

Introduzione

Il diritto del lavoro è una materia giuridica, quindi studia le regole che disciplinano i rapporti di lavoro.

Si compone di tre parti:

1. Diritto sindacale: come si costituiscono i sindacati, quali diritti hanno i lavoratori, quali sono le regole dello sciopero, cos'è il contratto collettivo.
2. Diritto del lavoro: studia il rapporto tra colui che assume il lavoratore e il lavoratore stesso. Il lavoratore protetto dalla legge è il cosiddetto lavoratore subordinato.
3. Diritto della previdenza sociale: parte del diritto del lavoro che studia gli strumenti che la legge mette in campo per soddisfare alcuni bisogni del lavoratore (per esempio della materia delle pensioni).

NASCITA

Il diritto del lavoro nasce perché a un certo punto ci si è posto il problema di stabilire regole per il lavoratore subordinato la prima esigenza del diritto del lavoro è limitare la concorrenza tra i lavoratori

LAVORATORE SUBORDINATO

Lavoratore che può utilizzare per vivere solo la sua prestazione lavorativa, il suo tempo, le sue energie etc.; che mette a disposizione di un altro soggetto.

Il lavoratore viene implicato in tutta la sua persona nel contratto di lavoro: egli investe la sua persona nella relazione lavorativa (rispettando gli ordini, dedicandoci del tempo, traendo da ciò che fa i soldi per vivere).

Il lavoratore è alla mercé del datore di lavoro. Solo nel 1966 si ottiene la legge fissa ai limiti di licenziamento, che permette di limitare il potere del datore di lavoro di licenziare i lavoratori.

Quindi il diritto del lavoro nasce per limitare la debolezza del lavoratore.

Prima ancora che la legge sia intervenuta i lavoratori hanno acquistato tali diritti attraverso la lotta sindacale:

si uniscono in coalizioni di lavoratori che chiedono al datore di lavoro di concedere qualcosa, come ad esempio un miglioramento retributivo: i sindacati chiedono un trattamento economico che non scenda sotto un certo limite. → Il trattamento verrà concesso dal datore di lavoro con un contratto collettivo (è una fonte, cioè un corpo di regole fondamentali): un accordo tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali che stipulano un contratto (regole di contratto stipulate tra due soggetti privati, no legge).

L'articolo 2094 del Codice civile del 1942 infatti definisce il lavoratore subordinato come colui che si obbliga a lavorare nell'impresa alle dipendenze di un datore di lavoro. Il lavoratore subordinato è colui che dipende economicamente da un altro

LAVORATORE PARA-SUBORDINATO

Un lavoratore autonomo ma al quale viene richiesto un'attività con delle modalità particolari che lo avvicinano alle modalità di prestazione del lavoratore subordinato. Riguardo a questo lavoratore la legge parla di azione coordinata e continuativa a carattere prevalentemente personale e senza vincoli.

Ciò significa che è un lavoratore autonomo ma per ottenere un risultato deve coordinarsi con il committente.

Esempio 1: il call center è una società con delle postazioni per rispondere al telefono. Esistono 2 tipi di call center:

- In-bound: gli operatori rispondono alle richieste dei clienti.
- Out-bound: non riceve chiamate, ma chiamano loro i clienti. La società dice al lavoratore di stipulare 100 contratti al mese in un mese: il computer può usarlo come vuole basta che fa questa richiesta. Esso è un lavoratore autonomo perché per esempio può non andare tutti i giorni in azienda, però è anche subordinato perché deve coordinarsi in base alla richiesta del committente (ad esempio il pc può usarlo come vuole, ma dalle 13 alle 18).

LAVORATORE IN NERO

Un lavoratore che lavora per un'impresa come subordinato ma il rapporto che c'è tra i due non è stato dichiarato agli enti pubblici. Questo lavoratore però può pretendere la distribuzione minima prevista dalla legge, in quanto il sistema di tutele del lavoratore subordinato è un sistema di tutele inderogabili ciò significa che la norma che stabilisce la legge a tutela del lavoratore non può essere cambiata dalle parti.

Per contrastare il lavoro nero lo Stato mette in partica degli strumenti come l'ispettorato: un ispettore del lavoro se trova un lavoratore in nero lo identifica come subordinato e il datore di lavoro ne subisce le conseguenze.

Lo scopo di attuare regole Inderogabili è sempre per diminuire la concorrenza tra lavoratori.

FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

Le regole del rapporto tra il lavoratore e il datore di lavoro si trovano in delle fonti del diritto del lavoro (un documento da cui ricaviamo una regola) e fra le fonti c'è una gerarchia (Legge→Contratto collettivo→Contratto individuale) quindi l'ultimo non può emanare delle regole peggiorative rispetto al contratto collettivo o la legge.

Le fonti del diritto sono 3:

- Legge → Ci sono diversi tipi di legge:
 - Al vertice della gerarchia delle leggi c'è la Costituzione.→Allo stesso livello della Costituzione troviamo i Trattati Istitutivi Dell'Unione Europea e le Direttive europee
 - Al di sotto della costituzione e allo stesso livello ci sono:
 - Legge ordinarie, cioè la legge dettata dal Parlamento Italiano secondo il processo ordinario;
 - Decreti Legislativi
 - Leggi Regionali
- Contratto Collettivo: "contratto" significa che sono accordi tra privati cittadini o tra cittadini e organizzazioni; sul piano giuridico si trovano sullo stesso piano del trattato di compravendita. È un accordo che viene raggiunto tra un Datore di Lavoro e l'organizzazione sindacale (cioè un'associazione di lavoratori); quest'ultima non è un soggetto pubblico, ma un'associazione Privata che vuole proteggere un Interesse Collettivi, cioè l'interesse per la collettività di lavoratori.

Ci sono 2 livelli di contrattazione collettiva, che seguono il modo in cui i lavoratori si organizzano in sindacati:

- Categorie Produttive: non si mettono insieme i lavoratori che fanno lo stesso lavoro ma che lavorano nello stesso settore produttivo (esempio: i metalmeccanici si mettono insieme in un sindacato). Nelle categorie produttive si trova il contratto collettivo più importante: il Contratto Collettivi Nazionale di Lavoro (detto anche Contratto Collettivi di Categoria), che viene firmato tra organizzazioni sindacali che rappresentano quella categoria e le Organizzazioni datoriali di Categoria, che rappresentano imprese e datori di lavoro che svolgono attività riconducibili a quella categoria (nel nostro esempio dei metalmeccanici questo contratto è la Federmeccanica). In questo contratto si trova la disciplina dei rapporti di lavoro, cioè le regole di dettaglio che disciplinano il rapporto di lavoro tra un'impresa e il lavoratore che è stato assunto da quell'impresa
- Contratto Aziendale: è firmato tra i lavoratori della singola impresa che si accordano con il datore di lavoro. Tale contratto viene firmato ed è valido esclusivamente per i lavoratori di quella specificata impresa

Identificazione del contratto collettivo che si applica al rapporto di lavoro avviene:

- Contratto individuale, cioè al momento dell'assunzione. Il contratto viene scelto in base alla tipologia che svolge l'imprenditore, tuttavia nulla impedisce che le imprese applichino contratti diversi magari per risparmiare sulla retribuzione del lavoratore. La legge non impone di rispettare la categoria perché vale la libertà di scelta delle parti per ragioni previste dalla Costituzione.
- Potrebbe capitare che la lettera di assunzione non identifichi il contratto collettivo, quindi si applica un Contratto

stipulato dall'organizzazione datoriale alla quale è iscritta l'impresa (esempio: vengo assunto dalla Mercedes che in Italia è iscritta a Federmeccanica)

- Se non c'è nessuna delle due condizioni precedenti può capitare che ci siano lavori a cui non si applica un contratto collettivo. Le regole di rapporto di lavoro saranno allora le regole dettate dalla legge e quelle dettate dal contratto individuale.
- Contratto individuale di lavoro: Il contratto individuale di lavoro è l'accordo tra il datore del lavoro e il lavoratore al momento dell'assunzione. Il contratto di lavoro è in forma libera. Tuttavia nella maggior parte dei casi è un documento scritto, la Lettera di assunzione, consegnata dal datore di lavoro al lavoratore che firmerà. Tale lettera serve per fissare le regole della prestazione di lavoro e i diritti e obblighi del datore di lavoro. → lo scambio del contratto di lavoro avviene tra una retribuzione (somma di denaro che il lavoratore percepisce) e il corrispettivo della Prestazione lavorativa. La retribuzione che spetta al lavoratore non può essere determinata liberamente dalle parti, ma deve avere un Valore minimo stabilito dalla legge.

All'interno del contratto di lavoro ci sono le tutele del lavoratore, che riguardano:

- I limiti che vengono imposti ai poteri dei datori di lavoro.
- Il diritto di lavorare.
- Il diritto a percepire una retribuzione a livello minimo.
- Il diritto alla protezione della salute, ovvero avere un tetto, dei riposi, un limite massimo di ore svolte etc.
- Il diritto alla protezione della sicurezza, in quanto il luogo di lavoro non deve essere pericoloso per il lavoratore.

Il datore di lavoro esercita determinati poteri:

- a. Potere direttivo, potere che permette al datore di lavoro, entro certi limiti, di impartire direttive al lavoratore e gli permette di modificare le mansioni al lavoratore. Inoltre il datore di lavoro può cambiare il luogo di lavoro scelto nella lettera di assunzione. Se il lavoratore si rifiuta di trasferirsi in un'altra sede compie un Inadempimento contrattuale.
- b. Potere di controllo, ovvero il datore ha il diritto di controllare che il lavoratore sia nel luogo di lavoro e stia eseguendo la propria prestazione in modo conforme all'accordo fatto.
- c. Potere disciplinare, ovvero il potere di punire con sanzioni disciplinari il lavoratore che compie un inadempimento contrattuale,

POTERE DIRETTIVO

La norma odierna riguardante le mansioni è stata modificata dal Jobs Act del 2015 ed è l'Articolo 2103 del Codice Civile. La norma riguardante il lavoratore vuole proteggere:

- il diritto del lavoratore a lavorare, cioè il diritto di essere impiegato nelle mansioni per cui è stato assunto.
- La professionalità del lavoratore, ovvero il bagaglio di conoscenze tecniche e pratiche del lavoratore, il quale utilizza per svolgere il lavoro. La professionalità è importante per due motivi:
 - Per lavorare correttamente, in quanto possiedo determinate conoscenze.
 - Per trovare un nuovo posto di lavoro nel caso in cui perda quello precedente.

Le mansioni del lavoratore si possono modificare entro limiti imposti dalla legge per tutelare la condizione di debolezza in cui si trova il lavoratore e per evitare che il datore di lavoro abusi dei propri poteri.

Oltre al concetto di mansione si trova il concetto di Inquadramento: la legge fa corrispondere a determinate mansioni l'attribuzione di un certo status, cioè una condizione alla quale conseguono certi diritti.

La legge identifica 4 categorie che si determinano in relazione alla complessità e alla responsabilità della mansione del lavoratore:

1. Dirigente: ha delle funzioni direttive e di responsabilità nella gestione dell'azienda.
2. Quadro: è una figura intermedia tra dirigente e impiegato, che ha meno responsabilità del dirigente e che dirige gruppi ristretti

di persone.

3. Impiegato: è un lavoratore che svolge mansioni di concetto, senza però dirigere altri lavoratori.

4. Operaio.

Le tutele applicate nei casi di licenziamento sono diverse a seconda del livello in cui un lavoratore si trova. Il meccanismo di inquadramento è utilizzato dalla contrattazione collettiva perché tutti i contratti collettivi hanno un elenco che identifica il tipo di attività svolte all'interno di un'impresa e colloca tali mansioni in una scala di inquadramento. Il contratto collettivo nazionale di lavoro fa corrispondere ad ogni livello una retribuzione minima.

Il datore di lavoro ha un potere di modificare le mansioni del lavoratore in senso orizzontale, quindi purché la mansione a cui viene indirizzato il lavoratore sia compresa nello stesso livello di inquadramento. Nel caso in cui il lavoratore non fosse in grado di svolgere un lavoro deve essere formato dal datore di lavoro.

La modifica della mansione però può avvenire però anche in senso verticale, verso:

- Mansioni superiori → cambiamento è solo temporaneo. Se questa attività supera il periodo di 6 mesi, il lavoratore ha il diritto di rimanere in una mansione a livello superiore.
- Mansioni inferiori: il Jobs Act del 2015 ha determinato delle ipotesi di demansionamento:
 - Unilaterali: il datore di lavoro può quindi spostare il lavoratore da una mansione all'altra senza il consenso del lavoratore
 - Concordate: ipotesi in cui serve il consenso del lavoratore.

Il demansionamento deve infatti corrispondere agli interessi del lavoratore, che per la legge sono 3:

- a. Conservazione per l'occupazione (l'alternativa è il licenziamento).
- b. Miglioramento delle condizioni di vita dal lavoratore: (esempio: si demansiona un lavoratore che è troppo stressato per la sua posizione lavorativa troppo elevata).
- c. Acquisire una diversa professionalità

L'accordo di demansionamento deve essere firmato alla presenza di un soggetto terzo imparziale (come le Commissioni di certificazione), il cui compito è accertarsi che ci sia interesse e che il lavoratore stia manifestando una reale volontà di demansionamento.

Il potere direttivo riguarda anche il luogo della prestazione lavorativa, ovvero il luogo nel quale il lavoratore si impegna a recarsi per lavorare. Il luogo di lavoro è importante per il lavoratore perché egli determina la sua vita in base a quello. Il Trasferimento, ovvero la modifica definitiva del luogo di lavoro, è consentito al datore di lavoro in modo unilaterale, purché ci siano dei motivi validi e oggettivi legati a ragioni tecniche, organizzative e produttive. Nel caso in cui il lavoratore rifiutasse il trasferimento compirebbe un Inadempimento Contrattuale e può essere quindi sanzionato. Ciò che però bisogna valutare è se il motivo per cui avviene il trasferimento di sede sia Reale ed Oggettivo.

Il Trasferimento deve essere distinto dalla Trasferta che è solo un cambiamento temporaneo del luogo di lavoro e prevede una retribuzione più alta per compensare il disagio; nella trasferta inoltre non ci sono limiti imposti dalla legge e non deve avere ragioni di tipo oggettive. Tutti i contratti di lavoro prevedono delle Regole volte a migliorare la condizione del lavoratore per il trasferimento e la trasferta, oltre quelle imposte dalla legge. → Per esempio nel contratto è previsto per il trasferimento un preavviso di 30-40 giorni per il trasferimento, la copertura delle spese di trasloco sostenute o il pagamento dell'indennità di trasferta, ovvero una somma di denaro che serve a limitare il disagio del lavoratore.

Distacco:

La legge, in generale, sancisce il Divieto dei Prestiti, quindi il lavoratore non può essere prestato a un altro datore di lavoro. Tuttavia vi è un'ipotesi che fa eccezione a tale divieto, ovvero consente che il datore di lavoro inviti il proprio dipendente a lavorare presso un'altra impresa. Tale prestito non è un cambiamento della mansione, non è un trasferimento e non una

trasferita, perché la sede in cui il lavoratore si reca è quella di un soggetto terzo, e non del proprio del datore di lavoro, quindi non c'è nessun contratto tra i due. Affinché ciò avvenga la legge prevede due condizioni:

- a. Interesse del Distaccante (il datore di lavoro).
- b. La Temporeità del Distacco.

POTERE DI CONTROLLO

Il potere di controllo è il potere che ha il datore di lavoro di accertarsi che il lavoratore si sia recato sul luogo di lavoro e che svolga la sua mansione in modo corretto rispetto alle direttive imposte dal datore di lavoro. Le modalità con le quali il controllo viene esercitato nei confronti del lavoratore possono ledere alcuni beni fondamentali del lavoratore che la legge si pone di proteggere (non può negare il potere di controllo, ma non può neanche non avere limiti); i due beni da proteggere sono:

1. La dignità del lavoratore: non ci può essere un controllo eccessivamente invasivo.
2. La Riservatezza del lavoratore: la possibilità di mantenere per sé stesso alcune informazioni personali.

Le regole in questa materia si trovano nello statuto dei lavoratori: nello statuto si trovano alcuni Limiti riguardo a ciò che può controllare il datore di lavoro e agli Strumenti che il datore di lavoro ha per effettuare tale controllo:

- a. Il datore di lavoro non può eseguire indagini e accertamenti per conoscere l'orientamento personale, sessuale, politico o sulla condizione fisica etc. dei lavoratori. Questo perché tali informazioni possono porre il lavoratore sotto comportamenti discriminatori. La legge vieta che il datore di lavoro possa condizionare l'assunzione del lavoratore sulla base di iscrizioni a sindacati, gruppi politici, la propensione a far figli
- b. L'articolo 2 vieta l'utilizzo delle guardie giurate per controllare il lavoratore..
- c. Il lavoratore in malattia ha diritto alla retribuzione, il datore di lavoro può controllare che il lavoratore sia effettivamente a casa malato, ma non può essere il medico mandato dal datore di lavoro, ma quest'ultimo deve rivolgersi al servizio sanitario nazionale di mandare un medico a controllare che il lavoratore sia effettivamente malato.
- d. L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori si occupa dei controlli a distanza, ovvero un controllo che il datore di lavoro può realizzare tendono una dimensione di distanza dal lavoratore di tipo spaziale → A partire dal 2015 l'articolo 4, nei controlli preterintenzionali, distingue 3 tipologie di strumenti di controllo:
 - a. Strumenti di lavoro
 - b. Strumenti per rilevare gli accessi al luogo di lavoro
 - c. Strumenti per tutelare il patrimonio aziendale

POTERE DISCIPLINARE

È il potere di applicare una sanzione al lavoratore che compie un inadempimento contrattuale, ovvero una violazione di obbligo di presente nel contratto. Ci sono 3 tipi di obblighi, la cui violazione configura una responsabilità disciplinare del lavoratore:

1. Obbligo di obbedienza.
2. Obbligo di diligenza.
3. Obbligo di fedeltà.

Deve essere esercitato nel rispetto di limiti che la legge pone:

- Nesso di proporzionalità: la sanzione disciplinare non può essere liberamente scelta dal datore, ma deve essere proporzionata all'inadempimento.
- L'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori del 1970 stabilisce l'obbligo del datore di lavoro di rispettare un Procedimento disciplinare, affinché il lavoratore possa difendersi dall'accusa di aver violato un obbligo. L'articolo 7 stabilisce quindi dei Requisiti da rispettare per punire i lavoratori:
 - Pubblicazione del codice disciplinare, ovvero un testo che contiene l'elenco delle condotte vietate e delle sanzioni previste

per quei comportamenti

- Contestazione disciplinare, cioè una lettera al lavoratore in cui il datore di lavoro esprime il fatto del quale il lavoratore è accusato. In questo modo il lavoratore può difendersi da tale accusa attraverso una lettera di risposta o una convocazione. Il datore di lavoro può quindi:
 - Accettare le difese: non applica una sanzione disciplinare.
 - Applicare la sanzione: egli sceglie, seguendo il principio di proporzionalità, una sanzione che può essere di diverso tipo:
 - a. Rimprovero verbale: ricorda al lavoratore di non compiere più il fatto.
 - b. Rimprovero scritto: il datore manda una lettera al lavoratore per sanzioni meno gravi.
 - c. Multa: riguarda condotte più gravi → il datore di lavoro trattiene al lavoratore al massimo 4 ore di retribuzione.
 - d. Sospensione del lavoro: riguarda le condotte ancora più gravi → il lavoratore può essere sospeso per un massimo di 10 giorni.
 - e. Licenziamento
 - f. La legge inoltre ammette che si tenga conto della Recidiva: se il lavoratore continua a tenere quel comportamento più volte, giustifica l'applicazione di una sanzione più grave di quella teoricamente proporzionata.

DIRITTI DAL LAVORATORE

RETRIBUZIONE

All'interno dell'articolo 36 della Costituzione è esposto il principio che determina la retribuzione.

L'articolo 36 dice che il lavoratore ha diritto a una retribuzione che abbia 2 caratteristiche:

- Proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto.
- Sufficiente, cioè se garantisce al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. → Per determinare il valore monetario dell'esistenza libera e dignitosa si ricorre alla soluzione dei Contratti Collettivi: consente una Diversificazione delle retribuzioni che tiene conto delle mansioni

La legge prevede diverse tipi di retribuzioni, tra cui:

- La Somma di denaro: il lavoratore viene pagato dopo aver lavorato, quindi alla fine del mese. La retribuzione però non è a quota fissa, infatti all'interno del contratto ci sono delle voci che indicano la composizione della retribuzione:
 - La Paga Base, ovvero la somma di denaro minima che viene pagata per una determinata mansione (è il punto di riferimento della retribuzione fissa).
 - L'indennità di cassa: sono mansioni che prevedono un rischio particolare e quindi il rischio che si assume viene pagato di più
 - Lavoro Straordinario: quando il lavoratore svolge delle ore in più che devono essergli pagate.
 - Retribuzione variabile o di risultato: accanto alla retribuzione fissa si aggiunge questa componente, cioè una somma di denaro aggiuntiva solo se il lavoratore raggiunge determinati risultati.
 - Pagamento in azioni: oltre la retribuzione fissa il datore di lavoro riconosce al lavoratore delle azioni della sua impresa.
- Una parte importante delle retribuzioni è il Trattamento di fine Rapporto (TFR), cioè la liquidazione; quando il rapporto di lavoro cessa il lavoratore riceve una somma di denaro. Questo meccanismo ha una forma:
- Retributiva: ogni mese il lavoratore, oltre alla retribuzione, ha diritto a un'altra somma di denaro che però non gli è data subito, ma è accantonata ogni mese e formerà il TFR.
 - Previdenziale: il lavoratore riceve dei soldi in momenti di bisogno, ovvero quando finisce il rapporto di lavoro.

Negli anni sono state apportate delle modifiche al TFR, tra cui la destinazione del TFR, ovvero dove viene accantonata questa somma:

- Prima del 2005 il TFR veniva detenuto dal datore di lavoro e veniva ceduta al lavoratore a fine rapporto.
- A partire dal 2005 il lavoratore può scegliere di destinare la somma di denaro a un luogo diverso, versando la somma accantonata nelle casce di un ente previdenziale (come l'INPS o altri fondi di previdenza complementari).
Questo cambiamento è stato attuato per due motivi:
 - a. Evitare che il datore di lavoro tenga i soldi, nel caso in cui, ad esempio, l'impresa fallisca e non possa più recuperare il TFR.
 - b. Il lavoratore può scegliere di usare gli accantonamenti per formarsi una Posizione Previdenziale per formare una Pensione Complementare a quella già destinata al lavoratore.

L'articolo 2120 autorizza il lavoratore a chiedere un'anticipazione di una parte del TFR: le condizioni sono che il lavoratore abbia una certa anzianità di lavoro nell'azienda (almeno 8 anni) e l'impiego di questa somma debba essere previste dalla legge (ad esempio acquistare la prima casa, sostenere una spesa medica).

Nel 2014 però la legge consente la possibilità di non avvalersi più del TFR, ma di farsi pagare subito in busta paga la quota che andrebbe accantonata:

TEMPO DI LAVORO, RIPOSO E FERIE

Anche questo diritto ha fondamento nell'articolo 36 della Costituzione: il lavoratore ha diritto a una prestazione lavorativa contenuta in un periodo di tempo. Il Decreto Legislativo 66 del 2003 è la legge che si occupa di disciplinare l'orario del lavoro:

- Definisce che cos'è l'orario di lavoro: vesso è il tempo in cui il lavoratore è al lavoro a disposizione del datore di lavoro
- Disciplina l'orario normale di lavoro, che deve essere di un massimo di 40 ore settimanali.
- La legge stabilisce il riposo minimo: tra una giornata e l'altra devono intercorrere almeno 11 ore di riposo consecutivo. La legge quindi consente che il limite massimo di lavoro è 13 ore al giorno
- Alle 40 ore settimanali il decreto 66 collega anche l'orario di lavoro Straordinario, ovvero le ore che il lavoratore rende oltre il lavoro normale → il datore di lavoro può chiedere uno straordinario ma il lavoratore può rifiutare o accettare. Il massimo di straordinario è 8 ore settimanali, mentre quelle annuali non possono superare le 250 l'anno.
- Ci devono essere anche delle Pause Nella Giornata di lavoro, cioè un'interruzione del rapporto in un lasso temporale. La legge dice che la pausa deve essere di minimo di 10 minuti se si lavora più di 6 ore, che però non possono essere collocati prima o dopo l'orario di lavoro.
- Il lavoratore ha diritto alle Ferie, ovvero un periodo lungo in cui il rapporto di lavoro si sospende, ma in cui il lavoratore conserva la retribuzione. L'articolo 2109 del Codice Civile, insieme al Decreto 66, fornisce le regole del diritto delle ferie
 - Durata prevista per minimo 4 settimane di ferie l'anno.
 - Chi Decide Quando Il Lavoratore Può Andare in Ferie: solitamente è il datore di lavoro che decide quando il lavoratore si può assentare. Però il datore di lavoro deve tenere conto, oltre alle sue esigenze organizzative, anche delle richieste del lavoratore.

DISCIPLINE E MODALITÀ DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Quando si parla di risoluzione del rapporto del lavoro ci si chiede quali sono i modi con cui un rapporto di lavoro può essere interrotto. Ci sono Tre ipotesi di risoluzione del rapporto:

- Le Dimissioni, ovvero quando il lavoratore può interrompere il rapporto. Le norme di riferimento di questa materia, tutt'ora vigenti ed applicabili, sono due norme del codice civile: articolo 2118 e 2119 risalenti al 1942.
 - L'articolo 2118: ciascuno dei due contraenti (datore di lavoro e lavoratore) può interrompere il rapporto dando soltanto il preavviso (solitamente 30 giorni, ma è determinato dal contratto collettivo), senza dover indicare un

motivo particolare. → L'articolo 4 della Costituzione riconosce il diritto al lavoro e quindi anche la libertà di interrompere il rapporto di lavoro senza dover indicare un motivo. Tuttavia emerge un problema, ovvero capire se la manifestazione di volontà del lavoratore di dimettersi sia realmente libera: per evitare questo problema, il Jobs Act del 2015 fa un intervento sulle dimissioni: esso afferma che le dimissioni non sono valide se il lavoratore le esprime con una semplice sottoscrizione di dichiarazione, ma devono essere scritte con una certa forma, ovvero avvalersi di una procedura telematica attraverso la quale esprimerà la volontà di interrompere il rapporto. Se il lavoratore è anche genitore di un figlio che ha meno di 3 anni deve anche presentarsi di fronte a un soggetto terzo imparziale per potersi dimettere.

- L'articolo 2119, invece, dice che se la parte che interrompe il rapporto vuole sottrarsi all'obbligo del preavviso deve indicare una giusta causa. Inoltre l'articolo dice che il datore di lavoro deve pagare l'indennità Sostitutiva del Preavviso, cioè che anche senza preavviso il datore di lavoro deve pagare al lavoratore il preavviso come se egli avesse lavorato durante il periodo dopo aver dato il preavviso.
- Risoluzione Consensuale, ovvero quando datore di lavoro e lavoratore raggiungono un accordo per interrompere il rapporto. In questo caso, non essendoci nessuna delle due parti contraria, non c'è bisogno del preavviso. Anche in questo caso si pone però un problema di accertamento di libertà del lavoratore, quindi la legge dice che la risoluzione consensuale è efficace solo se il lavoratore svolge le stesse modalità che utilizzerebbe per le dimissioni.
- Il Licenziamento, è l'atto unilaterale con il quale il datore di lavoro interrompe il rapporto di lavoro. Il licenziamento per essere efficace deve essere Motivato. La prima legge che ha introdotto la motivazione nel licenziamento è la legge 104 del 1966: legge 104, oltre all'obbligo di motivazione, stabilisce anche il Requisito di Forma Scritta: se il datore di lavoro vuole licenziare il lavoratore deve scrivere una lettera nella quale espone e le ragioni per le quali interrompe il rapporto. Il datore di lavoro che vuole interrompere il rapporto deve indicare delle motivazioni previste dalla legge (e valide ancora oggi), che possono essere:
 - Motivi di tipo soggettivo, ovvero legati al comportamento del lavoratore, che si articolano in:
 - Giusta Causa
 - Giustificato Motivo Soggettivo, cioè il comportamento del lavoratore configura un notevole inadempimento ad obblighi contrattuali (il lavoratore ha 3 obblighi)
 - Giustificato Motivo Oggettivo, per cui la ragione dell'interruzione del rapporto è un motivo che deriva da una situazione dell'impresa (produzione, organizzazione etc.).
 - Ci sono però delle ipotesi Eccezionali nell'articolo 2118, secondo cui è possibile che il datore licenzi un lavoratore senza un motivo, detto Licenziamento Ad nutum:
 - Ipotesi Del Licenziamento Del Dirigente
 - Licenziamento di Una Lavoratore Domestico: siccome il lavoratore frequenta l'ambiente intimo di una persona, l'ordinamento giustifica l'interruzione del rapporto senza una motivazione
 - Licenziamento Dell'apprendistato: l'apprendista può essere licenziato senza indicare un motivo.
- Licenziamento illegittimo. Gli strumenti di reazione che il lavoratore ha tutelarsi da tali situazioni sono stati previsti da alcune leggi:
 - La Legge 104 del 1966 inserisce l'obbligo di motivazione per il licenziamento. Una volta licenziato, il lavoratore ha tempo 60 giorni per contestare il licenziamento. L'articolo 8 di questa legge prevedeva che se il licenziamento era illegittimo il lavoratore poteva chiedere al giudice di condannare il datore di lavoro e di essere riassunto. → Alle imprese con meno di 15 dipendenti il legislatore mantiene la tutela sopra citata Tutela Obbligatoria. Mentre con le imprese con la singola unità produttiva vi sono più di 15 dipendenti e a livello nazionale più di 60 dipendenti, si stabilisce una tutela diversa, chiamata tutela Reale, perché spiega che il lavoratore va licenziato nello stesso modo; se però il licenziamento è

illegittimo, quando il lavoratore si reca dal giudice per verificare l'illegittimità, il giudice ordina la Reintegrazione del lavoratore (diversa della riassunzione), cioè annulla il licenziamento e il rapporto ricomincia da dove era finito. Se il lavoratore è stato reintegrato ha diritto a tornare nel suo posto di lavoro e riprendersi la mansione che aveva e ha Diritto Alle Mensilità Perse nel periodo di licenziamento. Ma il lavoratore può decidere di non ritornare e in questo caso, oltre alle mensilità del periodo in cui non ha lavorato, ha diritto a 15 mensilità.

Un Licenziamento è Illegittimo secondo diverse ipotesi (vizi):

- Il datore di lavoro licenzia il lavoratore perché egli svolge un'attività sindacale oppure perché è iscritto a un determinato partito politico, o perché appartiene a una determinata religione, quindi attraverso un Motivo Discriminatorio;
- La lavoratrice in gravidanza non può essere licenziata per tutta la gravidanza fino a un anno dalla nascita del bambino e anche in caso di matrimonio non si può licenziare la lavoratrice dal giorno della pubblicazione del matrimonio a un anno di matrimonio: in questo caso il Motivo è Nullo, perché vi è una norma imperativa che vieta il licenziamento;

Le Tutele Del Lavoratore in caso di licenziamento illegittimo:

- Per le imprese con più di 15 dipendenti si applica la tutela reale: il lavoratore ha Sempre diritto alla reintegrazione;
- Per le imprese con meno di 15 dipendenti in generale si applica la tutela obbligatoria e solo in caso di licenziamento discriminatorio e nullo si applica anche la tutela reale, quindi la reintegrazione.
- Legge Fornero (2012): la riforma Fornero stabilisce 4 Diversi Gruppi Di Tutele In Base Alla Gravità Dei Vizi:
 - Tutela Reintegratoria Piena: è la tutela più forte, che coincide con la vecchia tutela reale, quindi essa permette la reintegrazione e il pagamento del risarcimento del danno dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione e stabilisce che il lavoratore può decidere di non ritornare nel posto di lavoro e in questo caso, oltre alle mensilità del periodo in cui non ha lavorato, ha diritto a 15 mensilità. La tutela si applica in un numero limitato di casi:
 - Con Licenziamento Discriminatorio (il più grave);
 - Con Licenziamento Nullo, ovvero quando il licenziamento è vietato dalla legge (ES. nel caso della gravidanza);
 - Con Licenziamento Ritrosivo, ovvero quando il lavoratore viene licenziato dopo aver commesso un fatto contro il datore (ES. il lavoratore dice qualcosa di negativo sul datore e lui, per ripicca, lo licenzia). Ovviamente sulla lettera di licenziamento non viene indicato questo motivo ma un altro.
 - Con il Licenziamento Orale
 - Tutela Reintegrazione Attenuata: il lavoratore, in questo caso, ottiene la reintegrazione nel posto di lavoro, ma viene messo un tetto nel risarcimento, poiché egli non potrà ricevere più di 12 mensilità. Viene attuata questa modifica per far pesare al lavoratore i lunghi tempi del processo. Non è chiaro quando si deve applicare questa tutela, perché essa usa una formulazione non chiara:
 - Nei Motivi Soggettivi, l'articolo 18 dice che il lavoratore ha diritto a questa tutela:
 - In caso di Insussistenza Del Fatto Contestato, ovvero quando il fatto contestato non sussiste, non è stato commesso.
 - In caso di Sproporzione Del Fatto, ovvero in cui il lavoratore viene licenziato per un comportamento che il codice disciplinare prevede con una punizione disciplinare o

una sanzione conservativa ma non con il licenziamento

- In tutti gli altri casi la legge non dà degli aiuti per interpretare i casi, ma spetta al giudice interpretare la situazione e trovare la soluzione migliore.
- Nei Motivi Oggettivi, l'articolo 18 dice che il lavoratore ha diritto alla tutela quando:
 - Il lavoratore manifesta Insussistenza Del Motivo Oggettivo, ovvero quando manca la motivazione, oppure non vi è nesso di casualità.
 - Il lavoratore viene licenziato anche se l'impresa aveva a disposizione una Mansione Equivalente o Inferiore da assegnarli.
- Tutela Risarcitoria Forte: il lavoratore ha diritto solo al risarcimento del danno (da 12 a 24 mensilità), ma non alla reintegrazione.—> Non è chiaro quando si deve applicare questa tutela, ma l'articolo dice che si applica quando:
 - Manca La Giusta Causa e il Giustificato Motivo Soggettivi, ovvero quando non ci sono le ipotesi indicate nella tutela reintegrazione attuata
- Tutela Risarcitoria Attenuata, il lavoratore ha diritto solo al risarcimento del danno, non alla reintegrazione, ma viene posto un teito al risarcimento tra 6 a 12 mensilità. Questa tutela viene applicata quando:
 - Il lavoratore non ha avuto modo di giustificare la sua mancanza/comportamento poiché non gli è stato permesso dal datore di lavoro.

Con il Jobs Act vi è l'introduzione del decreto numero 23 del 2015 che interviene nuovamente in materia di licenziamenti, spiegando che la nuova disciplina è da applicare SOLO per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015. I legislatori attuano le seguenti modifiche:

- Introducono il Contratto a Tutele Crescenti, ovvero un contratto di lavoro a tempo pieno che viene stipulato a tempo indeterminato
- Cambiano le tutele nel caso di licenziamenti illegittimi, in cui si stabilisce che la reintegrazione è un'eccezione, che avviene solo in alcuni casi:
 - Per i casi con un'impresa di meno di 15 dipendenti:
 - a. licenziamento discriminatorio;
 - b. licenziamento orale;
 - c. licenziamento nullo;
 - d. Licenziamento ritorsivo;
 - Per i casi con un'impresa di più di 15 dipendenti
 - a. la reintegrazione dell'ipotesi dell'insussistenza del fatto contestato.
 - b. In tutte le altre ipotesi, il lavoratore ha solo il diritto del Risarcimento Del Danno se il licenziamento è illegittimo.—> Il risarcimento del danno viene stabilito dalla legge per togliere questo compito difficile al giudice:
 - A. Con le imprese con più di 15 dipendenti si stabilisce con 2 mensilità per ogni anno di anzianità del servizio da un minimo di 4 a un massimo di 24;
 - B. Con imprese con meno di 15 dipendenti si stabilisce con 1 mensilità per ogni anno di anzianità del servizio da un minimo di 2 a un massimo di 6.
- Licenziamento Collettivo: Il licenziamento collettivo coinvolge una pluralità di lavoratori e nasce da esigenze dell'azienda, in

quanto essa ha un esubero di personale e deve ridurre il numero di dipendenti. Un licenziamento diventa collettivo quando interessa almeno 5 lavoratori che devono essere licenziati nella stessa unità produttiva (quindi che operano nello stesso reparto) e devono essere licenziati nell'arco di 120 giorni (4 mesi): se le soglie non sono raggiunte, il licenziamento deve essere trattato come individuale, con motivo oggettivo. → Il datore di lavoro non può limitarsi a mandare la lettera di licenziamento, ma deve svolgere una procedura per il licenziamento:

- mandare una Comunicazione alle SRA e SRU (le rappresentanze sindacali presenti in azienda, o unitarie) in cui informa il Sindacato della necessità di dover procedere a un licenziamento di un certo numero di lavoratori (in cui viene esplicitato il motivo); dovrà anche indicare quali reparti sono coinvolti al licenziamento, il numero dei lavoratori interessati, e se il datore di lavoro prevede delle misure di ricollocazione per ricercare una nuova occupazione. I sindacati, entro 7 giorni, possono chiedere di essere convocati e il datore di lavoro è obbligato a convocarli.
- Il passo successivo è la Trattativa tra datore di lavoro e sindacati. L'obiettivo della legge è duplice:
 - Innanzitutto evitare il licenziamento: datore di lavoro e sindacati devono cercare in di salvare il rapporto di lavoro, prima di procedere al licenziamento. Un modo è quello di stipulare un Contratto Di Solidarietà, ovvero far lavorare tutti ma di meno, quindi i lavoratori si sacrificano, guadagnano meno, ma almeno evitano il licenziamento. Oppure si può offrire ai lavoratori la possibilità di essere demansionato al posto di venire licenziati.
 - Non sempre però si è in grado di trovare misure che evitino il licenziamento, quindi il problema che si pone è Scegliere Chi Licenziare: la legge cerca di evitare che sia il datore di lavoro a scegliere chi deve essere licenziato e sostiene che i Criteri Oggettivo Di Scelta devono essere discussi col sindacato. I criteri stabiliti dalla legge sono 3 e hanno come obiettivo fare una selezione Oggettiva e che cerchi di Ridimensionare L'impatto Sociale Del Licenziamento:
 1. Anzianità del lavoratore nell'impresa: nel licenziamento bisogna cercare di mantenere i lavoratori che stanno da più tempo nell'azienda.
 2. I carichi di famiglia, cioè quante persone il lavoratore mantiene con il suo reddito. Si dovrebbe cercare di licenziare coloro che hanno un carico minore in famiglia: se si licenziano lavoratori che hanno a carico più persone l'impatto sociale è più elevato, mentre obiettivo di questi criteri è ridimensionare l'impatto sociale.
 3. Esigenze organizzative e produttive da cui nasce il licenziamento: non si può cogliere l'occasione del licenziamento collettivo di alcuni lavoratori per licenziarne altri appartenenti ad un altro reparto.
- La trattativa deve durare un massimo di 45 giorni. Nel caso in cui non si raggiungano gli obiettivi, la procedura si chiude. In questo caso si apre una terza fase: Il Ministero Del Lavoro convoca datore di lavoro e lavoratori. Anche questa fase non può durare più di 30 giorni, e nel caso in cui non si raggiunga un accordo per evitare la fine del rapporto di lavoro, bisogna procedere con:
- Licenziamenti. Il licenziamento che giunge al lavoratore lo pone con tutele simili a quelle del licenziamento individuale:
 - Se il lavoratore è stato assunto dopo il 7 marzo 2015 e dimostra che il licenziamento è illegittimo, ha diritto solo al risarcimento del danno.
- Il lavoratore licenziato collettivamente viene iscritto alle Liste Di Mobilità: come obiettivo quello di favorire una veloce rioccupazione dei lavoratori, quindi essa offre dei vantaggi economici: le imprese che assumo lavoratori iscritti alle liste di mobilità hanno un vantaggio Contributivo in quanto, se assumo lavoratori iscritti a queste liste, non devono pagare i contributi.

TIPOLOGIE DI CONTRATTO ATIPICHE

Ci sono 2 Ragioni dell'esistenza di questo tipo di contratti:

1. Venire incontro a certe esigenze (ad esempio, sostituzione di una collega incinta).
2. Preferire delle categorie di persone più sfortunate nel trovare lavoro (ad esempio i giovani).

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO

Essendo una relazione di lavoro subordinata il lavoratore è comunque sottoposto ai poteri del datore di lavoro. L'unica differenza è che questo contratto ha un Termine, cioè una data in cui scade il rapporto di lavoro. Ci sono delle conseguenze derivanti dalla fissazione di un termine:

- Se c'è un termine, una volta raggiunta la data, il rapporto si risolve automaticamente e quindi non c'è bisogno di un atto di licenziamento (questo è sicuramente uno dei motivi per cui i datori di lavoro abusano di questo contratto). Essendo fissato un termine, però, le parti si impegnano a continuare il rapporto fino al termine (salvo Giusta Causa) e quindi il datore non può licenziare il lavoratore prima del termine e il lavoratore non può dimettersi.
- Un lavoratore a termine lavora meglio di uno a tempo indeterminato perché è soggetto alla costante pressione psicologica di dover andare a lavorare, in quanto in caso contrario non gli rinnoverebbero il contratto (altro motivo di abuso di questo contratto).

Prima del 2014 si imponeva un Obbligo Di Motivazione per l'utilizzo dell'assunzione a termine. Oggi la legge consente le assunzioni a termine, ma fissa dei limiti con lo scopo di evitare gli Abusi, ovvero quando il datore di lavoro utilizza il contratto a termine al posto di quello indeterminato, oppure quando il lavoratore rimane nella stessa impresa per tanti anni sempre con contratto determinato (quando invece la relazione dovrebbe essere a tempo indeterminato). Scopo dei limiti a questo contratto è quindi evitare il Precariato dei lavoratori. I meccanismi di Limiti che la legge utilizza sono i seguenti:

- Vincolo di tipo Quantitativo Numerico: le imprese possono assumere lavoratori a termine, ma entro un certo numero; in particolare i lavoratori a termine non possono essere più del 20% di quelli a tempo indeterminato (Causa Di Contingentamento). Spesso nei contratti collettivi questa percentuale viene ridotta.
- Limite Di Tempo: il contratto a termine non può durare più di 36 mesi. Questo limite non riguarda solo il primo contratto, ma la somma di tutti i contratti a termine che il lavoratore ha stipulato con quell'impresa per svolgere le stesse mansioni.
- Periodo di Pausa di 10 giorni (se il contratto durava meno di 6 mesi) o 20 giorni (se durava più di sei mesi). Se il datore di lavoro non rispetta la pausa e stipula subito un nuovo contratto a tempo determinato, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.
- Parità Di Trattamento tra lavoratori a tempo indeterminato e determinato: a parità di mansioni il lavoratore a tempo determinato ha diritto alla stessa retribuzione di quello a contratto indeterminato.

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO PARZIALE

Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato a tempo Indeterminato e Determinato. Il lavoratore a tempo parziale lavora meno di un lavoratore a tempo pieno (che infatti lavora 40 ore settimanali), quindi la retribuzione di tale contratto è proporzionale al tempo piegato nel rapporto di lavoro, quindi è inferiore al contratto di lavoro a tempo pieno.

Prima del 2015 la legge distingue 3 diverse forme di part-time:

1. Orizzontale, ovvero il part-time nel quale c'è una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al lavoratore a tempo pieno (ad esempio lavora dal lunedì al venerdì, ma meno di 8 ore al giorno).
2. Verticale, ovvero quando la prestazione è concentrata in determinati giorni della settimana o in determinate settimane in un mese, oppure in determinati mesi dell'anno.
3. Misto, cioè un contratto nel quale l'orario di lavoro ha una composizione mista tra il part-time verticale e orizzontale.

La legge fissa dei Limiti perché non sempre il contratto parziale sorge da esigenze da parte del lavoratore:

- Requisito Di Forma, in quanto serve un documento scritto in cui all'interno ci sia scritta sia la durata dell'orario sia la collocazione del lavoro. Ciò serve perché per il legislatore ritiene che lavoratore stia facendo questo tipo di lavoro per ragioni personali (ad esempio uno studente che vuole seguire le lezioni all'università il mattino e lavorare al pomeriggio) e quindi l'orario e la collocazione del lavoro non possono essere modificati dal datore di lavoro senza il consenso del lavoratore. La legge prevede degli strumenti per attenuare questa rigidità e rendere la prestazione e gli orari più flessibili:
 - Lavoro Straordinario. Il lavoro straordinario nel part-time si verifica solo quando il part-time è verticale e quindi le ore settimanali sono 40.
 - Lavoro Supplementare, ovvero una prestazione in più rispetto a quella giornaliera Fino all'orario previsto dal tempo pieno. La legge rimette al contratto collettivo i limiti entro i quali il datore di lavoro può chiedere al lavoratore di lavorare di più: il datore di lavoro deve dare un Preavviso al lavoratore, oppure può chiedere lavoro supplementare solo se c'è un'esigenza. Se però non si applica il contratto collettivo, la legge fissa dei limiti:
 - Il datore di lavoro deve dare un preavviso al lavoratore
 - Le ore in più vanno pagate di più
 - Le ore in più richieste non possono essere più del 25% delle ore settimanali.
 - Clausole Elastiche: è un accordo che viene inserito nel contratto di lavoro (e quindi firmato da datore di lavoro e lavoratore) che permette al datore di lavoro di cambiare Unilateralmente orari e collocazioni del lavoro. La clausola può essere inserita nel contratto solo se è disciplinata dal contratto collettivo, il quale fissa dei limiti:
 - L'orario non può essere allungato oltre le 2 ore.
 - Il datore di lavoro deve dare un preavviso al lavoratore.

CONTRATTO DI LAVORO DI APPRENDISTATO

Questo contratto nasce con l'obiettivo di favorire il reperimento della prima occupazione per un lavoratore giovane, che ha tradizionalmente difficoltà occupazionali maggiori di altri

Questi lavoratori sono svantaggiati perché i datori di lavoro di solito preferiscono assumere persone con competenze maggiori. Questa lacuna può essere colmata attraverso la Formazione (almeno 6 mesi e che non può durare più di 3 anni).

L'apprendistato, dunque, è uno dei meccanismi che vuole migliorar questo problema, combinando la formazione insieme a una serie di vantaggi che vengono riconosciuti all'apprendista. Questo è un contratto di lavoro subordinato e a tempo indeterminato, nel quale una componente fondamentale è rappresentata dall'obbligo Formativo che il datore di lavoro assume quando assume il lavoratore. Questo comporta dei Limiti:

- Non si può assumere un lavoratore che sa già fare quella mansione.
- Se il lavoratore non fa ore di formazione ha il diritto di presentarsi dal giudice e quindi il contratto si trasforma in un contratto a tempo indeterminato normale.

La legge prevede 3 Tipologie Di Apprendistato, che si differenziano per Destinatari e Finalità' alle quali mirano:

1. Apprendistato Per Il Diploma o La Qualifica Professionale. I lavoratori che possono essere assunti per questo apprendistato devono avere tra 15 e 25 anni perché esso mira a conseguire un diploma, quindi l'apprendistato si lega alla scuola dell'obbligo: il lavoratore segue le lezioni in istituto e nel resto del tempo lavora in azienda.
2. Apprendistato Professionalizzante (la forma più diffusa). Riguarda i lavoratori tra i 18 e i 29 anni e ha come obiettivo una qualificazione professionale, ovvero mira a far ottenere al lavoratore le competenze per far svolgere una determinata mansione.
3. Apprendistato Di alta Formazione o Ricerca. Si concilia con l'attività lavorativa vera e propria e mira ad ottenere un'alta formazione, come ad esempio un dottorato di ricerca.

All'interno del contratto ci deve essere un Piano Informativo Individuale, in cui è scritto il tipo di formazione che l'apprendista

dovrà avere. All'interno dell'azienda possono esserci anche dei Tutor che affianchino l'apprendista per aiutarlo nella sua formazione. → Gli ispettori del lavoro verificheranno che il lavoratore assunto con questo contratto non sia capace effettivamente di svolgere quella mansione e quindi dovrà ricevere una formazione.

Il contratto di apprendistato è un contratto Indeterminato (non a termine). Tuttavia ha una particolarità che lo fa sembrare un contratto a termine: per incentivare le imprese ad assumere i giovani, la legge dice che se il datore di lavoro vuole licenziare l'apprendista può farlo solo l'ultimo giorno di apprendistato, Senza dover indicare una motivazione (quindi non è che il contratto di apprendistato sia a termine perché alla fine del contratto si prosegue con un contratto subordinato a tempo indeterminato: il contratto di apprendistato termina solo se avviene un licenziamento). Un datore di lavoro che assume un apprendista ha Vantaggi Economici:

- Il datore di lavoro può Sotto Inquadrare Il Lavoratore: per il periodo della formazione il datore di lavoro può farlo passare, ad esempio, dal terzo livello (per il quale è assunto), al primo livello (solo per il periodo della formazione) e quindi pagarlo di meno.
- Sull'apprendista il datore di lavoro paga i Contributi Previdenziali in Misura Minore (soldi versati all'INPS per formare la riserva economica per pagare le pensioni): solitamente essi sono circa il 34%, mentre per l'apprendistato solo il 10%; inoltre se il datore di lavoro ha meno di 9 dipendenti e assume un apprendista NON deve pagare contributi

SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA o LAVORO INTERINALE

In questa tipologia vi è la dissociazione Della Figura Datoriale. La somministrazione di manodopera si può definire come l'attività di fornitura professionale di manodopera svolta da soggetti autorizzati. È una Fattispecie Particolare, che si differenzia dal lavoratore subordinato standard, in quanto è una Fattispecie Trilaterale, quindi coinvolge 3 Soggetti:

1. Utilizzatore, solitamente è l'imprenditore (il datore di lavoro) che ha bisogno della manodopera;
2. Lavoratore, il quale lavora per l'imprenditore;
3. Agenzia, un soggetto esterno, che fornisce materialmente i lavoratori che lavoreranno per l'imprenditore e che sono assunti formalmente dall'Agenzia.

È inoltre particolare perché è data dalla Combinazione di Due Contratti Differenti:

- Il Contratto Laburistico o del Lavoro
- Il Contratto Commerciale

È un Rapporto Bilaterale: l'agenzia di somministrazione assume un lavoratore direttamente, quindi tra agenzia e lavoratore interviene un Contratto Di Lavoro Somministrato, mentre tra agenzia e utilizzatore vi è un Contratto Commerciale di Somministrazione. → La particolarità è che tra lavoratore e l'utilizzatore non intercorre un rapporto dal punto di vista giuridico, non c'è un contratto, ma c'è un rapporto di fatto.

Nel 2003 si sono specificati quali sono i Requisiti per ritenere un Appalto Genuino,

- L'organizzazione dei mezzi necessari;
- L'esercizio del potere organizzativo e direttivo;
- L'assunzione del rischio d'impresa.

Legge TREU: Essa introduce per la prima volta in Italia la fattispecie della "Fornitura di Lavoro Interinale", con questo termine ci si riferisce a una prima forma di somministrazione, cioè il rapporto Trilaterale tra agenzie di lavoro interinale, committenti e lavoratori. → viene sorpassata dalla Legge Biagi, cioè il decreto legislativo numero 276 del 2003, che abroga la legge 196 e riscrive la fattispecie e la disciplina in maniera molto più completa:

- Negli articoli 4 e 5 della Legge Biagi si trova la disciplina prevista per i soggetti che vogliono diventare Agenzie per il lavoro → all'articolo 4 si disciplina la procedura che devono seguire questi soggetti, che consiste in una richiesta di autorizzazione al ministero del lavoro e alle politiche sociali affinché possano isciversi all'apposito albo (concessione

definitiva dopo 2 anni), per essere iscritte e essere idonee le Agenzie devono avere alcuni Requisiti Soggettivi, essi sono molti e molto specifici: ad esempio avere delle idonee strutture organizzative, l'onorabilità penale degli amministratori, devono avere il capitale versato di una certa consistenza, devono dare delle garanzie finanziarie;

- Gli articoli 20 e 28 disciplinano la somministrazione di lavoro

La vera disciplina attuale, vigente è La legge 81 del 2015, il JOBS ACT, con gli articoli dai 30 ai 40 abroga la precedente disciplina. La disciplina del Jobs Act inizia a regolare il primo dei due contratti, il Contratto Di Somministrazione, secondo l'articolo 30

- contratto di lavoro commerciale avente ad oggetto la fornitura di manodopera, la quale deve svolgere l'attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
- Un contratto che può a essere a tempo determinato o indeterminato

L'utilizzatore è qualunque impresa, anche la Pubblica Amministrazione, Ma in tal caso la somministrazione potrà essere solo a tempo determinato e in caso di somministrazione irregolare le conseguenze sanzionatorie per la Pubblica Amministrazione non potranno mai essere quelle previste dal contratto di lavoro standard, ma è previsto solo il risarcimento dei danni in favore dei lavoratori (articolo 36 della legge 165 del 2001).

La scissione dei ruoli e obblighi datoriali sono disciplinati dall'articolo 35 della legge 81 del 2015 (Jobs Act):

Agenzia di somministrazione

- Potere Disciplinare, potere di erogare delle sanzioni e possono arrivare fino al licenziamento;
- Obbligo Retributivo, i salari dei lavoratori ma salvo il rimborso di quanto versato all'utilizzatore stesso, trattenendo una quota, il suo compenso;
- Obbligo informativo riguardo i rischi di salute e sicurezza dei lavoratori che saranno chiamati a svolgere la missione dall'utilizzatore;
- Obbligo di formazione;
- Obbligo informativo ai lavoratori circa il contenuto del contratto.

Utilizzatore

- Potere Direttivo, che consiste nello specificare completamente la prestazione d'opera, le mansioni dei lavoratori.
- L'esercizio dello JUS VARIANDI, ovvero il potere di modificare le mansioni dei lavoratori, ma dovrà comunicare il cambiamento sia all'Agenzia e sia ai lavoratori;
- Obbligo di protezione della salute e sicurezza dei lavoratori presenti nella sua azienda;
- Garantire pari opportunità formative ai lavoratori somministrati rispetto ai lavoratori dipendenti;
- Obbligo informativo sui posti vacanti nella propria azienda, per poter permettere ai lavoratori somministrati di diventare un lavoratore dipendente.

Gli Strumenti che sono rimasti a disposizione per verificare che l'utilizzo che viene fatto del contratto sia lecito e regolare e che gli imprenditori non ne abusino, sono:

- verificare i Limiti Quantitativi:
 - Per la somministrazione a tempo indeterminato viene previsto un limite quantitativa dalla legge stessa, cioè il numero dei lavoratori somministrati non può superare il 20% della forza lavoro totale direttamente dipendente dell'Utilizzatore, salvo diversa previsione dei contratti collettivi.
 - Per la somministrazione a tempo determinato non sono previsti dei limiti dettati dalla legge ma possono esserci solo se previsti dai contratti collettivi.
 - Vi sono comunque dei casi in cui per determinate categorie dei lavoratori non sussistono limiti, e sono ad esempio i

lavoratori che hanno difficoltà a trovare lavoro e quindi il legislatore prevede per loro l'esenzione dai limiti, e sono ad esempio lavoratori iscritti a liste di mobilità, lavoratori disoccupati da almeno 6 mesi, oppure coloro che possono essere definiti svantaggiati o molto svantaggiati (per l'età, territorio o condizioni familiari).

- I Divieti sono i casi classici che si trovano anche in altri tipi di contratto e sono per esempio lo sciopero, i licenziamenti collettivi, la sospensione o riduzione orario, e anche quelle imprese che non hanno effettuato la valutazione periodica dei rischi
- Il contratto deve soddisfare dei Requisiti di Forma: la forma del contratto di somministrazione deve essere scritta e ad substantia, cioè nel caso in cui non venga rispettato il contratto viene considerato nullo e quindi se il contratto è nullo, la conseguenza è che i lavoratori somministrati sono considerati come lavoratori dipendenti dell'utilizzatore. pena conversione.
- Deve contenere degli Elementi Contrattuali specifici (elencati all' articolo 33):
 - Gli Estremi dell'autorizzazione ministeriale;
 - Il numero, le mansioni e l'inquadramento dei lavoratori;
 - I rischi per la salute e sicurezza del lavoratore e quali sono le misure protettive che deve adottare l'Utilizzatore (l'obbligo dell'Agenzia);
 - La data di inizio della somministrazione e la durata prevista;
 - Il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo.
- Deve contenere gli Obblighi Formativi.

CONTRATTO DI LAVORO SOMMINISTRATO. TRA LAVORATORE E AGENZIA

Nella fase Pre-assuntiva, ossia nel momento della selezione e della ricerca del personale da mandare in missione all'Utilizzatore, vi sono delle norme che limitano l'azione dell'Agenzia, in particolare vietano all'Agenzia di effettuare delle indagini sui dati personali dei lavoratori (che riguardano l'orientamento sessuale, le condizioni personali ...) e vietano di percepire in modo diretto o indiretto dei compensi per mandare dei determinati lavoratori a uno specifico utilizzatore --> questo divieto si trova negli articoli 10 e 11 della Legge Biagi 276 del 2003.

Per quanto riguarda specificamente il contratto Di Lavoro si trova la disciplina nell'articolo 34 del Jobs Act 81 del 2015: può essere a tempo determinato e indeterminato.

- Nel caso in cui sia Indeterminato, la disciplina che si deve rispettare è quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato standard, quindi la disciplina di legge normale; in più si prevede che tutti gli intervalli temporali privi di sussistenza, tra una missione e l'altra, in cui i lavoratori non percepiscono uno stipendio, i lavoratori che restano a disposizione dell'Agenzia e continuano a essere assunti dall'Agenzia, percepiscono un indennità Di Disponibilità, la cui misura è stabilita dai contratti collettivi (di solito intorno ai 700€ lordi), abbastanza bassa ma cerca di coprire i periodi in cui il lavoratore somministrato non viene mandato in missione.
- Nel caso in cui sia a tempo Determinato, non è prevista l'indennità di disponibilità, perché in questo caso il contratto di lavoro coincide esattamente solo con il periodo in cui il lavoratore è in missione, segue l'esigenza dell'utilizzatore. In questo caso la disciplina è quella del contratto a tempo determinato standard,

Le altre disposizioni che riguardano il contratto di lavoro somministrato, le più importanti sono:

- Parità di trattamento economico e normativo rispetto ai dipendenti di pari livello, non ci deve essere discriminazione, deve applicare gli stessi trattamenti ai lavoratori dipendenti e ai lavoratori somministrati;
- Responsabilità solidale per retribuzione e contributi, tra il somministratore e l'utilizzatore, perché nel caso in cui il somministratore non versi le retribuzioni ai lavoratori somministrati, il lavoratore può rivalersi non solo sul somministratore ma anche sull'utilizzatore, agendo in giudizio citando o uno o l'altro, con chi è insolvente;

- Nullità in tutte quelle clausole, non importa come sono formulate, che limitano la possibilità dell'utilizzatore a assumere direttamente i lavoratori somministrati alla fine della missione, cioè l'utilizzatore una volta che è finito un utilizzo del lavoratore somministrato può offrire loro di lavorare alle proprie dipendenze, e questo fa sì che la somministrazione sia utilizzata come periodo di prova molto lungo per il lavoratore;
- Diritti sindacali ai lavoratori somministrati e possono essere esercitati nelle assemblee presso l'utilizzatore;
- Obblighi informativi dell'utilizzatore nei confronti di RSA o RSU su lavoratori somministrati, il numero e le qualità, in modo che anche gli organi sindacali possano controllare che non vi sia un utilizzo abusivo di questa forma contrattuale.
- Gli articoli 38,39 e 40 riguardano il Regime Sanzionatorio, ovvero gli strumenti predisposti dal legislatore in caso di ricorso illegittimo alla somministrazione; sono previste diverse forme di legittimità, in particolare:
 - Se manca la forma scritta, il Contratto Sarà Nullo. La conseguenza di tale nullità è che i lavoratori somministrati sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dirette dell'utilizzatore;
 - Se invece mancano alcuni elementi contrattuali, ad esempio gli estremi dell'autorizzazione, ovvero l'indicazione del numero e la mansione del quadrante dei lavoratori, le date di inizio e di fine della somministrazione, il trattamento economico e normativo ... l'azione a disponibilità a disposizione del lavoratore è un'azione Di Annullabilità del contratto, un'azione persa. In questo caso la conseguenza sanzionatoria è, in primo luogo, la costituzione del rapporto di lavoro subordinato standard alle dipendenze dell'utilizzatore (la stessa conseguenza della nullità), questa conseguenza significa che si annulla il contratto di somministrazione, si guarda i fatti e si riquifica il contratto fin dall'inizio con contratto alle dipendenze dell'utilizzatore; in più, però, è prevista una forma di risarcimento del danno, prevista già dal legislatore, e viene costituito da un'indennità complessiva compresa dalle 2,5 alle 12 mensilità della retribuzione → indennità viene detta Onnicomprensiva, perché nell'idea del legislatore deve essere sufficiente a coprire tutte le conseguenze negative, quindi la mancanza di retribuzione in particolare tra la cessazione della somministrazione e il momento in cui interviene la sentenza.
 - I lavoratori però hanno un Termine decadenziale entro cui possono agire in giudizio per far valere i propri diritti davanti al giudice, se l'azione di nullità di per sé non è sottoposta a termini decadenziali, quella di annullabilità sì; i termini sono: 60 giorni dalla cessazione della somministrazione, per contestare la legittimità della somministrazione in via stra-giudiziale, con una lettera, in cui si dice che si vuole impugnare il contratto perché non è valido per uno dei motivi previsti e da quel momento ci sono 180 giorni, entro i quali il lavoratore dovrà andare in giudizio, fare ricorso davanti al giudice.
 - Nell'articolo 40 è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria, quindi una multa nei confronti dell'Utilizzatore e/o eventualmente anche del somministratore, nel caso in cui si violino alcune delle norme appena viste, come i requisiti di forma, i limiti quantitativi, gli obblighi informativi, i divieti, la parità di trattamento ecc.