziamento per giustificato motivo soggettivo viene intimato a seguito di addebiti disciplinari mossi dal datore di lavoro. Tuttavia, diversamente dal licenziamento per giusta causa, le motivazioni in questo caso non risultano così gravi da giustificare l'interruzione immediata del rapporto. Di conseguenza, il datore di lavoro ha qui l'obbligo di rispettare un periodo di preavviso prima dell'effettiva risoluzione del rapporto di lavoro. La durata di tale periodo viene definita generalmente dalla contrattazione collettiva e ha lo scopo di permettere al lavoratore di trovare una nuova occupazione.

Tanto il licenziamento per giusta causa quanto quello per giustificato motivo soggettivo, rientrano tra i cosiddetti licenziamenti disciplinari e pertanto, ai fini della loro legittimità, devono essere preceduti dall'avvio di un procedimento disciplinare, il cui iter può essere così sinteticamente descritto:

- comunicazione obbligatoria del datore al lavoratore del documento in cui viene intimato il licenziamento e vengono spiegate le ragioni;
- contestazione (possibile) del lavoratore circa le ragioni addotte dal datore;
- possibilità e scelta del datore sulla base delle contestazioni di confermare o revocare il licenziamento.

In caso di conferma il lavoratore potrà poi contestare il licenziamento qualora lo ritenga illegittimo entro 60 gg dalla comunicazione del licenziamento ed entro 180gg, non cumulabili con i primi, dove depositare il ricorso in cancelleria e comunicare al datore un tentativo di conciliazione.

3. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è invece dettato esclusivamente da ragioni relative all'organizzazione dell'attività imprenditoriale, che possono identificarsi ad esempio nella cessazione dell'attività stessa, nel mutamento dell'assetto organizzativo o la soppressione del posto di lavoro, nonché nella diversa riorganizzazione delle mansioni oppure ancora nell'ammodernamento tecnologico degli impianti da cui deriva una riduzione dei lavoratori impiegati. Secondo la giurisprudenza, ai fini della sussistenza del giustificato motivo oggettivo, è sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro siano tali da determinare un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa

Le dimissioni del lavoratore

Le dimissioni sono un atto unilaterale (che quindi non necessita che il datore di lavoro sia consenziente) del lavoratore con il quale questi comunica al datore di lavoro che non intende proseguire il rapporto di lavoro. Generalmente le dimissioni vengono presentate quando il dipendente trova un impiego a condizioni più favorevoli oppure quando per altre ragioni ritiene conclusa la propria esperienza professionale alle dipendenze di una determinata ditta. A differenza di quanto avviene nel caso del licenziamento, dove è il datore di lavoro ad interrompere unilateralmente il rapporto di lavoro, che è un atto che può essere compiuto unicamente se sono presenti delle ragioni che lo giustificano, la decisione del lavoratore di presentare le dimissioni non deve essere motivata e, quindi, non può essere sindacata. In altre parole la legge non richiede che le dimissioni siano supportate da particolari giustificazioni. L'effetto delle dimissioni è quello di interrompere il rapporto di lavoro.

Il preavviso e le dimissioni per giusta causa

Se è vero che le dimissioni non vanno giustificate e che quindi il lavoratore può interrompere il rapporto di lavoro sulla base delle proprie insindacabili valutazioni, per compensare la posizione del datore di lavoro, la legge richiede che le dimissioni vengano presentate con un congruo preavviso. E ciò risponde all'esigenza del datore di lavoro di avere a disposizione del tempo per sostituire il dipendente con un lavoratore che abbia le qualità necessarie per svolgere i compiti che prima erano affidati al dimissionario.

Il termine di preavviso viene stabilito all'interno dei contratti collettivi di lavoro e varia, in genere, a seconda dell'inquadramento e dell'anzianità di servizio del lavoratore. *Non sempre però il preavviso è dovuto.*

Infatti, nel caso di condotte gravi da parte del datore di lavoro, tali da minare alle basi il rapporto professionale con il lavoratore, questi può dimettersi con effetto immediato. Si tratta delle c.d. dimissioni per giusta causa che di fatto sanzionano violazioni gravissime da parte del datore di lavoro che così non può più beneficiare di un periodo di tempo per organizzare la sostituzione. Si pensi ai casi in cui il datore di lavoro ha minacciato di morte il dipendente oppure lo sottoponga a trattamenti umilianti che possono dare origine a sanzioni per mobbing.

Dimissioni telematiche

Con la riforma attuata dal Jobs Act nel 2016, decidere di terminare il proprio contratto di lavoro non può avvenire solo ed esclusivamente attraverso una lettera inviata al titolare. È stata infatti prevista una nuova procedura di dimissioni online attraverso il sito del governo cliclavoro.gov.it. L'invio è semplice e si può accedere in modo telematico con lo **SPID** o la CIE, oppure appoggiandosi ad un patronato o ad un altro soggetto abilitato. Per poter dare le dimissioni quindi, oggi i lavoratori dipendenti devono accedere ad una apposita piattaforma tramite le proprie credenziali digitali, e compilare un modulo da inviare al datore di lavoro.

La scelta delle dimissioni telematiche è stata adottata per contrastare il fenomeno delle “*dimissioni in bianco*” (vv. paragrafo successivo), ovvero la firma del licenziamento al momento dell'assunzione. Questa pratica porterebbe vantaggi solo al datore di lavoro quando la figura del dipendente diventa debole, specialmente per quanto riguarda le donne.

Le dimissioni online volontarie possono essere presentate da tutti i lavoratori e lavoratrici che posseggano un contratto di lavoro. La compilazione telematica avviene in modo semplice e, una volta terminata la procedura, verrà consegnato al lavoratore un modulo con le seguenti informazioni:

- la data di trasmissione;
- codice identificativo coerente alla data.

È possibile annullare tale decisione entro 7 giorni dalla comunicazione, una volta terminato questo arco di tempo non si potrà più tornare indietro. In ogni caso è necessario comunicare in anticipo al datore di lavoro la scelta (dimissioni), ovvero dargli un periodo di preavviso.

Dimissioni in bianco

A partire dal 2016 è stata introdotta questa nuova modalità telematica di dimissioni per contrastare un fenomeno molto diffuso nel mondo del lavoro, ovvero le **dimissioni in bianco**. Si tratta di una situazione in cui il datore di lavoro fa firmare al nuovo assunto un foglio, in bianco, relativo alle dimissioni, già al momento dell'assunzione.

Si tratta di una pratica illecita per cui al dipendente viene chiesto di firmare la propria lettera di dimissioni già al momento dell'ingresso nel nuovo lavoro, per poi utilizzare questo documento successivamente. Trattandosi di una pratica illegale molto diffusa, spesso a danno di donne lavoratrici, il *Jobs Act* del 2016 ha imposto la non validità dei documenti cartacei in caso di dimissioni, introducendo la modalità telematica.

Questo vuol dire che per chi desidera licenziarsi non sarà più possibile procedere compilando semplicemente un foglio e consegnandolo al datore di lavoro, ma sarà obbligatorio accedere ad un portale online apposito messo a disposizione dal governo per compiere questa pratica.

Contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato è per definizione un **contratto di lavoro a tempo indeterminato** in cui il datore di lavoro deve corrispondere all'apprendista:

1. **la retribuzione per la prestazione di lavoro** resa, ridotta, rispetto al regolare contratto a tempo indeterminato, a motivo della inesperienza dell'apprendista
2. **la formazione necessaria (in parte interna e in parte esterna)** all'acquisizione di una maggiore competenza professionale.

Per evitare abusi e uso improprio del contratto di apprendistato, che gode di agevolazioni dal punto di vista retributivo e contributivo, il legislatore ha introdotto specifici limiti numerici, in rapporto al numero di dipendenti dell'azienda, per il suo utilizzo.

Esistono **tre tipologie principali di apprendistato**, diverse per finalità, soggetti destinatari e profili normativi, (previsti dal d.lgs 81- 2015, attuativo del Jobs Act), con le caratteristiche riassunte nella tabella che segue:

<i>tipologia</i>	<i>requisiti di età dei lavoratori</i>	<i>finalità</i>
1) APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA SUPERIORE	tra i 15 e i 25 anni (non compiuti)	conseguimento di un titolo di studio (qualifica o diploma professionale e anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico)
2) APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA	tra i 18 e i 29 anni	conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titolo di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca
3) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O "CONTRATTO DI MESTIERE "	tra i 18 e i 29 anni*	qualifica professionale, valida ai fini contrattuali (non titolo di studio) .
* Dal 2016 è possibile assumere con questo contratto anche i lavoratori OVER 29 beneficiari di mobilità o di trattamenti di disoccupazione, senza limiti di età , ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. Per l'accesso l'Inps ha chiarito che il lavoratore non deve necessariamente percepire materialmente ad es. la NASPI ma semplicemente essere titolare del diritto.		

Il contratto di apprendistato va stipulato in **forma scritta** ai fini della prova e **deve contenere il piano formativo individuale** , definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Durata del contratto

La durata del contratto di apprendistato in generale **non può superare i tre anni**, che diventano **cinque nelle imprese artigiane**, salvo diversa previsione contrattuale collettiva, in ragione dell'età e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire.

E' prevista una **durata minima non inferiore a sei mesi**.

Il periodo di apprendistato **può essere prolungato in caso di malattia, infortunio e altra causa di sospensione involontaria** del rapporto, di durata superiore a 30 giorni. Le parti non possono recedere dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, mentre possono recedere al termine del periodo di formazione, osservando i termini di preavviso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue a tempo indeterminato.

La formazione

Nell'apprendistato professionalizzante o di mestiere **il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire la formazione per ogni anno di apprendistato**, secondo l'offerta formativa pubblica regionale o, in assenza della formazione pubblica, e prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento,; tale attività si può svolgere sia in azienda che all'esterno dell'azienda. A questo fine è previsto **l'obbligo di presenza di un tutor** o referente aziendale in possesso dei requisiti previsti dalla contrattazione collettiva. La formazione obbligatoria, la cui durata e le modalità di erogazione sono determinate in ragione all'età dell'apprendista, al titolo di studio e alla qualifica da conseguire, deve essere certificata da Enti accreditati presso la Regione.

Sulle modalità è stato precisato che:

La formazione di base su competenze trasversali non è obbligatoria per i soggetti over 29 percettori di disoccupazione, che abbiano già avuto esperienze lavorative, in quanto si presume siano già in possesso di tali competenze.

la formazione di base può essere realizzata anche a distanza purchè in modalità sincrona per garantire la verifica continua della effettiva fruizione da parte degli interessati ([Circolare Ispettorato del lavoro n. 2- 2022](#))

SANZIONI

In caso di mancata formazione, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione agevolata versata e quella dovuta, con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine dell'apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con aggravio delle sanzioni civili. La prescrizione è quinquennale, quindi l'Ispettorato del lavoro può recuperare i contributi non versati relativi ai precedenti cinque anni.

RECESSO UNILATERALE dell'APPRENDISTA

L'articolo 41, del Dlgs 81/2015 definisce l'apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. L'articolo 42, comma 4, però consente il recesso solamente al termine del periodo di apprendistato. Non vengono quindi disciplinate le dimissioni da parte dell'apprendista. Secondo gli esperti del Sole 24 ore, dato che nel contratto a tempo indeterminato è sempre consentito al lavoratore di dare le dimissioni, ciò è possibile anche nel contratto di apprendistato ma il datore di lavoro potrebbe chiedere il recupero delle spese sostenute per la formazione che vanno provate, ma potrebbero essere determinate anche da parte della contrattazione collettiva oppure nel contratto individuale in maniera forfettaria.