

CORSO PAGHE BASE

L'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato

Luisella Fontanella

Dottore Commercialista
Esperta in Diritto del Lavoro

Torino, 19 febbraio 2020

Tipologie



Subordinato – E' un contratto di diritto privato. Il C.c. non offre una definizione di contratto di lavoro subordinato ma del prestatore di lavoro subordinato (art. 2094c.c.)

Il lavoratore dipende dal potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Parasubordinato – La prestazione del lavoratore è prevalentemente personale; transitoria ma non occasionale; coordinata in maniera funzionale con la struttura del committente e tesa alla realizzazione di un progetto. Abrogati co.co.pro. (Art. 2 Dlgs 81/2015), restano i co.co.co.

Autonomo – Il lavoratore si autodetermina e assume in proprio il rischio economico del suo lavoro (art.2222c.c)

Associativo –Il lavoratore opera assieme ad altri in un contesto di società (socio d'opera, socio lavoratore nelle cooperative) o di associazione all'impresa (associato in partecipazione con apporto di lavoro).

Occasionale–Il lavoro ha carattere di saltuarietà e può essere gestito con varie tipologie: autonomo occasionale, occasionale accessorio

Il contratto di lavoro subordinato

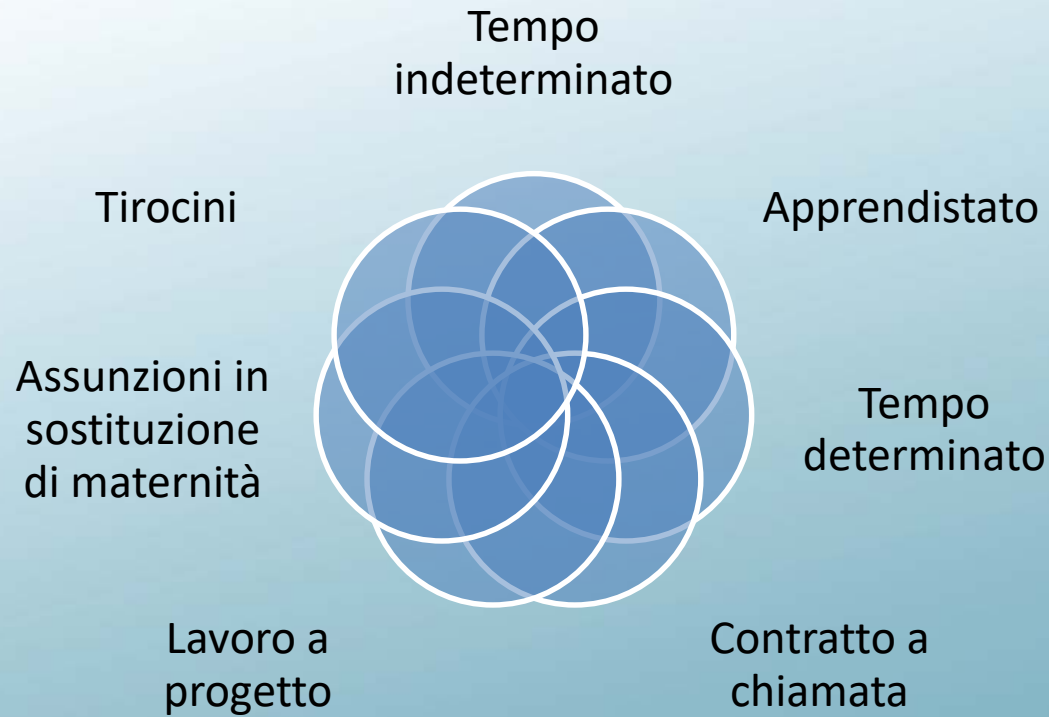


Il contratto di lavoro subordinato consiste nell'accordo con cui il lavoratore si impegna a mettere a disposizione del datore di lavoro la propria opera (manuale o intellettuale) dietro la corresponsione di una retribuzione.

Gli elementi tipici sono:

- ✓ prestazione di lavoro (manuale o intellettuale),
- ✓ retribuzione,
- ✓ subordinazione del lavoratore al datore di lavoro.
 - Collaborazione: si intende la partecipazione del dipendente all'attività del datore di lavoro;
 - Subordinazione: consiste nella sottoposizione del dipendente alle direttive del datore di lavoro

Tipologie di contratto



Il rapporto subordinato

art. 2094 c.c.



1. assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro;

2. sottoposizione del prestatore di lavoro ad un'assidua attività di vigilanza e controllo da parte del datore di lavoro;

3. inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, desumibile dall'assenza di un'organizzazione imprenditoriale in capo al lavoratore e dall'assoggettamento di questi al potere gerarchico del datore di lavoro;

4. esecuzione del lavoro con materiali ed attrezzature del datore di lavoro;

5. assunzione del rischio d'impresa da parte del datore di lavoro;

6. pagamento a scadenze periodiche della retribuzione;

7. osservanza di un orario di lavoro;

Il contratto di lavoro subordinato



E' 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 (art.2094c.c.)

Requisito

Per costituire un regolare rapporto di lavoro il lavoratore deve aver compiuto 16 anni ed aver assolto l'obbligo scolastico (10 anni di istruzione obbligatoria)

Instaurazione

Si ha con la conclusione del contratto tra datore di lavoro e lavoratore, seguita da una serie di adempimenti formali a carico D.L.

Le categorie legali art. 2095 c.c.



I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in

Dirigenti: coloro che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

Quadri: art. 2 della L. 190/85. prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Impiegati: categoria caratterizzata dall'esplicazione sistematica e continuativa di funzioni di collaborazione d'ordine o di concetto, eccettuata ogni prestazione che sia semplicemente di manodopera.

impiegato con funzioni direttive - impiegato di concetto - impiegato d'ordine

Operai: coloro che svolgono compiti di tipo manuale e attinenti al solo processo produttivo.

Le categorie legali

La **Corte di Cassazione**, con la **Sentenza n. 17321 del 15 luglio 2013**, ha affermato che il lavoratore che svolge mansioni riconducibili ad **aspetti organizzativi** dell'impresa, e non compie quindi attività meramente produttive, è da considerarsi un **impiegato**, visto anche il silenzio del CCNL in merito.

Nel caso in specie, la Suprema Corte ha sentenziato che è da considerarsi **impiegato** chi collabora **“all’impresa”**, mentre è da ritenersi **operaio** chi lavora **“nell’impresa”**, differenziando così le due qualifiche sulla base della **“qualità”** dell’apporto lavorativo: mentre l’operaio, infatti, ha compiti meramente esecutivi, gli impiegati integrano la prestazione degli operai svolgendo attività legate a settori tecnici o amministrativi dell’impresa

La lettera di impegno all'assunzione



Se la lettera di impegno viene sottoscritta solo dal datore di lavoro è un atto unilaterale, che lascia libero il candidato di decidere se accettare o meno quella che è solo una **proposta di contratto di lavoro**.

Se il lavoratore la sottoscrive con la dicitura **“per accettazione”** esprime la volontà di accettare la proposta di lavoro sottopostagli

Se la firma del lavoratore è apposta sotto la dicitura **“per ricevuta”**, essa attesta soltanto l'avvenuta ricezione della lettera ed eventualmente la data da cui decorreranno i termini di decadenza della proposta stessa.

Se la lettera di impegno all'assunzione è **sottoscritta da entrambe le parti**, essa viene a costituire un vero e proprio contratto preliminare, che in quanto tale **impegna entrambi i contraenti a concludere il contratto definitivo di lavoro**.

La lettera di impegno all'assunzione

Mancato rispetto da parte del datore di lavoro

Il lavoratore ha il diritto di richiedere al giudice alternativamente:

- una sentenza che produca gli effetti del contratto, purché la lettera di impegno contenga tutti gli elementi essenziali del contratto definitivo di lavoro;
- la risoluzione del contratto;
- in ogni caso, il risarcimento del danno.



Sia che venga sottoscritta solo dal datore di lavoro, sia che venga sottoscritta da entrambi i contraenti, la lettera di impegno obbliga il datore di lavoro ad assumere il candidato alle condizioni previste o concordate.

La lettera di impegno all'assunzione



PRINCIPALI ELEMENTI

- ✓ **Tipologia del contratto:**
 - **tempo indeterminato, determinato, apprendistato, part time, ecc.,**
- ✓ **Sede di lavoro**
- ✓ **Mansioni**
- ✓ **Inquadramento contrattuale**
- ✓ **Retribuzione**
- ✓ **Data di inizio del rapporto di lavoro**

La lettera di impegno all'assunzione



CLAUSOLE ACCESSORIE

- ✓ Fringe benefits
- ✓ Assegnazione del superminimo
- ✓ Patto per il riconoscimento di anzianità convenzionali
- ✓ Patto di non concorrenza
- ✓ Clausole elastiche
- ✓ Diritto di precedenza
- ✓ Clausola di rispetto della data concordata di presa servizio

Requisiti di validità del contratto

Art. 1325 c.c.



- Accordo delle parti (1326 c.c)
- Causa (1343 c.c)
- Oggetto (1346 c.c)
- La forma (1350/1351/1352 c.c.)

Se i predetti requisiti mancano al momento della stipulazione, il contratto di lavoro è invalido sin dall'inizio

Capacità delle parti a stipulare il contratto



È necessario che entrambi i soggetti stipulanti abbiano la capacità di essere parte o di concludere un contratto di lavoro e che non sussistano vizi nella formazione del consenso (errore, violenza e dolo).

La capacità di prestare attività lavorativa si acquista all'età di 15 anni, in presenza delle condizioni previste dalle legge per il lavoro minorile (L.977/67), mentre si è capaci di concludere il contratto di lavoro al raggiungimento della maggiore età.

Possono rivestire il ruolo di datore di lavoro, in assenza di una definizione legale, i seguenti soggetti di età superiore a 18 anni:

- il titolare dell'impresa;
- il privato cittadino, nel caso di rapporti di lavoro domestico;
- gli enti, i partiti politici, le associazioni sindacali, ecc.

Bambini



La legge pone un generale divieto al lavoro per il «bambino», intendendo per tale il minore che non ha ancora compiuto 16 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico (art.2 co. 2 lett. a) della L. 977/67).

Con l'assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale e l'autorizzazione dell'Ispettorato Provinciale del Lavoro è, tuttavia, legittimo l'impiego del bambino in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purché non ne pregiudichino la sicurezza, la salute, lo sviluppo, l'istruzione e le possibilità di formazione.

In questo caso, speciali norme dettate dalla stessa L. 977/67 regolano il rapporto di lavoro

Adolescenti



Piena capacità al lavoro hanno gli «adolescenti», ricomprendendosi nella categoria **i minori di età compresa tra i 16 e i 18 anni, non più soggetti all'obbligo scolastico** (art. 2 co. 2 lett. b) e art. 1 co. 3 del DLgs. 181/2000).

L'art. 6 della L. 977/67 vieta, tuttavia, di adibire gli stessi a specifiche attività lavorative tassativamente elencate nell'allegato I della legge, che distingue tra divieti di esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici e divieto di adibizione a specifici processi e lavorazioni.

Il superamento della previsione è consentito solo quando le attività siano svolte per motivi didattici e di formazione professionale, dietro autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro.

La forma

Il contratto di lavoro potrebbe essere concluso oralmente, anche se nella maggioranza dei casi è ovviamente preferita **la redazione scritta ai fini della prova.**

La forma scritta è richiesta ad substantiam nel solo caso di inserimento delle clausole accidentali:

- patto di prova
- patto di non concorrenza.

La causa

Lo scambio tra la
prestazione
lavorativa e la
retribuzione.



Ma, affinché il contratto sia valido, è
necessario che la causa sia lecita,
ossia conforme alla legge, all'ordine
pubblico e al buon costume.

L' oggetto

Il contratto di lavoro deve indicare l'attività, manuale o intellettuale, che il lavoratore deve prestare
L'attività deve essere:

lecita (conforme alla legge, all'ordinamento e al buon costume);

possibile (è ad esempio possibile se il lavoratore possiede i requisiti fisici per poterla svolgere);

determinata o determinabile (attraverso il riferimento alla categoria, alla qualifica e alle mansioni).

Elementi da indicare nel contratto di lavoro



Sia nella lettera di impegno all'assunzione, sia nel contratto di lavoro definitivo **il datore di lavoro è tenuto ad indicare** (DLgs. 152/97) :

- identità delle parti;
- luogo di lavoro;
- data di inizio del rapporto;
- durata del rapporto di lavoro;
- inquadramento, livello, qualifica e mansioni.

Se non sceglie di fare rinvio alle norme del CCNL, deve indicare:

- durata del periodo di prova, se previsto;
- importo iniziale della retribuzione e relativi elementi costitutivi, con indicazione anche del periodo di pagamento;
- durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- orario di lavoro;
- termini di preavviso in caso di recesso.

La sede di lavoro

Il datore di lavoro, nell'ambito del suo potere direttivo ed entro i limiti stabiliti dalla legge e dai C.C.N.L., può decidere di far svolgere la prestazione lavorativa in un luogo diverso da quello indicato nel contratto di lavoro.

Il mutamento del luogo di lavoro può essere disposto attraverso:

- la trasferta;
- il trasferimento;
- il distacco.

Nel contratto di telelavoro la sede è quella del domicilio del lavoratore

Documenti necessari per l'assunzione



- documento d'identità;
- codice fiscale;
- titolo di studio;
- residenza/domicilio del soggetto.

Inoltre è necessario conoscere:

- la mansione a cui sarà adibito il lavoratore;
- il livello di inquadramento (viene determinato in base alla mansione);
- tipologia del contratto applicato (tempo determinato, indeterminato, full-time, part-time, apprendistato ecc.);
- distribuzione dell'orario di lavoro.

Adempimenti -1



(Dlgs 152/97; Art. 4 bis Dlgs 181/2000; Art. 9 bis, c.2 e 2 bis DL 510/96 cmv. L608/96; DM 30/10/2007)



Adempimenti -2



c)

Iscrizione nel Libro Unico del Lavoro

Ha sostituito il registro matricola il libro presenze ed il libro paga

La funzione del L.U.L. è duplice in quanto da un lato **attesta per ogni lavoratore lo stato del proprio rapporto di lavoro** e dall'altro fornisce agli organi di vigilanza un quadro completo della situazione occupazionale dell'azienda.

E' strutturato in due sezioni, quella relativa alle presenze del lavoratore e quella riguardante le retribuzioni dovute.

Il L.U.L. deve essere compilato, per ciascun mese di riferimento, entro la fine del mese successivo.

Sanzioni -1



Mancato invio della comunicazione al CPI:

L'impiego di lavoratori subordinati senza la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro è punito con la c.d. maxisanzione per lavoro sommerso (art.3 c. 3-5, D.L.12/2002; art.14 c.1, lett.a) del D.L.145/2013; e Dlgs151/2015)

- ❑ da 1,500 a 9,000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- ❑ Da 3,000 a 18,000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 sino a 60 giorni di effettivo lavoro;
- ❑ Da 6,000 a 36,000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

Gli importi sono aumentati del 20% in caso di impiego di lavoratori stranieri sprovvisti di valido permesso di soggiorno.

Sanzioni -2



Omesse o infedeli registrazioni sul L.U.L. :

l'omessa registrazione è punita con una sanzione amministrativa da 150 a 1,500 euro se la violazione riguarda fino a dieci lavoratori, altrimenti è elevata da 500 a 3,000 euro. (art. 39 D.L. 112/2008).

Omissa consegna al lavoratore di copia della comunicazione preventiva d'assunzione:

qualora il datore di lavoro non consegna al lavoratore, all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro, copia della comunicazione telematica al C.P.I o copia del contratto individuale di lavoro, incorre in una sanzione amministrativa da 250,00 a 1,500 euro.(art.19L.689/1981).

Cumulo di più rapporti di lavoro



Nel nostro ordinamento è ammessa la possibilità di svolgere più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale con più datori.

In fase di definizione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro subordinato le parti dovranno concordare un orario di lavoro che permetta il rispetto dei vincoli contenuti nel DLgs. 8.4.2003 n. 66 in tema di orario di lavoro e, precisamente,

- **48 ore massime medie di durata massima settimanale,**
- **il riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore.**
- **il riposo settimanale di 24 ore consecutive come media in un periodo non superiore a 14 giorni**



Se il dipendente cumulasse il rapporto di lavoro subordinato con rapporti di lavoro parasubordinato o autonomo, il vincolo della normativa dell'orario di lavoro non sussisterebbe in quanto in queste due tipologie di lavoro non ci sono vincoli orari.

Il patto di prova

Art. 2096 c.c



Salvo diversa disposizione, l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.

- ✓ L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.
- ✓ Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può liberamente recedere dal contratto, **senza obbligo di preavviso o d'indennità**.
- ✓ Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine (comma dichiarato illegittimo da Corte Cost. 16 dicembre 1980 n. 189 nella parte in cui non riconosceva diritto alla indennità di anzianità ex artt. 2120 e 2121 c.c. al lavoratore assunto con patto di prova nel caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo).
- ✓ Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

Il patto di prova

Le parti possono quindi prevedere l'effettuazione di un periodo di prova con lo scopo di permettere ad entrambe di valutare la convenienza del rapporto di lavoro

Il patto di prova deve essere siglato contestualmente alla stipulazione della lettera di impegno all'assunzione o, se questa non è stata redatta, all'interno del contatto di lavoro e, comunque, **prima che il rapporto di lavoro abbia inizio**: il patto stipulato successivamente deve considerarsi nullo e il rapporto assume immediatamente carattere definitivo

Durante la prova il contratto di lavoro è definitivamente costituito: i diritti e gli obblighi delle parti sono quindi pienamente operanti (ferie, T.F.R., mensilità aggiuntive, anzianità di servizio, ecc.).

Al termine della prova l'assunzione diviene definitiva e il periodo prestato si computa nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova

Le parti possono anche stabilire che prima dell'assunzione il lavoratore svolga in azienda una semplice **attività esplorativa dell'ambiente di lavoro**, volta unicamente all'acquisizione delle opportune reciproche informazioni

In questo caso il datore di lavoro può far eseguire delle lavorazioni al soggetto candidato, ma devono essere campioni da distruggere.

La prova può essere concordata anche se tra le parti sia intercorso un precedente rapporto di lavoro sempreché essa serva per compiere l'esperimento non realizzato prima o per valutare la convenienza di mansioni diverse

Il patto di prova forma e durata



Il patto di prova deve essere **redatto per iscritto** anche quando i CCNL non lo prevedono espressamente e **deve essere sottoscritto da entrambe le parti**: la forma scritta è richiesta dall'art. 2096 c.c. a pena di nullità.

deve necessariamente contenere l'indicazione delle precise mansioni affidate al lavoratore: in caso contrario il patto è nullo e l'assunzione si converte in definitiva con decorrenza dalla data di inizio del rapporto indicata nel contratto.

La durata è indicata nel CCNL di categoria, ma il contratto individuale può stabilire una durata diversa in base alle esigenze del caso.

La stessa **non può comunque eccedere 6 mesi** (art. 10 della L. 604/66) **o 3 mesi se si tratta di impiegati non aventi funzioni direttive**

Il periodo di prova **può essere prorogato solo se lo prevede espressamente il CCNL**.

Il patto di prova proroga



Il periodo di prova
può essere
prorogato solo se lo
prevede
esplicitamente il
CCNL.

Se il CCNL non stabilisce se i giorni del periodo di prova sono da considerarsi di lavoro o di calendario, ad avviso della giurisprudenza occorre procedere nel seguente modo:

se il periodo è stabilito in giorni, si devono considerare solo i giorni di effettivo lavoro, escludendo i periodi di sospensione con la sola eccezione dei riposi settimanali.

se il periodo è stabilito in mesi, si deve effettuare il calcolo o secondo il comune calendario o considerando i periodi di attività effettivamente svolta e quindi escludendo i periodi di sospensione, tranne riposi settimanali e ferie.

Il patto di prova il recesso

Il recesso durante o al termine del periodo di prova può avvenire verbalmente e senza che ne venga indicata la motivazione.

Si ritiene illegittimo il licenziamento del lavoratore in prova nei seguenti casi:

la prova non sia stata effettivamente consentita

la prova sia stata effettivamente superata dal lavoratore in modo positivo

il licenziamento sia riconducibile ad un motivo illecito o estraneo al rapporto di lavoro.

È comunque onere del lavoratore dimostrare l'esistenza di una di queste situazioni

Assegnazione del superminimo



Si tratta di una somma pattuita nel contratto individuale di lavoro (superminimo individuale) o nell'ambito della contrattazione aziendale (superminimo collettivo) destinata ad incrementare stabilmente la retribuzione e che **non può quindi essere successivamente ridotta a discrezione del datore di lavoro.**

può essere assorbito da eventuali futuri aumenti decisi in sede collettiva (superminimo assorbibile) oppure rimanere intatto nonostante i suddetti aumenti (superminimo non assorbibile)

può assegnato sia in fase di assunzione, sia successivamente

Forfetizzazione dello straordinario



Nel caso di straordinario continuativo, cioè svolto con regolarità, le parti possono accordarsi sulla c.d. forfetizzazione del lavoro straordinario: concordano un compenso forfettario e fisso che corrisponde ad un certo quantitativo di ore di lavoro straordinario **che il datore si riserva di chiedere o meno al lavoratore** (questi elementi devono obbligatoriamente risultare dal patto in quanto elementi essenziali dello stesso).

Se in un certo mese il lavoratore presta un numero di ore di lavoro straordinario superiore a quello corrispondente alla prestabilita forfetizzazione ha diritto, per la quota eccedente, a vedersi riconosciuto un compenso maggiorato per il lavoro straordinario.


Per questo patto non è richiesta la forma scritta, ma è vivamente raccomandata in quanto in caso di contenzioso grava sul datore di lavoro il corrispondente onere probatorio.

Il patto di forfetizzazione potrebbe essere a tempo indeterminato o determinato.

Liquidazione mensile dei ratei di 13° e 14°



Normalmente le retribuzioni relative alle mensilità aggiuntive vengono erogate nel periodo natalizio, la tredicesima, ed entro il 30 giugno, la quattordicesima.



Le parti possono accordarsi per una liquidazione mensile dei ratei relativi alle mensilità aggiuntive.

Il patto di stabilità o clausola di durata minima garantita



può anche essere concordata anche in una fase successiva all'assunzione

una o ad entrambe le parti si impegnano a non recedere dal contratto per un periodo determinato di tempo.

le parti possono predeterminare l'ammontare del danno derivante dal mancato rispetto del patto di stabilità apponendo al contratto di lavoro una clausola penale disciplinata dagli artt. 1382-1384 c.c.

Il patto di stabilità il recesso



il recesso potrà ritenersi giustificato solo se sia avvenuto:

- per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
- per impossibilità della prestazione ex artt. 1463 e 1464 c.c.

<p>mancato rispetto da parte del datore di lavoro</p>	<p>il lavoratore ha diritto, a titolo di risarcimento del danno, alle retribuzioni che avrebbe percepito qualora il rapporto non fosse stato risolto anticipatamente rispetto alla durata minima garantita</p>
<p>mancato rispetto da parte del lavoratore</p>	<p>il datore di lavoro ha diritto al risarcimento del danno commisurato ai costi che ha sostenuto per l'addestramento del lavoratore</p>

Il patto di non concorrenza

art. 2125 co. 1 c.c.

“Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell’attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo”.

- **deve essere stipulato per iscritto;**
- deve essere contenuto entro **determinati limiti di oggetto, luogo e tempo;**
- deve prevedere un **corrispettivo a favore del lavoratore** che deve essere congruo, cioè’ proporzionato al sacrificio richiesto al lavoratore per la riduzione delle sue possibilità di guadagno



Il patto di non concorrenza

può riguardare una qualsiasi attività lavorativa che possa competere con quella del datore di lavoro, anche quindi estranea alle mansioni assegnate al dipendente

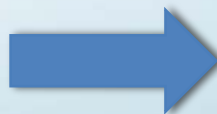
non può però essere così ampio da impedire al lavoratore di esplicitare la propria professionalità

può essere corrisposto durante lo svolgimento del rapporto (come quota fissa o come percentuale legata alla retribuzione o ad elementi della retribuzione o alla fine o anche dopo la cessazione.

Il patto di non concorrenza violazione

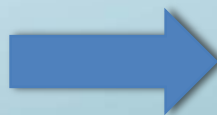


da parte del
datore di lavoro



il lavoratore può agire per
ottenere il compenso o per
risolvere il contratto.

da parte del
lavoratore



il datore di lavoro può chiedere
la restituzione del compenso
erogato e il risarcimento dei
danni provocati dal lavoratore.

Per evitare queste conseguenze, è preferibile inserire nel patto di non concorrenza una penale da pagare in caso di inadempimento.

Il patto di prolungamento del preavviso di dimissioni

il lavoratore si obbliga, a fronte di un corrispettivo economico, ad osservare, in caso di dimissioni, un periodo di preavviso più lungo rispetto a quello previsto dalla legge o dal CCNL anche quando il CCNL non preveda espressamente tale deroga.

Affinché questo patto sia legittimo è però necessario che la deroga sia prevista in relazione a finalità meritevoli di tutela da parte dell'ordinamento giuridico, come l'esigenza del datore di lavoro di garantirsi nel tempo la collaborazione di un lavoratore particolarmente qualificato.

Se il patto è legittimo e il lavoratore lo viola, il datore di lavoro ha diritto di ottenere l'indennità sostitutiva.

Il patto di prolungamento del preavviso di dimissioni

Secondo la giurisprudenza è condizione di legittimità la previsione di un corrispettivo a beneficio del lavoratore che stipula il patto.

Il corrispettivo non deve però necessariamente essere di natura economica, potendo consistere:

nella reciprocità dell'obbligo

nel pagamento al lavoratore di una somma di denaro

nel riconoscimento di una diversa utilità (ad es. formazione finalizzata al conseguimento di un titolo)

Il patto relativo al diritto di precedenza nelle assunzioni



Diritto di precedenza - Art. 24 del DLgs. 81/2015

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, **ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.**
2. Per le lavoratrici, **il congedo di maternità, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato** presso lo stesso datore di lavoro, **concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.** Alle medesime lavoratrici è anche riconosciuto, alle stesse condizioni sopra viste, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro **entro i successivi 12 mesi**, con riferimento alle **mansioni già espletate** in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
3. Il lavoratore assunto a **tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato** da parte dello stesso datore di **lavoro per le medesime attività stagionali.**
4. I dipendenti che hanno trasformato il proprio rapporto in **part-time hanno diritto di precedenza per tornare al tempo pieno**, qualora l'azienda intenda effettuare nuove assunzioni a tempo pieno per lo svolgimento delle **stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria legale.**

Il patto relativo al diritto di precedenza nelle assunzioni

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro a tempo determinato:

Il diritto di precedenza dovrà da Lei essere esercitato nei termini fissati dall'art. 24, comma 4, DLgs 81/2015 e, ove esistenti, dalle disposizioni collettive applicabili al Suo rapporto di lavoro che regolano tale aspetto

Può essere esercitato a condizione che **il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro** entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai punti 1 e 2 ed entro 3 mesi nel caso di cui al punto 3.

Il diritto di precedenza **si estingue una volta trascorso 1 anno** dalla data di cessazione del rapporto.

Chi vede violato il proprio diritto di precedenza può chiedere in giudizio il risarcimento del danno all'azienda. Mentre non si può pretendere la cessazione del rapporto indebitamente attivato.

Retribuzione variabile di risultato



retribuzione a provvigione

gli impiegati inquadrati come operatori di vendita, viaggiatori e piazzisti e nelle posizioni del comparto commerciale e dei pubblici esercizi possono avere diritto ad una retribuzione variabile ulteriore rispetto al minimo da contratto collettivo parametrata al valore degli affari conclusi dal lavoratore per conto dell'imprenditore

retribuzione con partecipazione agli utili o ai prodotti dell'impresa

la retribuzione può essere corrisposta in tutto o in parte anche mediante partecipazione agli utili. La partecipazione ai prodotti ha invece carattere integrativo.

Clausole elastiche



clausole accessorie che consentono una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro

riconoscono al datore di lavoro la possibilità e la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, nonché di variarne in aumento la durata, con l'unico obbligo di comunicarlo al lavoratore per iscritto con un **preavviso minimo di due giorni lavorativi**.

Per il lavoro ulteriore eventualmente prestato il lavoratore avrà diritto ad una **maggiorazione del 15%** della retribuzione oraria globale di fatto

La disponibilità a svolgere il rapporto di lavoro a tempo parziale per periodi più lunghi o in archi temporali diversi rispetto a quanto pattuito in sede di assunzione richiede il **consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto**, anche contestuale al contratto di lavoro (l'eventuale rifiuto di sottoscrivere il suddetto patto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento).

Una volta che sia stato sottoscritto il patto relativo alle suddette clausole, il datore di lavoro può legittimamente variare in aumento la durata della prestazione lavorativa inizialmente concordata o modificarne la collocazione temporale

In ogni caso, la durata della prestazione lavorativa a tempo parziale non può eccedere il **limite del 25% della normale prestazione** annua a tempo parziale.

Il contratto a termine



Artt. 19 - 29 DLgs. 15.6.2015, n. 81	IN VIGORE DAL 25.6.2015
Art. 1 DL 12.7.2018 n. 87 (“Decreto Dignità”)	IN VIGORE DAL 14.7.2018 SINO ALL’11.8.2018
Art. 1 L. 9.8.2018, N. 96	IN VIGORE DAL 12.8.2018

Stipulazione	conclusione di primo contratto tra due parti
Proroga	Prosecuzione di un contratto a termine dopo la scadenza (senza soluzione di continuità) tra le medesime parti
Rinnovo	stipulazione di un secondo (o successivo) contratto a termine tra le medesime parti con intervallo di tempo rispetto a un precedente contratto

Il contratto a termine



Durata massima del contratto a termine “acausale” pari a 12 mesi

Durata del contratto a termine superiore a 12 mesi “ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi” in presenza di specifiche esigenze giustificatrici (c.d. “causali”)

Violazione: trasformazione a tempo indeterminato

Durata massima di 24 mesi dei rapporti di lavoro a termine tra le stesse parti, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro (si computano i periodi di missione in somministrazione)

Violazione: trasformazione a tempo indeterminato

Stipula di un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio

Il contratto a termine



- ✓ Forma scritta per contratti a termine di durata superiore a 12 giorni con obbligo di consegna di una copia al dipendente entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
- ✓ Sussistenza delle esigenze giustificatrici in caso di rinnovo (a prescindere dalla durata) – previsione della forma scritta.
- ✓ Sussistenza delle esigenze giustificatrici in caso di proroga (solo quando “il termine complessivo eccede i dodici mesi”) – previsione della forma scritta.
- ✓ Trasformazione in contratto a tempo indeterminato in caso di violazione delle disposizioni in tema di proroghe e rinnovi.
- ✓ Esclusioni degli “stagionali” dall’obbligo di causale per proroghe e rinnovi.
- ✓ Numero massimo di proroghe: “quattro volte nell’arco di 24 mesi”.
=> Violazione: trasformazione a tempo indeterminato
- ✓ Termine di impugnazione: da 120 a 180 giorni.

Il contratto a termine i limiti

Limiti quantitativi

20% dei contratti a
tempo indeterminato

30% dei contratti a
tempo indeterminato
in presenza di contratti
di somministrazione a
tempo determinato

Maggiorazioni aliquote contributive

1,25% aggiuntivo, oltre
0,5% per ogni rinnovo

Il contratto a termine le causali



Art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015 (come sostituito dall'art. 1 co. 1 lett. a) punto 1 del DL 12.7.2018, n. 87, conv. con modif. L. 9.8.2018 n. 96):

“Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un **termine di durata non superiore a 12 mesi**. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i **24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:**

- a) **Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;**
- b) **Esigenze connesse a incrementi temporanei, significati e non programmabili, dell'attività ordinaria”.**

Art. 21, co. 1 DLgs 81/2015 (come premesso dall'art. 1 co. 1 lett. b) punto 1) del DL 12.7.2018 n. 87, conv. con modif. L. 9.8.2018 n. 96):

“Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. **Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.** In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato”.

Il contratto a termine le causali



- Il Commercianti@lista- lavoro e previdenza
- <http://www.gruppoarealavoro.it/lavoro-e-previdenza/illegittimita-dei-contratti-a-termine-acausali-in-caso-di-esigenze-stabili-e-durevoli-uninterpretazione-isolata-ma-potenzialmente-dirompente-del-tribunale-di-firenze/>
- La sentenza del tribunale di Firenze n. 749/2019 del 26 settembre 2019 ha dichiarato nullo un contratto a termine in quanto utilizzato per soddisfare esigenze durature e stabili del datore di lavoro e quindi non transitorie condannando il datore di lavoro al pagamento dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 28 c. 2 D.Lgs 81/2015 pari a 10 mensilità.

Il contratto a termine la somministrazione



Art. 34 co. 2 del DLgs. 81/2015 (come modificato dall'art. 2 co. 1 del DL 12.7.2018 n. 87 e convertito con modif. da L. 9.8.2018 n. 96):

“In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24.

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore”.

Art. 33: invariata la forma del contratto (commerciale) di somministrazione => tuttavia: attenzione alle causali, meglio inserirle anche in questo contratto e non solo in quello collegato di lavoro relativo al lavoratore in missione.

La scelta di destinazione del TFR - Modulo TFR2



All'atto di stipula del contratto di lavoro il lavoratore è tenuto a scegliere come destinare il proprio trattamento di fine rapporto attraverso il Modulo TFR 2 per dichiarare all'azienda se intende:

- percepire il trattamento di fine rapporto che matura mensilmente alla fine del rapporto di lavoro,
- versare **tutto o parte** di questo TFR ad un fondo di previdenza complementare. Sia qualora è una scelta già fatta in precedenti rapporti di lavoro o è una scelta che si vuole fare adesso.

vale per i lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2006

19-4-2018 GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA Serie generale - n. 91

ALLEGATO

TFR 2

SCELTA PER LA DESTINAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
(articolo 8, comma 7, decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252)

MODULO PER I LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 31 DICEMBRE 2006

Il/La sottoscritto/a
nato/a a il, codice fiscale,
dipendente del

In caso di mancata compilazione e consegna del presente modulo entro sei mesi dalla data di assunzione, il trattamento di fine rapporto che matura dal mese successivo alla scadenza di tale termine, verrà destinato integralmente alla forma pensionistica complementare individuata ai sensi dell'articolo 8, comma 7, lettera b) del decreto legislativo n. 252/2005.

Compilare solo la sezione a cui il lavoratore appartiene

SEZIONE 1

Modulo TFR2



Decreto 22 marzo 2018 in G.U. n. 91 del 19/04/2018

E' stata modificata la sezione 1 del modulo per i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data successiva al 28 aprile 1993

Il riquadro, mediante la scelta di due punti, permette:

- di non scegliere che il proprio trattamento di fine rapporto venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'art. 2120 del codice civile;
- di scegliere che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito integralmente o in una determinata percentuale in conformità alle previsioni delle fonti istitutive. È possibile quindi indicare la forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data. È chiaro che in caso di destinazione parziale del trattamenti di fine rapporto alla previdenza complementare, la quota residua continuerà ad essere regolata secondo le previsioni dell'art. 2120 del codice civile. A tal fine, è necessario anche allegare copia di adesione al fondo di previdenza complementare.

Mancata compilazione del Modulo TFR 2



mancata compilazione
entro sei mesi



L'azienda ha l'obbligo di versare tutto il TFR al fondo di previdenza complementare stabilito dal CCNL o, in mancanza, al fondo gestito dall'INPS

La scelta di destinazione del **TFR in azienda** è **reversibile**, nel senso che in qualsiasi momento si può decidere di versare il TFR ad un fondo.

La scelta di versare il **TFR ad un fondo** è **invece irreversibile**, nel senso che non si può più decidere di conservare la relativa quota di TFR in azienda.

Informativa privacy



ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13, del Regolamento UE n. 2016/679 *relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE*



Gentile Signore/a

Desideriamo informarLa che il Regolamento Europeo n. 679 del 27 aprile 2016 sul trattamento dei dati personali prevede la tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Ai sensi dell'articolo 13 del REG. UE 2016/679, Le forniamo, pertanto, le seguenti informazioni:ecc, ecc,

CONSENSO AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI REGOLAMENTO (UE) 2016/679

Il sottoscritto dichiara di avere ricevuto le informazioni di cui all'art. 13 del Regolamento UE 2016/679, in particolare riguardo ai diritti riconosciuti dal Regolamento UE 2016/679 e di acconsentire, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 e ss. del Regolamento, al trattamento dei dati personali, anche particolari, con le modalità e per le finalità indicate nella informativa stessa, comunque strettamente connesse e strumentali alla gestione del rapporto di lavoro.

I fondi complementari



I fondi complementari sono la fonte di prestazioni aggiuntive rivolte a vantaggio esclusivo delle categorie di lavoratori aderenti ai patti incrementativi dei trattamenti ordinari

- Natura privatistica della previdenza complementare: è un meccanismo di adesione libera e volontaria da parte del lavoratore determinante a far sorgere l'obbligo in capo al datore di lavoro nel rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato.
- Se il datore di lavoro omette di versare quanto dovuto al fondo, dopo aver trattenuto la parte di competenza del dipendente, sarà responsabile di un adempimento contrattuale e il lavoratore dovrà agire innanzi al giudice civile.
- Ma il datore di lavoro beneficia di una riduzione contributiva in quanto è esonerato dal versamento al Fondo di garanzia previsto dall'art. 2 L. 297/82.
- **Ispettorato del Lavoro, parere 1436/2020:** l'omesso versamento configura una violazione di legge che determina ai sensi dell'art.1, c.1175, L.296/2006 la **perdita dei benefici contributivi**

**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE**

