

- 1) Il diritto del lavoro: è una branca dell'ordinamento originata dal diritto civile ma che con esso conserva connessioni sempre assai rilevanti
R: riguarda la regolamentazione delle relazioni tra datore di lavoro e lavoratore
- 2) Nel campo dei rapporti di lavoro l'autonomia negoziale: può essere validamente esercitata sia sul piano collettivo, sia su quello individuale, in tutte le materie inerenti al rapporto individuale di lavoro, salvo rispetto norme inderogabili
R: comprende l'ipotesi in cui l'autonomia si esplica attraverso il compimento di un contratto, secondo quanto previsto dall'art. 1321 c.c. 3.
- 3) L'approccio di Labour Law & Economics: è utile in molti casi per verificare che l'effetto delle norme ordinarie sia coerente con quanto prescritto da norme costituzionali o europee
- 4) L'articolo 4 Cost. in materia di diritto al lavoro è prevalentemente interpretato nel senso che: sancisce la necessità di una sanzione efficace contro il licenziamento ingiustificato e un generico obbligo per lo Stato di perseguire la piena occupazione
R: art. 4 La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.
- 5) La nozione di lavoro cui la Costituzione fa riferimento: non è univoca: in alcuni casi ha un significato estremamente ampio, in altri riguarda solo il lav. oggetto di un contratto, in altri ancora il solo lavoro subordinato
R: Il lavoro è un'attività produttiva, che implica la messa in atto di conoscenze rigorose e metodiche, intellettuali o manuali, per produrre e dispensare beni e servizi in cambio di compenso
- 6) L'articolo 36 Cost. in materia di giusta retribuzione è prevalentemente interpretato nel senso che: obbliga ogni datore di lavoro a rispettare i minimi retributivi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di settore stipulato dai sindacati maggiormente rappresentativi
R: Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.
- 7) L'O.I.L.: svolge la sola funzione di promuovere convenzioni internazionali mirate ad elevare gli standard di trattamento minimi dei lavoratori, vincolanti per tutti gli Stati membri
R: è un'agenzia specializzata delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere la giustizia sociale e i diritti umani internazionalmente riconosciuti, con particolare riferimento a quelli riguardanti il lavoro in tutti i suoi aspetti.
- 8) Tra l'ordinamento dell'O.I.L. e quello della UE: può insorgere un conflitto; in tal caso nello Stato soggetto a entrambi gli ordinamenti deve applicarsi la norma di fonte O.I.L.
- 9) L'ordinamento UE vincola gli Stati membri a una disciplina comune su queste materie:
 - libertà di circolazione dei lav.
 - informazione dei lavoratori -orario di lavoro
 - licenziamenti collettivi
 - trasferimento di azienda
 - rappr. sind. solo nelle multinaz
 - igiene e sicurezza del lavoro
 - disciplina del part-time
 - disciplina dei contr. a termineR: licenziamento collettivo: previste dalla Legge 223/1991.
- 10) Le norme legislative in materia di lavoro:
sono per la maggior parte inderogabili in peius, qualcuna inderogabile anche in melius; in parte dispositive
- 11) Fra legge e contratti collettivi vige una regola per cui il contr. coll. aziendale
(*) può derogare sempre alla legge, escluse le norme costituzionali;
il contratto nazionale può derogare solo nei casi espressamente previsti dalla legge

- R: è un contratto collettivo stipulato fra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aziendali e/o unitarie.
- 12) Il contratto collettivo aziendale (*): è abilitato dalla legge a derogare a norme di legge ordinaria (purché non in contrasto con le norme costituzionali e sovranazionali) e da un accordo interconfederale a derogare alla maggior parte delle disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale
- R: è un contratto collettivo stipulato fra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aziendali e/o unitarie.
- 13) L'ordinamento italiano, in materia di lavoro:
detta protezioni per i rapporti di lavoro subordinato, le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro autonomo, sia per quel che riguarda il rapporto tra i soggetti privati, sia sul piano previdenziale
- 14) Secondo la legge italiana oggi in vigore:
è lavoratore subordinato chi si obbliga a prestare il proprio lavoro, dietro retribuzione, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore
- R: art. 2094cc È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore
- 15) Nella giurisprudenza italiana:
in alcuni periodi ha prevalso l'applicazione del metodo sillogistico per la qualificazione del rapporto di lavoro, in altri ha prevalso il metodo tipologico
- R: Il metodo sillogistico, come regola generale nel diritto civile, Il metodo tipologico, come soluzione giurisprudenziale del problema
- 16) Il potere del creditore di coordinamento spazio-temporale della prestazione lavorativa:
è condizione sufficiente per l'applicazione del sistema delle protezioni del lavoro, salve alcune eccezioni
- R: legge n.81/2017 sul lavoro agile.
- 17) Una prestazione di lavoro libera da qualsiasi vincolo di coordinamento spazio-temporale:
può costituire oggetto anche di un contratto di lavoro subordinato, con applicazione dell'insieme delle protezioni per esso previste
- R: legge n.81/2017 sul lavoro agile.
- 18) La prestazione di lavoro dei c.d. «pony-express» (moto fattorini collegati via radio con la centrale):
è stata in un primo tempo qualificata come subordinata, poi però ha prevalso la sua qualificazione come autonoma.
- R: Il caso odierno dei riders – la sentenza Trib. Torino 2018 – gli orientamenti de iure condendo tendenti a una protezione che prescinda dalla subordinazione (rinvio)
- 19) Il fatto che il prestatore di lavoro utilizzi strumenti di sua proprietà:
è un tratto tipico della prestazione di lavoro autonoma, ma non è incompatibile con la prestazione subordinata
- 20) Il fatto che il prestatore di lavoro fornisca la materia prima necessaria per l'attività produttiva:
è un tratto tipico della prestazione di lavoro autonoma, ma in alcuni casi eccezionali può presentarsi anche nel caso del lavoro subordinato
- 21) Il fatto che il prestatore di lavoro non sia soggetto ad alcun vincolo d'orario:
è un tratto tipico della prestazione di lavoro autonoma, ma non è incompatibile con la prestazione subordinata
- R: legge n. 81/2017
- 22) Il fatto che il prestatore di lavoro sia retribuito esclusivamente in relazione al risultato produttivo:
è un tratto tipico della prestazione di lavoro autonoma, ma in alcuni casi può presentarsi anche nel caso del lavoro subordinato

R: legge n. 81/2017

- 23) Per la qualificazione del lavoro a domicilio come subordinato, con applicazione della relativa disciplina speciale:

è sempre indispensabile che l'oggetto dell'attività lavorativa consista in una produzione manifatturiera appartenente al ciclo produttivo proprio dell'impresa committente

R: la l. n. 877/1973 lo protegge per il solo fatto di essere svolto per una impresa, nell'ambito del processo produttivo manifatturiero aziendale

- 24) Per la qualificazione del lavoro sportivo come subordinato, con applicazione della relativa disciplina speciale:

è necessario ma non sufficiente che il prestatore sia soggetto a un obbligo di partecipazione a sedute di preparazione o allenamento.

R: l. n.91/1981 detta una nozione a sé, fondata su tempo della prest. e allenamenti

- 25) Il contratto individuale di lavoro è di regola valido:

anche se non è stato stipulato in forma scritta; alcune sue clausole, però, sono nulle se non stipulate in forma scritta, e il datore di lavoro è comunque obbligato a comunicare in forma scritta al prestatore tutti i contenuti rilevanti

R: Si tratta di un contratto nominato, bilaterale e oneroso. Si forma con il consenso delle parti e la capacità di stipulare una formula contrattuale, da parte del prestatore

- 26) Una persona minorenni:

può stipulare validamente un contratto di lavoro, purché abbia compiuto i 15 anni, ma soltanto con l'assistenza di uno dei genitori

- 27) 27 Una persona minorenni che sia stata validamente assunta da un'impresa:

può senz'altro compiere validamente qualsiasi atto relativo allo svolgimento o alla cessazione del rapporto

- 28) Se il contratto individuale di lavoro è nullo o annullabile:

il prestatore ha comunque diritto a essere retribuito per la parte di prestazione di fatto svolta, salvo che il contratto sia nullo per illiceità della causa o dell'oggetto

R: Un esempio di illiceità della causa:

"A" assume alle proprie dipendenze e retribuisce "B" perché eserciti il meretricio

- Un esempio di illiceità dell'oggetto:

"A" assume "B" perché svolga attività medica, nonostante che B sia privo dell'abilitazione

- In entrambi i casi il contratto è nullo e non produce alcun effetto, neanche se il lavoro è stato effettivamente svolto (art. 2126 c.c.)

- 29) Secondo l'orientamento dottrinale e giurisprudenziale oggi prevalente, il rapporto individuale di lavoro subordinato:

ha, di regola, natura contrattuale, salvo alcune eccezioni

R: È l'accordo tra un prestatore d'opera e un datore di lavoro, in forza del quale il lavoratore si obbliga a prestare la propria attività, manuale o intellettuale, in cambio di un corrispettivo.

Prima prevaleva una concezione acontrattualistica del rapporto. Ora inizia a prevalere una concezione contrattualistica del lavoro

- 30) L'obbligo di obbedienza della persona titolare di un rapporto di lavoro subordinato:

è limitato alle direttive inerenti alle mansioni contrattuali

R: L'obbligo di obbedienza come effetto del contr. lav. sub. - suoi limiti desumibili dall'art. 2103 c.c.: obbedire nei limiti della mansione dovuta

- 31) Lo ius variandi dell'imprenditore consiste:

nel potere di variare le mansioni del lavoratore, entro i limiti di quelle appartenenti al livello professionale in cui lo stesso è inquadrato

R: Art. 2103 c.c., c. 1: «Prestazione di lavoro – Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto

- 32) La diligenza dovuta dal prestatore di lavoro:
è sia la diligenza «del buon padre di famiglia», sia la «diligenza tecnica», e questo vale sempre, sia per il lavoro subordinato, sia per quello autonomo
R: Art. 1176
- 33) Il luogo della prestazione di lavoro subordinato:
è stabilito espressamente dal contratto, o si desume dalla natura della prestazione, però può essere variato dall'imprenditore per giustificato motivo oggettivo
R: LA NORMA GENERALE DI DIRITTO CIVILE (art. 1182 c.c.) Il luogo della prestazione di regola è stabilito dal contratto o si desume dalla sua natura stessa...
... e non può essere variato unilateralmente dal creditore LA NORMA LAVORISTICA (art. 2103 c.c.)
- 34) L'obbligo ordinario di non concorrenza grava sul lavoratore subordinato:
in tutti i casi, ma soltanto finché dura il rapporto
R: art. 2015 Distinzione tra l'obbligo che grava su tutti i dipendenti durante il rapporto
- 35) Il luogo della prestazione di lavoro subordinato:
è stabilito espressamente dal contratto, o si desume dalla natura della prestazione, però può essere variato dall'imprenditore per giustificato motivo oggettivo
R: l'articolo 1182 del Codice civile prevede, in via generale, che il luogo dell'adempimento delle obbligazioni è determinato nel contratto o, in mancanza, dagli usi o tenendo conto della natura della prestazione o di altre circostanze
- 36) L'obbligo ordinario di non concorrenza grava sul lavoratore subordinato:
in tutti i casi, ma soltanto finché dura il rapporto R: art. 2015
- 37) Per quel che riguarda la cura della persona e l'abbigliamento, nello svolgimento della prestazione di lavoro subordinato:
dei limiti alla libertà della persona possono essere imposti da esigenze tecniche e di sicurezza, oppure possono essere pattuiti tra le parti
R: Qualora il datore di lavoro imponga ai propri dipendenti l'utilizzo di divise aziendali, ed imponga altresì i tempi ed i luoghi di vestizione (pretendendo che la divisa venga indossata e tolta presso il luogo di lavoro), il tempo necessario per la vestizione/svestizione rientra nell'orario di lavoro, in quanto attività ausiliaria al corretto svolgimento dell'attività lavorativa, imposta dallo stesso datore
- 38) Nel contratto individuale di lavoro, le mansioni:
possono essere precisate anche in modo che alcune appartengano a una categoria professionale e altre a un'altra categoria
R: La legge (art. 2103 c. 1 Codice civile) stabilisce che il lavoratore dev'essere adibito alla mansione per cui è stato assunto, quella cioè indicata nel contratto di lavoro insieme al livello retributivo. È ammessa l'attribuzione di più mansioni (cosiddette "mansioni promiscue"), anche se appartenenti a livelli contrattuali diversi
- 39) Il principio di parità di trattamento nei rapporti tra soggetti privati:
Il principio di parità di trattamento nei rapporti tra soggetti privati
R: Articolo 41 e principio di parità di trattamento.
- 40) Il divieto di discriminazione per motivi di genere:
è sancito esplicitamente da un trattato internazionale, da una direttiva europea e attuato da diverse norme legislative ordinarie
R: Patto ONU + direttiva europea + norme nazionali del '77 e legge 125/1991
- 41) Il divieto di discriminazione indiretta per motivi di genere:
è sancito esplicitamente da una direttiva europea e attuato da diverse norme legislative ordinarie
R: Dopo la direttiva del '75 c'è stato un periodo in cui la Corte di giustizia ha recepito dalla giurisprudenza statunitense la nozione di discriminazione indiretta e ha iniziato ad applicarla. Successivamente sono introdotte delle direttive che hanno esplicitato il divieto di discriminazione indiretta (in Italia recepito con la legge del '91).

- 42) Il divieto di discriminazioni indirette è stato originariamente introdotto nel nostro ordinamento: da alcune sentenze della Corte di Giustizia europea di Lussemburgo
R: All'origine il divieto di discriminazione indiretta entra nel nostro ordinamento attraverso la giurisprudenza della corte di Lussemburgo, solo successivamente ci sono state leggi
- 43) Il divieto di discriminazione indiretta si applica:
in tutti i casi di discriminazione diretta vietata
R: legge 125/91. Si può fare un esempio di discriminazione diretta ad esempio riferita al genere.
- 44) Le azioni positive sono:
delle iniziative volte a rimuovere gli ostacoli alle pari opportunità effettiva, previste dalla legge e sostenute anche economicamente
R: Legge '91: rimborso spese con denaro pubblico per aziende che attuano azioni positive
- 45) I criteri di differenziazione del trattamento dei lavoratori ammessi nell'ordinamento europeo e nel nostro ordinamento nazionale sono:
Carichi di famiglia, lavorare in una città in cui c'è alto costo della vita, anzianità di servizio
R: Carichi di famiglia, lavorare in una città in cui c'è alto costo della vita, anzianità di servizio
- 46) Dei criteri di differenziazione del trattamento che prevedono la separazione della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva per due categorie di lavoratori:
sono stati imposti in passato dalla legge, oggi possono essere stabiliti soltanto dalla libera contrattazione collettiva
R: Criteri di IV classe: volti a creare due criteri sindacali distinti/ I criteri di IV classe sono espressione di libertà sindacale quindi oggi non possono essere dettati da legge.
- 47) Nel nostro ordinamento, oggi, dei criteri di differenziazione del trattamento che prevedono la separazione della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva per due categorie di lavoratori:
possono essere previsti soltanto dalla contrattazione collettiva R: La legge oggi non può imporre questi criteri (poteva in periodo fascista)
- 48) La distinzione tra operai e impiegati:
sancita originariamente dalla legge, è stata recepita dalla contrattazione collettiva; è stata poi progressivamente svuotata di contenuto
R: La dottrina ha affermato che la distinzione si deve rinvenire nel fatto che l'operaio collabora con l'impresa, in quanto svolge attività produttiva, mentre l'impiegato collabora all'impresa, in quanto contribuisce all'organizzazione dell'attività produttiva.
- 49) La categoria dei quadri:
è stata inizialmente prevista in alcuni contratti collettivi, poi negli anni '80 recepita nel Codice civile
R: Art 2095
- 50) La categoria dei dirigenti:
è stata istituita con la legge sindacale del 1926, poi recepita nell'articolo 2095 del Codice civile e dalla contrattazione collettiva
R: Un dirigente è un tipo di lavoratore dotato di particolari poteri e funzioni.
- 51) La categoria dei dirigenti:
è prevista dalla legge, impone rappresentanza e contrattazione separate e disciplina direttamente alcuni aspetti dei rapporti di lavoro
R: L'appartenenza o meno alla dirigenza ha un rilievo non indifferente per il trattamento giuridico del lavoratore giacché non mancano nel diritto del lavoro italiano norme riferite unicamente ai dirigenti. Tali norme delineano un trattamento in negativo rispetto a quello degli altri lavoratori, nel senso che il dirigente è sottratto all'ambito di applicazione di una serie di norme poste a garanzia del lavoratore. Tra le altre si possono ricordare le norme in materia di orario di lavoro, quelle in materia di contratti a tempo determinato e, soprattutto, quelle sul licenziamento individuale e collettivo.
- 52) La definizione della nozione di dirigente:

non è dettata esplicitamente dalla legge; le definizioni dettate dalla contrattaz. collettiva, ricalcate su quella desumibile dalla giurisprudenza lasciano ampio spazio alla discrezionalità dell'interprete caso per caso

R: Il D.lgs. 106/2009 oltre ad aver rivisto il D.lgs. 81/2008 ha inserito nella terminologia appartenente alle realtà lavorative, le definizioni di preposto e dirigente, ed ha ridefinito le responsabilità e i diritti del datore di lavoro e dei lavoratori. Il datore di lavoro è quel soggetto che secondo il Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro è titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, si deve intendere il soggetto che a seconda dell'organizzazione aziendale che dirige, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

53) La materia dell'orario di lavoro oggi in Italia è disciplinata, oltre che dalla contrattazione collettiva: da alcune convenzioni OIL ratificate, da una direttiva europea, da una norma costituzionale e dalla legge ordinaria

R: da alcune convenzioni OIL ratificate, da una direttiva europea, da una norma costituzionale e dalla legge ordinaria

54) Secondo la legge vigente, l'orario di lavoro è soggetto a questo limite massimo assoluto:

48 ore settimanali medie nell'arco di 4 mesi estensibili dalla legge a 6 e dalla contrattazione collettiva a 12

R: è perfettamente uguale.

55) La direttiva europea che disciplina l'orario di lavoro contiene disposizioni in materia di:

orario settimanale massimo/ riposo giornaliero minimo/ riposo settimanale/ pause nell'arco della prestazione giornaliera/ lavoro notturno/ visite mediche obbligatorie per lavoratori notturni/ ferie annuali

56) Secondo la direttiva europea si intende per «lavoratore notturno» chi svolge normalmente (o nella parte dell'anno stabilita dalla legge nazionale), durante il periodo definito come «notturno», almeno: tre ore di lavoro

R: I lavoratori notturni non possono lavorare in media più di 8 ore su 24. Se il lavoro comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il datore di lavoro deve assicurarsi che i lavoratori non superino il limite giornaliero di 8 ore su un periodo di 24 ore. I lavoratori notturni hanno diritto a esami medici gratuiti, che devono restare confidenziali, prima di iniziare l'attività e, successivamente, ad ulteriori esami gratuiti periodici. Se un lavoratore notturno soffre di problemi di salute connessi al fatto che lavora di notte, deve, nella misura del possibile, essere trasferito ad un lavoro diurno.

57) Secondo la direttiva europea la legislazione nazionale deve definire come «lavoro notturno» quello svolto in un periodo: di sette ore che comprenda l'intervallo tra le 24 e le 5

R: I lavoratori notturni non possono lavorare in media più di 8 ore su 24. Se il lavoro comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il datore di lavoro deve assicurarsi che i lavoratori non superino il limite giornaliero di 8 ore su un periodo di 24 ore. I lavoratori notturni hanno diritto a esami medici gratuiti, che devono restare confidenziali, prima di iniziare l'attività e, successivamente, ad ulteriori esami gratuiti periodici. Se un lavoratore notturno soffre di problemi di salute connessi al fatto che lavora di notte, deve, nella misura del possibile, essere trasferito ad un lavoro diurno

58) Nella legislazione italiana in materia di orario di lavoro è inderogabile da parte del contratto collettivo e di quello individuale: la norma sul limite di orario massimo e quella sulle ferie annuali

R: Mentre la disciplina precedente era caratterizzata da una maggiore inderogabilità e maggiore intrusività dell'atto legislativo sul regolamento contrattuale – la nuova disciplina lascia maggiore spazio alla contrattazione collettiva sia nazionale sia aziendale

59) La legge italiana definisce così la nozione di «orario di lavoro»: «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni»

- R: La normativa è regolata dal D. Lgs. n. 66/08.04.2003 "Riforma della disciplina in materia di orario di lavoro in attuazione delle direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce".
- 60) Nella legge italiana, i lavori discontinui, o di semplice attesa o custodia, sono: assoggettati al limite di orario massimo e alla disciplina del riposo giornaliero e settimanale
R: legge n. 692/23
- 61) Secondo il diritto europeo il riposo settimanale deve essere: di 24 ore in aggiunta alle 11 ore di riposo giornaliero
R: L'intera direttiva è fondata su una ratio legis centrata sulla tutela della salute (vedi regno unito 1996)
- 62) In materia di ferie annuali: lo standard previsto da una convenzione OIL è inferiore rispetto a quello in vigore nel diritto europeo
R: 3 settimane (132 OIL) è una convenzione ratificata dall'Italia. Quattro settimane (direttiva europea)
- 63) Il divieto di lavoro notturno per le donne: era stabilito da una convenzione OIL, ma incompatibile con il diritto europeo: per questo gli Stati membri della UE che avevano ratificato la convenzione sono stati obbligati a revocare la propria adesione
R: era stabilito da una convenzione OIL, ma incompatibile con il diritto europeo: per questo gli Stati membri della UE che avevano ratificato la convenzione sono stati obbligati a revocare la propria adesione
- 64) In tema di lavoro a tempo parziale: è in vigore una disciplina europea, attuata da norme legislative nazionali che non consentono la disapplicazione degli standard salariali minimi
R: C'è una direttiva europea che stabilisce la piena parità di trattamento fra lavoratori part time (norma decreto legislativo 81/2015) e tempo pieno
- 65) Le clausole di elasticità o flessibilità dell'orario nel part-time, nell'ordinamento italiano, sono ammesse solo se previste dal contratto collettivo, oppure se stipulate davanti a una Commissione di Certificazione
R: Tali clausole sono appunto definite elastiche e sono regolamentate dal co.6, art.6, D.lgs. n.81/15.
- 66) Nell'ordinamento italiano oggi il job sharing: non è previsto da una norma legislativa in vigore, ma solo da una circolare ministeriale; è comunque praticabile
R: C'è una circolare del ministro del lavoro del 1997, la norma è stata introdotta dalla legge Biagi, poi abrogata, ma la legge rimane in vigore
- 67) Nell'ordinamento italiano il diritto alla riservatezza inteso in senso stretto come diritto di impedire intrusioni nella propria sfera privata: è esplicitamente previsto dalla legge; è riconosciuto alle persone fisiche e, sia pure in modo meno esteso, anche alle persone giuridiche
R: il primo e più importante riferimento è oggi visto nell'articolo 2 della Costituzione, in quanto si incorpora la privacy nei diritti inviolabili dell'uomo, come del resto ha sostenuto la Corte costituzionale con la sentenza n. 38 del 1973.
- 68) La vigilanza sulla prestazione dei dipendenti in azienda: deve essere svolta da personale apposito, di cui sia nota questa funzione, diverso dalle guardie cui è affidata la vigilanza esterna R: Art 2 sulle guardie giurate statuto lavoratori
- 69) Il controllo a distanza sulla prestazione di lavoro mediante apposite apparecchiature: è vietato; apparecchiature specificamente destinate al controllo a distanza possono tuttavia essere installate per altre esigenze, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali R: Art 4 statuto dei lavoratori
- 70) L'uso in azienda e fuori di strumenti di lavoro come il pc portatile collegato in rete, il cellulare aziendale, o il GPS, che di fatto consentono un controllo a distanza sulla prestazione di lavoro: è ammesso; se l'imprenditore ne trae informazioni sulle prestazioni di lavoro e/o ne fa uso deve

- informarne i lavoratori (L'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori è stato riformato dal c.d. "Jobs Act" art. 23 del decreto legislativo n. 151/2015, in vigore dal 24 settembre 2015)
- 71) 71) La giusta causa di rivelazione di una notizia riservata da parte di chi sia obbligato al segreto: è prevista esplicitamente dalla legge tanto per il segreto professionale, quanto per quello aziendale e industriale (Prima del 2017 la risposta giusta sarebbe stata la terza. Sono esclusi i segreti professionali di avvocati e commercialisti)
 - 72) 72) L'obbligo di segreto aziendale: vincola tutti i dipendenti, ma soltanto su notizie che possano essere oggetto di sfruttamento parassitario da parte di imprese concorrenti (L'art. 2105 c.c. vieta al lavoratore di divulgare notizie attinenti all'azienda e ai suoi metodi di produzione, o di farne uso in modo da recarle danno o pregiudizio)
 - 73) 73) L'obbligo di segreto professionale: vincola qualsiasi persona che abbia conosciuto una notizia aziendale riservata per ragione del proprio ufficio o professione (Il segreto professionale indica un obbligo normativo a carico di alcune figure professionali di non rivelare o pubblicizzare informazioni, delle quali esse siano a conoscenza, per motivi di lavoro, per le quali vi è imposto uno specifico obbligo di segretezza.
 - 74) 74) Un dipendente che abbia appreso per ragione del proprio ufficio specifico una notizia riservata circa una possibile malversazione: può darne notizia in via riservata all'organo aziendale o giudiziario competente per prevenire o reprimere la malversazione (La privacy nei rapporti di lavoro è un controllo positivo sui dati da parte del soggetto interessato (il lavoratore) operato grazie alla normativa in materia contenuta nel Codice della Privacy)
 - 75) 75) La responsabilità contrattuale per danni e la responsabilità disciplinare: sono tra loro cumulabili: al lavoratore può essere chiesto di risarcire il danno anche quando per la stessa mancanza gli è stata inflitta una sanzione disciplinare (In relazione ai doveri di diligenza (art. 2104 c.c.), di fedeltà (art. 2105 c.c.) e di subordinazione (art. 2094 c.c.), nell'ipotesi di violazione degli stessi)
 - 76) 76) Il potere disciplinare del datore di lavoro nei confronti del prestatore: presenta una marcata analogia con il potere che nasce dalla «clausola penale» contenuta in numerosi contratti non di lavoro (L'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300 del 1970) regola, appunto, il procedimento per l'irrogazione di provvedimenti disciplinari)
 - 77) 77) Il potere disciplinare del datore di lavoro è previsto e disciplinato: dal Codice civile e da una legge ordinaria (In forza di quanto previsto dall'articolo 2106 del Codice civile, quando il lavoratore viola il dovere di diligenza, il dovere di obbedienza o l'obbligo di fedeltà, il datore di lavoro può irrogare nei suoi confronti delle sanzioni disciplinari)
 - 78) 78) La legge che regola il potere disciplinare: prevede alcuni tipi di sanzione, stabilendone dei limiti di entità massima (fonte normativa: Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori))
 - 79) 79) L'affissione del codice disciplinare aziendale: è la condizione perché possano essere applicate sanzioni disciplinari minori, non per la maggior parte dei casi di licenziamento disciplinare (Lo Statuto dei Lavoratori (art. 7) prevede l'obbligo del datore di lavoro di far conoscere ai lavoratori tali regole, mediante affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti)
 - 80) 80) Il procedimento previsto dalla legge per l'irrogazione di una sanzione disciplinare consiste: nella contestazione scritta della mancanza, nell'eventuale audizione dell'incolpato se egli lo richiede e nell'adozione della sanzione, comunque, non prima di cinque giorni dalla contestazione (L'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300 del 1970) regola, appunto, il procedimento per l'irrogazione di provvedimenti disciplinari)
 - 81) 81) L'esecuzione del provvedimento disciplinare: non può avvenire prima di venti giorni dall'irrogazione, per consentire l'impugnazione in sede arbitrale, che sospende l'esecuzione stessa (la norma di riferimento è rappresentata dall'art. 7, L. n. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori), vera e propria chiave di volta dell'intero sistema disciplinare)
 - 82) 82) L'impugnazione del provvedimento disciplinare: può avvenire sia in sede arbitrale, sia in sede giudiziale; la legge favorisce quella in sede arbitrale (In base all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (l.

- 300/70), il dipendente può scegliere tra diverse procedure di impugnazione, ognuna con le sue caratteristiche)
- 83) 83) In materia di retribuzione del lavoro la Costituzione italiana: sancisce i principi della «proporzionalità» e della «sufficienza», lasciando però libero il legislatore circa il se e come intervenire (art. 2094 c.c. in base al quale "È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore)
- 84) 84) Secondo la giurisprudenza prevalente, ai fini della determinazione della giusta retribuzione ex art. 36 Cost., si devono considerare: solo i minimi tabellari previsti dal contratto collettivo nazionale di settore (L'art. 36 Cost. si limita a stabilire il principio di sufficienza e adeguatezza della retribuzione prescindendo da ogni comparazione intersoggettiva e l'art. 3 Cost. impone l'uguaglianza dei cittadini di fronte alla legge, ma non anche nei rapporti tra privati)
- 85) 85) In Italia oggi l'indicizzazione di tutte le retribuzioni al costo della vita: non è prevista dalla legge; un accordo interconfederale affida il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni principalmente ai contratti collettivi di settore (ad esempio N. 638 ORDINANZA (Atto di promovimento) 16 maggio 1990)
- 86) 86) Gli scatti di anzianità: non sono previsti dalla legge; li prevedono per lo più i contratti collettivi nazionali di settore (articolo 184)
- 87) 87) In Italia oggi uno standard retributivo minimo orario fissato autoritativamente per legge o per via amministrativa: esiste soltanto per un novero molto ristretto di lavoratori (possono anche essere vari a seconda della visione della politica economica)
- 88) 88) Uno standard retributivo minimo orario fissato autoritativamente per legge o per via amministrativa: esiste nella maggior parte dei Paesi dell'OECD
- 89) 89) Nei rapporti di lavoro a tempo parziale il principio della «retribuzione sufficiente» ex art. 36 Cost. va interpretato nel senso che si adotta come parametro di riferimento: la retribuzione oraria minima tabellare prevista dal CCNL del settore
- 90) 90) Riguardo alla struttura della retribuzione del lavoro dipendente, oggi, l'ordinamento italiano: tende a favorire, entro un certo limite, l'ampliamento della parte della retribuzione collegata alla produttività o alla redditività aziendale (disciplinato dall'art. 2094 c.c.)
- 91) 91) Oggi, il pagamento della retribuzione da parte dell'impresa ai dipendenti deve essere effettuato di regola: mediante bonifico bancario o assegno circolare (oggi è vietato pagare in contanti l.n. 205/2017)
- 92) Il pagamento della retribuzione suddivisa in tredici mensilità, di cui la tredicesima nel mese di dicembre: è previsto per la maggior parte dei lavoratori da una norma corporativa rimasta in vigore, ripresa dai contratti collettivi post-corporativi (inizialmente la tredicesima era un privilegio degli impiegati e operai di industria ed era riconosciuta dai contratti collettivi corporativi, ora è stata estesa a tutti i lavoratori subordinati)
- 93) Il divisore che si deve applicare per il calcolo dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto è: fissato dalla legge con norma inderogabile in peius e in melius (per calcolare il TFR si somma la retribuzione annua con carattere di continuità e si divide per 13,5)
- 94) 94) La pattuizione individuale che preveda il pagamento anticipato, anno per anno, dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto è: senz'altro valida (le norme relative alla reg. Del rapporto di lavoro sono stabiliti dal contratto coll. Di lavoro ma lascia ampi spazi all'autonomia individuale per quanto riguarda anticipazione TFR e tredicesima)
- 95) 95) La distinzione tradizionale tra lo stipendio, come forma della retribuzione tipica degli impiegati, e salario, come forma della retribuzione tipica degli operai: consiste nel fatto che lo stipendio è fisso mensile, il salario è orario e variabile secondo la quantità di lavoro svolto; può comunque considerarsi superata nella generalità dei casi col prevalere dello stipendio (la può considerarsi superata con: cassa integrazione straordinaria per impiegati inquadramento unico, garanzia salario)

- 96) 96) Il diritto del lavoro: è una branca dell'ordinamento originata dal diritto civile ma che con esso conserva connessioni sempre assai rilevanti (Articoli 28, 35, 36, 37, 38)
- 97) 97) Nel campo dei rapporti di lavoro l'autonomia negoziale: A può essere validamente esercitata sia sul piano collettivo, sia su quello individuale, in tutte le materie inerenti al rapporto individuale di lavoro /B può essere esercitata sul piano collettivo per tutte le materie; su (fonte dell'obbligazione, dall'art. 1322 c.c. e dall'art. 922 c.c.) alcune può essere esercitata anche sul piano individuale (Il principio può essere ricompreso tra le libertà fondamentali del cittadino secondo il disposto dell'art. 2 della Costituzione)
- 98) 98) L'approccio di Labour Law & Economics: è utile in molti casi per verificare che l'effetto delle norme ordinarie sia coerente con quanto prescritto da norme costituzionali o europee (riferimento ai decreti legislativi n. 66/2003, n. 216/2003 e n. 276/2003)
- 99) 99) L'articolo 4 Cost. in materia di diritto al lavoro è prevalentemente interpretato nel senso che: sancisce soltanto un generico obbligo per lo Stato di perseguire la piena occupazione (La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto)
- 100) La nozione di lavoro cui la Costituzione fa riferimento:

non è univoca: in alcuni casi ha un significato estremamente ampio, in altri riguarda solo il lav. oggetto di un contratto, in altri ancora il solo lavoro subordinato (articoli 1, 3 ,4, 35, 38).

101) L'articolo 36 Cost. in materia di giusta retribuzione è prevalentemente interpretato nel senso che: obbliga ogni datore di lavoro a rispettare i minimi retributivi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di settore stipulato dai sindacati maggiormente rappresentativi

102) L'O.I.L.: svolge la sola funzione di promuovere convenzioni internazionali mirate ad elevare gli standard di trattamento minimi dei lavoratori, vincolanti per tutti gli Stati membri (Organizzazione Internazionale del Lavoro è l'agenzia specializzata delle Nazioni Unite che ha come obiettivo il perseguimento della giustizia sociale e il riconoscimento universale dei diritti umani nel lavoro).

103) Tra l'ordinamento dell'O.I.L. e quello della UE: può insorgere un conflitto; in tal caso nello Stato soggetto a entrambi gli ordinamenti deve applicarsi la norma di fonte O.I.L.

104) L'ordinamento UE vincola gli Stati membri a una disciplina comune su queste materie: libertà di circolazione dei lav./ informazione dei lavoratori/ informazione dei lavoratori/ trasferimento di azienda/ rappr. sind. solo nelle multinaz. / igiene e sicurezza del lavoro / disciplina del part-time /disciplina dei contr. a termine

105: In materia di prevenzione antinfortunistica e delle malattie professionali nei luoghi di lavoro oggi hanno competenze e poteri ispettivi specifici: le Aziende Sanitarie Locali, l'Inail, i Rappres. dei Lav. per la Sicurezza, dei tecnici specificamente incaricati di questo dai lavoratori. La riforma sanitaria del 1978 ha attribuito competenze in questa materia a ispettori del lavoro e ASL. Inoltre, l'assicurazione contro gli infortuni e malattie professionali è affidata all'INAIL.

106: In materia di sicurezza e igiene del lavoro l'Unione Europea: ha una competenza normativa che può essere (ed è stata) esercitata dal Consiglio anche a maggioranza. Da questa competenza derivano una serie di direttive sulla sicurezza, attivate in Italia nel Testo Unico sulla sicurezza (2008).

107. Ai fini della Direttiva UE e del T.U., per «datore di lavoro», cui fa capo l'intera responsabilità in materia di igiene e sicurezza del lavoro si intende: il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione aziendale o dell'unità produttiva, in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Le responsabilità del datore di lavoro sono tutte delegabili? No, la responsabilità della compilazione del documento di valutazione dei rischi non è delegabile.

108. Il documento di valutazione dei rischi è: il documento nel quale il datore di lavoro deve indicare tutti i rischi prevedibili in azienda e le misure necessarie per neutralizzarli. È la responsabilità solo del datore di lavoro e deve valorizzare l'esperienza e le conoscenze tecniche acquisite dentro e fuori dall'azienda.

109. Il responsabile per la sicurezza è: la persona cui compete di organizzare il servizio di prevenzione e protezione in azienda; sulla stessa non grava la responsabilità per qualsiasi violazione della normativa, che grava sul datore di lavoro o sul delegato che abbia pieni poteri di spesa. L'RLS svolge tutta una serie di compiti molto importanti all'interno dell'azienda, volti a dimostrare un costante interessamento rispetto alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.

110. Il mobbing è: una serie di atti ostili del management o dei colleghi verso una persona sgradita, deliberatamente volti a renderle la vita impossibile. In conseguenza ad un aumento di differenze di produttività individuale nell'ambito della stessa categoria, sarà interesse del datore di liberarsi della persona meno produttiva (più alto nei paesi occidentali).

111. La sospensione consensuale della prestazione di lavoro, in casi non previsti dalla legge: è sempre ammessa, sia con decorso della retribuzione, sia senza. Durante il rapporto di lavoro possono avvenire eventi che comportano la sospensione di uno o di entrambi i due oneri fondamentali del rapporto di lavoro, cioè l'obbligo di lavorare e l'obbligo di retribuire. La sospensione può avvenire o per cause che riguardano il lavoratore o per cause che riguardano il datore di lavoro.

112. La Cassa integrazione guadagni ordinaria è stata istituita: nel 1945. La cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) per l'industria e l'edilizia integra o sostituisce la retribuzione dei lavoratori a cui è stata sospesa o ridotta l'attività lavorativa per situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali per situazioni temporanee di mercato.

113: La Cassa integrazione guadagni straordinaria è stata istituita: nel 1968. La cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) è un ammortizzatore sociale, concesso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed erogato dall'INPS, avente la funzione di sostituire e/o integrare la retribuzione dei lavoratori sospesi o a orario ridotto di aziende in situazione di difficoltà produttiva o per consentire alle stesse di sostenere processi di riorganizzazione o qualora abbiano stipulato contratti di solidarietà. Essa è rivolta sia per gli operai sia per gli impiegati. Per la prima volta viene intaccata l'intangibilità degli impiegati.

114: La Cassa integrazione guadagni interviene: l'ordinaria all'inizio solo per gli operai; dai primi anni '90 è stata estesa agli impiegati; la straordinaria fin dalla sua istituzione per operai e impiegati. L'intervento della Cassa integrazione guadagni ordinaria può essere richiesto in caso di contrazione o sospensione dell'attività produttiva per le seguenti causali: situazioni aziendali, situazioni temporanee di mercato. L'intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria può essere richiesto in caso di sospensione o riduzione di attività motivate dalle seguenti causali: riorganizzazione aziendale, crisi aziendale, contratto di solidarietà difensivo.

115: La durata massima dell'intervento della Cassa integrazione guadagni ordinaria è di: 52 settimane nell'arco di 104, salvo proroghe concesse dal ministro del Lavoro. Ai lavoratori è corrisposta un'indennità fino ad un massimo complessivo di 52 settimane (un anno) consecutive. Al termine del periodo massimo, vi deve essere la ripresa dell'attività (e, pertanto i lavoratori sospesi devono rientrare nel posto di lavoro) / D.lg. 148/2015

116: La durata massima dell'intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria, esclusi i periodi di contratto di solidarietà, è di: 24 mesi nell'arco di un quinquennio, salvo proroghe concesse dal ministro del Lavoro. L'indennità spetta per una durata massima di 24 mesi, continuativi o non. I limiti di durata, in caso di più interventi non consecutivi, sono da computarsi in un quinquennio mobile; inoltre possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

117: La Cassa integrazione guadagni ordinaria viene attivata da: la sede provinciale dell'INPS Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l'impresa presenta in via telematica, tramite apposita procedura, all'INPS la domanda di concessione nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

118. La Cassa integrazione guadagni straordinaria viene attivata da: un comitato interministeriale. La concessione del trattamento avviene con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il decreto è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa. Ottenuta l'autorizzazione, l'azienda presenta in via telematica all'INPS la modulistica per ricevere l'autorizzazione al conguaglio delle prestazioni concesse o, se previsto nel decreto, anche la modulistica per il pagamento diretto ai lavoratori.

119. La Cassa integrazione guadagni ordinaria può essere attivata per: sospensioni per cause di forza maggiore, crisi temporanea di mercato. L'intervento della Cassa Integrazione guadagni ordinaria può essere richiesto in caso di contrazione o sospensione dell'attività produttiva per le seguenti causali: situazioni aziendali (dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai dipendenti), incluse le intemperie stagionali, oppure per situazioni temporanee di mercato. Vedi ART.11 D.L 148/2015

120. La Cassa integrazione guadagni straordinaria può essere attivata per: crisi occupazionale temporanea, processi di riorganizzazione industriale. Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato. Vedi ART. 21 D.LEG 148/2015

121. Durante la sospensione con intervento della Cassa integrazione guadagni il lavoratore ha diritto: al maturare della contribuzione previdenziale piena e dell'accantonamento pieno per il t.f.r. In caso di cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, c'è il computo del TFR considerando l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro

122. Il contratto di solidarietà è: un contratto collettivo aziendale o di livello superiore che prevede una riduzione di orario con intervento della Cig, per evitare una riduzione di personale

D. leg. 148/2015: la riduzione complessiva dell'orario è < (o uguale) 60%, mentre quella per la singola persona < (o uguale) 70%

123. Nel caso del contratto di solidarietà l'integrazione retributiva corrisposta dalla Cig è: pari all'80% della retribuzione perduta. Fino al 2015 era 50% Con il d.lgs. 148/2015: 80% della retribuzione perduta, entro il massimale.

124. Rispetto alla nozione medica di infermità, la nozione di «malattia» rilevante ai fini della sospensione della prestazione di lavoro è: per certi aspetti più ampia, per altri più ristretta. La nozione di «malattia» secondo la scienza medica non coincide con quella giuslavorista.

125. Il contenuto del certificato del medico curante circa l'impedimento al lavoro di una persona: è sindacabile in sede giudiziale. Il certificato del medico curante e il referto del servizio ispettivo sono pienamente sindacabili da parte del giudice del lavoro: non contiene l'accertamento obiettivo di un fatto, ma soltanto una valutazione di ordine medico-legale, come tale non assistita da una presunzione di veridicità.

126. Secondo l'orientamento giurisprudenziale e dottrinale prevalente, l'infermità che riduce la produttività, ma non accresce la penosità del lavoro: non giustifica l'astensione, quando ci sia possibilità di utilizzazione parziale della prestazione Es. il caso della centralinista infortunata al dito mignolo della mano sinistra 1989/

non giustifica l'astensione perché se il lavoratore è infortunato in una parte del corpo che non gli impedisce di svolgere. Anche in modo minore la prestazione non è obbligata a stare a casa.

127. I doveri della persona assente dal lavoro per malattia sono: inviare al datore di lavoro entro due giorni dall'inizio della malattia un certificato medico contenente la sola prognosi. Il certificato medico contenente la diagnosi viene inviato all'INPS. Il lavoratore deve essere reperibile nelle fasce orarie stabilite.

128. In caso di morte del lavoratore in costanza del rapporto di lavoro: coniuge e figli – se esistenti – hanno diritto alla somma del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di mancato preavviso Art. 2122 del Codice civile

129. In caso di morte del datore di lavoro persona fisica in costanza del rapporto di lavoro, il rapporto di lavoro: prosegue senza soluzione di continuità alle dipendenze degli eredi, salvo che abbia come oggetto un servizio personale al datore di lavoro

130. Le dimissioni del lavoratore, rassegnate nella forma dovuta, sono: impugnabili dal lavoratore stesso per tutti i motivi per i quali è impugnabile qualsiasi negozio, secondo le regole generali del diritto civile. Le dimissioni sono sempre impugnabili per le stesse cause per cui è impugnabile un fatto civile. Le dimissioni sono annullabili per errore, violenza e di volere (dolo). Sono annullabili anche le dimissioni rassegnate contro minaccia

131. Le dimissioni del lavoratore: devono, a pena di inefficacia, essere rassegnate per via telematica su appositi moduli forniti dal ministero del Lavoro attraverso un proprio sito Art. 2118 c.c. (poi superato) e D.lgs. 151/2015, art. 26: questi moduli devono essere trasmessi al datore di lavoro e alla direzione territoriale del lavoro competente. art 23/24 del 151 (ultimo degli 8 decreti del JobAct)

132. Il contratto di lavoro a termine: è soggetto al vincolo della forma scritta ad substantiam (cioè per la validità dell'atto) Il D. Leg. 87/2018 ha abrogato l'art.2097 c.c. forma scritta necessaria, sotto pena di nullità dell'apposizione del termine

133. Il contratto di lavoro a termine: non è soggetto ad alcun vincolo circa il motivo per cui viene stipulato, entro il limite di durata di 12 mesi; oltre tale limite il motivo deve essere enunciato. Il decreto 87/2018 che ha modificato il decreto Poletti 2014, durata massima 12 mesi prolungabili a 24 per esigenze temporanee, sostituzioni o punte di produzione.

134. La proroga di un contratto di lavoro a termine: non può essere disposta unilateralmente: occorre l'accordo con la persona interessata; deve comunque essere rispettato limite di durata complessiva Decreto dignità: legge 96/2018

135. Entro il limite di durata complessiva, il contratto di lavoro a termine: è prorogabile per sole 3 volte, con un aggravio della contribuzione previdenziale Decreto Di Maio, ha ridotto a 3 proroghe, il decreto Poletti diceva 5

136. Nel corso del contratto di lavoro a termine la persona che lavora, salvo il caso di pattuizioni contrarie: può dimettersi soltanto per giusta causa. Non avviene molto spesso. Altrimenti il lavoratore deve pagare il risarcimento al datore di lavoro

137. L'evoluzione della disciplina dei licenziamenti dal Codice civile a oggi si è caratterizzata: a tratti per una tendenza all'aumento della protezione della stabilità, a tratti per una sua riduzione

138. Oggi l'entità dell'indennizzo per il caso in cui il giudice consideri insufficiente il motivo del licenziamento, in un'impresa italiana di dimensioni medio-grandi, rispetto a quello previsto negli ordinamenti dei maggiori Paesi europei: è mediamente superiore. Nella maggior parte degli ordinamenti europei oggi l'entità

dell'indennizzo per il licenziamento ingiustificato sia determinata secondo criteri che fanno riferimento alla sola anzianità di servizio e non ad altri fattori

139 L'evoluzione della disciplina dei licenziamenti dal Codice civile a oggi si è caratterizzata a tratti per una tendenza della protezione della stabilità a tratti per una sua riduzione negli anni 60 c'è stato un tentativo di ridurre la stabilità, con lo st. dei lav. Si ha un aumento delle protezioni di stabilità, nel 2012-15 si ha nuovamente una riduzione della stabilità mentre nel 2018 torna ad aumentare la protezione alla stabilità

140 Oggi l'entità dell'indennizzo per il caso in cui il giudice consideri insufficiente il motivo di licenziamento, in un'impresa italiana di dimensioni medio-grandi, rispetto a quello previsto negli ordinamenti dei maggiori paesi europei È mediamente superiore Nel 2012 si passa da un regime fondato su property rule a un regime fondato su una liability rule, tra il 2012 e il 2015 si è cercato di allinearsi al costo di separazione-standard degli altri paesi europei con un minimo di 2 e un max di 24 mensilità di indennizzo. Con il decreto dignità l'indennizzo aumenta del 50% passando da min 3 a max 36

141. Oggi l'entità dell'indennizzo per il caso in cui il giudice consideri insufficiente il motivo del licenziamento, in riferimento a un rapporto di lavoro costituito nel 2017 in un'impresa italiana di dimensioni medio grandi Varia da 6 a 36 mensilità dell'ultima retribuzione a discrezione del giudice l.n.87 2018 tra il 2012 e il 2015 si era cercato di allineare il costo di separazione con i grandi paesi europei, ma nel 2018 c'è stato un aumento dell'indennizzo aumentando il divario con le altre nazioni

142 Possono, per legge, essere licenziati ad nutum, cioè senza alcun controllo giudiziale sul motivo (salva diversa pattuizione individuale o collettiva) Gli assunti in prova, i dirigenti, i collaboratori familiari, i lavoratori che abbiano i requisiti per la pensione di invalidità

143 Le protezioni che si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato in caso di licenziamento, quale che sia la disciplina dei licenziamenti applicabile, sono. La forma scritta, la reintegrazione nel caso di licenziamento per motivo illecito, l'obbligo del preavviso, l'inefficienza del licenziamento durante il periodo di comporto

144 Nel caso di licenziamento per causa talmente grave da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto

145 In un'impresa che occupa 20 dipendenti, ripartiti in due unità produttive distinte, con 10 dipendenti ciascuna, in caso di licenziamento, oggi È previsto un controllo giudiziale sul motivo, se da esito negativo il lavoratore ha diritto a un indennizzo non superiore a 6 mensilità L. n° 180 1990 e d. lgs. 23 2015

146 In un'impresa che occupa 20 dipendenti, ripartiti in due unità produttive distinte, con 10 dipendenti ciascuna, nel caso di un licenziamento discriminatorio. Il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento d.lgs. n.23 2015 146

147 In un'impresa che occupa 80 dipendenti, ripartiti in otto unità produttive distinte, con 10 dipendenti ciascuna, tutti assunti prima del 2015, in caso di licenziamento, oggi È previsto un controllo giudiziale sul motivo, se da esito negativo il lavoratore ha diritto a un indennizzo non superiore a 24 mensilità L.n. 92 2012 e d.lgs. 23 2015

148 In un'impresa che occupa 90 dipendenti, ripartiti in nove unità produttive distinte, con 10 dipendenti ciascuna, nel caso di un licenziamento discriminatorio. Il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento L.n. 92 2012 e d.lgs. n. 23 2015

149 Un'impresa di grandi dimensioni licenzia per motivi disciplinari un dipendente che ha 15 anni di anzianità aziendale; il giudice valuta la mancanza come effettivamente grave, ma ritiene che la contestazione disciplinare sia stata troppo generica. Condanna dunque l'impresa A pagare al lavoratore un indennizzo da 6 a 12 mensilità L.n 92 2012 e d lgs n 23 2015

150. Un'impresa di grandi dimensioni licenzia un dipendente che ha 15 anni di anzianità aziendale per motivi disciplinari; il giudice valuta la mancanza come non così grave da giustificare il licenziamento e ritiene inoltre che la conte-stazione disciplinare sia stata troppo generica. Condanna dunque l'impresa A pagare al lavoratore un indennizzo da 12 a 24 mensilità L.n 92 2012 e d.lgs. n. 23 2015

151 Un'impresa di grandi dimensioni licenzia oggi un dipendente che ha 2 anni di anzianità aziendale per motivi disciplinari; il giudice valuta la mancanza come effettivamente grave, ma ritiene che la contestazione disciplinare sia stata troppo generica. Condanna dunque l'impresa A pagare al lavoratore un indennizzo da 2 a 12 mensilità L.n 92 2012 e d.lgs. n 23 2015

152 Un'impresa di grandi dimensioni licenzia oggi un dipendente che ha 2 anni di anzianità aziendale per motivi disciplinari; il giudice valuta la mancanza come non così grave da giustificare il licenziamento e ritiene inoltre che la conte-stazione disciplinare sia stata troppo generica. Condanna dunque l'impresa A pagare al lavoratore da 6 a 36 mensilità L.n. 92 2012 e d. lgs n 23 2012

153 Un'impresa di grandi dimensioni licenzia un dipendente che ha 2 anni di anzianità aziendale per motivi disciplinari; il giudice accerta che il fatto contestato non sia proprio mai accaduto. Condanna dunque l'impresa A reintegrare il lavoratore e a risarcirgli il danno L.n 92 2012 e d.lgs. n 23 2015

154 Un'impresa di grandi dimensioni licenzia un dipendente che ha 2 anni di anzianità aziendale per esigenze organizzative; il giudice ritiene che le esigenze indicate sussistano, ma non siano così gravi da giustificare il licenziamento. Condanna dunque l'impresa a pagare al lavoratore un indennizzo da 6 a 36 mensilità d.lgs. n 87 2018

155 La legge italiana definisce il giustificato motivo soggettivo (o disciplinare) di licenziamento così. Un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali l. n 604 1966 art 3

156 La legge italiana definisce il giustificato motivo oggettivo di licenziamento così Ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa L n 604 1966

157 Secondo l'orientamento giurisprudenziale oggi prevalente in Italia, perché il licenziamento per motivo oggettivo sia giustificato Non è necessario che il bilancio complessivo aziendale sia(o sia per andare) in perdita, ma che il singolo rapporto generi una perdita rilevante Si è avuta una svolta importante con la sentenza n 25201 2016 dalla corte di cassazione che permette all'impresa di correggere subito ciò che non va, senza che l'andamento economico negativo dell'azienda nel suo complesso non costituisca un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare

158 Secondo la giurisprudenza oggi prevalente, in un caso di licenziamento per motivo oggettivo, il fatto che il lavoratore possa essere agevolmente utilizzato in una diversa posizione aziendale attualmente scoperta Può determinare il venir meno del giustificato motivo oggettivo ,purché la nuova mansione appartenga alla stessa categoria professionale legale(operai ,impiegati ,quadri ,dirigenti) della precedente Il repêchage, è una massima giurisprudenziale e consente il licenziamento solo se la persona non è utilizzabile altrove e impone il repêchage solo se nella collocazione non si supera una soglia massima di perdita attesa

159 In Italia una disciplina specifica dei licenziamenti collettivi È stata introdotta per la prima volta da un accordo interconfederale all'inizio degli anni 50; a una disciplina legislativa si è arrivati soltanto negli anni 90 Accordo interconfederale 20 12 1950, L.n 223 1991

160 La legge vigente distingue i licenziamenti collettivi da quelli individuali per giustificato motivo oggettivo sulla base di un criterio fondato Sul numero delle persone coinvolte in un dato lasso di tempo e sulle dimensioni dell'imposta Il licenziamento collettivo si applica alle imprese con più di 15 dipendenti, compresi i dirigenti che intendono effettuare 5 o più licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna attività produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia

161 Il procedimento imposto dalla legge per il licenziamento collettivo prevede la necessità di un esame congiunto preventivo con i sindacati; se l'accordo non si raggiunge, una fase ulteriore di esame preventivo in sede amministrativa L.n. 223 1991 art 4 comunicazione scritta a R.S.A. e OO.SS dei motivi, numero licenziamenti, qualifiche e collocazione sindacali entro 70 gg, se richiesto, esame congiunto, dopo 45 gg l'impresa comunica alla dtl l'esito negativo max 30 gg di esame in sede amministrativa, se il licenziamento riguarda meno di 10 lavoratori i termini sono dimezzati, dopo accordo sindacale, scadenza del termine, comunicazione dei licenziamenti a ciascuno dei lavoratori con preavviso a dtl o OO SS

162 Al termine del procedimento previsto dalla legge per il licenziamento collettivo, se non è stato raggiunto un accordo in proposito con i sindacati. L'imprenditore può procedere rispettando i criteri di scelta legali o contrattuali comunicando il licenziamento ai lavoratori interessati con preavviso L.n. 223 1991

163 In un licenziamento collettivo per riduzione del personale, nella scelta dei lavoratori da licenziare l'imprenditore deve attenersi ai criteri stabiliti nel contratto collettivo applicabile; in difetto di questi, deve applicare i criteri fissati dalla legge Accordo interconfederale 20 12 1950 e l. n. 223 1991 nella scelta dei lavoratori da licenziare si devono applicare i criteri fissati in sede collettiva, in difetto di accordo: esigenze tecnico-produttive e organizzative, cariche di famiglia, anzianità di servizio

164 Un'impresa che occupa a Milano 300 dipendenti ne licenzia oggi per riduzione del personale 10, con anzianità di servizio variabili tra i cinque e i quindici anni. Il giudice, rilevato che sono stati rispettati i criteri di scelta stabiliti dalla legge, ma non è stata rispettata la procedura prevista, condanna l'impresa soltanto al risarcimento del danno, in misura da 6 a 12 mensilità L.n 92 2012 con la legge del 2012 si passa da un regime di property rule a un regime di liability rule, dove il giudice non può sindacare la scelta di licenziamento dell'imprenditore ma lo può sanzionare pecuniaria

165 Un'impresa che occupa a Milano 300 dipendenti ne licenzia oggi per riduzione del personale 10, con anzianità di servizio variabili tra uno e tre anni. Il giudice, rilevato che sono stati rispettati i criteri di scelta stabiliti dalla legge, ma non è stata rispettata la procedura prevista, condanna l'impresa soltanto al risarcirgli del danno, in misura da 2 a 12 mensilità L.n. 92 2012 con la legge del 2012 si passa da un regime di property rule a un regime fondato sulla liability rule, dove il giudice non può sindacare la scelta dell'imprenditore, ma può comminargli una sanzione pecuniaria

166 Un'impresa che occupa a Milano 300 dipendenti ne licenzia oggi per riduzione del personale 10, con anzianità di servizio variabili tra i cinque e i quindici anni. Il giudice, rilevato che è stata rispettata la procedura prevista, ma non sono stati rispettati i criteri di scelta stabiliti dalla legge, condanna l'impresa a reintegrare tutti i lavoratori e a risarcirli del danno L. n 92 2012, non si applica la legge d.lgs. n 23 2015 perché il rapporto di lavoro è nato prima del 7 marzo 2015 e quindi i lavoratori hanno diritto all'indennizzo più alla reintegrazione del posto di lavoro

167 Un'impresa che occupa a Milano 300 dipendenti ne licenzia oggi per riduzione del personale 10, con anzianità di servizio variabili tra uno e tre anni. Il giudice, rilevato che è stata rispettata la procedura prevista, ma non sono stati rispettati i criteri di scelta stabiliti dalla legge, condanna l'impresa soltanto al risarcirgli il danno, in misura da 2 a 12 mensilità d.lgs. n 23 2015 e d.l. n 87 2018, il rapporto di lavoro è nato dopo il 7 marzo 2015 quindi non c'è più la reintegrazione del posto, ma solo l'indennizzo

168 In materia di criteri di scelta dei lavoratori, l'accordo stipulato dall'impresa con i sindacati a conclusione del procedimento per un licenziamento collettivo. Può liberamente derogare rispetto ai criteri di scelta, fissati dalla legge purché non ne risulta alterata la percentuale di manodopera femminile in azienda L.n. 223 1991

169 Nel caso di ritardo nel pagamento della retribuzione, il lavoratore ha diritto. Agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria dell'importo pagato in ritardo Art 429 cpc e 150 disp att. cpc

170 Il credito di retribuzione può essere ceduto dal suo titolare a terzi? Sì, ha soltanto entro una misura massima Art 545 cpc

171 Il credito di retribuzione può essere pignorato su richiesta dei creditori della persona che lavora? Sì, ma (di regola) soltanto entro una determinata misura massima Art 545 cpc i crediti di retribuzione, comprese le competenze di fine rapporto, sono pignorabili soltanto nella misura di un quinto

172 Esiste qualche garanzia del credito retributivo della persona che lavora per il caso di insolvenza del datore di lavoro? Sì, ma soltanto per le ultime 3 mensilità di retribuzione e TFR d.lgs. n 80 1992, il fondo di garanzia si sostituisce a ddl insolvente nel pagamento delle ultime 3 mensilità di retribuzione e garantisce anche il pagamento del Tfr

173 Nel caso di insolvenza del datore di lavoro qual è il grado di privilegio dei crediti di lavoro rispetto agli altri crediti? Primo grado sui mobili, primo grado anche sugli immobili, eccetto quelli ipotecati, i contributi previdenziali sono al secondo grado Art 2751-bis e 2777 cc

174 Che cos'è la prescrizione del credito di lavoro? L'estinzione del debito del datore di lavoro per effetto dell'inerzia del creditore, che non lo rivendica Art 2934 cc è l'effetto dell'estinzione del credito per effetto dell'inerzia del creditore per un determinato tempo e applicabilità del termine di prescrizione quinquennale

175 Qual è il termine di prescrizione estintiva del credito di lavoro? 5 anni per le retribuzioni correnti e per Tfr Art 2934 cc l'estinzione del credito per effetto dell'inerzia del creditore per un determinato tempo

176 Per i crediti retributivi dei dipendenti di una grande impresa, tutti con anzianità pari o superiore ai cinque anni da quando decorre il termine di prescrizione? Dal momento in cui il credito è sorto

177 Secondo la giurisprudenza prevalente, per i crediti retributivi dei dipendenti di una start up che ha incominciato a operare nel 2017 da quando decorre il termine di prescrizione? Dalla cessazione del rapporto

178 Per i crediti retributivi dei dipendenti di un'impresa che occupa in tutto 8 dipendenti da quando decorre il termine di prescrizione? Dalla cessazione del rapporto

179 Perché si può dire che la prescrizione presuntiva assume rilievo soltanto nel rapporto di collaborazione domestica e in pochissimi altri casi? Perché qui la retribuzione non deve essere pagata a mezzo di assegno circolare o bonifico bancario e non è obbligatorio il prospetto paga. La prescrizione presuntiva è la prescrizione, fino a prova contraria, che il credito sia stato soddisfatto, quando il creditore non abbia rivendicato l'adempimento per un certo tempo

180 La rinuncia o transazione al pagamento futuro di una parte della retribuzione minima tabellare è Nulla Sono nulli gli atti volti a regolare il rapporto in deroga rispetto a norme inderogabili, quindi atti riferiti al futuro

181 La rinuncia o transazione al pagamento futuro di una maggiorazione per lavoro festivo stabilita da legge e/o contratto collettivo è Nulla Sono nulli gli atti volti a regolare il rapporto in deroga rispetto a norme inderogabili, quindi atti riferiti al futuro

182 La rinuncia o transazione relativa a parte della retribuzione minima tabellare maturata in passato, stipulata in azienda dall'imprenditore con il dipendente è Annullabile: può essere impugnata entro 5 anni. Sono annullabili atti dimessivi di diritti già maturati in capo al lavoratore, se nascenti da norme inderogabili, quindi atti riferiti al passato

183 La rinuncia o transazione relativa alla maggiorazione per lavoro festivo maturata e non pagata in passato, stipulata in azienda dall'imprenditore con il dipendente è Annullabile: può essere impugnata entro 5 anni. Sono annullabili atti dimessivi di diritti già maturati in capo al lavoratore, se nascenti da norme inderogabili, quindi atti riferiti al passato

184 La rinuncia o transazione che preveda la riduzione per il futuro di un superminimo negoziato individualmente è Di regola perfettamente valida. Sono validi gli atti dimessivi di diritti nascenti da pattuizione individuale

185 La rinuncia o transazione che preveda il pagamento solo parziale della parte maturata fin qui di un superminimo negoziato individualmente tra il prestatore e il datore di lavoro è Di regola perfettamente valida. Sono validi gli atti dimessivi di diritti nascenti da pattuizione individuale

186 La rinuncia o transazione che preveda la risoluzione consensuale del rapporto è Di regola perfettamente valida. Sono validi gli atti dimessivi di diritti nascenti da pattuizione individuale

187 La rinuncia o transazione stipulata davanti alla Commissione di conciliazione, relativa a una maggiorazione per lavoro festivo maturata e non pagata in passato, è Valida e non impugnabile. La rinuncia o transazione che è stipulata in sede protetta, ossia: sede sindacale, sede amministrativa o sede giudiziale è inimpugnabile

188 La rinuncia o transazione stipulata davanti alla Commissione di conciliazione, relativa a una parte di retribuzione minima tabellare maturata e non pagata in passato, è Valida e non impugnabile. La rinuncia o transazione che è stipulata in sede protetta, ossia: sede sindacale, sede amministrativa o sede giudiziale è inimpugnabile

189 Nei riguardi dell'arbitrato per le controversie in materia di lavoro la legge italiana Detta una disciplina generale che non ne favorisce la diffusione, ma talvolta tende invece a favorirlo Perché dovrebbe essere consentito alle parti inserire clausole compromissorie vincolanti nei contratti collettivi, per le materie disciplinate esclusivamente dai contratti stessi