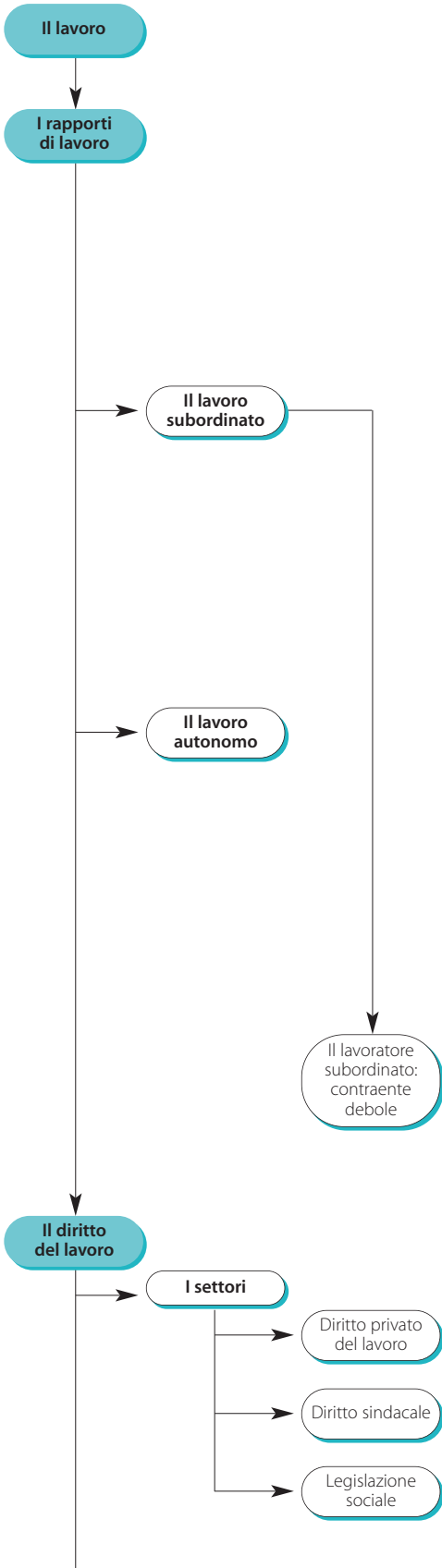


PERCORSO BREVE



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

L'attività lavorativa si inquadra all'interno di un **rapporto giuridico** i cui soggetti sono, da un lato, chi presta il lavoro (lavoratore) e, dall'altro, chi se ne avvantaggia per la realizzazione di un proprio interesse (datore di lavoro).

Sulla base del tipo di relazione che viene a instaurarsi tra prestatore di lavoro e datore di lavoro, si distingue tra lavoro subordinato e lavoro autonomo.

Nel *rapporto di lavoro subordinato* il prestatore di lavoro si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Il rapporto di lavoro subordinato si contraddistingue per i caratteri della *collaborazione* e della *subordinazione*: il lavoratore collabora con l'imprenditore nello svolgimento dell'attività di impresa in una posizione di dipendenza gerarchica, vale a dire eseguendo gli ordini e rispettando la volontà del datore di lavoro.

Si ha *lavoro autonomo* quando il lavoratore si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

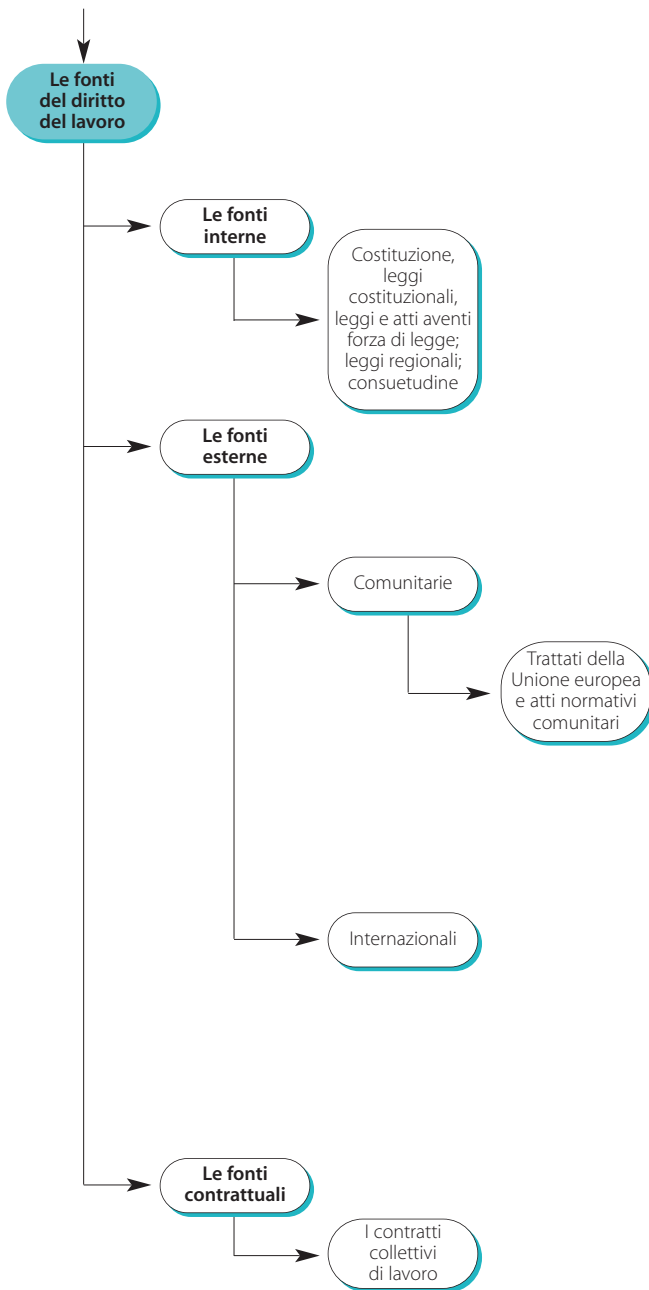
A differenza del lavoratore subordinato, il lavoratore autonomo svolge la propria attività con *piena discrezionalità* riguardo al tempo, al luogo e alle modalità della prestazione.

Nel rapporto di lavoro subordinato i contraenti non sono posti su un piano di parità da un punto di vista socio-economico, essendovi una parte forte (il datore di lavoro) e una *parte debole* (il lavoratore).

Per queste sue caratteristiche il lavoro subordinato è fatto oggetto di una copiosa e variegata produzione normativa il cui intento principale è quello di bilanciare lo squilibrio esistente tra le parti. Questo insieme di norme si definisce **diritto del lavoro**.

Il diritto del lavoro viene tradizionalmente distinto in *tre principali settori*:

- il *diritto privato del lavoro*, costituito dal complesso delle norme che regolano (sul piano privatistico) il rapporto individuale di lavoro;
- il *diritto sindacale*, comprendente l'insieme delle norme che regolano l'attività delle associazioni sindacali;
- la *legislazione sociale*, concernente le norme (di natura amministrativa) poste a tutela del lavoratore, soprattutto quelle in materia di previdenza e assistenza sociale.



Gli atti e i fatti da cui scaturiscono le norme giuridiche che formano il diritto del lavoro costituiscono le **fonti del diritto del lavoro**. In esse è contenuto l'ordinamento del lavoro. Tali fonti possono distinguersi in *interne*, *esterne* e *contrattuali*.

Le *fonti interne* del nostro ordinamento giuridico sono quelle che provengono da organi statuali e sono espressione della sovranità dello Stato. Appartengono a questa categoria *la Costituzione e le leggi costituzionali; le leggi e gli atti aventi forza di legge; le leggi regionali; la consuetudine*.

Le *fonti esterne* sono quelle che provengono da organismi esterni allo Stato e possono distinguersi in *fonti comunitarie* e *fonti internazionali*.

Le *fonti comunitarie* sono costituite dai Trattati istitutivi dell'Unione europea confluiti nella Costituzione europea, nonché dagli atti normativi emanati dagli organi comunitari: i *regolamenti*, le *direttive*, le *decisioni* e le *raccomandazioni*. In particolare i Trattati e i regolamenti si caratterizzano per la loro particolare efficacia, essendo direttamente applicabili ai cittadini e agli Stati membri dell'Unione europea, senza bisogno di essere recepiti con appositi atti interni.

Le altre fonti esterne sono quelle *internazionali*; esse vengono definite indirette in quanto acquistano efficacia nel diritto interno soltanto se recepite e rese esecutive in Italia dalle leggi nazionali. Si tratta prevalentemente dei trattati di lavoro internazionale con Stati esteri, e dei progetti di convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

Fonte peculiare del diritto del lavoro è rappresentata dai **contratti collettivi**. Si tratta di contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro aventi a oggetto le condizioni e le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e i trattamenti retributivi di un'intera categoria professionale. Il loro contenuto è vincolante per i *contratti individuali* stipulati dal singolo lavoratore e datore di lavoro.

PERCORSO BREVE

Il contratto di lavoro subordinato

Limiti alla libertà contrattuale delle parti

Mercato del lavoro e procedure di assunzione

I soggetti del rapporto di lavoro

Il contenuto

Obblighi del lavoratore

Il **contratto individuale di lavoro subordinato** è quello con il quale il lavoratore si obbliga a mettere a disposizione del datore di lavoro la sua attività di lavoro in cambio di una retribuzione. Si tratta normalmente, salvo casi eccezionali tassativamente previsti, di un contratto *a tempo indeterminato*, cioè senza una scadenza finale. Solitamente l'instaurarsi del rapporto definitivo viene fatto precedere da un *periodo di prova* al termine del quale le parti sono libere di decidere la prosecuzione o la cessazione del rapporto.

La **libertà contrattuale** delle parti, soprattutto del datore di lavoro, è limitata dalla legge che, in questo modo, mira a proteggere il lavoratore quale contraente debole del rapporto. La legge ha anzitutto posto dei limiti alla libertà di scelta del lavoratore da parte del datore di lavoro, stabilendo: divieti di assunzione, obblighi di assunzione e particolari modalità di assunzione.

Il *mercato del lavoro*, vale a dire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, ha da sempre interessato lo Stato. La presenza pubblica in questo settore è tuttavia venuta gradualmente attenuandosi. In passato lo Stato aveva assunto una posizione di monopolio nell'attività di intermediazione e provvedeva esso stesso ad avviare al lavoro i lavoratori, tramite gli uffici del collocamento pubblico, privando così i datori di lavoro di ogni libertà di scelta. A seguito di numerosi provvedimenti normativi di riforma, l'ultimo dei quali è quello denominato riforma Biagi (d.lgs. 66/2003), il sistema del collocamento e le procedure di assunzione sono profondamente cambiati. Da un lato il collocamento è stato sostituito con centri per l'impiego a base provinciale ai quali non è più concesso, se non in casi marginali, alcun potere in ordine all'avviamento al lavoro. La procedura di assunzione avviene infatti con il sistema dell'assunzione diretta da parte del datore di lavoro. Dall'altro la riforma ha concesso anche a soggetti privati (agenzie per il lavoro), oltre che a numerosi altri soggetti pubblici, di svolgere l'attività di mediazione e in generale ogni tipo di servizio per l'impiego.

Soggetti del rapporto di lavoro subordinato sono, da un lato i datori di lavoro (normalmente, ma non necessariamente, imprenditori), dall'altro i lavoratori subordinati. Questi ultimi sono distinti dal codice civile in quattro categorie riguardo alla natura dell'attività svolta: dirigenti, quadri, impiegati e operai.

Il **contenuto** del rapporto di lavoro subordinato comprende l'insieme delle situazioni giuridiche attive (diritti) e passive (obblighi) che fanno capo ai soggetti del rapporto.

Gli *obblighi principali del lavoratore* sono di eseguire la prestazione lavorativa con la normale *diligenza*, osservando le disposizioni impar-



tite dall'imprenditore (*obbedienza*), e astenendosi da ogni atto che possa nuocere al datore di lavoro (*fedeltà*). L'obbligo di fedeltà, in particolare, si traduce nel *divieto di fare concorrenza* all'imprenditore e nell'obbligo di non divulgare (o di farne un uso pregiudizievole) le notizie attinenti l'impresa (*riservatezza*).

A fronte di tali obblighi, il lavoratore ha principalmente *diritto*: a una *retribuzione* proporzionata al lavoro svolto e sufficiente per provvedere ai suoi bisogni e a quelli della sua famiglia; di prestare la propria attività nel *luogo* stabilito e secondo un determinato *orario di lavoro*; a periodi di *riposo* (giornalieri, settimanali, ferie annuali, nei giorni festivi). Alla fine del rapporto di lavoro ha inoltre diritto al trattamento di fine rapporto (TFR).

Il *datore di lavoro* è *obbligato* ad adottare tutte le misure idonee per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti e a dare concreta attuazione ai diritti del lavoratore. I *diritti del datore di lavoro* discendono principalmente dalla sua condizione di supremazia gerarchica all'interno del rapporto di lavoro. In conseguenza di ciò egli ha il potere di organizzare, indirizzare, controllare e disciplinare l'attività lavorativa dei singoli prestatori di lavoro (*potere direttivo*); il potere di applicare sanzioni al lavoratore che non osservi gli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà (*potere disciplinare*).

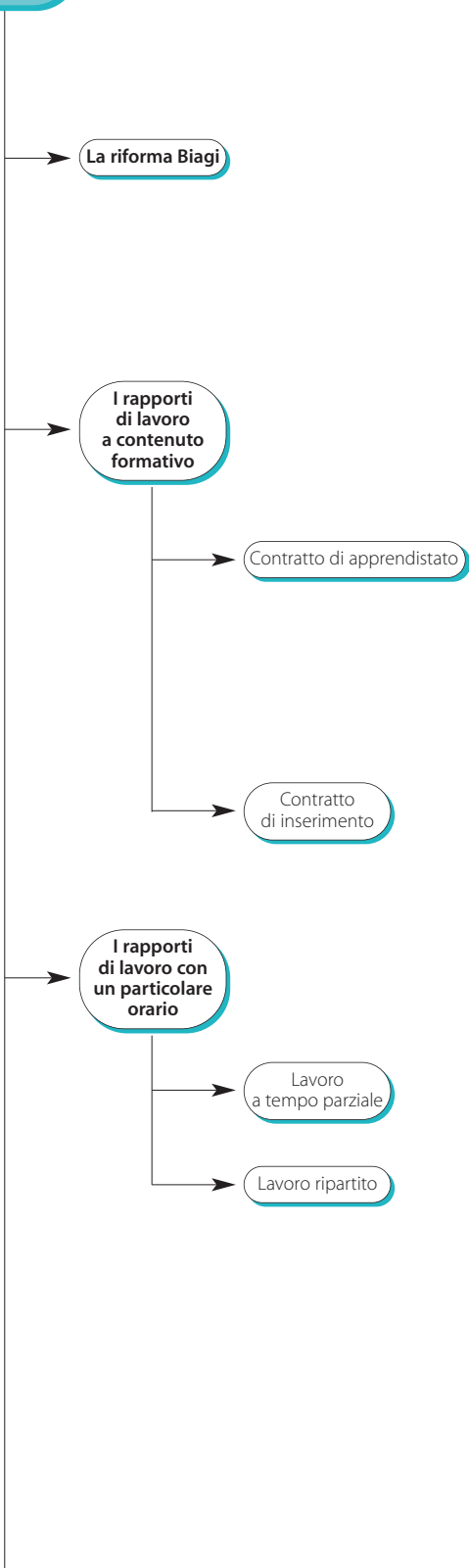
Il rapporto di lavoro può rimanere **sospeso**, senza per questo cessare, per un certo periodo di tempo. Le cause di sospensione possono dipendere dal *fatto del lavoratore* o *del datore di lavoro*. In presenza di sospensioni dovute a crisi aziendali o a esigenze di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione industriale ai lavoratori sospesi viene riconosciuta una *particolare integrazione salariale* da parte della Cassa Integrazione Guadagni (CIG).

Il rapporto di lavoro può **estinguersi** per varie cause, in particolare per recesso da parte dei contraenti. Mentre il recesso del lavoratore è libero (*dimissioni*), quello del datore di lavoro (*licenziamento*) è sottoposto a notevoli limitazioni. Esso è infatti consentito soltanto in presenza di una *giusta causa* o di un *giustificato motivo* e se intimato nel rispetto di particolari procedure. Il lavoratore illegittimamente licenziato gode di una particolare tutela (reale o obbligatoria). Diverso dal **licenziamento** individuale è quello **collettivo** che si verifica quando le imprese hanno necessità di operare drastiche riduzioni del personale per risanare la struttura aziendale.

Ogni qualvolta il rapporto di lavoro si scioglie il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (TFR).

PERCORSO BREVE

Particolari rapporti di lavoro subordinato



I particolari rapporti di lavoro subordinato

sono quelli che, per la specialità di qualche elemento, ricevono una disciplina giuridica parzialmente diversa da quella generale.

Non esiste un criterio generale per individuare la natura speciale del rapporto.

La *riforma del lavoro* del 2003, cosiddetta riforma Biagi, ha introdotto nuove figure contrattuali e ha modificato la disciplina di quelle già esistenti. Lo scopo principale è quello di offrire strumenti contrattuali più flessibili, in grado di adattarsi alle concrete esigenze produttive delle imprese, favorendo così la ripresa occupazionale del Paese.

Alcuni rapporti si caratterizzano per il loro *contenuto formativo*, diretto cioè a fornire al lavoratore competenze professionali spendibili sul mercato del lavoro. Si tratta del contratto di apprendistato e del contratto di inserimento.

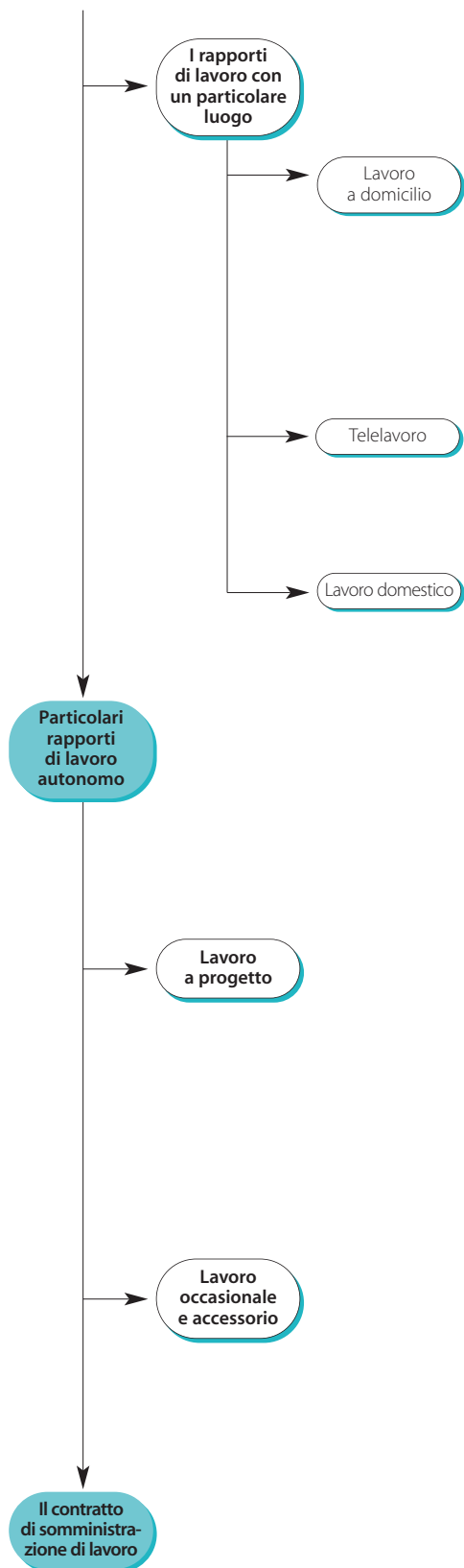
Il *contratto di apprendistato* è uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale il datore di lavoro ha il dovere di impartire o far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario a conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'attività nell'impresa medesima.

Con il *contratto di inserimento* si cerca di inserire determinate categorie di persone in un determinato contesto lavorativo mediante l'adattamento delle loro competenze professionali.

Altri rapporti di lavoro si caratterizzano per il *particolare svolgimento dell'orario di lavoro*. Sono il contratto di lavoro a tempo parziale, di lavoro ripartito e di lavoro intermittente.

Il *lavoro a tempo parziale* è quello che si svolge secondo un orario globalmente ridotto rispetto a quello ordinario.

Con il contratto di *lavoro ripartito*, due o più soggetti assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione di lavoro.



Altri rapporti si distinguono rispetto a quello tradizionale per il luogo ove si svolge la prestazione lavorativa.

Il *lavoro a domicilio* è quello svolto in locali non di pertinenza del datore di lavoro per conto di uno o più imprenditori, anche con l'aiuto accessorio di membri della famiglia conviventi a carico, con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, e con l'utilizzazione di materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

Il *telelavoro* più che un particolare rapporto di lavoro è una modalità di svolgimento del lavoro a distanza, da casa o da altro luogo idoneo, mediante l'utilizzo delle tecnologie informatiche e telematiche.

Il *lavoro domestico* è quello prestato presso una famiglia o presso convivenze di tipo familiare per il soddisfacimento diretto della famiglia o dei membri dell'Unione.

Alcuni rapporti di lavoro, pur rientrando nell'ambito del **lavoro autonomo**, sono stati disciplinati dal legislatore della riforma nell'intento di far emergere rapporti di lavoro sommerso e regolarizzare molte situazioni di elusione, di aggiramento della legislazione a tutela dei lavoratori. Si tratta del lavoro a progetto e del lavoro accessorio e occasionale

I *contratti di lavoro a progetto* sono collaborazioni riconducibili a uno o più progetti specifici o *programmi di lavoro* o fasi di esso e sono gestite autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Con il contratto di *lavoro occasionale e accessorio* il legislatore ha introdotto una particolare disciplina per le prestazioni di lavoro meramente occasionali e accessorie, collegate per lo più alle necessità della vita familiare, rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne.

Il **contratto di somministrazione di lavoro** è l'accordo mediante il quale un soggetto che intende assumere manodopera (*utilizzatore*) si rivolge a un determinato soggetto intermediario, appositamente autorizzato (*somministratore*), per la fornitura professionale di manodopera a tempo determinato non assunta direttamente, ma dipendente del somministratore.