Diritto del lavoro = insieme di regole poste dallo Stato e fornite dalla "sua" sanzione: coercizione fisica. Il diritto del lavoro si divide in:

a) **Diritto soggettivo:** pretesa
b) **Diritto oggettivo:**
   - **Civile:** soggetti appartengono allo stesso livello → 2 privati
   - **Amministrativo:** uno dei due soggetti è rappresentato dallo Stato/ente pubblico
   - **Penale:** Stato interviene quando un privato compie un ATTO grave

Fonti del diritto:

a) **Fonti di produzione del diritto:** atti/fatti che determinano la produzione di NORME GIURIDICHE
b) **Fonti di congiunzione del diritto:** documentazione delle norme già esistenti

Relazioni tra le fonti: la posizione di ciascuna fonte nell'ordinamento si caratterizza per

- *Grado gerarchico*
- *Ambito di competenza*

Fonti del lavoro dell'UE: validità *SOVRANAZIONALE AD EFFICACIA DIRETTA* (ART.11) → nel caso delle fonti internazionali è necessario un *atto di recepimento* nell'ordinamento italiano affinché possa valere.
Queste fonti **si dividono in:**

a) **Fonti di diritto originario:**
   - **Principi generali del diritto**
   - **1992: trattato di Mastricht** → unione economica e monetaria europea + unione politica
   - **2001: Carta di Nizza** o dei diritti fondamentali dell'UE → strumento importante con valore giuridico equiparato ai trattati UE

OSTACOLI PIENA APPLICAZIONE:

1. Corte di giustizia ha affermato che la Carta è invocabile e applicabile dal giudice italiano laddove non c'è collegamento adeguato con diritti UE
2. Norma deve sancire principio sufficiente per conferire ai singoli cittadini un diritto soggettivo invocabile in quanto tale:

ART.21 – ART.8 – ART.27/28 -ART.31, com. 1

Istitutivi

- **Trattato sull'UE:** riformato nel 2009 dal trattato di Lisbona, ed in esso il riconoscimento dei diritti SOCIALI FONDAMENTALI ha largo rilievo:
  ART.2: include i valori del modello sociale europeo → uguaglianza, solidarietà, parità uomini e donne, non discriminazione
  ART.3: compiti UE di una realizzazione ECONOMICA SOCUALE DI MERCATO che mira al progetto sociale e alla piena occupazione
  ART.6: attribuisce lo stesso valore giuridico dei trattati alla Carta di Nizza
- **Trattato sul funzionamento dell'UE:**
  ART.9: introduce una clausola sociale → UE tiene conto delle esigenze connesse con la promozione di un elevato livello di occupazione
  ART.107: aiuti dello Stato alle imprese, destinati a favorire lo sviluppo economico della regione con tenore di vita e livello di occupazione basso
  ART.151/152: partecipazione patti sociali con funzione consultiva alla formazione atti UE

b) **Fonti di diritto derivato:**
   - **Regolamenti dell'UE** ad ***efficacia diretta***
   - **Direttive dell'UE** che vincola solo Stato membro quanto al risultato da aggiungere
   - **Direttive self-executing** con ***efficacia diretta orizzontale*** poiché applicabili solo direttamente nelle controversie tra pubblica amministrazione e cittadini
   - **Decisioni dell'UE**
   - **Sentenze della Corte di Giustizia UE** chiamata in causa da giudizi nazionali attraverso ***ordinanze di rinvio pregiudiziale***

Il lavoro:
in Italia esistono due tipologie di lavoro → **subordinato**
↘ **autonomo → applicabilità:**
- Tutele minime Titolo 1° L.N. 81/2017
- **ART.2222 C.C, che definisce il contratto d'opera autonoma:** *"si obbliga a compiere verso un corrispettivo, un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione con il committente"*

1. Lavoro subordinato

Il datore di lavoro ha obblighi quali:
a. Versare i contributi previdenziali all'INPS
b. Versare premi assicurativi all'INAIL
c. Osservare tutta la legislazione di garanzia per il lavoratore

Il lavoratore acquista dei diritti → lavoratore subordinato *è colui che vende la propria forza lavoro ad un imprenditore che ha i mezzi per produrre ed è:*
- **Alienato rispetto al risultato finale della sua prestazione**
- **Alienato rispetto all'organizzazione**

} Condizione di doppia alienità di cui parla la **Corte Costituzionale** relativamente **al criterio di dipendenza**

Corte Costituzionale ha valorizzato il **criterio della dipendenza**:
- *Lavoro subordinato = rapporto sociale specifico*
- Bisogna *distinguere tra etero-direzione e subordinazione in senso stretto* come condizione di doppia alienità

ART. 2094 del C.C definisce il prestatore di lavoro subordinato: *"è prestatore di lavoro subordinato chi collabora nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale e manuale, dietro una retribuzione, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore"* → **elementi caratterizzanti:**
A) **Collaborazione:** dato generico, senza funzione distintiva → richiama un dato tecnico: circostanza in cui il lavoratore è costretto ad operare
B) **Etero-direzione:** vincolo di carattere personale che fa distinzione nel ruolo del lavoratore e qualifica il rapporto di lavoro per la Cassazione
C) **Dipendenza dall'imprenditore**
D) **Retribuzione**

PUNTI FERMI SUBORDINAZIONE:

- Lavoratore si obbliga ad un fare specifico per un contratto di scambio
- Difficoltà di individuazione in concreto della natura subordinata delle prestazioni ha portato i Giudici a chiarire alcuni INDICI EMPIRICI di riconoscimento della subordinazione
- Superata la distinzione fra obbligazione di mezzi (lav. Subordinato) e obbligazione di risultato (lav. Autonomo)

2. Lavoro autonomo

- **ART.2222**
- **C.C. libro 5° capitolo 3° abbiamo NORME che definiscono la disciplina minima del contratto d'opera di lavoro autonomo:**
  - **ART.2225:** norma deroghe → si applica solo dove la regolamentazione dell'autonomia privata delle parti non detta regola precisa
  - **ART.2227:** recesso contratto
  - **ART.2228:** ipotesi di impossibilità sopravvenuta del lavoratore autonomo che ha diritto ad un compromesso per parte del lavoro compiuto

Lavoratore autonomo vs. piccolo imprenditore

ART.2222:
"lavoro prevalentemente personale"

ART.2083:

"produttore che svolge attività professionale organizzata con il lavoro proprio e componenti famiglia"

3. Lavoro parasubordinato

ART. 409,3: *"si applica processo di lavoro ai rapporti di agenzia,* **collaborazione** *che si concretizza in una prestazione d'opera* **continua e coordinata**, *prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato"*

2003: legislatore ha ridimensionato l'ambito di applicazione dell'ART. 409,3 introducendo la figura del **collaboratore a progetto** → *"collaboratore autonomo coordinato e continuativo a cui viene fatta una collaborazione per* ***progetto*** *definito a tempo determinato e gestito autonomamente dal prestatore"*

Caratteristiche:

- Funzionalmente collegato al risultato finale
- NO riproposta oggetto sociale committente
- NO comportare svolgimento compiti esecutivi/ripetitivi

2015: ***Jobs-Act pone fine alle collaborazioni coordinate continuative*** e per limitare le conseguenze negative viene introdotto **ART.2, decreto 82** che introduce la figura delle **collaborazioni etero-organizzate dal committente** in presenza di rapporti di collaborazione che si concretano a prestazioni coordinate e continuative organizzate dal committente = lavoro subordinato

2019: *modifica ART.2* che si applica anche quando le modalità di esecuzione della prestazione sono organizzate mediante piattaforma digitale
+ deroghe:

- **a)** Collaborazioni prestate nell'esercizio di prestazioni intellettuali per le quali è richiesta l'iscrizione all'albo
- **b)** Collaborazioni comprendenti organi societari/sportivi
- **c)** Ruolo contratti collettivi nazionali di lavoro

4. Lavoratore P.IVA

"lavoratore autonomo soggetto ad una particolare condizione sociale, cioè soggetto a P.IVA che svolge attività di lavoro autonomo in maniera abituale e continua"

2012: norma P.IVA → presunzione relativa ai contratti coordinati e continuativi qualora rincorressero condizioni:

- Prestazione di lavoro fissa in azienda
- 80% fatturato con stesso committente

2015: Jobs-Act ha cancellato ART.69-bis e ha previsto **ART.54** → possibilità per i committenti di assumere a contratto di lavoro subordinato, lavoratori P.IVA fittizi e non licenziarli per 12 mesi a meno di illeciti disciplinari

Diritto del lavoro → basato sulla legge → inderogabilità
Si divide in 3 grandi aree:

1. **Sindacale =** *esperienza di coalizzarsi dei lavoratori per bilanciare la posizione di debolezza nel rapporto di lavoro* → ***basato su autonomia collettiva, libertà sindacale***
2. **Senso stretto** = *rapporto di lavoro* → "priorità" lavoratore-datore
3. **Previdenza e sicurezza sociale** = *riguarda la legislazione di coloro che hanno perso lavoro o sono pensionati*

Movimento sindacale: nati al fine di ottenere diritti di tutela economica e normativa selle condizioni di vita e lavoro dei lavoratori, che soffrono di doppia debolezza:

- *Scarsità posti di lavoro*
- *Forza economica del datore*

ART.39 → **Comma 1:** *"l'organizzazione sindacale è libera"* → censura da fascismo

Comma 2-4: *riconoscimento della funzione* ***contratto collettivo*** → i sindacati devono registrarsi presso un ufficio pubblico con cui acquistano personalità giuridica e possono firmare co.co. con efficacia generalizzata per il lavoratore

Oggi co.co. di diritto comune regola i rapporti di lavoro, ma non sono applicabili le norme del C.C. del fascismo → **ART.8, legge 148/11** = 1° intervento del legislatore che regola i rapporti legge-co.co

Principi cuore co.co:

1. Democraticità del consenso
2. Efficacia generalizzata
3. Concetto categoria professionale

Funzioni del contratto collettivo

a) **Normativa:** contenuto del co.co. costituito solo da *clausole sui minimi di trattamento economico e normativo per i contratti di lavoro in corso o da stipularsi* → **problema**: efficacia del contratto solo profilo oggettivo/soggettivo a cui si è trovata come soluzione la sostituzione automatica del contratto

1973: riformato l'ART. 2113 = invalidità atti con cui il lavoratore dispone dei diritti derivati dalla legge e co.co. → soluzione al dibattito sull'inderogabilità

b) **Obbligatoria:** contratto detta una disciplina che regola i rapporti per i soggetti collettivi firmatari → spiccano:
   - *Clausole di informazione*
   - *Clausole di tregua sindacale:* pace è conseguenza dello stipulare co.co **&** conta la volontà delle parti firmatarie

- **Efficacia oggettiva:**

ART.2070: riferimento alla natura dell'attività svolta dal datore, che a volte svolge più attività contemporaneamente → co.co. è applicabile all'attività prevalente
Questo articolo fu pensato per i contratti corporativi '26-'44 e ritenuto applicabile a quelli di diritto comune: oggi il campo di applicazione è determinato dalle parti stipulanti → '90: spetta ai co.co. definire l'ambito di applicazione della propria disciplina, con limite minimi sociali **ART.36**

- **Efficacia soggettiva:**

ART.8: contratti aziendali ad efficacia generale per i lavoratori del territorio o azienda = **approvazione con criterio maggioritario**
Situazione contraria: accordo confederale del 2014 → co.co. efficaci se sottoscritti da maggioranza RSA

se i contratti vengono stipulati senza → 2 teorie:

a) **Affiliazione sindacale:** co.co. si estende SOLO agli iscritti ed è efficacie solamente per loro **MA** *per i giudici è sufficiente l'iscrizione dei datori per estenderlo al lavoratore*
b) **Efficacia a prescindere dall'iscrizione al sindacato**

Cosa dice il testo unico sulla rappresentanza del 2014?
Interviene indirettamente sull'efficacia CCNL che quando viene approvato da soggetti rappresentativi che hanno % previste dal T.U (50%+1 RSA) e sottoposto a consultazione certificata dei lavoratori e approvato dalla maggioranza, ha **efficacia soggettiva generalizzata.**

1° recepimento co.co.n.l: applicazione del co.co. anche in mancanza di affiliazione sindacale del datore → recepimento tacito/esplicito

Via di applicazione indiretta ccnl:

- **ART.36** statuto dei lavoratori: retribuzione proporzionata e sufficiente, è diritto del lavoratore
- **ART.30**
- Fiscalizzazione oneri sociali è condizionata all'applicazione della parte economica CCNL da parte del datore

Libertà sindacale → ART. 39: *"organizzazione sindacale è libera",* dove con organizzazione sindacale si intende o ***momento statico*** (organizzato dal sindacato come associazione) ***o dinamico*** (attività del sindacato).

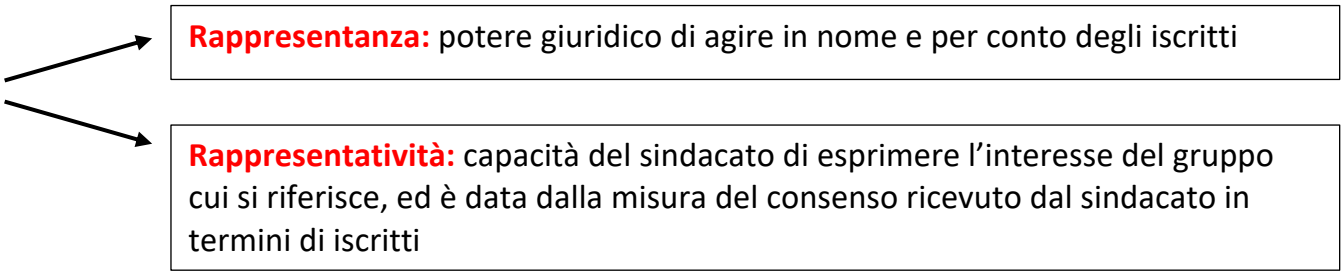
Esistono due forme di libertà sindacale:

a) **Attiva:**
- Diritto di costruire un sindacato
- Diritto di affiliarsi ad un sindacato
- Diritto di svolgere attività sindacale
- Diritto di partecipare all'attività sindacale

b) **Passiva:**
- Diritto di **NON** costruire un sindacato
- Diritto di **NON** affiliarsi ad un sindacato
- Diritto di **NON** svolgere attività sindacale
- Diritto di **NON** partecipare all'attività sindacale

Minacce alla libertà sindacale:

1. **ART. 17 Statuto Lavoratori:** divieto ai lavoratori di costruire/sostenere i sindacati del lavoro → ***sindacato di comodo o giallo***
2. **ART.28:** qualsiasi attività attiva/passiva del datore che si oppone sia all'organizzazione che all'attività del sindacato negando in radice il conflitto → ***comportamento sindacale***
3. **CLOSED SHOP:** accordo con cui il datore si impiega nei confronti di uno o più sindacati di assumere e/o tenere nella sua azienda SOLO LAVORATORI ISCRITTI A QUEI SINDACATI



Struttura organizzativa sindacale:

1. **Sindacato di categoria** = aggrega lavoratori di un dato settore
2. **Confederazioni =** aggrega organizzazioni di categoria con stessa identità politico-sindacale
3. **<u>Sindacato aziendale</u>**

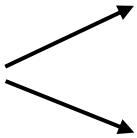
Come opera il sindacato in azienda?

ART.19: ***definizione di RSA*** (rappresentanza sindacale aziendale) ***che possono essere costruire ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiv***a, nell'ambito:
- Delle associazioni sindacali
- Aziende con più unità produttive

RSA	RSU
Base associativa: iniziativa da parte dei lavoratori	**Base elettiva** per tre anni → eletta da tutti i lavoratori nell'azienda su liste presentate dalle associazioni aderenti alle confederazioni/associazioni che hanno accettato il testo unico e la loro lista è corredata da almeno 5% dei lavoratori aventi diritto di voto

Partecipazione a RSU impegna rinuncia a costruire propria RSA

Sciopero → uno strumento di democrazia



Fenomeno socioeconomico: Rivoluzione Francese

Fenomeno giuridico:
- **1850-1900**: sciopero perseguibile in quanto **reato**
- **Primi '900: tollerato ma considerato illecito civile**
- **Poi: è un diritto di tutela dei lavoratori**

ART. 40: diritto di sciopero si esercita nell'ambito di leggi che lo regolano → sciopero è un diritto (vale concetto di gerarchia delle leggi) che può essere immediatamente esercitato:
- Diritto di sciopero è assoluto
- Titolare del diritto di sciopero è il lavoratore

} **Effetto:** perdita retribuzione x tempo di sciopero o licenziamento (max)

Legge 146 (1990): regola lo sciopero nei servizi pubblici essenziali:
- Preavviso di 10gg
- Preavviso utenti da parte dei lavoratori di 5gg

→ commissione di garanzia e prevenzione può:
- Negare sciopero
- Posticipare sciopero
- Stabilirne durata
- Stabilirne modalità diverse

Limiti allo sciopero

1. **Limiti esterni:** limiti dati dal rispetto di diritti costituzionali superiori o prioritari con cui occorre trovare un contemperamento
2. **Limiti interni:** *dati dalla sua forma di svolgimento.* La questione è dibattuta, ma la maggioranza della dottrina e giurisprudenza ritiene che tali ***limiti non esistano*** → questione **connessa con forme anomale di sciopero** che non si identificano con l'astensione continua e totale dei lavoratori dalla prestazione lavorativa

↓

a) **Sciopero a singhiozzo:** *astensione a tempo di ogni reparto dell'azienda* → 1h sciopero, 1h lavoro, 1h sciopero…
b) **Sciopero a scacchiera:** *astensione alternata di ogni reparto*

Sciopero = creare danno al datore interrompendo l'attività lavorativa ***e danno al lavoratore*** che perde la riproduzione → forme articolate di sciopero che servono a:

- *Massimizzare il danno per il datore*
- *Minimizzare danno per il lavoratore*

Contrastate da teoria dei limiti interni basate su:

- Esistenza forma normale di sciopero che crea DANNO GIUSTO x lavoratore e datore
- Sciopero articolato crea DANNO INGIUSTO, cioè uno squilibrio tra danno lavoratore e datore

LO SCIOPERO E' GIUSTO SE CREA DANNO GIUSTO

↓

Il danno viene posto come discriminante tra sciopero legittimo o illegittimo:

a. **Danno alla produzione:** classico danno che ogni sciopero infligge all'impresa e deriva dalle ore non lavorate
b. **Danno alla produttività:** danno che compromette la capacità produttiva dell'impresa e lede il diritto al lavoro **(ART. 4) + unico che rende lo sciopero illecito**

→ non è la forma il discriminante tra sciopero lecito e illecito ma il fatto che lo sciopero crea un danno pesante che spinge l'impresa fuori dal mercato: sciopero = comportamento contro legge ma nel 1980 la Corte Suprema ha deciso di tornare sui suoi passi, permettendo al datore, in caso di sciopero articolato di **effettuare la serrata**

↓

Comportamento del datore che decide di chiudere l'azienda e mandare in libertà i lavoratori. Questo non è un diritto del datore perché non è riconosciuto da nessuna norma, ma è una libertà che configura un **illecito civile**

Serrata = mora del creditore che scatta quando esso si rifiuta, senza motivo legittimo, di ricevere la prestazione del suo debitore impedendogli di liberarsi

↓

Può liberarsi offrendo la sua prestazione e mettendo in mora il suo creditore virgola intimandogli di riceverla

La giurisprudenza ha creato un vero e proprio "diritto di serrata" che nel nostro ordinamento non ha fondamento normativo

Formazione contratto di lavoro

1) Volontà delle parti firmatarie → crea rapporto di lavoro subordinato
2) Capacità giuridica e capacità di agire

Capacità di lavoro con età minima 16 anni e 10 anni di istruzione e per lavori notturni/pericolosi 18 anni salvo alcune deroghe

Capacità di stipulare un contratto di lavoro **ART.2 C.C.**

Requisiti minimi contratto:

- **Volontà delle parti**
- **Oggetto**
- **Causa e forma, se richiesta a pena di validità: ART. 2126** *"nullità o annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illecità dell'oggetto/causa"*

Libertà di forma ed eccezioni:

- **Forma scritta ad substantiam:** sport
- **Forma scritta ad probationem:** part-time/apprendistato
- **Forma scritta per elementi accidentali del contratto:** termini, patto di prova, patto non concorrenza, clausole elastiche part-time

Obblighi di informazione in capo al datore di lavoro:

DIRETTIVE UE 1152/2019

→ **ART.4, par. 2:** obbligo del datore di comunicare almeno informazioni:

- Identità delle parti rapporto
- Procedure in caso di licenziamento/dimissioni
- Organizzazione e distribuzione dell'orario di lavoro ove prevedibile → comunicazione dell'orario giornaliero/settimanale ALTRIMENTI comunicare il n° minimo di ore retribuite
- Identità da usare in caso di **somministrazione di lavoro** (t. indeterminato o t. determinato)

È un contratto stipulato tra:

- Agenzia di somministrazione
- Lavoratore.
- Utilizzatore = impresa

sono legati da due tipologie di contratto:

a) contratto commerciale: agenzia-impresa

b) contratto di lavoro: agenzia-lavoratore

Come possiamo osservare dalle due tipologie di contratto che legano i soggetti interessati in un caso di somministrazione di lavoro, **non c'è un legame diretto tra impresa e lavoratore**:

- Il lavoratore non è computato nell'organico utilizzatore, ad eccezione per materie di igiene e sicurezza sul lavoro
- **ART.36:** lavoratore ha diritto di esercitare libertà e attività sindacale e partecipare alle assemblee del personale dell'impresa
- Lavoratori hanno diritto di usufruire di tutti i diritti sociali ed assistenziali come i dipendenti addetti alla stessa attività

- **ART.2018:** quando l'utilizzatore affida al lavoratore mansioni superiori o non equivalenti, deve darne immediata comunicazione scritta all'agenzia dandone copia al lavoratore

1. **Contratto a tempo indeterminato:** forma standard di contratto
2. **Contratto a tempo determinato:** agenzia definisce l'intervallo di tempo fisso per la prestazione di lavoro → **2018: "decreto dignità"**, che ***definisce le causali*** riferite all'attività dell'utilizzatore che servono ***per poter stipulare un contratto*** a tempo determinato

a) Esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività
b) Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività

Divieti contratto di somministrazione:
- Per sostituire lavoratori che stanno scioperando
- Presso attività produttive nelle quali si sia preceduto, entro 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi
- Nelle unità produttive dov'è operante una riduzione di orario/sospensione rapporti
- Dalle imprese che non hanno effettuato valutazione dei rischi per la sicurezza e salute del lavoratore come prevede **ART.28**

Sanzioni nel caso vegano violati i principi: somministrazione irregolare
- ***Contratto non è in forma scritta*** → lavoratori diventano dipendenti dell'impresa
- ***Violate regole ART.31,32,33*** → lavoratore può chiedere che il rapporto venga sostituito con chi ha usato le sue prestazioni
- ***Mancanza della preventiva valutazione dei rischi*** → rapporto alle dipendenze dell'utilizzatore
- ***Somministrazione irregolare nella gestione e costruzione del rapporto di lavoro si intendono come compiuti o ricevuti dall'utilizzatore*** → **ART.38 = ART.80-BIS** NON è compreso licenziamento

Quadro normativo del contratto a tempo determinato prima del "Decreto Dignità":
- **Anni '50:** diffusione del contratto a tempo determinato per ragioni economiche
  + legge 230/1962: contratto si reputa a tempo indeterminato salvo eccezioni → segue elenco di ipotesi di legittima apposizione del CTD
  MA legge 604/1966 e ART.8: introdotti i limiti al potere di licenziamento nel rapporto a tempo indeterminato

- **Anni '60-'70:**

1) **230/1962: introduzione sistema lista chiusa = CTD solo:**
   - Lavoratori stagionali
   - Sostituzione di lavoratori assenti
   - Esecuzione opere/servizi con carattere straordinario/occasionale

Prorogabili solo per esigenze imprevedibili + sanzione: contratto viene considerato a tempo indeterminato fino all'assunzione, se il rapporto prosegue dopo scadenza del contratto o proroga

2) **L. n. 56/1987:** co.co possibile individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle previste dalla legge
3) **Direttiva UE 70/99:** accordo sindacale CTD non ha stessa efficacia di legge → trasformo il contenuto in direttiva:
    - **Preambolo:** contratto a tempo indeterminato sono la "forma comune" nei rapporti di lavoro
    - **Clausola 1:** per dare attuazione al principio di normalità del contratto a tempo indeterminato, gli Stati membri devono creare un quadro normativo per prevenire gli abusi derivanti dall'uso di una successione CTD
    - **Clausola 5:** Stati devono introdurre uno o più misure antiabuso relative a:
        - Ragioni oggettive per giustificare il rinnovo CTD
        - Durata massima totale dei CTD successivi
        - N° massimo di rinnovi

4) **D. L. 308/01:**
    - Abroga legge 230/1960
    - Introduce un sistema di clausola generale CTD a fonte di ragioni
        - Tecniche
        - Organizzative
        - Produttive
        - Sostitutive

4 tappe deregolazione sistema:

1) **Legge Fornero 90/2012:** rapporto a tempo determinato non superiore a 12 mesi per qualsiasi mansione
2) **Legge Poletti 78/2014:**

- Scompaiono riferimenti a ragioni tecniche, organizzative, produttive
- Durata non superiore ai 36 mesi per qualsiasi ragione
- Numero complessivo di contratti stipulati non superiore al 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato
- Massimo 5 proroghe nei 36 mesi

3) **D. L. 81/2015: Jobs Act**
4) **D. L. 87/2018: Decreto Dignità**

Decreto dignità

Caratteri CTD dopo la riforma:

- Riduzione limite massimo temporale da 36 a 24 mesi ***ad esclusione*** dei lavoratori stagionali **E**

a) Dirigenti
b) Personale docente nelle scuole.
c) Personale sanitario anche dirigente SSN

} **ART. 29, D.L. 81/15**

- Acasualità del contratto per i primi 12 mesi
- Introduzione di causali specifiche che legittimano stipulazione CTD oltre i 12 mesi, max 24
- Proroghe: massimo 4 mesi nell'arco dei 24 → acausali fino 12 mesi
- 1° rinnovo è causale + bisogna indicare le esigenze specifiche di cui **ART.19 com. 1 A-B**
- Forma scritta a pena di validità
- Incremento termine di impugnazione contratto a 180gg
- Limite massimo uso CTD e somministrazione pari al 20%

Diritto di precedenza

- Richiamato nel CTD e richiede forma vincolata in assenza del quale non è operativo
- Lavoratore deve manifestare per iscritto la volontà di avvalersi del diritto di precedenza entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto NON stagionale ed entro 3 per stagionale
- Diritto di precedenza si estingue una volta trascorso 1 anno dalla data di cessazione del rapporto
- Se il lavoratore, in esecuzione 1+ CTD, presso la stessa azienda, ha prestato attività per 6+ mesi ha diritto di precedenza entro i successivi 12 mesi

Fonti del diritto

- **ART.32, comma 1 della Costituzione**
- **ART. 41, comma 2 della Costituzione**
- **ART. 2087 del C.C → tutela delle condizioni di lavoro:** *"l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che,* ***secondo la particolarità del lavoro, esperienza e tecnica****, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.*

Questa è una norma aperta ed espressiva dei seguenti significati:

- Il datore deve esercitare un'azione di vigilanza continua sui lavoratori affinché osservino la normativa di sicurezza
- Il datore è tenuto al rispetto sia dell'integrità fisica che della personalità morale del lavoratore
- Il datore deve adottare le misure richieste non solo da caratteristiche oggettive dell'attività di lavoro, ma anche dalla condizione soggettiva dei singoli lavoratori
- Il datore non solo deve osservare gli specifichi obblighi stabiliti da norme speciali, ma anche adottare le ulteriori misure di sicurezza richiesta dall'evoluzione tecnologica

D.P.R. 30 giugno 1965, n° 1124: è legge speciale che disciplina l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali → norme antinfortunistiche anni '50:

- D.P.R. 27 aprile 1955, n° 547
- D.P.R. 7 gennaio 1956, n° 164
- D.P.R. 19 marzo 1956, n° 302
- D.P.R. 19 marzo 1956, n°303

Trae origine la **quadripartizione legale** dell'obbligo di sicurezza

Quadripartizione legale è una ***quadripartizione soggettiva perché coinvolge in cascata***:

- **Datore di lavoro: soggetto** titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto **esercita i poteri decisionali e di spesa. Egli deve:**
  - Prevenzione tecnica ed organizzativa
  - Adeguata prevenzione informatica ed informativa
  - Pretendere dai lavoratori una "moderna" forma mentis
  - Controllo e vigilanza, anche mediante collaboratori
- **Dirigenti: persona** che in ragione delle competenze professionali e poteri gerarchici e funzionali, **attua direttive del datore. Egli deve:**
  - Funzione attuativa
  - Responsabilità organizzativa
  - Responsabilità gli sono conferite
  - Intermediario datore-preposto

- **Preposti: persona che nei limiti gerarchici, sovraintende** l'attività lavorativa **e garantisce** attività direttive, **controllando** l'esecuzione dei lavoratori **ed esercitando funzionale potere di iniziativa**
- **Lavoratori,** coinvolti per mancato rispetto degli obblighi di sicurezza → **persona che svolge attività nell'ambito dell'organizzazione. Egli ha:**
    - Obbligo di prendersi cura della propria salute e sicurezza, e di quella di altre persone, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni/omissioni
    - Responsabilità sanzionata penalmente "su misura" definita dagli effetti delle sue azioni o omissioni

→ **sanzioni:** arresto fino ad 1 mese oppure ammenda da 200€ a 600€

D.Lgs. 626/94: attuazione direttive UE 391/89 e seguenti, riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro → **oggi D. Lgs. 81/2008 prevede nuovi soggetti garanti dell'obbligo di sicurezza:**

- Responsabile e addetti al servizio di prevenzione e protezione
- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- Medico competente
- Progettisti e costruttori dei luoghi di lavoro e degli impianti
- Venditori, noleggiatori ed installatori di impianti ed attrezzature

Tutti compresi nel Testo Unico

- Pone le basi per una lettura applicativa e non solo programmatica delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Necessità di adeguamenti normativi nel corso degli anni
- Coinvolge tutti i soggetti verso una "cultura della sicurezza"
- È il principale testo di riferimento che mira ad adeguare la normativa nazionale al contesto europeo
- Definisce la responsabilità in capo a nuovi soggetti, anche esterni
- Prevede l'istruzione di un servizio di prevenzione e protezione
- Non definisce i soggetti del SPP
- Mira a gestione concentrata dell'obbligo di sicurezza → ***sicurezza insieme***
- Prevede due nuove fasi procedurali per la gestione della sicurezza: ***programmazione misure di sicurezza e creazione della procedura + informazione e formazione dei soggetti presenti in azienda***
- Da sicurezza in termini oggettivi → a sicurezza in termini soggettivi

Nuovo Testo Unico *con l'obiettivo di semplificazione per gli operatori* → **D. Lgs. 81/2008:**

- È rafforzato il ruolo sindacale in azienda mediante il *Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, anche territoriali o di sito produttivo
- Rafforzata *l'importanza* che l'azienda deve dare *all'informazione e alla formazione del personale*
- Maggiormente chiarito l'ambito di applicazione
- Indicate le modalità per la *valutazione di TUTTI i rischi*
- **ART.28:** rischio da valutare anche *"stress lavoro-correlato"*
- Ampliato il profilo sanzionatorio
- Sottolineato il ruolo degli organi di vigilanza, controllo ed assistenza

Servizio di Prevenzione e Protezione → ART.2, comma 1:
"insieme di persone, sistemi e mezzi esterni/interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali dei lavoratori"

- **Responsabile SPP:** *"persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'ART.32, facente parte del SPP"*
- **Compiti SPP: ART. 33 DEL T.U.**
    - Individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi, individuazione delle misure per la sicurezza e solubilità degli ambienti di lavoro
    - Elaborazione delle misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure
    - Proporre programmi di informazione e formazione lavoratori
    - Partecipare alle riunioni periodiche
    - Fornire ai lavoratori le informazioni sui rischi connessi all'attività dell'impresa, sulle procedure di primo soccorso, lotta antincendio, evacuazione, sui nominativi dei componenti del SPP
- **Componenti SPP:**
    - **Responsabile Servizio:**

a) Ha funzioni consultive e prepositive
b) "responsabile" = grado di posizione gerarchica → 1° sempre datore
c) 2 ipotesi di responsabilità penale del RSPP:
- Lesioni colpose
- Omicidio colposo

    - **Addetti al servizio:**

a) Compiti consultivi e propositivi, ma hanno anche compiti aggiuntivi grazie a delega delle funzioni
b) ASPP può essere anche un preposto
c) Possono essere addetti al servizio di emergenza e primo soccorso
d) Osservano le direttive del loro responsabile per svolgimento dei loro compiti

    - **Rappresentante dei lavoratori per sicurezza:**

ART. 47, Com.1: *"è istituito a livello territoriale/comparato, aziendale e di sito produttivo"* → ***RSL*** viene ***eletto***, ***RSLT*** viene ***designato.***
La legge definisce il numero minimo di RSL:
- 1 per aziende sino a 200 lavoratori
- 3 per aziende da 201 a 1000 lavoratori
- 6 per aziende con più di 1000 lavoratori

    - **Medico competente: è libero professionista**

- Nominato in caso di sorveglianza sanitaria obbligatoria
- È medico in possesso di uno dei seguenti titoli/requisiti:
    a) Autorizzazione di legge
    b) Docenza/specializzazione in medicina del lavoratore o medicina preventiva del lavoratore e psicotecnica
    c) Specializzazione in igiene e medicina preventiva o legale

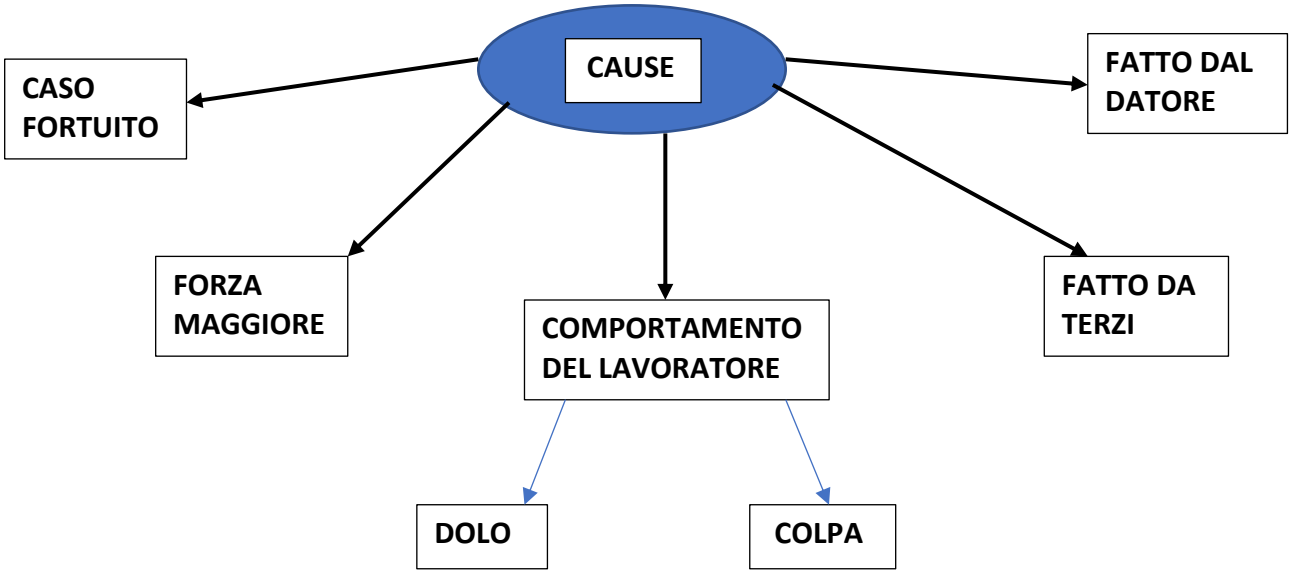
→ FUNZIONI:
A) **Professionali:** sorveglianza sanitaria, tutela dei registri degli esposti **+** aggiornamento cartelle sanitarie di rischio
B) **Informative:** collaborare per attività di formazione/informazione lavoratori **+** informare il datore sull'esito di accertamenti sanitari per il rischio biologico per lavoratori esposti

C) **Collaborative:** collaborazione alla valutazione dei rischi e predisposizione e attuazione delle misure di tutela sulla salute dei lavoratori **+** collaborare alla visita degli ambienti **almeno** una volta l'anno **+** partecipare al controllo dell'esposizione dei lavoratori e collaborare con il datore sulla predisposizione della cassetta di 1° soccorso

- **Organi di vigilanza, controllo e assistenza:**

- Igiene, salute e sicurezza: ASL, USL → ***potere ISPETTIVO*** di accesso nei luoghi di lavoro + ***potere di sospensione attività imprenditoriale*** in caso di violazione della normativa del lavoro ed antinfortunistica
- Rischio incendio e sua prevenzione: VV.F.
- Ricerca: ISPEL/INAIL → ***potere di controllo, collaudo ed omologazione*** per verifica di conformità norme CE e messa in uso
- Lavoro e sicurezza sindacale: ISPETTORATO DEL LAVORO

Infortuni → SICUREZZA SUL LAVORO
Malattie → RISCHI PER LA SALUTE



I poteri del datore di lavoro

1) **Direttivo:** *impartire direttive nell'esecuzione del lavoro* → il lavoratore ha l'obbligo di obbedire **(ART. 2104, comma 2)**
2) **Organizzativo:** *definire i tempi di lavoro,* cioè i limiti massimi della durata del lavoro che nasce dal bisogno di protezione del lavoratore ed è regolato dalle seguenti fonti:
   a) **ART.36, comma2:** sancisce che la ***durata massima*** della giornata lavorativa ***è stabilita dalla legge***
   b) **R.D.L. N° 692/1923:** fissa il ***limite di orario normale a massimo 8 ore e 48 ore settimanali*** di lavoro effettivo ***+ due ore di straordinario*** giornaliero → c'era elenco di **attività ESENTI:**

- Custode, guardiano, portiere degli stabili
- Camerieri

   c) **D.Lgs. 66/03:** riduzione ***limite massimo di ore lavorative a 40***

→ abbiamo adottato in Italia la **direttiva UE n° 104/93** sull'organizzazione dell'orario di lavoro, che vuole stabilire prescrizioni minime a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro:

- *Effetto abrogativo della vecchia legislazione*
- *Clausola di non regresso:* lo stato nel dare attuazione a quella direttiva non può abbassare livello generale di protezione
- *non prevede il limite legale al lavoro straordinario* che prima erano le due ore giornaliere
- *non prevede un limite legale all' orario giornaliero massimo* della prestazione di lavoro: indirettamente si ricava dall'ART.7, cioè il riposo minimo giornaliero di 11 ore ogni 24 fatte salve pause giornaliere intermedie
- *non vi è limite alla durata massima complessiva della settimana lavorativa*

Sempre relativamente al Decreto Legge numero 66 del 2003 vediamo:

- **Finalità:** dare attuazione alla direttiva europea numero 104 del 1993
- **Campo di applicazione:** tutti i settori di attività pubblici e privati salvo **alcune eccezioni** quali:

1. Gente id mare
2. Personale di volo nell'aeronautica civile
3. Personale di polizia e forze armate
4. Personale scolastico
5. Lavoratori "mobili"
6. Addetti ai servizi di vigilanza privati

Esclusioni parziali/adattamenti:

- **a)** Deroghe con contrattazione
- **b)** Lavoratori a bordi di navi da pesca marittima
- **c)** Protezione civile, strutture giudiziarie e penitenziarie, musei, biblioteche…

- **Abrogazioni:**
  - **a)** "Sono bloccate le seguenti norme…" **(elenco)**
  - **b)** "Sono abrogate tutte le disposizioni legislative ed i regolamenti *nella materia disciplinata dal presente decreto legislativo, salvo le disposizioni espressamente richiamate"* → 3 possibili interpretazioni:
    - Quasi tutto tranne le norme speciali
    - gli esclusi tutti quei profili di disciplina che non sono affrontati ed espressamente disciplinati
    - abrogate tutte le norme previgenti, che attengono a profili rientranti anche solo implicitamente
- **Riposi:**
  - **a) Giornaliero:** 11 ore consecutive tra una prestazione e la successiva, salvo deroghe
  - **b) Settimanale:** 24 ore consecutive ogni 7 giorni, di regola la domenica
- **Pause:** dopo sei ore di lavoro finalizzate al recupero psicofisico e alla consumazione di un pasto → 10 minuti minimi obbligatori
- **Lavoro straordinario:** 250 ore annue, salvo diversa disposizione del contratto collettivo che possono renderlo obbligatorio, ma escluso per apprendisti minorenni
- **Lavoro notturno:**
  - **a) periodo notturno:** 7 ore comprese tra la 00:00 e Le 5 del mattino
  - **b) lavoratore notturno:** chiunque svolga lavoro per almeno tre ore nel periodo notturno, oppure svolga per almeno 80 notti all'anno tre ore nel periodo notturno

  → durata massima 8h
  → esenti donne se in gravidanza/figlio < 1 anno
  → esenti i genitori unici fino a 3 anni bambino
- **Ferie:** quattro settimane virgola di cui almeno due da usufruirsi nell'anno di maturazione e le altre entro 18 mesi + non monetizzabili
- **Deroghe: ART.16** → escluse dall'applicazione del limite delle 40 ore settimanali di attività, tra le quali spiccano *occupazioni discontinue o di semplice attesa e custodia*

Il lavoro a tempo parziale = PART-TIME → risale alla legge 863/1984, oggi contenuto nel Jobs-Act dove viene definito come *"attività lavorativa svolta ad orario minore di quello normale o minore dell'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi".*
Il lavoratore part-time ha gli *stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile*. Il *trattamento economico e normativo è riproporzionato* in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Oggi:

- Verticale → ammesso straordinario
- Orizzontale

Contratto prestazioni occasionali: introdotto nel 2003 con **ART.70** → fare emergere attività prestante in nero o fornire occupazione di soggetti anche per attività di breve termine**.** Il prestatore occasionale è *retribuito mediante voucher* acquistabili dai committenti con modalità telematiche e di valore predeterminato

a) Libretto di famiglia
b) Contratto prestazioni occasionali

Tutele prestatore occasionale:

- Riposo giornaliero e settimanale
- Pause
- Iscrizione ad INPS ed INAIL (sempre)

Trattamento economico:
compenso orario di minimo 9€ l'ora → versamento tramite INPS non inferiore alle 36€

Categoria, qualifica e mansioni lavoratore
ART. 2103 C.C: *"lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto"* → prestazione dedotta dal contratto facendo riferimento a "nomina" che alludono a:

- Categoria
- Qualifica
- Mansioni che determinano l'oggetto della prestazione di lavoro ed il trattamento economico

+ disciplina il mutamento delle mansioni del lavoratore → demansionamento se vengo spostato da un livello professionale maggiore a minore → contrapposizione di interessi:

a) **Interesse del datore:** impegno duttile della prestazione
b) **Interesse del lavoratore:** conformità della prestazione alle mansioni convenute al momento dell'assunzione

Modifiche dell'oggetto del contratto:

a. *Peggiorative*
b. *Migliorative*
c. *Dirette a mansioni equivalenti, termine deciso dai giudici:* il datore deve dimostrare che un lavoratore possa utilizzare le capacità acquisite negli anni nella nuova mansione

ART. 2095: *prestatori di lavoro sono divisi in:*

- Dirigenti
- Quadri → "categoria a metà tra dirigenti ed impiegati, con funzioni direttive minori di quelle dei dirigenti e portano innovazione tecnologica"

- Impiegati → lavoro intellettuale
- Operai → lavoro manuale

Ulteriori poteri del datore di lavoro: controllo e vigilanza
Si ricorda che la funzione del diritto del lavoro è assicurare condizioni di minime ed inderogabili dal punto di vista economico e di ***libertà e dignità del lavoratore***

↓

Statuto dei lavoratori: a conclusione del boom economico degli anni '60 per tutelare il lavoratore subordinato nei luoghi di lavoro. Questo lo fa in due modi:

a) Rafforza attività del sindacato
b) Ponendo nel titolo 1° **norme** che incidono sul potere di controllo del datore, stabilendo dei corrispondenti diritti a favore dei lavoratori:
  - **ART.4:** "*è vietato* l'uso di impianti audiovisivi per finalità di *controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*"
  - **ma il comma 2** *ammette i controlli preterintenzionali*, derivanti da apparecchiature installate per ragioni oggettive, produttive → **serve un accordo sindacale o autorizzazione dell'ispettorato del lavoro**
  - **ART.3:** *è ammessa attività di vigilanza da parte di personale riconoscibile*

→ Riforma del 2014/15
riguardo articolo 4 c'è chi pensa:

a) Norma antica rispetto alle nuove tecnologie
b) Onnicomprensiva da tratte anche controlli non offensivi derivanti da nuovi strumenti di lavoro → liberalizzazione dell'uso di strumenti di lavoro da cui potesse derivare il controllo dei lavoratori

L.n 183/14 stabilisce ART.1, com.7: criterio direttivo in merito ai controlli a distanza, ove bisogna tenere conto dell'evoluzione tecnologica → **NUOVO:** *apparecchi di controllo impiegati SOLO per esigenze organizzative, produttive, salute e sicurezza sul lavoro e tutela patrimonio aziendale* **MA ricorre autorizzazione ispettorato del lavoro oppure accordo RSA/RSU (com.1)**
- com.2: possibilità di installare e controllare senza accordo sindacale **e ragioni effettive, gli strumenti di accesso e contatori di presenze, attività dei lavoratori:**

- **Controllo legittimo** riguardo l'ingresso, uscita in azienda e permanenza nel luogo di lavoro
- **Controllo illegittimo** con riguardo ad informazioni sulla salute del lavoratore desumibili da rilievi diometrici

Comma 4: posso usare tutte le informazioni raccolte a tutti i fini connessi ai rapporti di lavoro, negli ambiti legittimi dei commi 1-2 → MA occorre corretta informazione da parte del datore di lavoro

Retribuzione → obbligo fondamentale del datore
Contratto di lavoro è un contratto a "prestazioni corrispettive", cioè caratterizzato da un ***SINALLAGMA*** *cioè rapporto di scambio che unisce le 2 prestazioni dedotte nel contratto in modo che l'una diventi causa dell'altra* → **scambio tra prestazione lavorativa** (oggetto del contratto per il lavoratore) **e retribuzione** (oggetto del contratto per il datore di lavoro)

↓

ART.36, Cost: obbligo di retribuzione nasce con contratto di lavoro e con adempimento da parte del lavoratore della sua prestazione + ***retribuzione*** deve essere ***proporzionata*** alla quantità e qualità del lavoro e ***sufficiente*** a garantire a lui e famiglia un'esistenza libera e dignitosa

2) **Principio di sufficienza** → è il più importante visto che **protegge** uno dei valori fondamentali del nostro ordinamento **= dignità umana**

Tipologie di retribuzione → ART. 2099 C.C.

1) **Retribuzione a tempo:** unità di misura per determinare il quantum della prestazione dovuta al lavoratore è data dall'unità temporale presa in riferimento
   - **Unità oraria:** salario ed è corrisposta agli operai e a qualifiche speciali
   - **Unità mensile:** stipendio ed è corrisposta a dirigenti, quadri ed impiegati
2) **Retribuzione a cottimo:** unità è data dall'unità di prodotto → *"più produci, più guadagni"*
   - **Cottimo misto:** mix tra retribuzione fissa o paga base calcolata a tempo ed una maggiorazione a cottimo
   - **Cottimo puro:** intera retribuzione è calcolata a cottimo.

- **Obbligatorio** quando il lavoratore è vincolato a certo ritmo produttivo
- **Sempre** per lavoratore a domicilio
- **Mai** per apprendista
  - **Concottimo:** particolare trattamento di cu beneficiano i lavoratori non cottimisti i cui ritmi sono condizionati dai ritmi di lavoro dei lavoratori cottimisti

3) **Provvigione: %** stabilita sugli affari conclusi per nome e conto del datore di lavoro
4) **Partecipazione degli utili:** partecipazione al risultato dell'impresa e viene commisurato agli utili netti
5) **Retribuzione in natura:** pago il lavoratore in beni/servizi

→ **forme particolari di forme speciali:** emolumenti che maturano nel corso del rapporto di lavoro MA erogate successivamente alla maturazione (13^, 14^, TFR)

Determinazione retribuzione

- Contrattazione collettiva
- Accordo individuale
- Giudice

a) **Principio di NON discriminazione**
b) **Principio di parità retributiva**

Elementi retribuzione

1) **Paga base:** stabilita dal co.co. e direttamente aggiornata alla qualifica del lavoratore
2) **Elemento distinto della retribuzione:** introdotto per compensare a tutti i lavoratori del settore privato la perdita della "indennità di contingenza"
3) **Attribuzioni accessorie:** attribuzioni previste in via continuativa e saltuaria. Si dividono in:
   - Retributive: corrispettivo della prestazione, sono saltuarie o continuative
   - Non retributive: hanno carattere di corrispettivo anche se continuative

Obbligazione retributiva

- **ART.1176:** datore è sottoposto alla diligenza dell'adempimento della sua obbligazione retributiva
- **ART. 1218:** datore è responsabile in caso di inadempimento
- **ART. 2099:** retribuzione va corrisposta nei modi e termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito

Il diritto di retribuzione sorge a lavoro compiuto → **principio di post-numerazione**

Il datore ha l'obbligo di consegnare insieme alla retribuzione il **prospetto paga**, dove vengono indicate le diverse voci che compongono la retribuzione, le ritenute fiscali, previdenziali ed assistenziali.

- Nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore
- Periodo a cui la retribuzione si riferisce
- Eventuale assegno per nucleo familiare
- Tutti gli elementi che compongono la retribuzione con le singole trattenute
- Firma, sigla e/o timbro del datore

→ in caso di ritardo/mancata consegna al lavoratore, oppure dimissione/inesattezza **al datore viene applicata una sanzione amministrativa**

L'apprendistato → figura contrattuale che ha lo scopo di favorire l'inserimento dei giovani nell'attività produttiva, attribuendo loro una formazione professionale realizzata tramite un intreccio tra insegnamento teorico e addestramento pratico
È un contratto a causa mista: causa del contratto è complessa perché c'è la prestazione di lavoro in cambio di retribuzione e formazione

Oggi è attuato da ART. 41-47 D.Lgs. 81/2015:

- **ART. 41, com.1: Apprendistato =** contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed occupazione dei giovani
- **ART. 41, com.2: tipologie di apprendistato**
  - **A) Per qualifica di diploma professionale:** *REGOLAMENTATO DALLE REGIONI, ALTRIMENTI MINISTERO DEL LAVORO CON DECRETO*

FINALITA'	DURATA	DESTINATARI
Coniugare la formazione in azienda con l'istruzione e la formazione svolta dalle istruzioni formative	In base alla qualifica/diploma da conseguire, ma NON superiore a 3-4 anni	Giovani tra 15-25 anni

È prorogabile fino ad 1 anno: per giovani diplomati e qualificati con esito positivo E apprendisti che non hanno conseguito diploma/qualifica
IL DATORE è:

- esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione presso istituzione formativa
- tenuto a corrispondere una retribuzione pari al 10% di quella che sarebbe dovuta al lavoratore per ore di formazione a suo carico

Dopo il conseguimento del diploma professionale/qualifica è possibile TRASFORMARE il contratto in APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE per conseguire qualifica professionale ai fini contrattuali

- **B) Professionalizzante:**

FINALITA'	DURATA	DESTINATARI
Conseguimento di qualificazione professionale ai fini contrattuali	Stabilita dagli accordi interconfederali e dai CCNL, ma non superiore ai 3 anni (5 per artigiani)	Soggetti tra i 18-29 anni ed anche 17 se in possesso di qualifica professionale

La **formazione professionale viene svolta sotto la responsabilità dell'azienda E formazione pubblica finalizzata** ad acquisire competenze di base e trasversali (non superiori a 120h nel triennio) **disciplinata dalle regioni**

C) Di alta formazione e ricerca:

FINALITA'	DURATA	DESTINATARI
Attività di ricerca Conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, dottorati di ricerca Specializzazione tecnica superiore Praticantato per accesso alle professioni ordinistiche	Riemessa dalle REGIONI, altrimenti Ministero del Lavoro con apposito decreto	Soggetti tra i 18-28 anni e anche 17 se in possesso di qualifica professionale

Se il **datore** è intenzionato a stipulare questa tipologia di contratto **deve SOTTOSCRIVERE UN PROTOCOLLO CON L'ISTRUZIONE FORMATIVA** a cui lo studente è iscritto, che stabilisce la durata e le modalità a carico del datore oltre il numero di CF riconosciuti a ciascuno studente

Incentivi per datori ad assumere apprendisti:

- **NORMATIVI:** apprendisti esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e C.C. per applicazione di particolari normative ed istituti
- **FISCALI:** deduzione costo apprendista dalla base imponibile IRAP
- **SALARIALI:** possibilità di sotto-inquadrare il lavoratore op stabilire la retribuzione in misura % e modo graduale all'anzianità di servizio
- **CONTRIBUTIVI:** aliquota favorevole ai mantenuti per 1 anno
- **ALTRO TIPO:** con successivo decreto definiti incentivi per datori che assumono con apprendistato 1°/3° tipo

- **ART. 42: DISCIPLINA GENERALE**
  - **Forma scritta ad probationem che contiene in forma sintetica il piano formativo individuale**
  - **Durata minima non inferiore ai 6 mese**, eccezione per gli stagionali
  - Durante il periodo di formazione**, in caso di licenziamento illegittimo** dell'apprendista ha **applicazione disciplina generale in materia di licenziamenti**
  - Al termine del periodo di formazione: **diritto di recesso dal contratto** per **ART.2118 C.C** → se non esercitato, il rapporto continua come normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

+ la disciplina deve aspettare principi:

1. Divieto retribuzione a cottimo
2. Possibile inquadrare apprendista fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante O stabilire retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio
3. Presenza di un tutore/referente aziendale
4. Possibilità di finanziare percorsi formativi tramite fondi paritetici interprofessionali
5. Possibilità del riconoscimento qualifica professionale ai fini delle competenze eseguite

6. Registrazione della formazione effettuata e qualificazione professionale nel fascicolo elettronico
7. Possibilità di qualunque periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra sospensione involontaria, superiore ai 30gg
8. Possibilità di definire forme e modalità per conferma in servizio al termine del percorso formativo

Obblighi di previdenza ed assistenza sociale coprono:

- Assicurazione infortuni e malattie professionali
- Assicurazione malattie, invalidità e vecchiaia
- Maternità
- Assegno familiare
- Assicurazione sociale per l'impiego

} **ART. 42, com.6**

Limiti quantitativi dell'uso apprendistato:

a) N° complessivo di apprendisti NON può essere superiore al rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori specializzati e qualificati presenti in azienda
b) Per datori con meno di 10 dipendenti non superiore al 100%
c) In assenza o caso in cui ci siano meno di 3 lavoratori qualificati → non più di 3 apprendisti
d) Per datori con ALMENO 50 dipendenti → minimo 20% apprendisti devono rimanere se loro periodo di formazione è terminato nei 36 mesi precedenti → **SE VIOLATO**: CONSIDERATI LAV. SUBORDINATI A TEMPO INDETERMINATO

Sistema sanzionario → ART.47 D.Lgs. 81/15
inadempimento nell'erogazione della formazione a carico del datore e tale da impedire la realizzazione delle finalità tipologie di apprendistato → va pagata la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta per l'inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine dell'apprendistato, con maggiorazione 100% esclusa ogni altra sanzione per omessa contribuzione

+ se il personale ispettivo del Ministero del lavoro rileva inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo → emana una disposizione e assegna un congruo termine al datore per adempire

+ violazione delle disposizioni sulla forma scritta del contratto, retribuzione cottimo, inquadramento del lavoratore e tutor aziendale → il datore è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 €, che diventano 300 a 1500€ se recidiva

Ulteriori obblighi in capo al datore: protezione dei dati di carattere personale del lavoratore
Fortemente avvertito in ragione dell'intenso coinvolgimento del lavoratore nella prestazione lavorativa e debolezza nel contratto che caratterizza la posizione del **datore**

GESTIONE DATI LAVORATORI:

- **Legge 300 del 1970 → ART.8:** *divieto al datore di svolgere indagini su fatti non rilevanti ai fini della valutazione professionale del lavoratore* → tutela della **privacy** e diritto di libertà del lavoratore

↓

LEGGE 675 DEL 1996
D.Lgs. 196/03 di attivazione Direttiva UE 46/95
Regolamento UE 679/2016 = GDPR
D.Lgs. 101/2018 = modifica codice privacy per renderlo compatibile con

1. **Regolamento UE 679/2016**: *presenta ampie lacune e Stati sono liberi di introdurre norme al fine di specificare ulteriormente l'applicazione delle norme del GDPR*
2. **D.Lsg. 101/18:** approvato da governo per dare attuazione al regolamento UE 679/16 → legge delega SEGUENDO ALCUNI CRITERI DIRETTIVI:

- Abrogare disposizioni D.Lgs. 196/03 incompatibili con le disposizioni del regolamento
- Modificare il Codice Privacy italiano limitatamente a quanto necessario per dare attuazione alle disposizioni non direttamente applicabili
- Coordinare le disposizioni vigenti in materia di protezione dei dati personali con disposizioni del regolamento

NORMA CARDINE: ART.88 DEL REGOLAMENTO → rimette alla legislazione dei ***singoli Stati la previsione di norme più specifiche*** per assicurare protezione dei diritti con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro

Includono misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana:

- Trasparenza trattamento
- Trasferimento dati nell'ambito di un gruppo imprenditoriale
- Sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro

→ **TRATTAMENTO DATI PERSONALI NEI LUOGHI DI LAVORO E' MATERIA DEI SINGOLI STATI**

Italia: intervento sulle norme del Codice della privacy rendendole compatibili con GDPR caratterizzato da principio di deresponsabilizzazione → **D.Lgs. 101/18:**

- *Introduzione di nuove disposizioni che vanno ad integrare quelle del Regolamento*
- *Eliminazione di quanto ritenuto incompatibile con GDPR*

Nuovo codice abbiamo:

a) **Parte generale:** applicabili a tutti i tipi di trattamento
b) **Parte differenziate** per dati comuni e particolari, cioè dati che rilevano l'origine raziale, opinioni politiche, convinzioni religiose e filosofiche, appartenenza sindacale…

- **Tutela del lavoratore:**

ART.111 CODICE PRIVACY: il garante promuove l'adozione di regole deontologiche per soggetti pubblici e privati interessati al trattamento dei dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro:

- Potenziamento ruoli codici deontologici
- Delega al garante

CAMBIAMENTO SOSTANZIALE CON REGOLAMENTO: ART 2-TER E 2-SEXIEST C.C.

Trattamento dati comuni svolto per esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri → **X garante:** messa a disposizione dati personali in qualunque forma comporta una comunicazione dati personali ammessa SOLO quando prevista da NORMA di legge

Trattamento dati particolari è ammesso in presenza di una norma di legge che le autorizza e per motivi di interesse pubblico rilevante

I LICENZIAMENTI

1) Mutuo consenso, con accordo ambe le parti
2) Scadenza del termine nel caso di contratto a tempo determinato
3) Morte del dipendente
4) Morte del datore NON E' MOTIVO DI RISOLUZIONE AUTOMATICA del rapporto contrattuale

- **Rapporto tempo determinato:** il RECESSO prima della naturale scadenza del contratto, NON E' CONSENTITO NE' AL DATORE NE' AL LAVORATORE → **UNICA IPOTESI: Giusta causa**
- **Rapporto tempo indeterminato:** DIMISSIONI regolate da:
  ART. 2118 C.C: basta la volontà di una delle parti con OBBLIGO DI PREAVVISO all'altra
  ART. 2119 C.C: GIUSTA CAUSA → ciascuna delle parti può recedere dal contratto qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione del rapporto → possibilità del lavoratore di sospensione "in tronco"

Requisiti formali dimissioni: ART. 26 D.Lgs 151/15 (eccezione per lavoratrice in gravidanza o con figlio di età inferiore di 3 anni) → dimissioni vengono formalizzate, a pena di interfaccia, con modalità tematiche su MODULI resi disponibili dal Ministero del lavoro e trasmessi al datore e all'ispettorato territoriale del lavoro → trasmissione dei moduli può avvenire anche tramite delle organizzazioni sindacali, consulenti del lavoro… **ENTRO 7GG E' POSSIBILE LA REVOCA**
OSS: questo NON si applica al lavoro domestico o nel caso in cui le dimissioni avvengano davanti al giudice/sede sindacale

Limiti ai licenziamenti dal C.C. allo Statuto dei lavoratori:

1. **ART. 2118 C.C:** volontà delle parti per estinguere il rapporto lavoro a tempo indeterminato CON SOLO OBBLIGO DI PREAVVISO
2. **L.n. 604/06:** principio della necessaria giustificazione del recesso del datore
3. **L.n. 200/70 (Statuto lavoratori):** principio di necessaria giustificazione e recesso SVOLTO PER DUE FORME DI TUTELA:
   A) **OBBLIGATORIA (per datore di azienda piccola fino 15 dipendenti)**: in caso di licenziamento, intimato dal datore, PRIVO DI GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO, si prevede **OBBLIGO DI RIASSUMERE IL LAVORATORE O CORRISPONDERGLI UN INDENNIZZO ECONOMICO**
   B) **REALE:** per TUTTI i casi di licenziamento ingiustificato, inefficace e nullo si prevede **OBBLIGO PER IL DATORE DI CORRISPONDERE UN'INDENNITA' A TITOLO DI RISARCIMENTO DEL DANNO E REINTEGRARE IL LAVORATORE**

Requisiti da rispettare per validità licenziamento:

1. **Requisiti sostanziali:** licenziamento NON può prescindere dall'esistenza di una giustificazione motivo o causa ben precisa → DEVE TROVARE UN PROPRIO FONDAMENTO CAUSALE:
   - Inadempimento del lavoratore per *giusta causa o giustificato motivo soggettivo*
   - Esigenza aziendale per *giustificato motivo oggettivo*

GIUSTA CAUSA = causa che NON consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO = notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO = ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa

2. **Requisiti formali:**
    i. Forma scritta a pena di inefficacia del licenziamento, con indicazione dei motivi
    ii. REQUISITI PROCEDURALI: prima di procedere al licenziamento, il datore è spesso tenuto ad osservare una procedura più complessa in relazione a:
        - Dimensione occupazionale del datore
        - Data di assunzione
        - Motivo sotteso al licenziamento

Impugnazione del licenziamento:

1. 60gg termine impugnazione
2. È INEFFICACE se non è seguita, entro il successivo termine di 180gg dal deposito in Tribunale o dalla comunicazione alla controparte dalla richiesta di conciliazione o arbitrato
3. Va fatta per iscritto e deve recare la sottoscrizione dell'interessato

Politiche dei governi Renzi/Gentiloni:

a) **Legge di stabilità:** decontribuzione per nuove assunzioni a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2015
b) **Legge delega n° 183/14**
c) **Legge n° 49/17:** abrogazione lavoro tramite voucher
d) **Legge n° 96/17:** introduzione prestazioni di lavoro subordinato occasionale
    - **D.Lgs. 22/15:** disposizioni per riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria
    - **D.Lgs. 23/15:** *disposizioni contratto tempo indeterminato A TUTELE CRESCENTI*
    - **D.Lgs. 80/15**
    - **D.Lgs. 81/15 = Jobs Act**

↓

Nuovo contratto a t. indet. Con nuove tutele in caso di licenziamento illegittimo: aumento indennizzo per anzianità di servizio

ART. 18 PRIMA L.N. 92/12:

A) Reintegrazione del lavoratore
B) risarcimento commisurato alle retribuzioni perdute dal giorno di licenziamento alla reintegrazione con minimo 5 mensilità
C) possibilità per il lavoratore di indennità sostitutiva alla reintegrazione per 15 mensilità

DOPO: 4 DIVERSI REGIMI DI TUTELA A SECONDA DEL VIZIO

1) **Reintegrazione forte e debole:**
    a. Massimo 15 dipendenti in azienda → reintegrazione + risarcimento danno
    b. Più di 15 dipendenti: reintegrazione + risarcimento danno max. 12 mensilità per casi "illegittimità qualificata":
        - Licenziamento disciplinare
        - Licenziamento economico
2) **Tutela economica in tutti gli altri casi di licenziamento illegittimo:**
    a. Indennità risarcitoria onnicomprensiva tra 12 e 24 mensilità per VIZI SOSTANZIALI
    b. Indennità risarcitoria onnicomprensiva tra i 6 e 12 mensilità per VIZI FORMALI O PROCEDURALI

3) **Caso di licenziamento collettivo:**
    - Reintegrazione in mancanza di forma scritta
    - Reintegrazione e risarcimento fino a 12 mensilità per violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare
    - indennità risarcitoria tra 12 e 24 mesi in caso di vizi della procedura di consultazione sindacale

D.Lgs. 23/15: reintegrazione e integrale risarcimento del danno permane per il licenziamento nullo:

- discriminatorio
- vietato dalla legge che lo sanziona espressamente
- disposto in forma orale
- per effetto di inidoneità fisica o psichica del lavoratore

offerta di conciliazione: per evitare una causa il datore può offrire entro 60gg UNA MENSILITA' NETTA DI RETRIBUZIONE = ***ASSEGNO CIRCOLARE*** → *non sono soggetti a contribuzione, MA forme nette anche se con tempi lunghi*

ipotesi di sospensione rapporto di lavoro: *"normale andamento del rapporto viene modificato in ragione della protezione degli interessi personali del lavoratore, che sono considerati prevalenti rispetto a quelli del datore"*

- **Caratteristiche:**
    - **CAUSE per evento specifico**
    - **Esigenza accertamento evento**
    - **NO scioglimento contratto**
    - **Meno retribuzione**
- **Ipotesi:**
    - **Infortunio/malattia professionale**
    - **Malattia comune: ART. 2110 C.C → malattia =** *"alterazione dello stato di salute che, nel lavoratore, determina una condizione di incapacità al lavoro normalmente esercitato".* Si considera ***malato qualsiasi lavoratore che***:

a) Impossibilitato a lavorare
b) Deve sottoporsi a trattamenti temporanei
c) Non è in grado di lavorare senza patire disagi e/o sofferenze e/o aggravi dello stato di salute

→ **disciplina che si applica:**

1. Comunicazione e certificazione
2. Controllo sanitario: su richiesta del datore ai medici INPS/AUSL hanno possibilità di ispezionare su fasce orarie (10-12 e 17-19)

Doveri del lavoratore in caso di malattia:

a) Essere reperibile durante fasce controllo → perdita del trattamento retributivo al 100% x 10gg, al 50% x restanti ed eventuale sanzione disciplinare per recidiva
b) Non svolgere attività che dimostrino insussistenza malattia e aggravamento stato di salute → licenziamento immediato

Diritti lavoratore:

A) Conservazione posto di lavoro fino a fine periodo di tolleranza
B) Percezione indennità che può essere pari o inferiore al 100% della retribuzione e prevede o meno un periodo di scoperta iniziale (franchigia)

- **Paternità/maternità: ART. 31-37 COST + D.Lgs. 26/02/01**

- DIVIETO di adibire lavoratrice a sollevamento/trasporto pesi o lavori facoltosi per lei e nascituro
- Impossibilità di cambiamento mansioni/complicanze alla gestione → dipendente posta a riposo con ANTICIPO CONGEDO
- CONGEDO OBBLIGATRORIO: 2 mesi prima della data presunta del parto e 3 mesi successivi con pagamento 80% INPS
- DIVIETO licenziamento lavoratrice da inizio gravidanza fino ad un mese vita bambino → ECCEZIONI:
  - Colpa grave lavoratrice
  - Cessazione attività
  - Scadenza contratto
  - Esito negativo periodo prova

1. **Congedo paternità:** 3 mesi dopo parto MA SOLO SE madre deceduta, gravemente inferma, abbandono o affidamento esclusivo
2. **Congedo parentale:** entro i primi 8 anni del bambino → continuativo o frazionato di 6 mesi entro il limite complessivo e comulativo di 10 mesi, aumentabili ad 11 se il padre usa almeno 3 mesi
3. **Congedo x malattia figlio:** età bambino fino 3 anni NO limite orario, fino 8 anni x 5h all'anno

- **Cassa integrazione guadagni:** *"prestazione economica a favore dei lavoratori che si trovano in una situazione di sospensione totale/parziale attività lavorativa e conseguente retribuzione"*

Presupposti:

- Impresa deve rientrare in ambito applicazione CIG
- Ricorrano causali oggettive
- Accoglimento domanda
- Proposizione domanda da impresa competente

Tipologie:

1. **CIG-Ordinaria:** diretta a TUTTI I LAVORATORI esclusi dirigenti e lavoratori a domicilio → viene concessa nei casi in cui la sospensione/riduzione dell'attività è dovuta:
   - Fattori aziendali ESTERNI
   - Situazioni temporanee di mercato

+ la domanda va presentata all'INPS entro 15gg dall'inizio della sospensione, con durata massimo di 13 settimane consecutive e proroga trimestrale a massimo 52 settimane

2. **CIG-Straordinaria:** si applica alle imprese industriali, edili e artigiane che abbiano occupato oltre 15 dipendenti nel semestre precedente alla richiesta e sono ESCLUSI dirigenti e lavoratori a domicilio
   Può riguardare anche situazioni INTERNE:
   - Crisi aziendale → massimo 12 mesi
   - Contratto di solidarietà → massimo 24 mesi in 5 anni
   - Processo riorganizzazione aziendale → massimo 24 mesi in 5 anni

+ la domanda va presentata entro 7gg dalla fine della procedura di consultazione sindacale o stipula dell'accordo aziendale **+** è da presentare presso il Ministero del lavoro o Direzione territoriale

- **Aspettative e permessi**

Licenziamenti collettivi: *licenziamenti che riguardano più di 10 lavoratori*

- **Fino alla L.N. 223/1991:** differenza licenziamento collettivo ed individuale NON solo quantitativa ma anche qualitativa(movente)
- **Oggi:** ampia convergenza per cui divergono x numero

L.n. 24: requisiti per il licenziamento collettivo quali
A) quantitativo-spaziale: almeno 5 dipendenti a contratto a tempo determinato in 120gg
B) qualitativo: motivato da "esigenze di riduzione/trasformazione attività o lavoro"
C) area di applicazione: datori di lavoro, imprenditori e non, che occupano più di 15 dipendenti compresi i dirigenti

Procedure legge dei licenziamenti:

1. licenziamento collettivo per datori che favoriscono CIGS + 15 dipendenti → **ART.24:**

si ha che nel corso della CIGS l'impresa ritiene di non riuscire a garantire l'impiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative → ***AVVIO PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO***

2. licenziamento collettivo x riduzione personale + 15 dipendenti (SENZA CIGS) → **ART.4**

Per l'impresa con più di 15 dipendenti, a causa della riduzione o trasferimento di attività o lavoro, intende effettuare *almeno 5 licenziamenti in 120gg in ciascuna attività produttiva o più unità in una stessa provincia o cessare l'attività*

Procedura:

1. **Obbligo di comunicazione scritta e preventiva contenente:**

- motivi per il licenziamento
- ragioni tecniche, organizzative e produttive
- tempi di attuazione
- misure per fronteggiare le conseguenze sociali
- numero, collocazione e profilo professionale dei lavoratori in esubero

2. **Destinatari della comunicazione:**

- RSA/RSU e rispettive associazioni di categoria
- Organo pubblico: Ministro del lavoro/Ispettorato territoriale del lavoro

3. **Consultazione dopo la comunicazione:**

A) **Procedura sindacale:** entro 7gg esame cognitivo, da esporsi entro 45gg avente oggetto:

- Cause licenziamento
- Possibilità di diverso uso personale

B) **Procedura amministrativa (x massimo 30gg):** potere pubblico sede al tavolo come 3° tra datore e sindacati

→ dopo 7gg dalla comunicazione del licenziamento, va comunicato agli uffici pubblici competenti l'elenco dei lavoratori licenziati e le modalità di applicazione dei criteri di scelta + pagamento naspi per ogni lavoratore licenziato

Come individuare quali lavoratori licenziare?

1. **Guardo criteri fissati dall'accordo sindacale**
2. **In mancanza di accordo, criteri legali:**

a) Esigenze tecnico-produttive ed organizzative
b) Carichi di famiglia
c) Anzianità

3. **Criteri legali operano in accordo tra loro:** valutazione globale dei criteri NON esclude la possibilità di dare prevalenza ad un solo criterio (a)

Licenziamento impugnato dal lavoratore → sanzioni:

assunzioni PRIMA Jobs-Act	assunzioni DOPO Jobs-Act
Mancata forma scritta → tutela reintegratoria piena	**Mancata forma scritta** → nullità e reintegrazione piena del lavoratore
Violazione procedura → tutela risarcitoria piena	**Violazione procedura** → indennizzo tra 6 e 36 mensilità
Violazione criteri di scelta → tutela reitegratoria attenuata	**Violazione criteri di scelta** → indennizzo di importo stabilito dal giudice tra 6 e 36 mesi di mensilità

Impugnatura nei 60gg + deposito ricorso entro 180gg

Vicenda licenziamento collettivo davanti alla Corte Costituzionale:

La Corte di Napoli ha sollevato questioni di costituzionalità sulla disciplina delle sanzioni per il licenziamento collettivo illegittimo relativamente a diversi parametri per i lavoratori assunti dopo il 7 Marzo 2015 rispetto a quelli assunti prima → x la Corte è stato introdotto un regime sanzionatorio differenziato nell'ambito della medesima procedura di licenziamento (viene chiamata in causa anche la Corte di giustizia UE perché la Corte di Napoli afferma che sono stati violati anche i diritti della carta fondamentale dei diritti dell'UE)

ALLA FINE: La Corte costituzionale con la sentenza 24/2020 dichiara inammissibili le questioni di illegittimità della costituzione