



su abcdei diritti c'è
te l'avevo detto

**ABCDEI DIRITTI. TUTTI I TUOI DIRITTI IN UNA SOLA APP.
SCARICALA DA **GOOGLE PLAY** O **APP STORE**.**

GET IT ON
Google Play

Download on the
App Store

ABCDEI DIRITTI. Per tutti. Tutti i giorni.

**FP
CGIL**

LE PAROLE DEL DIRITTO DEL LAVORO

INDICE

A

1. ACCERTAMENTO DELLA CONDIZIONE DI DISABILITÀ
2. ACCERTAMENTO SANITARIO ED IDONEITÀ FISICA
3. ACCREDITAMENTO SSN
4. AGENZIA NAZIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE (ANPAL)
5. AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE (ARAN)
6. ALCOLDIPENDENTI (LAVORATORI)
7. AMMORTIZZATORI SOCIALI
8. ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA
9. ANZIANITÀ DI SERVIZIO
10. ANTISINDACALE
11. APPRENDISTATO
12. ARBITRATO
13. ASPETTATIVA NEL RAPPORTO DI LAVORO
14. ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE
15. ASSENZA INGIUSTIFICATA DAL DOMICILIO (FASCE DI REPERIBILITÀ)
16. AZIONI POSITIVE

B

1. BANCA DEL TEMPO
2. BANCA DELLE ORE
3. BASE IMPONIBILE
4. BEHAVIOURAL EVENT INTERVIEW (BEI)
5. BENCHMARKING
6. BEST PRACTICE
7. BOSSING
8. BREVI MANU
9. BUONA FEDE

10. BURNOUT
11. BUSTA PAGA

C

1. CAPACITÀ LAVORATIVA
2. CATEGORIE
3. CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
4. CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO
5. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
6. CLAUSOLE ELASTICHE
7. COLLABORAZIONE COORDINA E CONTINUATIVA
8. COLLOCAMENTO
9. COMPORTAMENTO ANTISINDACALE
10. COMPORNO (Malattia)
11. CONCORSO
12. CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE
13. CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
14. CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL PUBBLICO IMPIEGO
15. CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ
16. CONTRATTO DI APPALTO
17. CONTRATTO COLLETTIVO
18. CONTRATTO DI LAVORO
19. CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI
20. COOPERATIVE
21. CONTROVERSIE DI PREVIDENZA E DI ASSISTENZA
22. CREDITI DA LAVORO

D

1. DANNO BIOLOGICO
2. DATORE DI LAVORO
3. DECADENZA
4. DEMANSIONAMENTO
5. DENUNCIA DI INFORTUNIO
6. DETRAZIONE DI IMPOSTA
7. DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA DISPONIBILITÀ (DID)
8. DILIGENZA
9. DIRITTI DEL LAVORATORE
10. DIRITTO DEL LAVORO
11. DIRITTO DI ACCESSO
12. DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E DI ATTIVITÀ SINDACALE
13. DISCONTINUO (Lavoratore)
14. DISCOOL L.
15. DISOCCUPATO
16. DISCRIMINAZIONE
17. DISPOSITIVI INDIVIDUALI DI PROTEZIONE
18. DISTACCO DEL LAVORATORE
19. DIVIETO DI LICENZIAMENTO A CAUSA DI MATRIMONIO
20. DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER MATERNITÀ
21. DURC

E

1. E-COMMERCE

2. ECM
3. EMPOWERMENT
4. EQUO PREMIO PER LE INVENZIONI DEL LAVORATORE art. 2590 c.c.
5. ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE (EDR)
6. ERGA OMNES
7. ETÀ MINIMA PER IL LAVORO
8. EX NUNC EX TUNC
9. ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

F

1. FALLIMENTO DEL DATORE DI LAVORO
2. FEDELTA'
3. FERIE ANNUALI
4. FESTIVITÀ
5. FISCALITÀ NEGATIVA
6. FLEXICURITY
7. FLEXI-TIME
8. FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
9. FONDI PENSIONE
10. FONDI DI SOLIDARIETÀ
11. FONDO DI GARANZIA (tfr)
12. FONDO MOROSITA' INCOLPEVOLE
13. FONTI NAZIONALI
14. FONTI SOVRANAZIONALI
15. FORMAZIONE CONTINUA
16. FORME DI RETRIBUZIONE
17. FRANCHISING
18. FRINGE BENEFIT
19. FUND RAISING

G

1. GENDER BIASED
2. GENDER GAP
3. GENDER MAINSTREAMING
4. GERARCHIA DELLE FONTI
5. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
6. GESTIONI PREVIDENZIALI
7. GIORNI DI CARENZA PER MALATTIA E INFORTUNIO
8. GIUDIZIO DI IDONEITÀ
9. GIUSTA CAUSA GIUSTIFICATO MOTIVO
10. GLOBALIZZAZIONE
11. GOVERNANCE DELL'IMPRESA SOCIALE
12. GRADO DI PARENTELA E AFFINITÀ
13. GRATUITO PATROCINIO
14. GREEN ECONOMY

I

1. IMPIANTI AUDIOVISIVI
2. IMPRESA SOCIALE
3. INCENTIVAZIONI ALL'ESODO
4. INDAGINI SULLA SIEROPOSITIVITÀ
5. INDENNITA'

6. IN ITINERE
7. INQUADRAMENTO DELL'AZIENDA
8. INQUADRAMENTO DEL LAVORATORE
9. INTERESSI E RIVALUTAZIONE MONETARIA
10. INTEGRAZIONI SALARIALI
11. INTERMEDIAZIONE DI MANODOPERA
12. IN THE MARKET
13. JUS VARIANDI

L

1. LAVORATORE SOCIO DI COOPERATIVA
2. LAVORO AGILE
3. LAVORATORI COMUNITARI
4. LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI
5. LAVORO ALLA PARI
6. LAVORI ATIPICI
7. LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE
8. LAVORATORI STUDENTI
9. LAVORATORE SVANTAGGIATO
10. LAVORO DI COMUNITÀ.
11. LAVORO DOMESTICO
12. LAVORO A DOMICILIO
13. LAVORO FAMILIARE
14. LAVORO GRATUITO
15. LAVORO INTERMITTENTE
16. LAVORO A TEMPO DETERMINATO
17. LAVORO A TEMPO PARZIALE
18. LAVORO DEI DISABILI
19. LAVORO FESTIVO
20. LAVORO IRREGOLARE
21. LAVORO MINORILE
22. LAVORO NOTTURNO
23. LAVORO PUBBLICO
24. LAVORO RIPARTITO
25. LAVORO SOMMINISTRATO
26. LAVORO STRAORDINARIO
27. LAVORO SUBORDINATO
28. LAVORO SUPPLEMENTARE
29. LEARNING ORGANIZATION
30. LETTERA DI ASSUNZIONE
31. LIBERISMO
32. LIBERTÀ DI OPINIONE
33. LIBRETTO FORMATIVO
34. LIBRO UNICO DEL LAVORO
35. LIVEAS (LIVELLI ESSENZIALI DI ASSISTENZA SOCIO-ASSISTENZIALE)
36. LIVELLI ESSENZIALI DI ASSISTENZA (LEA)

M

1. MAINSTREAMING
2. MALATTIA
3. MALATTIA PROFESSIONALE

4. MANSIONI (Lavoratori settori privati)
5. MANSIONI (Lavoratori comparti pubblici)
6. MARKETING
7. MASSIMALE CONTRIBUTIVO
8. MASTER
9. MEDIAZIONE DI MANODOPERA
10. MENSILITÀ SUPPLEMENTARI
11. MENSILIZZAZIONE DELLA RETRIBUZIONE
12. METODO PENSIONISTICO PER CAPITALIZZAZIONE
13. METODO PENSIONE SISTEMA MISTO
14. METODO PENSIONISTICO PER RIPARTIZIONE
15. METODO RETRIBUTIVO PER IL CALCOLO DELLA PENSIONE
16. MIGRANTE
17. MINIMALE CONTRIBUTIVO
18. MINIMO CONTRATTUALE
19. MISSION
20. MOBBING
21. MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO
22. MORE UXORIO
23. MULTISTAKEHOLDERSHIP

N

1. NEGLIGENZA
2. NON PROFIT
3. NORMA GIURIDICA
4. NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI) D.Lgs 22/2015
5. NULLITÀ DEL CONTRATTO DI LAVORO
6. NULLITA' DEGLI ATTI DATORIALI

O

1. OBBLIGO DI OBEDIENZA
2. OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO
3. OBBLIGHI DEL LAVORATORE NEL RAPPORTO DI LAVORO
4. OBBLIGO DI FEDELTA'
5. OBBLIGO DI INFORMAZIONE AI NEO ASSUNTI
6. OBBLIGO DI REPECHAGE (LICENZIAMENTO)
7. OCCASIONE DI LAVORO
8. OBBLIGO DI SICUREZZA DEL LAVORO
9. ONERI SOCIALI
10. ONLUS
11. ORARIO DI LAVORO
12. ORDINI DI SERVIZIO
13. ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (OIL)
14. ORIENTAMENTO PROFESSIONALE
15. OPTION COUNSELING
16. OUTBOUND
17. OUTPLACEMENT
18. OUTSOURCING

P

1. PARASUBORDINAZIONE
2. PARITÀ DI GENERE

3. PATRONATI
4. PATTO DI NON CONCORRENZA
5. PATTO DI PROVA
6. PATTO DI SERVIZIO PERSONALIZZATO
7. PATTO PER IL LAVORO
8. PERMESSI
9. PENSIONE
10. PIGNORAMENTO DELLA RETRIBUZIONE
11. POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
12. PREAVVISO
13. PREMIO DI PRODUZIONE
14. PRESCRIZIONE
15. PRESTAZIONE DI OCCASIONALI

Q

1. QUALIFICA
2. QUIETANZE LIBERATORIE
3. QUORUM

R

1. RAPPRESENTANZE SINDACALI
2. REDDITO DI CITTADINANZA
3. REFORMATIO IN PEIUS
4. REPECHAGE
5. RETRIBUZIONE
6. RINUNZIE E TRANSAZIONI
7. RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO
8. RISERVATEZZA

S

1. SANZIONI DISCIPLINARI DIEPENDENTI PRIVATI
2. SANZIONI DISCIPLINARI DIEPENDENTI PUBBLICI
3. SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI
4. SERRATA
5. SINDACATO
6. SORVEGLIANZA SANITARIA
7. SOSPENSIONE CAUTELARE
8. STAGE
9. STATUTO DEI LAVORATORI
10. STRESS LAVORO - CORRELATO
11. SUBAPPALTO

T

1. TELELAVORO
2. TRASFERIMENTO D'AZIENDA
3. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO LAVORO
4. TUTELA ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO
5. TUTELA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI
6. TUTELA SALUTE E INTEGRITÀ FISICA LAVORATORI

U

1. UNITÀ PRODUTTIVA
2. USO DI STUPEFACENTI E ABUSO DI ALCOLICI

V

1. VACANZA CONTRATTUALE
2. VALUTAZIONE DEI RISCHI
3. VERBALE DI CONCILIAZIONE
4. VERTENZA LAVORO
5. VIDEOSORVEGLIANZA
6. VIDEOTERMINALISTI
7. VIGILANZA IN MATERIA DI LEGISLAZIONE SOCIALE
8. VISITA FISCALE
9. VOLONTARI DEL SERVIZIO CIVILE

W

1. WELFARE AZIENDALE
2. WELFARE STATE
3. WELFARE TO WORK
4. WHISTLEBLOWING
5. WORK INTEGRATION SOCIAL ENTERPRISES

Z

1. ZONA SOCIALE

A

ACCERTAMENTO DELLA CONDIZIONE DI DISABILITÀ (L. 104/1992)

Definizione di handicap. In base alla Legge 104 del 5 febbraio 1992 è persona handicappata *“colui che presenta una minoranza fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione”*.

La definizione ha una duplice valenza:

- 1) sanitaria (minorazione fisica o psichica); in questo caso alla formulazione del giudizio in sede di valutazione dell'handicap concorrono anche le patologie derivanti da cause di lavoro, servizio o guerra, anche se già indennizzate o valutate
- 2) sociale (difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione)

La condizione di handicap dipende quindi non solo dalla gravità della menomazione ma anche dal contesto e da diversi fattori personali.

Le situazioni di gravità vengono definite dall'art. 3, comma 3 della Legge 104/92 secondo il quale: *“qualora la minoranza, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità”*.

Il riconoscimento dello stato di handicap in situazione di gravità è condizione indispensabile per accedere ai permessi lavorativi e ai congedi.

Lo stato di gravità della minorazione è accertato dall'apposita Commissione ASL, che deve pronunciarsi entro 90 giorni dalla data di presentazione della relativa domanda.

Se la Commissione non si pronuncia entro 45 giorni dalla presentazione della domanda, l'accertamento è provvisoriamente effettuato da un medico specialista (o da medici specialisti) nella patologia denunciata, in servizio presso l'ASL da cui è assistito l'interessato.

L'accertamento provvisorio produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo della Commissione.

Inoltre, previa richiesta motivata dell'interessato, la Commissione ASL può rilasciare un certificato provvisorio al termine della visita, che produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo.

Esistono solo due eccezioni:

- 1) le persone affette da sindrome di Down, che possono essere dichiarate portatrici di handicap in situazione di gravità anche dal proprio medico di famiglia o dal pediatra, previa richiesta corredata dal "cariotipo"
- 2) i grandi invalidi di guerra, che sono considerati persone con handicap in situazione di gravità qualora siano titolari di pensione o di assegno temporaneo di guerra per lesioni o infermità ascritte alla prima categoria

Certificazione provvisoria. Nel caso di mancato rilascio della certificazione di disabilità grave (ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92) entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, l'interessato è ammesso a presentare un certificato rilasciato da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la ASL, che attesti la situazione di gravità.

La certificazione provvisoria di disabilità in situazione di gravità, per essere ritenuta idonea, oltre ad essere rilasciata dal medico specialista ASL, deve specificare sia la diagnosi che le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la patologia determina con assunzione da parte del medico di responsabilità di quanto attestato in verità, scienza e coscienza.

La certificazione provvisoria rilasciata dalla Commissione Medica Integrata ai sensi dell'articolo 4 della L. 104/92 può essere presa in considerazione anche prima dei 90 giorni dalla domanda di riconoscimento di disabilità grave e avrà validità fino alla emissione del provvedimento definitivo.

In caso di patologie oncologiche la certificazione provvisoria potrà essere considerata utile anche solo dopo che siano trascorsi 15 giorni dalla domanda alla Commissione Medica Integrata.

La certificazione provvisoria è utile ai fini della fruizione:

- dei 3 giorni di permesso mensile retribuito per assistere i disabili gravi;
- del prolungamento del congedo parentale fino al 3° anno di vita del bambino, portatore di handicap grave;
- delle 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al 3° anno di vita del bambino, portatore di handicap grave (in alternativa al prolungamento del congedo parentale);
- del congedo straordinario biennale retribuito per assistere i disabili gravi

Qualora il provvedimento definitivo non accerti la disabilità grave si procederà al recupero del beneficio fruito.

ACCERTAMENTO SANITARIO ED IDONEITA' FISICA (Art. 5 L. 300/1970)

E' l'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori a disciplinare l'utilizzo di appositi accertamenti sanitari all'interno del rapporto di lavoro datore/dipendente.

La norma ha posto il divieto riguardante la possibilità da parte del datore di lavoro di far controllare un dipendente da un suo medico di fiducia per verificare lo stato di malattia che giustifica – o meno – l'assenza dal lavoro.

Questo tipo di accertamento sanitario è vietato sia nei casi riguardanti l'infermità per malattia o infortunio del dipendente, sia in tutte le altre ipotesi in cui il datore di lavoro intenda verificare l'idoneità del dipendente.

La legge ha disposto che la verifica dell'idoneità fisica dei lavoratori possa essere effettuata unicamente da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, cui il datore di lavoro ha facoltà di rivolgersi. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato, invece, soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Da sottolineare, comunque, che nel caso di assenza del dipendente la richiesta di visita di controllo può essere formulata sin dal primo giorno dell'assenza stessa.

Andando nel dettaglio delle modalità di accertamento sanitario, l'orario di reperibilità del lavoratore entro il quale deve essere effettuata la verifica è espressamente previsto dalla legge e va dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 (dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18 per i dipendenti pubblici) di tutti i giorni, compresi i domenicali o i festivi.

Tali fasce orarie, in quanto determinate dalla legge, non possono essere modificate. Il lavoratore può rifiutare, senza conseguenze, l'ingresso ai medici al di fuori dell'orario di reperibilità.

Qualora il lavoratore risulti assente alla visita medica di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni. Se l'assenza ingiustificata si potrae anche in sede di seconda verifica medica, l'INPS sospende la metà del trattamento fino al termine della malattia.

Se il lavoratore è assente anche alla terza visita fiscale l'INPS sospende qualsiasi erogazione.

ACCREDITAMENTO SSN

L'accREDITAMENTO nasce come iniziativa volontaria delle strutture e dei professionisti operanti in ambito sanitario che vogliono sottoporsi alla valutazione qualitativa da parte di un soggetto esterno, indipendente, non riconducibile ad una istituzione governativa.

La valutazione non è finalizzata soltanto alla qualità tecnico-professionale, ma anche, e soprattutto, agli aspetti organizzativi e agli indicatori di processo e di esito.

E', pertanto, definibile in via generale come processo di valutazione, sistematico e periodico, svolto da un organismo indipendente che si pone l'obiettivo di verificare l'esistenza di requisiti predeterminati relativi alle condizioni strutturali, organizzative e di funzionamento che determinano la qualità dell'assistenza.

Nell'attuale sistema sanitario italiano l'accREDITAMENTO delle strutture sanitarie è il presupposto indispensabile perché una struttura sanitaria possa divenire erogatore effettivo di prestazioni remunerate o rese per conto del SSN.

Nella normativa nazionale non è presente una "definizione" chiara di cosa si intenda con il termine accREDITAMENTO, ma è possibile ricavare tale definizione dalla sentenza della Corte Costituzionale 28 luglio 1995, n. 416 sul tema: *"l'accREDITAMENTO è una operazione da parte di una autorità o istituzione (nella specie la Regione), con la quale si riconosce il possesso, da parte di un soggetto o di un organismo, di prescritti specifici requisiti (c.d. standard di qualificazione) e si risolve [...] in iscrizione in elenco, da cui possono attingere per l'utilizzazione altri soggetti (assistiti-utenti delle prestazioni sanitarie) [...]l'accREDITAMENTO [viene ancorato] al possesso dei requisiti prestabiliti (strutturali, tecnologici e organizzativi minimi, a tutela della qualità e della affidabilità del servizio-prestazione, in modo uniforme a livello nazionale per strutture erogatrici)".*

Pertanto, in Italia, l'accREDITAMENTO è rilasciato da un organismo istituzionale e non da un'agenzia esterna. Il soggetto che intende erogare prestazioni sanitarie per conto del SSN ha l'obbligo di accREDITARSI nella Regione in cui opera; per tale motivo il sistema dell'accREDITAMENTO viene definito obbligatorio o istituzionale.

Se una struttura non è accREDITATA essa non può entrare a far parte dei soggetti erogatori per conto del SSN.

In particolare, l'aggettivo "istituzionale" si riferisce al fatto che l'accreditamento sia specificamente previsto e disciplinato da norme di legge.

Occorre tenere presente che con il termine accreditamento si fa riferimento, nel nostro Paese, sia all'intero processo che ad una fase specifica dello stesso.

Il sistema dell'accreditamento indica tutto l'iter che va dalla nascita di una struttura sanitaria fino al suo riconoscimento, su richiesta, come erogatore in nome e per conto del SSN.

Autorizzazione e accreditamento sono due processi che, a garanzia del cittadino, valutano le strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali (ai sensi del D.lgs. n. 502/1992 e della L. n. 328/2000 e loro mod.), per verificare il possesso di requisiti relativi alle condizioni strutturali, organizzative e di funzionamento. In particolare, l'accreditamento valuta i processi di qualità per garantire ai cittadini servizi sempre più aderenti alle loro esigenze, nell'ambito del complessivo fabbisogno.

AGENZIA NAZIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE (ANPAL) D.Lgs 14-9-2015 n. 150

Il D.Lgs 150/2015 ha istituito l'ANPAL con compiti e funzioni in materia di politica attiva del lavoro.

Ha il ruolo di:

- coordinamento della Rete nel rispetto delle competenze costituzionalmente riconosciute alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano;
- promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, e di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo;
- sviluppo e gestione integrata del Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro;
- gestione dell'albo nazionale delle agenzie per il lavoro;
- gestione dei PON nelle materie di competenza, nonché di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari;
- definizione e gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle Regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;
- definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;
- vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua nonché dei fondi bilaterali.

Inoltre, all'ANPAL è conferito lo svolgimento delle attività già in capo al Ministero del lavoro in materia di promozione e coordinamento dei programmi formativi destinati alle persone disoccupate, ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano.

All'ANPAL possono inoltre essere attribuiti ulteriori compiti e funzioni, mediante la stipula di apposite convenzioni con le Regioni e le Province autonome, in materia di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro.

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE (ARAN) D.Lgs 30-3-2001 n. 165

L'ARAN rappresenta legalmente le Pubbliche Amministrazioni in fase di contrattazione collettiva nel settore del pubblico impiego, ed esercita a livello nazionale ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e all'assistenza della pubblica amministrazione ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti stessi.

A tal fine il decreto prevede la possibilità di intervenire in giudizio, a garanzia della corretta interpretazione e dell'uniforme applicazione dei CCNL.

I pareri sulla corretta interpretazione delle singole disposizioni contrattuali emessi dall'agenzia, per quanto autorevoli, non impegnano anche le OO.SS, né possono in alcun modo sostituire l'interpretazione autentica prevista dagli artt. 49 e 64 del D.Lgs 165/2001.

ALCOLDIPENDENTI (LAVORATORI)

Nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche.

La violazione di tale disposizione è punita con la sanzione amministrativa da euro 516,46 a euro 2.582,28

Attività a rischio. le attività lavorative per le quali sussiste il divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche sono le seguenti (Allegato I, Provvedimento 16.3.2006 – Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano), tra cui:

1) attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:

- a) impiego di gas tossici
- b) conduzione di generatori di vapore
- e) vendita di fitosanitari
- g) manutenzione degli ascensori

2) dirigenti e preposti al controllo dei processi produttivi e alla sorveglianza dei sistemi di sicurezza negli impianti a rischio di incidenti rilevanti

4) mansioni sanitarie svolte in strutture pubbliche e private in qualità di: medico specialista in anestesia e rianimazione; medico specialista in chirurgia; medico ed infermiere di bordo; medico comunque preposto ad attività diagnostiche e terapeutiche; infermiere; operatore socio-sanitario; ostetrica caposala e ferrista;

5) vigilatrice di infanzia o infermiere pediatrico e puericultrice, addetto ai nidi materni e ai reparti per neonati e immaturi; mansioni sociali e socio-sanitarie svolte in strutture pubbliche e private;

6) attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado;

Sorveglianza sanitaria. La sorveglianza sanitaria di cui al D.Lgs. 81/2008 comprende:

a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;

e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;

e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione

Le visite mediche, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui alle lettere a), b), d), e-bis) e e-ter) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcoldipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Accesso a programmi terapeutici. Ai lavoratori affetti da patologie alcolcorrelate che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione organizzati presso servizi e strutture, anche ospedaliere e universitarie o presso altre strutture riabilitative, risulta applicabile l'art. 124 del D.P.R. 309/1990 (co. 3, art. 15, L. 125/2001).

Tale disposizione prevede che i lavoratori a tempo indeterminato di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza (e di alcoldipendenza), che intendono accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per l'intero periodo del trattamento riabilitativo, in ogni caso per un massimo di 3 anni.

I CCNL. I contratti e gli accordi collettivi dettano regole di dettaglio per la concessione dell'aspettativa che, in ogni caso, sempre fatte salve eventuali disposizioni più favorevoli per il lavoratore, non dà diritto né alla retribuzione né all'accredito della contribuzione previdenziale.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente (e di un alcoldipendente), possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa senza assegni per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente/alcoldipendente qualora il servizio ne attesti la necessità (art. 124, D.P.R. 309/1990).

AMMORTIZZATORI SOCIALI D.Lgs 4-3-2015 n. 22; D.lgs 14-9-2015 n. 148

Con tale espressione sono definiti gli strumenti predisposti dallo Stato al fine di fornire una tutela del reddito ai lavoratori che si trovano ad affrontare le conseguenze economiche derivanti dalla riduzione o cessazione dell'attività lavorativa.

Con il Job Act è stata prevista un'ampia riforma degli ammortizzatori sociali con l'obiettivo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori.

Nell'ambito degli strumenti può effettuarsi la seguente distinzione:

- a) strumenti che intervengono in costanza di rapporto di lavoro, quando cioè il rapporto di lavoro è soltanto sospeso, e non cessato, determinando la perdita della retribuzione di diversa entità. Si collocano fra questi le integrazioni salariali (vedi) ed i fondi di solidarietà (vedi)
- b) strumenti che intervengono in caso di disoccupazione, quando cioè il rapporto di lavoro è definitivamente cessato, determinando la perdita della retribuzione. Fra gli strumenti soprattutto le indennità erogate dalla Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASPI) (vedi).

ANZIANITA' CONTRIBUTIVA

E' l'anzianità collegata alla maturazione del diritto alla pensione, ed è costituita dagli anni di contribuzione obbligatoria, figurativa, volontaria e da riscatto.

Ai fini del calcolo delle pensioni, l'anzianità contributiva si calcola in settimane.

Per determinare l'anzianità contributiva nel settore privato occorre tenere conto di alcuni criteri:

- l'anzianità contributiva non può superare il numero delle settimane di calendario comprese tra la data d'inizio dell'assicurazione e quella della decorrenza della pensione
- non può considerarsi più di un contributo per ogni settimana, anche nel caso di accrediti per attività di lavoro plurime nello stesso periodo
- nel caso in cui la retribuzione media di ciascuna settimana sia inferiore al 40% del trattamento minimo mensile di pensione, il numero delle settimane di ciascun anno deve essere ridotto;
- sino al 31 dicembre 2026, è possibile accedere alla cd. "pensione anticipata" alla maturazione di un'anzianità contributiva pari a 42 anni e 10 mesi (2.227 settimane) per gli uomini e 41 anni e 10 mesi (2.175 settimane) per le donne, indipendentemente dall'età anagrafica;
- nel biennio 2021/2022, la pensione di vecchiaia si consegue con il raggiungimento di una età anagrafica di 67 anni e di un'anzianità contributiva di 20 anni (per i lavoratori impiegati in attività gravose, i requisiti sono rideterminati in 66 anni e 7 mesi di età anagrafica e 30 anni di anzianità contributiva)

Norme particolari sono previste per i lavoratori non vedenti.

ANZIANITA' DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio decorre dall'inizio del contratto sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro. Essa va computata in presenza di lavoro effettivo, vale a dire nei periodi in cui il lavoratore presta di fatto il suo lavoro, compresi le pause e momenti di sospensione del lavoro destinati al recupero delle energie psico-fisiche, ad es. pause giornaliere, riposi settimanali, festività, ferie.

Assenze. La legge e la contrattazione collettiva, la prassi amministrativa e la giurisprudenza specificano che l'anzianità di servizio decorre anche in assenza di effettivo lavoro.

Non interrompono il decorso dell'anzianità di servizio le assenze dovute a:

- Malattia
- Infortunio
- Astensione obbligatoria e congedo di paternità
- Astensione facoltativa
- Permessi per malattia del bambino
- Richiamo alle armi
- Aspettativa per cariche pubbliche
- Permessi per disabili

La contrattazione collettiva può prevedere ulteriori tipizzazioni, nonché riconoscere anzianità convenzionali computando periodi normalmente esclusi, ovvero una certa anzianità per determinate situazioni soggettive.

L'anzianità di servizio ha riflessi diretti su una serie di istituti contrattuali e legali, quali gli scatti di anzianità, le ferie, le mensilità aggiuntive, i premi aziendali, il periodo di preavviso.

ANTISINDACALE (ATTEGGIAMENTO) (Art. 28 L. 300/1970)

L'art. 28 stabilisce che, nel caso in cui il datore di lavoro si comporti in modo tale da impedire o limitare l'esercizio e la libertà dell'attività sindacale, il sindacato possa denunciare tale comportamento al giudice del lavoro; nel caso in cui il giudice del lavoro accerti che, effettivamente, vi è stata una lesione dei diritti sindacali, potrà ordinare al datore di lavoro di cessare dal comportamento ritenuto antisindacale e di rimuovere gli effetti dello stesso.

Secondo la migliore dottrina (GIUGNI G., Diritto Sindacale, Cacucci Editore), è antisindacale la condotta del datore di lavoro mirante ad opporsi al conflitto sindacale, reprimendo lo stesso, ma non ogni opposizione ai lavoratori che si muova nel conflitto, accettandone il metodo e le conseguenze. Ad essere tutelato non è, infatti, l'interesse dei lavoratori a migliori condizioni di lavoro, ma l'interesse ad organizzarsi e ad agire collettivamente per perseguirli.

In particolare, è stato ritenuto antisindacale il comportamento che incida, in modo diretto, su diritti sindacali espressamente riconosciuti dai contratti collettivi di lavoro, dalla legge o, addirittura, dalla Costituzione.

La giurisprudenza ha però avuto modo di precisare come la violazione dei diritti esplicitamente stabiliti da norme legali o contrattuali non esaurisce l'ambito dei comportamenti antisindacali, ritenendo che il procedimento citato sia destinato a tutelare il sindacato da tutti quei comportamenti del datore di lavoro tali da ledere, ingiustificatamente, le prerogative del sindacato stesso, danneggiandone l'immagine.

Più precisamente, è stato sostenuto che, una volta aperta una trattativa tra il sindacato e il datore di lavoro, entrambe le parti sono tenute a condurre tale trattative con correttezza e buona fede.

Un aspetto di particolare rilevanza riguarda i diritti di informazione previsti dai contratti collettivi, il cui esercizio rappresenta uno dei diritti sindacali di maggior rilievo.

Come detto, la giurisprudenza ha chiarito diversi aspetti relativi ai diritti sindacali e alle violazioni che hanno dato, appunto, seguito a condanna per condotta antisindacale.

Il mancato raggiungimento di accordo non si configura come un comportamento antisindacale da parte del datore di lavoro.

1° fase: Primo grado di giudizio. Legittimati ad agire sono tramite ricorso gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse. Ne consegue che le RSU non possono promuovere un'azione vertenziale per condotta antisindacale.

E' competente il giudice del lavoro del luogo in cui è stato posto in essere il comportamento antisindacale.

Il primo grado del giudizio è un procedimento d'urgenza a cognizione sommaria. Infatti il giudice entro 2 giorni dal deposito del ricorso, convoca le parti ed assume sommarie informazioni. Nel caso in cui ritenga sussistere la violazione oggetto del ricorso, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2° fase. Il datore di lavoro, può chiedere l'opposizione al decreto entro 15 giorni dalla comunicazione dello stesso davanti allo stesso giudice del lavoro che ha emesso il decreto. Tale seconda fase del giudizio, seguirà la disciplina prevista dal nuovo rito del lavoro. Il giudice si pronuncerà con una sentenza immediatamente esecutiva.

Se il datore di lavoro non ottempererà al decreto (che chiude la prima fase) o la sentenza (che chiude la seconda fase), sarà punito ex art.650, 4 comma del codice penale (quindi con una sanzione penale che prevede l'arresto fino a 3 mesi o l'ammenda fino ad lire 80.000).

Secondo grado di giudizio. La parte soccombente potrà ricorrere alla Corte d'Appello che deciderà nel secondo grado di giudizio con sentenza.

APPRENDISTATO D.Lgs 15-6-2015 n. 81

Costituisce un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a contenuto formativo, per cui a fronte di una prestazione lavorativa, il datore di lavoro corrisponde all'apprendista la retribuzione unitamente ad una formazione obbligatoria per il conseguimento di una qualifica professionale o un diploma di istruzione secondaria superiore e di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, a seconda della tipologia di apprendistato prescelta.

Le tipologie di apprendistato sono:

- 1) **per la qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore, cui possono essere assunti i giovani dai 15 anni di età compiuti e fino al compimento dei 25 anni
- 2) **professionalizzate**, con cui possono essere assunti i giovani di età compresa dai 18 ai 29 anni di età (per i soggetti già in possesso di una qualifica professionale, l'assunzione può avvenire anche a partire dai 17 anni di età)
- 3) **di alta formazione e di ricerca**, con cui possono essere assunti i giovani di età compresa dai 18 ai 29 anni di età in possesso di un diploma di istruzione superiore o di un diploma professionale (o titolo equivalente)

Oltre che dalla legge, le tipologie di apprendistato sono regolate dai contratti collettivi a cui la legge stesse opera rinvii.

I contratti di apprendistato non possono essere accessi nei rapporti di lavoro pubblici.

ARBITRATO Artt. 412-412 ter-412 quater; 807-824bis c.p.c

L'istituto dell'arbitrato permette alle parti di affidare a terzi, detti arbitri, la decisione in merito ad un controversia fra le stesse insorte.

L'arbitrato non è ammissibile per le questioni giudiziali che abbiano ad oggetto diritti indisponibili.

La possibilità di devolvere ad arbitri le controversie di lavoro è ammissibile solo se prevista dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro.

Il procedimento denominato lodo, ha gli stessi effetti della sentenza pronunciata dall'Autorità giudiziaria nel caso dell'arbitrato rituale, mentre quello irrituale o libero, culmina con un'attività dispositiva, da parte degli arbitri, avente natura strettamente negoziale.

L'arbitrato irrituale di cui all'art. 412 ter, ossia l'arbitrato sindacale, è precluso per i dipendenti pubblici la cui procedura è rimessa alla contrattazione collettiva, stante il veto posto alla fonte di carattere convenzionale, di cui all'art. 55 del D.Lgs 165/2001.

Risoluzione arbitrale delle controversie da lavoro. L'art. 412 del c.p.c prevede che, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, le parti possono accordarsi per la risoluzione della controversia, alla commissione conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale le lite.

Tale mandato deve contenere

- Il termine per l'emanazione del lodo, che non può superare i 60 giorni dal conferimento, dopo tale termine, l'incarico deve intendersi revocato
- Le norme invocate dalle parti a sostegno delle pretese e la richiesta di eventuale decisione secondo equità, nel rispetto dei principi che regolano la materia, anche in relazione agli obblighi comunitari.

ASPETTATIVA NEL RAPPORTO DI LAVORO

Viene definita aspettativa la possibilità concessa al lavoratore subordinato di astenersi dal servizio (anche per periodi di tempo relativamente lunghi), conservando tuttavia il proprio posto di lavoro.

A seconda delle motivazioni per le quali viene richiesta, può essere retribuita o non retribuita.

A titolo meramente indicativo fra le aspettative ci collocano:

- Aspettativa per assistenza a familiare portatore di handicap
- Aspettativa per cariche pubbliche, elettive e attività sindacali
- Aspettativa per lutto o per gravi motivi familiari
- Aspettativa per motivi di salute
- Aspettativa per motivi di studio
- Aspettativa per volontariato

ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE D.Lgs 14-9-2015 n. 150; D.L 28-1-2019 n. 4 conv. In L. 28-3-2019 n. 26

E' riconosciuto ai disoccupati che percepiscono la NASPI, in stato di disoccupazione per un periodo superiore a 4 mesi.

Tale assegno è spendibile per ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro presso i centri per l'impiego o presso i soggetti privati accreditati, scelti dal disoccupato titolare dell'assegno che deve richiederlo, a pena di decadenza dallo stato di disoccupazione e dalla prestazione di sostegno al reddito, entro 2 mesi dalla data di rilascio dell'assegno.

Ha una durata di sei mesi, prorogabili per altri sei nel caso che non sia stato consumato l'intero ammontare. Fino alla data del 31 dicembre 2021, l'assegno continua ad essere erogato solo ai soggetti destinatari della CIGS, coinvolti in accordi di ricollocazione inoltre, sempre fino alla data suddetta, è riconosciuto ai beneficiari del reddito di cittadinanza tenuti a stipulare il patto per il lavoro con i centri per l'impiego.

ASSENZA INGIUSTIFICATA DAL DOMICILIO (FASCE DI REPERIBILITA')

Il dipendente ammalato deve rispettare le fasce orarie di reperibilità al proprio domicilio. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

Dipendenti Privati. Dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 nel settore privato

La normativa vigente non prevede l'ipotesi di esclusione dall'obbligo dell'osservanza delle fasce orarie di reperibilità (ad esclusione che si tratti di infortunio e fatto salvo che il CCNL applicato non preveda diversamente).

L'eventuale comunicazione preventiva dell'assenza da parte del lavoratore non costituisce valida giustificazione.

L'eventuale assenza dal domicilio viene valutata singolarmente.

Ad esempio: la Corte di Cassazione ha stabilito che l'assenza dal domicilio per esaurimento nervoso, non giustifica l'assenza.

Dipendenti pubblici. Dalle ore 9 alle ore 13 e dalle ore 15 alle ore 18 nel settore pubblico

I dipendenti pubblici sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- infortuni sul lavoro;
- malattie per le quali e' stata riconosciuta la causa di servizio;
- stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta

Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

Assenza ricorrente e superiore a 10 giorni. In caso di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica, compresi i medici convenzionati con il Servizio Sanitario Nazionale. Nella nozione di "secondo evento" rientra anche l'ipotesi di un solo giorno di malattia successivo ad un precedente e distinto "evento" di un solo giorno.

AZIONI POSITIVE artt. 42 e 43 D.Lgs. 198/2006

Al fine di favorire l'occupazione femminile e di realizzare condizioni di uguaglianza sostanziale tra uomo e donna nel lavoro, le aziende possono adottare misure apposite, denominate azioni positive, allo scopo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione della parità tra i sessi.

Si tratta, ad esempio, di progetti per eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa nonché per favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, il loro inserimento in settori in cui sono sottorappresentate, la conciliazione tra lavoro e famiglia.

I soggetti promotori delle azioni positive sono i datori di lavoro, i centri per l'impiego, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, i centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale o aziendale e i centri di formazione professionale.

Le aziende che intendono realizzare progetti di azioni positive possono chiedere dei finanziamenti.

I datori di lavoro devono assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, le iniziative di natura informativa e formativa più opportune per prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro, i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

B

BANCA DEL TEMPO

E' un sistema in cui le persone scambiano reciprocamente attività, servizi e saperi, che utilizza il tempo al posto della moneta, secondo il principio che un'ora vale sempre un'ora, a prescindere dal tipo di servizio offerto. Per esempio, un'ora di pulizie in casa equivale a un'ora di lezione di matematica.

Chi aderisce specifica quali servizi può offrire e attiva così il proprio conto corrente, come in una banca, dove però al posto dei soldi verranno in seguito contabilizzate le ore che si scambiano: chi effettua un servizio acquisisce infatti un credito di ore che potrà spendere, ricevendo così altri servizi.

BANCA DELLE ORE

È un istituto contrattuale che consiste nell'accantonamento su un conto individuale (c.d. banca ore o conto ore) di ore di straordinario, la cui entità è prevista dalla contrattazione collettiva. Nel corso dell'anno i lavoratori possono attingere alla banca ore per fruire di riposi compensativi, con modalità stabilite dai CCNL.

Possono liberamente scegliere di utilizzare la banca ore solo i dipendenti a tempo indeterminato; per i lavoratori a termine l'accesso deve essere consentito dalla contrattazione.

Se i riposi compensativi non possono essere goduti – per espressa previsione contrattuale, per impossibilità sopravvenuta (ad esempio in caso di cessazione del rapporto di lavoro) o per scelta del lavoratore – le ore non recuperate vengono monetizzate con le modalità previste per la retribuzione del lavoro straordinario.

La contribuzione dovuta in relazione alle ore accantonate si calcola con le seguenti modalità:

- 1) se le ore fruite a titolo di riposo o di altra assenza dal lavoro contrattualmente prevista sono remunerate al momento dell'utilizzo, l'obbligo della contribuzione deve essere assolto al momento di utilizzo del riposo (e non in quello in cui le ore sono accantonate);
- 2) se si procede alla monetizzazione delle ore aggiuntive, la contribuzione deve essere versata al momento del pagamento dei compensi relativi alle ore accantonate.

BASE IMPONIBILE

È il valore su cui viene applicata l'aliquota fiscale per calcolare l'imposta. Ai fini della determinazione delle Imposte dirette la base imponibile risulta dall'applicazione al reddito lordo delle deduzioni e riduzioni previste.

BEHAVIOURAL EVENT INTERVIEW (BEI)

Si tratta di una metodologia di colloquio che permette di misurare le caratteristiche personali.

In genere si tratta di capacità trasferibili ritenute utili per svolgere un determinato ruolo professionale.

L'intervistato deve descrivere che cosa ha pensato, sentito, detto, fatto in sei episodi -3 negativi e 3 positivi- accaduti sul lavoro.

L'intervista è registrata e trascritta, e ogni caratteristica personale emersa viene codificata sia per frequenza che per livello.

BENCHMARKING

È il confronto tra processi simili finalizzato ad evidenziare un confronto ed al miglioramento della qualità. Può essere svolto sia tra processi realizzati all'interno della propria organizzazione da unità operative che svolgono la stessa funzione sia confrontando i propri processi con quelli di altre organizzazioni similari. Per accelerare il processo di miglioramento, è opportuno mettere a confronto i propri processi con i migliori processi disponibili, questo significa che il confronto potrebbe non esaurirsi solo all'interno dei sistemi sanitari.

BEST PRACTICE

Si definisce *best practice* modello di riferimento che sintetizza il modo ottimale ed esemplare con cui un soggetto ha affrontato e risolto nella pratica un problema, portato avanti un progetto, organizzato e gestito la realizzazione di un'attività.

Attuare la Best practice significa quindi raggiungere il miglior livello qualitativo, mentre per *buona prassi* si intende il raggiungimento di un livello qualitativo minore, ma comunque buono ed efficace.

BOSSING

Con il termine *bossing* si è soliti identificare una particolare forma di vessazione psicologica operata nell'ambito del luogo di lavoro nei confronti di un dipendente da un superiore gerarchico.

A differenza del *mobbing*, dove la vessazione può essere attuata anche dai colleghi, nel caso specifico di *bossing* è un superiore gerarchico ad indurre la "vittima" in uno stato tale da preferire le dimissioni spontanee piuttosto che la sopportazione delle pressioni imposte.

Le condotte che configurano il *bossing* possono essere varie, come ad esempio la negazione di determinati benefits o accessori concessi a dipendenti di pari qualifica e grado, l'assegnazione di funzioni degradanti o, molto più genericamente, la funesta pressione operata con il semplice scopo di procurare nella vittima un intollerabile sentimento di vessazione che la induce a preferire l'interruzione del rapporto di lavoro.

I rimedi attuati contro il *bossing* non sono solo di natura legislativa, ma anche sindacale o associazionistica. Numerose associazioni, non solo sindacali, si battono per affrontare questa condotta che reca nocimento e disagio nei confronti dei dipendenti.

Il decreto legislativo 81/2008 all'art. 28 comma 1 così dispone: "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi".

Sul punto di particolare rilievo è finanche l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 dal quale si apprende che l'individuo ha una maggiore difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata a un'intensa pressione, chiarendo inoltre che lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro causando finanche delle patologie.

Il lavoratore può richiedere in sede giudiziaria un risarcimento danni per essersi licenziato a causa del *bossing* ma la prova del danno è a suo esclusivo carico.

BREVI MANU

Con il termine "brevi manu" si vuole indicare un'antica locuzione latina a cui si ricorre per indicare l'atto della consegna diretta e immediata di una cosa al destinatario. Tradotto letteralmente significa "con mano breve" (direttamente, di persona).

BUONA FEDE artt. 1337,1366, 1375, 1416 c.c

Il codice civile annovera una pluralità di norme che si riferiscono variamente alla buona fede quale criterio generale di carattere oggettivo alla stregua del quale valutare la condotta delle parti.

Soggettiva e Oggettiva. La prima ha il suo presupposto in una situazione di apparenza e tutela colui che ha agito, con effetti rilevanti sul piano giuridico, nella convinzione incolpevole di non aver leso i diritti altrui. La normativa, in pratica, pone regole che equiparano, nel caso appunto della buona fede soggettiva, la situazione apparente a quella reale, allo scopo di salvaguardare l'affidamento incolpevole del soggetto agente.

La buona fede oggettiva, invece, si pone come nozione che racchiude in sé le regole di correttezza a cui devono attenersi, in particolare, le due parti di un rapporto obbligatorio, debitore e creditore.

BURNOUT

La Sindrome del Burnout è stata riconosciuta dall'OMS – Organizzazione mondiale della sanità – come il risultato di condizione di stress cronico sul luogo di lavoro.

È con questa parola che si indica, genericamente, una sindrome di esaurimento emotivo – e di conseguenza anche fisico – che può essere considerato un tipo di stress lavorativo.

BUSTA PAGA

Si tratta del prospetto che il datore di lavoro rilascia ai propri dipendenti per indicare in dettaglio le somme erogate e le trattenute conseguenti.

La struttura della busta paga è realizzata in vari modi, sia dalle Amministrazioni pubbliche che nei settori privati.

I datori di lavoro sia pubblici che privati hanno l'obbligo di consegnare il prospetto paga ai sensi della Legge n. 4 del 1953. In caso di mancata e ritardata consegna della busta paga, di omissione, inesattezza delle registrazioni contenute il datore di lavoro può essere sanzionato con una ammenda da 25 a 154 euro, salvo che il fatto non costituisca reato.

In linea generale, la parte anagrafica: nome e cognome, data e luogo di nascita, codice fiscale, data di assunzione, categoria o qualifica di inquadramento e profilo professionale, sono obbligatorie.

È invece facoltativo indicare il numero di ferie spettanti, quelle godute, le festività, ecc.

Oltre che in modalità cartacea, la busta paga può essere consegnata al lavoratore anche telematicamente (ad esempio, via e-mail o PEC, ovvero mediante portale web dotato di un'area riservata con accesso consentito al solo lavoratore interessato, etc.).

In tal caso, però, al lavoratore deve essere consentita la possibilità di utilizzare una idonea postazione informatica.

C

CAPACITÀ LAVORATIVA art. 2 c.c.; L. 17-10-1967 n. 977

Si può genericamente definire l'attitudine sia ad essere titolare dei diritti e degli obblighi nascenti dal contratto di lavoro, sia ad essere parte contraente e, pertanto, ad essere in grado di esercitare i diritti e le azioni che ne discendono.

Si suddivide in capacità giuridica ed in capacità di agire, nozioni che nel diritto civile trovano la loro disciplina generale dalla quale, però, il diritto del lavoro se ne discosta per alcuni aspetti.

CATEGORIE art. 2095 c.c

Le categorie costituiscono entità classificatorie che raggruppano i vari profili professionali. Si tratta di un sistema di classificazione professionale che, al pari delle qualifiche, delinea il particolare regime giuridico cui il lavoratore è sottoposto ai fini del trattamento economico.

L'individuazione delle categorie si desume dalla previsione dell'art. 2095 del c.c., nonché dalla contrattazione collettiva: è pertanto possibile distinguere le categorie legali (dirigenti, quadri, impiegati e operai) da quelle c.d. contrattuali (funzionari, intermedi ecc.).

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La cessazione del contratto di lavoro può essere determinata da diverse cause, ognuna delle quali è sottoposta a regole specifiche, sia per quanto riguarda i presupposti sia per gli effetti.

- Dimissioni
- Impossibilità sopravvenuta e forza maggiore
- Licenziamento individuale per motivi disciplinari, per giustificato motivo oggettivo o per superamento del periodo di comporto
- Licenziamento collettivo
- Mancato superamento della prova
- Morte del lavoratore

- Raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia
- Risoluzione consensuale
- Scadenza del termine

Impossibilità sopravvenuta e forza maggiore. L'impossibilità di proseguire il rapporto può riguardare sia il datore di lavoro, come ad esempio nei casi di sequestro dell'azienda, ordine di evacuazione dei locali, fenomeni naturali (inondazioni, terremoti, ecc.), sia il lavoratore, come ad esempio nel caso di carcerazione o di invalidità che comporti assoluta inidoneità al lavoro.

L'impossibilità sopravvenuta determina la risoluzione automatica del rapporto di lavoro, senza bisogno di una determinata manifestazione di volontà. Tuttavia la specialità del diritto del lavoro richiede in questi casi l'applicazione dei principi generali sulla risoluzione del rapporto.

Risoluzione consensuale. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro si verifica quando entrambe le parti concordano sulla volontà di interrompere il rapporto.

Al fine di garantire la genuinità del consenso del lavoratore alla risoluzione del rapporto, è richiesto il rispetto di una particolare procedura telematica analoga a quella in vigore per le dimissioni.

La procedura non si applica:

- al lavoro domestico
- durante il periodo di prova
- ai genitori lavoratori
- nel caso in cui la risoluzione consensuale avvenga nelle sedi protette

Soci di cooperativa. Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio, deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con le disposizioni del codice civile.

Poiché i rapporti (associativo e di lavoro) che legano il socio alla cooperativa sono inscindibili, nella maggior parte dei casi la risoluzione dell'uno comporta la cessazione dell'altro.

CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO. (Art. 75-81 D.Lgs 10-8-2003 n. 276; L. 183/2010)

La certificazione è una procedura volontaria mediante la quale le parti possono chiedere e ottenere da determinati soggetti, denominati Commissioni di certificazione, un accertamento sulla qualificazione del contratto, volto a dare alle parti una maggiore certezza sulla natura e sulle caratteristiche del modello contrattuale da loro adottato, nonché, a seguito dell'approvazione del c.d. "Collegato lavoro" 2010 (Legge 183/2010), un accertamento circa la reale volontà delle parti nell'inserire singole clausole all'interno di contratti in cui "sia dedotta una prestazione di lavoro".

La Legge 183/2010 ha inoltre previsto che le parti possano, in sede di certificazione del contratto, tipizzare determinate condotte del prestatore di lavoro ai fini della valutazione di giusta causa e di giustificato motivo del licenziamento, condotte di cui il Giudice dovrà "tenere conto" nel giudizio sull'impugnazione avverso tale provvedimento.

Da ultimo, con l'entrata in vigore della Legge 183/2010 sono state attribuite nuove competenze agli organi di certificazione nell'ambito del nuovo procedimento di conciliazione (facoltativa) e di arbitrato delle controversie in materia di lavoro, essendo, in particolare, le Commissioni di certificazione gli unici soggetti abilitati alla (necessaria) certificazione dell'eventuale clausola compromissoria apposta al contratto di lavoro, ai fini dell'accertamento dell'effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le future controversie (ad esclusione di quelle riguardanti la risoluzione del rapporto).

Gli organi abilitati alla certificazione sono gli Enti Bilaterali, gli ITL e le province, nonché, in casi particolari, il Ministero del Lavoro, le Università iscritte in un apposito Albo e i Consigli Provinciali dei consulenti del lavoro.

Il provvedimento di certificazione, che ha natura di atto amministrativo, può essere impugnato sia avanti il Giudice del Lavoro, in caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il

programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, sia avanti il TAR, in caso di violazione della procedura o eccesso di potere.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I concetti utilizzati nella classificazione del personale sono:

- a) mansioni, cioè le attività concrete affidate al lavoratore al momento dell'assunzione o successivamente modificate dal datore di lavoro;
- b) qualifiche, costituite da gruppi uniformi di mansioni fra loro omogenee, determinate dalla contrattazione collettiva o dal datore di lavoro;
- c) categorie di lavoratori definite dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

La disciplina giuridica di mansioni, qualifiche e categorie è contenuta principalmente nel codice civile (artt. 2095 e 2103 c.c.; art. 96 disp.att. c.c.), ma è la contrattazione collettiva a classificare i lavoratori dei relativi settori produttivi, mediante l'individuazione e la descrizione di profili professionali e livelli. Ad esempio, nel settore della sanità pubblica e privata tutto il personale medico dipendente è qualificato come dirigente.

A ciascun livello di inquadramento corrisponde uno specifico trattamento economico-normativo, che non può essere derogato in senso peggiorativo dal contratto individuale.

Tale trattamento comprende, per esempio:

- la retribuzione;
- l'orario di lavoro;
- le ferie;
- il periodo di preavviso.

La violazione della disciplina legale e contrattuale, sia all'atto dell'assunzione sia in corso di rapporto, può determinare l'avvio di un contenzioso.

I CCNL possono prevedere, ai fini dell'inquadramento, sistemi di classificazione per categorie (A;B;C;D;E) oppure per livelli (1;2,3 ecc.).

CLAUSOLE ELASTICHE art. 6 D.Lgs 81/2015

Nel contratto di lavoro a part-time, è possibile distribuire diversamente la prestazione lavorativa - c.d. clausola elastica – nell'ambito della giornata, della settimana e del mese, o di estendere la durata della prestazione lavorativa per periodi prolungati e continuativi, fino al limite della durata dell'orario di lavoro a tempo pieno.

Tali clausole sono disciplinate dai contratti collettivi e, in ogni caso, richiedono il consenso scritto del lavoratore, l'eventuale rifiuto non costituisce giustificato motivo di licenziamento ovvero di altre sanzioni disciplinari se previste dai CCNL.

Il lavoratore ha diritto ad un preavviso di 2 giorni lavorativi e a specifiche compensazioni sempre determinate dai CCNL.

I lavoratori possono revocare il consenso a suo tempo prestato alla clausola elastica nei seguenti casi:

- studenti
- affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti e loro familiari lavoratori
- lavoratori che assistono una persona con totale e permanente incapacità lavorativa connotata da gravità, alla quale è stata riconosciuta il 100% di invalidità con necessità di assistenza continua
- lavoratori con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap.

I CCNL possono prevedere altre fattispecie, così come individuano le maggiorazioni retributive straordinarie in caso di utilizzo delle clausole elastiche.

COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA (L. 81/2015)

Si tratta di un rapporto di lavoro "parasubordinato" in quanto si differenzia dal lavoro dipendente (per l'assenza del vincolo di subordinazione), dal lavoro autonomo (inteso come esercizio di arte o professione) e dall'attività imprenditoriale (poiché manca un'organizzazione di mezzi).

Con la collaborazione coordinata e continuativa (c.d. "Co.co.co.") il lavoratore si impegna a svolgere in via continuativa una prestazione prevalentemente personale a favore del committente e in coordinamento con quest'ultimo, ma senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.

Collaborazioni tipiche. La disciplina della Co.co.co. si applica solamente nelle seguenti ipotesi:

- Collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore
- Collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali
- Attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società: amministratori; sindaci o revisori
- Attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai partecipanti a collegi e commissioni

Altre ipotesi. In caso di stipulazione di un contratto di Co.co.co. in ipotesi diverse da quelle sopra indicate, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni che si concretano in prestazioni di lavoro:

- prevalentemente personali;
- continuative (che si ripetono in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità);
- le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente (c.d. "etero-organizzazione").

Se viene accertata la contestuale sussistenza delle tre caratteristiche indicate, al rapporto si applicano imperativamente tutti gli istituti legali o contrattuali propri del lavoro subordinato (retribuzione, orario, inquadramento contributivo, igiene e sicurezza, ecc.), comprese le sanzioni in materia di collocamento (comunicazione di assunzione).

Rapporto di lavoro. Il rapporto tra committente e collaboratore può essere liberamente disciplinato dalle parti. In capo al collaboratore sussiste comunque un obbligo di riservatezza e non concorrenza in virtù dei principi generali di correttezza e buona fede.

Il corrispettivo della prestazione viene generalmente determinato in proporzione alla quantità, qualità e tempo relativi all'attività effettivamente prestata. In aggiunta al compenso in denaro, al collaboratore possono essere riconosciuti benefici in natura (auto aziendale, telefono cellulare, alloggio, ecc.) o altri valori ed utilità (azioni, stock options, ecc.), analogamente a quanto avviene per i dipendenti.

Recesso. Il recesso del committente (anticipato rispetto alla scadenza contrattuale o illegittimo) deve essere impugnato dal collaboratore con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, entro 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Iscrizione alla Gestione separata. I collaboratori devono iscriversi all'apposita Gestione separata istituita presso l'INPS.

COLLOCAMENTO

In linea generale, il datore di lavoro può scegliere liberamente il lavoratore da assumere, ma ha l'obbligo di comunicarlo alle strutture preposte (c.d. assunzioni ordinarie).

Le aziende con determinate caratteristiche sono, peraltro, obbligate ad assumere quote di lavoratori meritevoli di una particolare tutela (c.d. quote di riserva), seguendo le procedure e nel rispetto delle condizioni esaminate nel presente capitolo.

L'obbligo di assunzione riguarda anzitutto i disabili (un regime particolare è previsto a favore dei lavoratori non vedenti), nonché altri soggetti appartenenti a categorie protette (ad esempio: familiari dei caduti sul lavoro, vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere e loro familiari).

Nelle Pubbliche Amministrazioni le assunzioni sono, in via generale, per pubblico concorso.

COMPORAMENTO ANTISINDACALE art. 28 L. 20-5-1970 n. 300

Quando la condotta del datore di lavoro è qualificabile come "antisindacale", cioè lesiva dei diritti collettivamente riconosciuti ai lavoratori, le stesse OO.SS. hanno a loro disposizione uno speciale strumento giurisdizionale per far cessare gli effetti del comportamento e proteggere i loro diritti.

I comportamenti antisindacali comprendono tutte quelle condotte (giuridiche e materiali) che ledono la libertà sindacale dei lavoratori.

Molto spesso la condotta riguarda i rapporti tra datore di lavoro e sindacato, ma può riguardare anche i rapporti tra datore e singoli lavoratori (come ad esempio nella ipotesi di licenziamento o trasferimento antisindacale).

Nella pratica può accadere che un atto del datore di lavoro, legittimo sul piano del rapporto di lavoro, costituisca comportamento antisindacale (ad esempio se attuato in violazione di accordi o contratti collettivi); viceversa può accadere che un inadempimento nei confronti del singolo lavoratore non costituisca comportamento antisindacale (ad esempio mancato pagamento della retribuzione ai lavoratori da parte di un datore di lavoro insolvente per crisi aziendale).

Ricorso. Il giudice competente a ricevere il ricorso è quello del luogo di commissione del comportamento denunciato o del luogo in cui viene di fatto impedito al lavoratore di svolgere la sua attività di rilevanza sindacale, e non quello del luogo in cui tale comportamento è stato deliberato.

Decisione. Qualora ritenga che siano stati violati la libertà e i diritti sindacali dei lavoratori, il giudice, entro i 2 giorni successivi alla proposizione del ricorso (termine ordinatorio), ordina con decreto motivato ed immediatamente esecutivo la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

Entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto le parti possono proporre opposizione davanti allo stesso giudice. L'opposizione non sospende l'efficacia del decreto, che non può essere revocata fino alla sentenza definitiva.

Nella fase di opposizione, come in grado di appello o in cassazione, il giudizio si svolge secondo le regole generali del processo del lavoro.

COMPORATO (Malattia)

Nei diversi contratti collettivi di lavoro, è fissato un periodo massimo di assenza per malattia compatibile con la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Può essere considerata l'assenza per malattia nella sua ininterrotta permanenza e stabilirsi che, superando il periodo di assenza, sia possibile il recesso.

Questa è la previsione del "comporto secco" o "classico" che può essere anche con "prolungamento" nell'ipotesi di ricaduta della malattia entro determinati periodi temporali.

Può essere invece considerata la situazione di periodi di assenza frazionati e intervallati da periodi di prestazione lavorativa, con la previsione di recesso se in un arco di tempo determinato il numero totale delle assenze realizzate supera la quantità indicata nella clausola contrattuale di comparto.

Nella maggior parte dei CCNL è previsto il periodo di comparto "per sommatoria o "frazionato".

In questo caso nel determinare il comparto si sommano anche:

- i giorni festivi o comunque non lavorativi che ricadono nel periodo di malattia certificati dal medico, anche in caso di certificati in sequenza, di cui il primo attesti la malattia sino all'ultimo giorno lavorativo che precede il riposo domenicale, e il secondo la certifichi a partire dal giorno successivo alla domenica
- non lavorati come in caso di sciopero

Viceversa **non si tiene conto** dei giorni festivi o non lavorativi che seguono o precedono immediatamente quelli indicati sul certificato medico.

Se la malattia è causata da comportamenti datoriali come ad esempio, mobbing o demansionamento, i periodi di assenza sono esclusi dal periodo di comporto.

Gravi patologie. Le disposizioni contrattuali possono prevedere una speciale tutela per chi, affetto da gravi patologie, deve sottoporsi a terapie salvavita (ad esempio, chemioterapia ed emodialisi).

Questa tutela prevede che, i giorni nei quali vengono effettuate le terapie, e in alcuni casi anche i giorni successivi, siano esclusi dal conteggio del cosiddetto "comporto". In pratica, non sono conteggiati ai fini del raggiungimento del periodo di malattia.

Arco temporale di riferimento. L'arco temporale di riferimento per calcolare il periodo di comporto può essere l'anno di calendario o solare, in base a quanto previsto dai CCNL:

per anno di calendario si intende il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ogni anno

per anno solare si intende un periodo di 365 giorni decorrenti dal primo evento morboso, dall'inizio della malattia (se continuativa) ovvero a ritroso.

CONCORSO

L'art. 97, 3° comma della Costituzione stabilisce la regola-guida per il reclutamento del personale nella Pubblica Amministrazione: "agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso."

Lo strumento del concorso pubblico è, peraltro, una diretta ed immediata conseguenza di due principi-valori fondamentali dell'ordinamento amministrativo: l'imparzialità ed il buon andamento.

Il concorso, infatti, appare il più idoneo a garantire i principi di imparzialità e buon andamento dei pubblici uffici a condizione ovviamente che la stessa organizzazione della procedura concorsuale garantisca la concreta attuazione dei medesimi mediante la scelta di personale qualificato e selezionato in ragione degli effettivi meriti.

Le finalità del concorso pubblico, in attuazione del suddetto precetto costituzionale, risultano, pertanto, pienamente conseguite soltanto qualora l'imparzialità e l'efficienza della macchina organizzativa dia luogo all'attuazione di una procedura che, mediante un efficace sistema selettivo, valorizzi esclusivamente il merito e le capacità professionali, garantendo conseguentemente una copertura dell'impiego nella P.A. nel modo più efficace, più utile per la collettività.

In sostanza, la Costituzione, riconoscendo il diritto di tutti gli interessati ed aventi titolo a partecipare "in condizioni di parità" al concorso pubblico, attribuisce all'Amministrazione un compito fondamentale che è quello di adottare una procedura concorsuale pubblica e "trasparente" sin dalla predisposizione del bando di concorso, individuando una metodologia di selezione imparziale capace di comparare il merito e/o le capacità professionali di tutti i concorrenti.

Tipologie di concorso:

- corsi-concorsi
- per esami
- per selezione
- per titoli
- per titoli ed esami

- unici

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Con questa particolare terminologia si vuole identificare un vero e proprio trattamento migliorativo che viene effettuato dal datore di lavoro nei confronti del proprio lavoratore.

Si pensi ad esempio all'aspetto retributivo; oggi i contratti collettivi stabiliscono, in base a livelli e mansioni, quelli che sono i trattamenti minimi retributivi che il datore di lavoro deve corrispondere ai lavoratori.

Si parla, appunto, di condizioni di miglior favore, se per esempio il datore decide di corrispondere al lavoratore una retribuzione più alta di quella prevista contrattualmente.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA art. 39 Costituzione; artt. 2067-2081 c.c

La contrattazione collettiva è finalizzata al raggiungimento di un accordo, c.d contratto collettivo (vedi) tra un datore di lavoro o un gruppo di datori di lavoro ed una o più organizzazioni sindacali, allo scopo di stabilire i trattamenti economici e le condizioni di lavoro.

Il fondamento giuridico risiede, da un lato dall'autonomia che l'ordinamento giuridico riconosce alle organizzazioni sindacali (art. 39 cost.) e, dall'altro, nel rapporto tra il sindacato e i suoi membri. La contrattazione collettiva rappresenta, quindi, la maggiore espressione dell'autonomia sindacale e costituisce il compito principale dei sindacati.

La struttura, le modalità e gli effetti della contrattazione collettiva sono disciplinati da un articolato sistema di regole facenti capo a diversi accordi interconfederali.

- Protocollo d'intesa CGIL CISL UIL Confindustria del 31-5-2013
- Accordo CGIL CISL UIL Confindustria del 10-1-2014 recante il Testo Unico sulla rappresentanza
- Accordo CGIL CISL UIL Confindustria del 28-2-2018
- Accordo CGIL CISL UIL Confindustria INPS INL del 19-9-2019

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL PUBBLICO IMPIEGO art. 40 D.Lgs 30-2-2001 n. 165; L. 7-8-2015 n. 124; D.Lgs 25.5.2017 n. 75

Il sistema si colloca su due piani differenti:

- contrattazione collettiva nazionale, riguardante i singoli comparti del pubblico impiego
- contrattazione collettiva integrativa, a livello di singola amministrazione/ente

In coerenza con il settore privato, disciplina la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti nazionali e integrativi.

In particolare la contrattazione collettiva nazionale disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali ed è consentita nei limiti previsti dalla legge sulle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini dell'erogazione del salario accessorio, della mobilità.

Le singole amministrazioni/enti attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa che ha, fra l'altro, la funzione di assicurare livelli adeguati di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità delle performance lavorativa e destinandovi una quota delle risorse del trattamento economico accessorio.

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ D.Lgs 14-9-2015 n. 148

Sono accordi stipulati tra i datori di lavoro e le OO.SS, nei quali viene stabilita una generale riduzione dell'orario di lavoro dei lavoratori e possono essere di due tipi:

- **difensivi**: con essi la diminuzione dell'orario di lavoro consente di evitare i licenziamenti, la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà
- **espansivi**: la diminuzione dell'orario, in questo caso, consente l'assunzione di nuovo personale per incrementare l'occupazione aziendale

CONTRATTO DI APPALTO artt. 1655 ss c.c

Con questo contratto una parte (appaltatore) assume, nei confronti dell'altra (appaltante o committente), con una organizzazione dei mezzi necessari e con gestione del proprio rischio, l'incarico di realizzare un'opera o fornire un servizio.

L'appaltatore deve compiere, con la propria organizzazione, l'opera che ha assunto e non può ricorrere a sua volta ad un appalto (subappalto) se non è espressamente autorizzato dall'appaltante/committente..

L'appalto è considerato "genuino" quando l'appaltatore (o il subappaltatore se è stato autorizzato) non è un semplice intermediario ma un vero imprenditore che:

- impiega una propria organizzazione di mezzi
- assume i rischi della realizzazione dell'opera o del servizio pattuito
- è in possesso di un comprovato livello di specializzazione e professionalità

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con le sanzioni chi:

- recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Responsabilità solidale. La legge prevede la responsabilità solidale tra committente, appaltatore ed eventuale subappaltatore per le somme dovute al lavoratore in relazione alla prestazione lavorativa svolta durante l'appalto.

CONTRATTO COLLETTIVO

Formalizza l'accordo che viene stipulato tra le OO.SS (vedi Sindacato) dei lavoratori e dei datori di lavoro privati e pubblici e costituisce una delle principali fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro.

L'art. 39 della Costituzione ha previsto che i *sindacati registrati.. possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.*

Tale articolo è rimasto inattuato, sia per la mancata emanazione di criteri operativi per il meccanismo di registrazione, sia per la ritrosia del sindacato per evitare qualsiasi forma di ingerenza e di controllo da parte dello Stato.

CONTRATTO DI LAVORO art. 2094 c.c

E' il contratto mediante il quale il prestatore (lavoratore) si obbliga a mettere a disposizione del datore di lavoro la sua attività e questi si obbliga a corrispondere al lavoratore una retribuzione.

Tale retribuzione, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione *deve essere Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.*

Elementi essenziali.

- Accordo tra le parti: le parti non sono completamente libere di determinare il contenuto negoziale, in quanto, scelto il tipo, devono osservare la disciplina di legge (orari, permessi, retribuzione ecc.)
- Forma: la legge può richiedere la forma scritta
- Causa: scambio retribuzione e prestazione di lavoro
- Oggetto: retribuzione

Elementi accidentali

- Sospensiva: da cui dipende l'inizio e l'efficacia del rapporto di lavoro (ad esempio il periodo prova)
- Risolutiva: da cui dipende la cessazione del rapporto di lavoro

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI D.Lgs 4-3-2015 n. 23 D.L 87/2018 conv. L. 96/2018; sentenze Corte Costituzionale.

Sono state introdotte, a partire dal 7 luglio 2015, per tutti i nuovi assunti a tempo indeterminato; non costituisce una nuova tipologia contrattuale diversa da quella tipica di lavoro subordinato, quanto piuttosto una diversa declinazione della stessa, la cui peculiarità risiede nel fatto che introduce un diverso regime di tutela in materia di licenziamenti illegittimi (salvo eccezioni è prevista un'indennità monetaria).

Le nuove modalità si discostano dal regime di cui alla legge 604/1996 e soprattutto dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Tale disciplina, in un arco temporale di tempo relativamente breve, è stata dapprima modificata con la L. 96/2018 (c.d decreto dignità) e dalle sentenze della Corte Costituzionale n. 194/2018 e n. 150/2020.

Il *decreto dignità* ha elevato i limiti entro cui deve essere determinata l'indennità nelle ipotesi di illegittimità dei licenziamenti ingiustificati nelle imprese di maggiori dimensioni, ferma restando l'applicazione del criterio di calcolo legato alle tutele crescenti: numero di mensilità in rapporto all'anzianità di servizio del lavoratore illegittimamente licenziato.

La Corte, con la prima sentenza, ha dichiarato illegittimo determinare l'importo di tale indennità solo al criterio dell'anzianità, dovendo il giudice prendere in considerazione anche gli altri criteri già previsti dalla legge in materia di licenziamenti, ad esempio dimensioni dell'attività economica, numero dei dipendenti occupati.

COOPERATIVE

Vengono definite cooperative di lavoro le imprese aventi scopo mutualistico. Lo scopo mutualistico consiste nella creazione, a beneficio dei soci, di condizioni di mercato più vantaggiose o anche semplicemente di opportunità di lavoro.

Per poter operare la cooperative devono essere costituite da un numero minimo di 9 soci ed essere iscritte in apposito albo, istituito presso il ministero delle Attività produttive.

Tuttavia la legge ammette la costituzione di un particolare tipo di società cooperativa con un numero minimo di tre soci, denominata piccola società cooperativa.

Le cooperative devono definire un regolamento, approvato dall'assemblea, sulla tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. Il regolamento, che deve essere depositato entro 30 giorni dall'approvazione presso la DPL competente per territorio, deve contenere:

- le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci;
- il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;
- il richiamo espresso alle norme di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato.

CONTROVERSIE DI PREVIDENZA E DI ASSISTENZA artt. 442 ss. c.pc.

Hanno per oggetto le assicurazioni sociali, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, gli assegni familiari, oltre che ogni altra forma di previdenza e di assistenza obbligatoria.

Per tali controversie si osservano le norme sul diritto del lavoro.

Per le controversie in materia previdenziale, prima del giudizio, deve svolgersi il procedimento amministrativo previsto in relazione alla prestazione richiesta, che è condizione di procedibilità delle domanda giudiziale.

CREDITI DA LAVORO artt. 2751bis, 2776, 2777 c.c.

Quando il datore di lavoro ritarda oppure omette (in tutto o in parte) il pagamento delle somme dovute, il dipendente può proporre azione giudiziaria, oppure per risolvere in modo più celere la relativa controversia

patrimoniale, è possibile ricorrere, ad esempio, alla conciliazione monocratica o alla diffida per crediti patrimoniali.

Queste somme diventano a quel punto crediti di lavoro di natura pecuniaria nei confronti del datore di lavoro.

Costituisce "credito di lavoro", non solo quello retributivo, ma ogni credito che sia in diretta relazione causale con il rapporto di lavoro e, quindi, anche il credito per il risarcimento dei danni causati al lavoratore dall'inadempimento del datore di lavoro di lavoro.

Il Giudice che condanna il datore di lavoro al pagamento di crediti insoluti del lavoratore è tenuto a determinare, oltre agli interessi legali applicabili sulla somma, anche il maggior danno subito dal lavoratore per la diminuzione del valore.

Gli interessi e la rivalutazione monetaria possono essere liquidati anche d'ufficio, senza che sia necessario proporre una domanda da parte del lavoratore, il quale non deve neanche costituire in mora il debitore. Non è necessaria la prova del danno subito per la diminuzione del credito e non rileva l'assenza di colpa o dolo del datore di lavoro per il riconoscimento della rivalutazione monetaria.

La rivalutazione monetaria e gli interessi si calcolano sulla somma lorda dovuta al lavoratore e sono assoggettati a prelievo fiscale come redditi da lavoro dipendente; non sono invece soggetti a contribuzione previdenziale.

D

DANNO BIOLOGICO

Il danno biologico di origine lavorativa è riconosciuto come danno alla persona nella sua globalità e, quindi, come menomazione all'integrità psico-fisica del soggetto che si ripercuote su tutte le sue attività e capacità, compresa quella lavorativa generica inscindibile dalle altre.

Esso è considerato indennizzabile quando causa un'invalidità di natura permanente.

Pertanto, è stato superato il concetto di perdita o riduzione della capacità lavorativa come unico presupposto per l'erogazione delle prestazioni per invalidità permanente.

L'indennizzo del danno biologico viene determinato senza alcun riferimento alla retribuzione dell'infortunato ed erogato sotto forma di capitale o in rendita.

DATORE DI LAVORO

In via generale è chi da altri un lavoro alle proprie dipendenze in cambio di retribuzione.

E' possibile attribuire la qualifica di datore di lavoro sia ad una persona fisica sia ad una persona giuridica, quest'ultima può inoltre essere sia pubblica che privata.

Nelle ipotesi di infortuni sul lavoro, è considerato datore di lavoro chi ha l'effettiva e sostanziale titolarità dei poteri decisionali e finanziari nell'impresa o nell'unità produttiva, a prescindere dalla titolarità del rapporto di lavoro in base alla qualifica formalmente rivestita (ad esempio, amministratore delegato).

DECADENZA art. 2964 c.c.

La decadenza consiste nella perdita della possibilità di esercitare un diritto a causa del mancato esercizio entro un termine perentorio stabilito dalla legge.

A mero titolo di esempio:

Impugnazione del licenziamento:

- 60 giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento in forma scritta
- entro il successivo termine di 180 giorni: deposito del ricorso giudiziale o comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

- Se la controparte rifiuta la conciliazione o l'arbitrato oppure non si raggiunge l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso giudiziale deve essere proposto entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo

Impugnazione del contratto a termine:

- 180 giorni dalla cessazione del contratto;
- entro il successivo termine di 180 giorni: deposito del ricorso giudiziale o comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.
- Se la controparte rifiuta la conciliazione o l'arbitrato ovvero non si raggiunge l'accordo, il ricorso giudiziale deve essere proposto entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo

DEMANSIONAMENTO art. 2103 cc D.Lgs 15-6-2015 n. 81

L'adibizione a mansioni inferiori (c.d. demansionamento) è in generale vietata in quanto lesiva della professionalità acquisita dal lavoratore, fatta eccezione per le ipotesi:

- di modifica degli assetti organizzativi aziendali, tale da incidere sulla posizione del lavoratore stesso; e/o
- previste dai contratti collettivi.

In entrambi i casi le nuove mansioni possono appartenere al livello di inquadramento immediatamente inferiore nella classificazione contrattuale, a patto che rientrino nella medesima categoria legale.

Il datore di lavoro comunica al lavoratore l'assegnazione a mansioni inferiori in forma scritta a pena di nullità.

Il lavoratore ha diritto di conservare il livello di inquadramento e il trattamento retributivo riconosciuto prima dell'assegnazione alle mansioni corrispondenti al livello inferiore.

È tuttavia escluso il mantenimento degli elementi retributivi collegati a particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa precedentemente svolta dal lavoratore (ad esempio, indennità di cassa), che il datore di lavoro non è obbligato a mantenere.

Se il datore di lavoro adibisce il lavoratore a mansioni inferiori in ipotesi diverse da quelle sopra riportate, violando le disposizioni di legge, il demansionamento è da considerarsi illegittimo.

Il lavoratore può sempre chiedere (anche in via d'urgenza) il riconoscimento della qualifica corretta, nonché recedere dal contratto per giusta causa quando il demansionamento presenta una gravità tale da impedire la prosecuzione - anche provvisoria - del rapporto.

Riconoscimento della qualifica. In caso di violazioni della normativa (legale e contrattuale) in materia di mansioni, il lavoratore può chiedere al giudice:

- la determinazione o il ripristino della corrispondenza fra mansioni concretamente svolte e del suo inquadramento contrattuale;
- il risarcimento del danno, patrimoniale e non patrimoniale

Accordo tra le parti. E' consentito che tra il datore di lavoro e il lavoratore possano concordare di modificare (in senso peggiorativo) le mansioni, la categoria legale e il livello di inquadramento e la relativa retribuzione.

La modifica è consentita solo se motivata da un rilevante interesse del lavoratore rientrante in una delle seguenti ipotesi:

- conservazione dell'occupazione;
- acquisizione di una diversa professionalità;
- miglioramento delle condizioni di vita.

Si veda, tuttavia, quanto in questa direzione prevedono i CCNL per evitare eventuali abusi da parte dei datori di lavoro.

DENUNCIA DI INFORTUNIO

Nel caso in cui si verifichi un infortunio ad un proprio dipendente non guaribili entro 3 giorni, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare all'INAIL una denuncia.

La denuncia di infortunio deve essere presentata alla sede INAIL competente entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ha avuto notizia dell'infortunio e deve essere corredata da certificato medico.

In caso di infortunio che comporta la morte o il pericolo di morte, datore deve inviare un telegramma entro 24 ore.

In caso di denuncia di infortunio mancata, tardiva, inesatta oppure incompleta è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa.

Si ricorda che il lavoratore: deve informare immediatamente il datore di lavoro (o il preposto all'azienda) di qualsiasi infortunio subito per evitare la perdita del diritto all'indennità relativa ai giorni precedenti la segnalazione.

DETRAZIONE DI IMPOSTA

Questa forma di detrazione riguarda il lavoro dipendente, è una somma di denaro che va ad abbattere l'imponibile fiscale.

La detrazione di imposta è anticipata dal datore di lavoro che si comporta da sostituto di imposta, sempre che il lavoratore ne faccia richiesta sottoscrivendo l'apposito formulario.

La legge stabilisce diverse tipologie di detrazione di imposta come quelle per carichi di famiglia, per lavoro dipendente, per carichi di famiglia di soggetti non residenti.

Il lavoratore è soggetto a responsabilità civile e penale per la dichiarazione resa per la detrazione. Il datore di lavoro deve solo effettuare un controllo formale della richiesta stessa senza entrare nel merito del diritto alla percezione di suddetta detrazione.

DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA DISPONIBILITÀ (DID)

Si tratta di un documento che viene rilasciato dal Centro per l'impiego competente ed attesta, certifica, la situazione occupazionale di un determinato soggetto (es: disoccupato, inoccupato).

La dichiarazione di immediata disponibilità (DID) è utile, spesso, per l'instaurazione di nuovi rapporti. Per l'attivazione di uno stage di inserimento/reinserimento lavorativo ad esempio, la DID è fondamentale e senza di essa lo stage non può partire.

DILIGENZA art. 1176 c.c

Il lavoratore nello svolgimento della sua attività deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dall'interesse dell'impresa.

Essa consiste nell'esattezza e nella scrupolosità nello svolgere il proprio lavoro e dipende innanzitutto dalle mansioni assegnate.

La violazione dell'obbligo di diligenza costituisce una forma di inadempimento all'obbligazione contrattuale ed è fonte di responsabilità disciplinare determinando, a seconda della gravità, sanzioni conservative, fino ad arrivare al recesso dal rapporto.

Inoltre, se la condotta colposa del lavoratore causa un evento dannoso e ciò è provato dal datore di lavoro, il lavoratore è obbligato al risarcimento del danno.

DIRITTI DEL LAVORATORE

Costituiscono situazione giuridiche attive e si sostanziano in un complesso di facoltà, libertà e prerogative connesse al rapporto di lavoro.

DIRITTO DEL LAVORO

È il complesso delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro e che tutelano l'interesse economico, anche la libertà e la dignità del lavoratore.

DIRITTO DI ACCESSO

Il diritto di accesso ai documenti amministrativi è stato previsto dalla Legge 241 del 1990 e regolamentato dal D.P.R. 352 del 1992.

Tale diritto può essere esercitato nei confronti di tutte le pubbliche amministrazioni e dei concessionari di servizi da tutti coloro che vi abbiano un "interesse concreto e personale per la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti" (art. 2 D.P.R. 352/92).

Il diritto di accesso può essere esercitato in maniera:

Informale quando la richiesta può essere fatta personalmente e anche verbalmente all'ufficio dell'amministrazione competente a formare l'atto conclusivo o a detenerlo stabilmente, quando si può prendere immediatamente visione del documento, averne copia e non ci siano dubbi sulla legittimazione e sulla identità del richiedente.

Formale quando, non sia possibile l'accoglimento immediato della richiesta in via informale, in quanto l'ufficio deve ricercare i documenti o sorgono dubbi sulla legittimazione del richiedente.

Il diritto di accesso si esercita mediante esame ed estrazione di copia dei documenti amministrativi. L'esame dei documenti è gratuito. Il rilascio di copia è subordinato soltanto al rimborso del costo di produzione, salve le disposizioni vigenti in materia di bollo. Su richiesta dell'interessato, le copie possono essere autenticate.

DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E DI ATTIVITÀ SINDACALE

Lo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, all'art. 14 espressamente riconosce e garantisce a tutti i lavoratori il Diritto di associazione e di attività sindacale: "il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi della libertà sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro".

La disposizione si applica alle imprese industriali e commerciali purché occupino presso le proprie sedi, stabilimenti, filiali, uffici o reparti autonomi più di 15 dipendenti oppure per le imprese con pluralità di unità produttive aventi meno di 16 dipendenti ma che ne occupino complessivamente più di 15 nell'ambito territoriale dello stesso comune. (Il numero minimo di dipendenti non incide per le Pubbliche Amministrazioni)

Il diritto di associazione e attività sindacale consiste nella possibilità da parte dei lavoratori di esercitare all'interno dell'azienda le seguenti attività:

- costituire le RSA ex art. 19 L.300/70
- indire assemblee ex art. 20 L.300/70
- indire referendum ex art. 21 L.300/70
- divieto di trasferimento dei dirigenti delle RSA in assenza di nulla osta delle OOSS ex art. 22 L.300/70
- diritto delle RSA a permessi retribuiti per il'espletamento del loro mandato ex art. 23 L.300/70
- diritto delle RSA a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi di natura sindacale ex art. 24 L.300/70
- diritto di affissione ex art. 25 L.300/70
- diritto di raccogliere contributi sindacali e svolgere opera di proselitismo ex art. 26 L.300/70
- diritto delle RSA di usufruire di locali idonei allo svolgimento delle loro riunioni ex art. 27 L.300/70

DISCONTINUO (Lavoratore)

Assumono la caratteristica di lavoratori discontinui quei prestatori che svolgono la loro attività attraverso un impegno non continui e che, di conseguenza, godono durante l'orario di momenti di inoperosità.

DISCOOL L. 81/2017

In relazione agli eventi di disoccupazione ai CO.CO.CO. nonché agli assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, è riconosciuta un'indennità di disoccupazione denominata DISCOLL.

L'indennità spetta in presenza dei seguenti requisiti (che occorre possedere congiuntamente):

- a) al momento della domanda di prestazione, stato di disoccupazione
- b) presenza di almeno 1 mese di contribuzione alla Gestione separata nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente la cessazione dal lavoro fino alla cessazione stessa.

Per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto alla DISCOLL, nonché gli amministratori e i sindaci, è dovuta un'aliquota contributiva pari allo 0,51% .

La DISCOLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà di quelli di contribuzione accreditati nel periodo compreso tra il 1° gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione del lavoro e l'evento stesso.

Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione.

La DISCOLL non può in ogni caso superare la durata massima di 6 mesi.

La domanda di fruizione dell'indennità DISCOLL deve essere presentata all'INPS in via telematica entro 68 giorni dalla data di cessazione del contratto di collaborazione/assegnio di ricerca/dottorato di ricerca con borsa di studio.

La presentazione all'INPS della domanda DISCOLL equivale a dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro ed è trasmessa dall'INPS all'ANPAL, ai fini dell'inserimento del soggetto nel sistema informativo unitario delle politiche attive.

L'indennità DISCOLL è compatibile con la percezione del "Reddito di cittadinanza".

DISOCCUPATO

Con il termine disoccupato si vuole indicare quella condizione in cui versa un soggetto quando è privo di lavoro e sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa.

A livello di normativa, per il legislatore è disoccupato colui che ha perso il lavoro o colui che ha cessato la propria attività di lavoro autonomo.

Da ricordare che lo status di disoccupazione è subordinato al non superamento di una determinata fascia di reddito annuale.

Colui che dopo aver perso il posto di lavoro è alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi con i servizi competenti è definito disoccupato di lunga durata.

DISCRIMINAZIONE

Nel diritto - e in particolare nell'ambito del diritto del lavoro - esso assume una nozione più specifica e riveste peculiare importanza, poiché tocca situazioni soggettive garantite come diritti della persona che, in ossequio ai principi generali del nostro ordinamento sia interno che internazionale, sono considerati inviolabili.

Si verifica un trattamento discriminatorio sul luogo di lavoro, quando il datore o un altro soggetto nello stesso ambito tenga un atteggiamento tale da comportare un trattamento differente nei confronti di uno o più lavoratori determinati rispetto a quello tenuto nei confronti della generalità di essi e, contestualmente, quando detto atteggiamento non sia sorretto da una ragione idonea a giustificarlo, ma solo da fattori (quali, ad esempio, il sesso, la razza, la fede, l'età) del tutto irrilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Un trattamento discriminatorio sul luogo di lavoro è particolarmente rilevante anche per effetto della legge 92/2012 che prevede che il lavoratore licenziato per ragioni discriminatorie ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento integrale del danno.

I casi più frequenti di discriminazione possono essere così elencati:

- discriminazioni di genere;
- discriminazioni basate sull'età;
- discriminazioni sulla base dell'orientamento sessuale;
- discriminazioni basate sulla disabilità;
- discriminazioni religiose;
- discriminazioni basate sull'origine etnica;
- discriminazioni in base alla razza;
- discriminazioni politiche;
- discriminazioni sindacali;
- molestie o molestie sessuali;
- discriminazioni basate sulle condizioni sociali;
- discriminazioni basate sulla lingua;
- discriminazioni basate sulle caratteristiche fisiche, sui tratti somatici, sull'altezza, sul peso;
- discriminazioni basate sullo stato di salute;
- discriminazioni basate sulle convinzioni personali

DISPOSITIVI INDIVIDUALI DI PROTEZIONE

I dispositivi di protezione individuale sono una misura di protezione di carattere residuale, che presuppone l'effettuazione preventiva di un'analisi e di una valutazione dalla quale risulti che i rischi rilevati non possono essere evitati con altri mezzi di protezione collettiva.

Il datore di lavoro provvede ad individuare le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi, tenendo conto anche delle eventuali ulteriori fonti di rischio generate proprio dall'uso degli stessi DPI.

Al tempo stesso valuta, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso fornite dal fabbricante a corredo dei DPI, le caratteristiche di quelli disponibili sul mercato, raffrontandole con quelle individuate nel processo di valutazione. Infine, quando interviene una variazione significativa negli elementi oggetto della valutazione dei rischi, il datore di lavoro deve provvedere anche all'aggiornamento dei DPI.

Il datore di lavoro deve:

- fornire istruzioni comprensibili per i lavoratori;
- informare preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge, mettendo a disposizione informazioni adeguate su ogni DPI;
- assicurare una formazione adeguata e organizzare, se necessario, uno specifico addestramento sull'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.

DISTACCO DEL LAVORATORE art. 30 D.Lgs 10-9-2003 n. 276

Il distacco si realizza quando un datore di lavoro (c.d. distaccante), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto (c.d. distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il lavoratore può effettuare la sua prestazione presso il distaccatario anche solo parzialmente, continuando a svolgere presso il distaccante la restante parte della prestazione.

Il distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO A CAUSA DI MATRIMONIO

Il Legislatore pone in capo al datore di lavoro il divieto di licenziamento della lavoratrice a causa di nozze. Il codice delle pari opportunità (art. 35, commi 1 e 2, D.lgs 198 del 11 aprile 2006) ha espressamente stabilito che sono nulle le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi o nei regolamenti, che prevedono il licenziamento delle lavoratrici, dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, a causa del matrimonio.

Il divieto di licenziare in caso di matrimonio della dipendente intercorre dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino a un anno dopo la celebrazione delle nozze.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER MATERNITÀ

Il Legislatore ha previsto in capo al datore di lavoro il divieto di licenziamento della lavoratrice per maternità.

Tale divieto opera dall'inizio dello stato di gravidanza sino al compimento di un anno di età del bambino a condizione che sia presentata al datore di lavoro idonea certificazione (art. 54, comma 1 D. Lgs. 151/2001).

Il divieto di licenziamento si applica anche per coloro che adottino o abbiano in affidamento un bambino e si protrae fino ad un anno dall'ingresso del minore in famiglia.

Il Legislatore pone una presunzione sulla data in cui ha inizio la gestazione al fine di determinare il periodo in cui opera il divieto di licenziamento: si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima del parto, la cui data presunta sarà quella indicata dal medico nel relativo certificato.

Le disposizioni relative al divieto di licenziamento della lavoratrice madre sono estese anche al padre lavoratore nel caso in cui fruisca del congedo di paternità nei casi previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 151/2001. Il divieto di licenziamento del lavoratore padre opera per l'intera durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il Legislatore ha previsto delle deroghe al principio di "divieto licenziamento per maternità" al verificarsi dei seguenti casi:

- colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro
- cessazione dell'attività aziendale
- ultimazione della prestazione lavorativa o decorso del termine, qualora la lavoratrice sia assunta a tempo determinato
- per esito negativo della prova, fermo restando il divieto di discriminazione

In caso di aborto, nel caso in cui il bambino sia nato morto o sia deceduto nei tre mesi dopo il parto, il divieto di licenziamento opera fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro (art. 2 DPR 1026/1976), ove il bambino invece deceda dopo il periodo di interdizione e prima del compimento di un anno di età, il divieto dura sino a 10 giorni dalla data della morte.

DURC

E' il Documento Unico di Regolarità Contributiva, volto ad attestare la regolarità di un'impresa nei versamenti previdenziali, assistenziali e assicurativi. Tutti i datori di lavori sono obbligati a possedere il DURC al fine di poter usufruire dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro.

E

E-COMMERCE

Si tratta di un termine inglese che significa propriamente commercio elettronico.

L'e-commerce si concretizza in delle transazioni commerciali di beni e servizi tra produttore (offerta) e consumatore (domanda), realizzate attraverso l'utilizzo di Internet. Le vendite online si concludono con il

pagamento, attraverso l'utilizzo della c.d. moneta elettronica vale a dire carte di credito, carte prepagate e simili.

ECM

L'ECM è il processo attraverso il quale il professionista della salute si mantiene aggiornato per rispondere ai bisogni dei pazienti, alle esigenze del Servizio sanitario e al proprio sviluppo professionale.

La formazione continua in medicina comprende l'acquisizione di nuove conoscenze, abilità e attitudini utili a una pratica competente ed esperta.

I professionisti sanitari hanno l'obbligo deontologico di mettere in pratica le nuove conoscenze e competenze per offrire una assistenza qualitativamente utile. Prendersi, quindi, cura dei propri pazienti con competenze aggiornate, senza conflitti di interesse, in modo da poter essere un buon professionista della sanità.

L'avvio del Programma nazionale di ECM nel 2002, in base al DLgs 502/1992 integrato dal DLgs 229/1999 che avevano istituito l'obbligo della formazione continua per i professionisti della sanità, ha rappresentato un forte messaggio nel mondo della sanità.

La nuova fase dell'ECM contiene molte novità e si presenta quale strumento per progettare un moderno approccio allo sviluppo e al monitoraggio delle competenze individuali.

Dal 1 gennaio 2008, con l'entrata in vigore della Legge 24 dicembre 2007, n. 244, la gestione amministrativa del programma di ECM ed il supporto alla Commissione Nazionale per la Formazione Continua, fino ad oggi competenze del Ministero della salute, sono stati trasferiti all'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (Agenas).

L'Accordo Stato Regioni del 1° agosto 2007 che definisce il Riordino del Programma di Formazione Continua in Medicina e stabilisce la nuova organizzazione e le nuove regole per la Governance del sistema Ecm del triennio 2008-2010, individua infatti nell'Agenzia la "casa comune" a livello nazionale, in cui collocare la Commissione nazionale e gli organismi che la corredano.

EMPOWERMENT

Processo mediante il quale coloro che sono vittime di esclusione, oppressione, marginalità sono messi in condizione di acquisire le risorse psicologiche, educative, economiche e politiche che potrebbero permettere loro di disporre di maggiore potere e condurre così un'esistenza migliore.

Il termine empowerment è l'opposto di disempowerment, che indica il processo di esclusione sociale e di marginalità delle persone cui è negato l'accesso a tale potere ed a tale capacità di determinarsi.

Il razzismo, l'etnicizzazione, la discriminazione religiosa, sessuale, di genere, di razza, di età sono tutti fenomeni che determinano processi di esclusione sociale nei confronti dei quali le misure legislative, le strategie economiche, le decisioni politiche, le azioni positive vengono a rappresentare strategie di empowerment.

EQUO PREMIO PER LE INVENZIONI DEL LAVORATORE art. 2590 c.c.

L'equo premio è una somma che va riconosciuta al lavoratore che "inventa" qualcosa nell'esecuzione del rapporto di lavoro, allorché non è prevista una retribuzione per l'attività inventiva.

Più in particolare, ai sensi dell'art. 2590 c.c., il prestatore di lavoro ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro tuttavia se non è prevista e stabilita una retribuzione, in compenso dell'attività inventiva, e l'invenzione è fatta nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o di impiego, i diritti derivanti dall'invenzione appartengono al datore di lavoro, ma all'inventore, salvo sempre il diritto di essere riconosciuto autore, spetta – qualora il datore di lavoro o suoi aventi causa ottengano il brevetto o utilizzino l'invenzione in regime di segretezza industriale.

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE (EDR)

L'elemento distinto della retribuzione (o EDR) costituisce uno degli elementi che formano la retribuzione di base.

ERGA OMNES

La locuzione latina erga omnes letteralmente significa "nei confronti di tutti".

Nel linguaggio giuridico è una espressione usata per indicare l'efficacia generale ed astratta di atti o provvedimenti.

Nel diritto del lavoro la locuzione erga omnes è spesso associata alla annosa questione della validità dei contratti collettivi nei confronti dei lavoratori, iscritti e non iscritti alle associazioni sindacali che hanno sottoscritto i contratti collettivi.

ETÀ MINIMA PER IL LAVORO

I minori, pur non avendo la capacità di agire, che si acquisisce per legge al compimento del 18° anno di età hanno capacità lavorativa, cioè la capacità giuridica di essere parte di un rapporto di lavoro, che si acquisisce con il raggiungimento dell'età minima per l'accesso al lavoro.

La loro ammissione al lavoro è subordinata alla sussistenza delle seguenti condizioni:

- compimento dei 16 anni, età minima per l'accesso al lavoro. È prevista un'eccezione per gli adolescenti che hanno compiuto 15 anni i quali possono stipulare esclusivamente un particolare tipo di contratto di apprendistato
- assolvimento dell'obbligo scolastico.

EX NUNC EX TUNC

L'espressione ex nunc è adoperata come sinonimo di non retroattività, per indicare che un dato atto giuridico esplica i suoi effetti solo dal momento in cui viene posto in essere.

Ad esempio il termine opera ex nunc; se si tratta di termine finale gli effetti dell'atto prodottisi fino al verificarsi del termine, rimangono salvi.

Al contrario, l'espressione ex tunc è adoperata come sinonimo di retroattività per indicare che un dato atto giuridico esplica i suoi effetti non dal momento in cui viene posto in essere ma da un momento anteriore.

Ad esempio, la condizione opera ex tunc; se si tratta di condizione finale tutti gli effetti dell'atto al verificarsi di questa, vengono posti nel nulla, in quanto l'atto stesso si considera come mai esistito.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Possono individuarsi varie categorie di fatti che portano alla estinzione del rapporto di lavoro.

Dimissioni del lavoratore a tempo determinato. In caso di rapporto di lavoro a T.D, il lavoratore (così come il datore di lavoro) può recedere prima della scadenza del termine solo in presenza di una giusta causa, a titolo di esempio:

- un significativo inadempimento dell'obbligo retributivo
- la violazione degli obblighi di sicurezza
- il mancato versamento dei contributi previdenziali

Dimissioni del lavoratore a tempo indeterminato. Il lavoratore a tempo indeterminato può presentare le proprie dimissioni in qualunque momento, nel rispetto di un periodo di preavviso stabilito dai CCNL. In caso di mancato preavviso, il lavoratore dimissionario è tenuto al pagamento di un'indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Inoltre, può presentare le dimissioni senza preavviso in presenza di una giusta causa, in tal caso spetta al lavoratore l'indennità di preavviso.

Convalida delle dimissioni. Le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, con modalità telematiche su appositi moduli.

Il lavoratore, entro 7 giorni dalla data del suddetto modulo, ha la facoltà di revocare le dimissioni.

Licenziamento ad *nutum*. Il licenziamento è una forma di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro attuata dal datore di lavoro. A differenza delle ordinarie forme di licenziamento (individuale o collettivo), nel licenziamento ad *nutum* non sussiste, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di motivazione dello stesso.

In particolare, il datore di lavoro può procedere al licenziamento con il solo obbligo di dare il preavviso:

- nel rapporto di lavoro con dirigenti;
- nei rapporti di lavoro domestico;
- nel rapporto di lavoro con dipendenti assunti in prova;
- nei rapporti di lavoro con lavoratori che abbiano maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia secondo le regole della riforma Fornero (fatta salva la possibilità del lavoratore di rimanere in servizio fino al compimento del 70° anno di età (più speranza di vita);
- apprendistato (al termine del periodo formativo).
- quello intimato per superamento del periodo di comporto e il licenziamento dell'apprendista al termine del periodo formativo. Nel primo caso (superamento del periodo di comporto), il licenziamento deve ritenersi illegittimo se la malattia del lavoratore è una diretta conseguenza del comportamento del datore di lavoro.

Licenziamento alla fine del periodo di comporto per malattia. Scaduto il periodo di comporto il datore di lavoro può legittimamente licenziare il lavoratore anche in costanza di malattia.

Il licenziamento deve essere intimato per iscritto con il rispetto dei termini di preavviso di norma sostituito dal pagamento della relativa indennità sostitutiva.

In caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto, non trova applicazione il tentativo obbligatorio di conciliazione.

I CCNL possono prevedere, allo scadere del periodo di comporto, ulteriori periodi di conservazione del posto di lavoro con aspettative non retribuite. In tal caso il licenziamento non può essere effettuato se non al termine del periodo di aspettativa previsto.

Licenziamento collettivo. Con il termine procedura di mobilità oggi si indica il licenziamento collettivo, che l'imprenditore può adottare in presenza delle due seguenti condizioni, previste dalla Legge 223/1991.

La prima ricorre allorché l'imprenditore, che ha già in atto sospensioni dal lavoro con intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria, ritenga di non poter attuare il risanamento o la ristrutturazione necessari al superamento della Cassa integrazione

a seconda si verifica allorché l'imprenditore, che occupi più di 15 dipendenti, intenda licenziare almeno 5 lavoratori, nell'arco di 120 giorni, in conseguenza di una riduzione o di una trasformazione di attività o di lavoro, o quando lo stesso intenda cessare l'attività.

In entrambi i casi, l'imprenditore deve seguire una specifica procedura prevista dalla legge, informando preventivamente le Rappresentanze sindacali aziendali e i Sindacati maggiormente rappresentativi.

L'informazione deve riguardare i motivi che impediscono l'adozione di strumenti alternativi al licenziamento e le misure eventualmente programmate per ridurre l'impatto sociale.

A richiesta del sindacato, all'informazione dovrà seguire un esame congiunto, all'esito del quale le parti possono raggiungere un accordo, che individui – tra l'altro – i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare in maniera diversa da quelli indicati dalla legge (carichi di famiglia, anzianità, esigenze aziendali).

Licenziamento di un lavoratore sieropositivo. Il licenziamento inflitto ad un lavoratore sieropositivo a causa della sua condizione di salute è sicuramente illegittimo.

Licenziamento dipendente pubblico. La riforma dettata dal D.Lgs. 150 del 2009, nel ristrutturare la materia disciplinare, non incide sulle sanzioni del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo,

consentendo in tale ambito alla fonte contrattuale di prevedere ipotesi di sanzioni ontologicamente disciplinari.

La riforma interviene in modo rilevante sul licenziamento disciplinare, prevedendo ben sei ipotesi nel nuovo art. 55 quater, comma 1, del D.Lgs.n. 165/2001.

A mente di detta disposizione, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento in caso di:

1. falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia; le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilasci certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati. Si punisce così la diagnosi effettuata per telefono o per interposta persona, o comunque, non sufficientemente motivata sul piano tecnico;
2. assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
3. ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;
4. falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
5. reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
6. condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

Ai sensi del comma 2 del medesimo art. 55-quater, "il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale della p.a., una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norma legislative o regolamentari dal contratto collettivo o individuale, da atti o provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento".

Licenziamento disciplinare. Il licenziamento disciplinare è una tipologia di recesso che ricomprende:

- il licenziamento per giustificato motivo soggettivo vale a dire il licenziamento, con preavviso, causato da un "notevole inadempimento" del lavoratore ai suoi obblighi contrattuali,
- il licenziamento per giusta causa, e cioè il licenziamento, senza preavviso, determinato da un comportamento disciplinarmente rilevante del lavoratore talmente grave da non consentire, nemmeno in via temporanea, la prosecuzione del rapporto di lavoro.

La giurisprudenza dominante considera sempre di natura disciplinare il licenziamento per giusta causa, con la precisazione che il licenziamento in esame è quello intimato a motivo di una condotta colpevole del lavoratore.

Ogni qual volta il datore di lavoro reagisca con il licenziamento ad un inadempimento del lavoratore siamo di fronte ad un licenziamento disciplinare: indipendentemente dal fatto che il codice disciplinare applicato nell'azienda preveda o meno questa sanzione.

Alla luce di quanto detto, risulta chiaro che ogni qualvolta il datore di lavoro intenda licenziare un proprio dipendente per un inadempimento di quest'ultimo, deve necessariamente esperire la procedura prevista dall'art. 7 della Legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori, che deve essere applicata anche dalle cd. piccole imprese (ossia le imprese in cui operano fino a 15 dipendenti, tali limite numerico non si applica nei rapporti di lavoro pubblici).

In sintesi, il datore di lavoro dovrà contestare il fatto, invitare il lavoratore a rendere le proprie giustificazioni e, infine, attendere cinque giorni dalla contestazione prima di adottare la sanzione.

Il mancato esperimento di tale procedura costituisce un vizio insanabile che comporta, secondo, il prevalente orientamento giurisprudenziale l'illegittimità del licenziamento intimato.

A tutela del lavoratore, la legge prevede specifiche conseguenze sanzionatorie per i licenziamenti disciplinari illegittimi.

Job Act. Con l'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 23/2015, in tema di "contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti", l'ordinamento applica sanzioni diverse a seconda che il licenziamento riguardi un lavoratore assunto prima o dopo il 7 marzo 2015.

In particolare, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015 valgono le seguenti garanzie:

- se il licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa viene intimato da un datore di lavoro che supera le soglie dimensionali previste dall'art. 18 della legge 300/1970 (unità produttiva con più di 15 lavoratori, o più di 60 dipendenti in totale), si applicano i regimi di tutela previsti dallo stesso art. 18, così come modificato dalla riforma del mercato del lavoro del 2012, regimi che, in due specifiche ipotesi (insussistenza del fatto contestato o licenziamento intimato per un fatto che rientra fra le condotte punibili con una sanzione conservativa), contemplano la possibilità che il datore di lavoro sia condannato a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro;
- al di sotto di tali soglie, trova invece applicazione il più blando regime di tutela previsto dall'art. 2 della legge 108/1990, che riconosce al lavoratore illegittimamente licenziato il solo diritto a percepire un indennizzo economico.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015 in avanti si applicano, invece, le tutele previste dal Decreto legislativo n. 23/2015.

La nuova disciplina continua a distinguere tra lavoratori assunti presso imprese che superano le soglie numeriche fissate dall'art. 18 della legge 300/1970 e lavoratori assunti presso datori di lavoro che non raggiungono dette soglie.

Rispetto alla disciplina previgente, tuttavia, il decreto legislativo 23/2015 si segnala per una significativa riduzione delle garanzie riconosciute ai lavoratori, soprattutto in ragione della sostanziale diminuzione delle ipotesi in cui il giudice può ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro del dipendente illegittimamente licenziato.

In particolare, il decreto prevede che, in caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, il datore di lavoro può essere obbligato a reintegrare il lavoratore (assunto presso un'impresa di maggiori dimensioni) solo allorché sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (esclusa ogni valutazione circa l'eventuale sproporzione del licenziamento).

Il decreto stabilisce peraltro che, nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo 23/2015, raggiunga le soglie dimensionali previste dall'art. 18, a tutti i lavoratori (vecchi e nuovi assunti), si applicherà integralmente la disciplina del contratto a tutele crescenti, e il relativo regime sanzionatorio previsto in caso di licenziamento illegittimo.

Allo stesso modo, la nuova disciplina verrà applicata anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

I lavoratori già assunti a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015, seppur a oggi non interessati dalle novità normative, potranno comunque esserlo in futuro, allorché dovessero cambiare lavoro, transitando nella condizione di "nuovi assunti" presso un diverso datore di lavoro.

Tutela in caso di licenziamento disciplinare illegittimo di un lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015.

L'art. 18 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e l'art. 2 della Legge 108/1990, disciplinano le conseguenze del licenziamento illegittimo di un lavoratore assunto a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del d.lgs. 23/2015, che ha introdotto un nuovo regime sanzionatorio per le ipotesi di licenziamento ingiusto).

Queste norme distinguono, in primo luogo, a seconda che il licenziamento sia stato intimato nell'ambito di un'impresa che abbia sino a quindici dipendenti oppure nell'ambito di un'impresa che ne abbia almeno sedici.

Nel primo caso, e a prescindere dal vizio individuato, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro a riassumere il dipendente entro il termine di tre giorni, oppure, in mancanza, a versargli un risarcimento, la cui misura viene determinata tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità (tenendo conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'impresa, dell'anzianità di servizio del lavoratore, nonché del comportamento e della condizione delle parti).

Nel secondo caso, invece, le conseguenze sanzionatorie sono stabilite dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

In particolare, l'art. 18, nella sua attuale formulazione, prevede che:

- quando non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa per insussistenza del fatto contestato o perché il fatto rientra fra le condotte punibili con una sanzione conservativa, il giudice applica la c.d. tutela reale attenuata (reintegrazione nel posto di lavoro e indennizzo commisurato alla retribuzione globale di fatto con il limite di 12 mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali per tutto il periodo intercorrente dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione);
- nelle altre ipotesi in cui non ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotta dal datore di lavoro, il giudice applica la c.d. tutela obbligatoria standard (ossia condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria in una misura compresa fra 12 e 24 mensilità della retribuzione globale di fatto, tenendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti, della dimensione dell'attività economica e del comportamento e condizioni delle parti);
- nel caso in cui il licenziamento disciplinare sia comminato senza il rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 300/1970, il giudice dichiara il licenziamento inefficace e applica la cd. tutela obbligatoria ridotta, condannando il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria compresa fra 6 e 12 mensilità della retribuzione globale di fatto e parametrata in base alla gravità del vizio formale o procedurale commesso.

Si sottolinea che, a seguito della riforma del 2012, il licenziamento disciplinare produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento previsto dall'art.7 (Statuto dei lavoratori) è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

Tutela in caso di licenziamento disciplinare illegittimo di un lavoratore assunto dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo 23/2015.

Tutele per i lavoratori di aziende che superano le soglie dimensionali previste dall'art. 18 della legge 300 del 1970

Per quanto riguarda i dipendenti di imprese di maggiori dimensioni, la nuova disciplina prevede che, in caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, il giudice ordina la reintegrazione del lavoratore solo allorché sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.

Per espressa indicazione del legislatore, deve in ogni caso rimanere esclusa "ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento".

In questa ipotesi, il datore di lavoro è inoltre condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, e il dipendente ha diritto di percepire un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e corrispondente al periodo che va dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Da tale indennità va dedotto sia quanto il lavoratore ha eventualmente percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, sia le somme che il lavoratore avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro,

In ogni caso, l'indennità non può superare le 12 mensilità (non è invece prevista un'entità minima, al contrario delle altre ipotesi di licenziamento nullo o inefficace).

Fuori da tale ipotesi, in tutti gli altri casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa illegittimo il rapporto si estingue comunque e al lavoratore è dovuta unicamente una indennità che oscilla tra le 4 e le 24 mensilità (da 2 a 12, se si tratta di violazione procedimentale).

In caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, allorché il giudice accerti l'illegittimità del licenziamento, dichiara l'estinzione del rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a 2 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio (la base di calcolo è costituita, anche in questo caso, dall'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto).

In ogni caso, l'indennità non potrà essere inferiore a 4 mensilità, né potrà superare le 24 mensilità.

Al lavoratore spetta un mero indennizzo economico anche nell'ipotesi di licenziamento illegittimo per violazione della procedura prescritta dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

In questo caso, però, l'indennità risulta dimezzata: sarà pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio, con un limite minimo di 2 mensilità e un limite massimo pari a 12 mensilità.

Le tutele per i lavoratori di datori di lavoro che non soddisfano i requisiti dimensionali dell'art. 18 della legge 300 del 1970

L'art. 9 del decreto legislativo 23/2015 stabilisce che, nei confronti dei lavoratori dipendenti presso datori di lavoro che non raggiungono le soglie numeriche richieste per l'applicazione dell'art. 18 della legge 300/1970, trova applicazione il medesimo regime di tutele previsto per i dipendenti delle imprese di maggiori dimensioni, con due significative differenze: è esclusa la reintegrazione nell'ipotesi del licenziamento disciplinare dichiarato illegittimo per insussistenza del fatto materiale e la tutela economica risulta sostanzialmente dimezzata.

Vale a dire che, in caso di licenziamento per giusta causa di un lavoratore occupato presso un datore di lavoro minore, allorché il giudice accerti l'illegittimità del provvedimento espulsivo, il lavoratore avrà diritto esclusivamente a un indennizzo economico (non assoggettato a contribuzione previdenziale) di importo pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio; in ogni caso, l'indennizzo non può essere inferiore a 2 mensilità, né può superare le 6 mensilità.

In caso di licenziamento illegittimo per violazione della procedura prevista dall'art. 7 della Legge 300 del 1970, al lavoratore spetterà, invece, un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) pari a

mezza mensilità per ogni anno di servizio, con un limite minimo di 1 mensilità e un limite massimo di 6 mensilità.

Offerta di conciliazione. Il decreto legislativo 23/2015 prevede una nuova procedura conciliativa, finalizzata a rendere più rapida la definizione del contenzioso sul licenziamento, che prevede l'immediato pagamento di un indennizzo da parte del datore di lavoro.

Il decreto stabilisce che, in caso di licenziamento, il datore di lavoro, al fine di evitare il giudizio, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), può convocare il lavoratore presso una delle sedi conciliative (tra cui, in particolare, le commissioni di conciliazione presso le direzioni provinciali del lavoro, e offrirgli un assegno circolare di importo pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio, e comunque non inferiore a 2 mensilità e non superiore a 18 mensilità.

Per incentivare questo tipo di soluzione, il legislatore ha previsto che detto indennizzo non costituisce reddito imponibile per il lavoratore e non è assoggettato a contribuzione previdenziale.

L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

La procedura conciliativa si applica anche ai lavoratori assunti presso datori di lavoro che non raggiungono le soglie dimensionali fissate dall'art. 18 della legge 300/1970; in questo caso, tuttavia, l'importo dell'assegno offerto al lavoratore è dimezzato e non può in ogni caso superare le 6 mensilità.

Inadempienze del lavoratore da giustificare il licenziamento. In via generale, va detto che i CCNL indicano espressamente gli inadempimenti del lavoratore che costituiscono motivo di licenziamento.

La giurisprudenza, tuttavia, ritiene che per l'esercizio legittimo del potere di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo non è necessaria l'inclusione dei fatti contestati nel codice disciplinare, quando tali fatti, secondo la coscienza sociale, certamente legittimano l'inflizione della sanzione espulsiva.

Deve, inoltre, essere chiaro che, indipendentemente dalla qualificazione ad opera dei contratti collettivi del comportamento contestato, il Giudice chiamato a verificare la legittimità di un licenziamento disciplinare è tenuto a valutare l'esistenza di una giusta proporzione tra addebito e sanzione adottata.

F

FALLIMENTO DEL DATORE DI LAVORO art. 2119 c.2 c.c

Il fallimento del datore di lavoro non costituisce giusta causa di licenziamento. Ciò non significa che non possano avvenire dei licenziamenti in coincidenza con tale evenienza, ma solo che queste ultime non costituiscono titolo di recesso da parte del datore di lavoro.

Una volta che il giudice dichiara il fallimento dell'azienda viene nominato un curatore che si occuperà dell'esercizio provvisorio e della liquidazione di tutti i debitori.

Con la pronuncia del giudice invece tutti i rapporti di lavoro in essere vengono momentaneamente sospesi; il licenziamento dei dipendenti quindi non è automatico, ma questi non potranno comunque andare a lavoro fino a quando il curatore fallimentare non si esprimerà in merito al loro futuro.

Il TFR. In caso di fallimento, infatti, interviene il Fondo di Garanzia dell'INPS a pagare il TFR e le ultime tre mensilità arretrate.

FEDELTA' art. 1175, 1375, 2105 c.c.

L'obbligo di fedeltà da parte del lavoratore comporta l'osservanza, da parte del lavoratore, dei divieti:

- di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore nel medesimo settore commerciale o produttivo (divieto di concorrenza);
- di divulgare notizie riguardanti l'organizzazione e i metodi di produzione, oppure di farne uso in modo pregiudizievole per l'impresa (obbligo di riservatezza)

- obbligo di tenere un comportamento leale, improntato alla buona fede e correttezza determinato dalla necessità di salvaguardare il datore di lavoro contro il possibile uso pregiudizievole delle notizie ed informazioni di cui il lavoratore viene comunque a conoscenza durante lo svolgimento della sua attività

La violazione dell'obbligo di fedeltà è fonte di responsabilità disciplinare e del relativo obbligo risarcitorio quando causa un danno al datore di lavoro e quest'ultimo sia in grado di fornirne la prova.

FERIE ANNUALI art. 36 Costituzione art. 2109 c.c.; art. 10 D.Lgs 8-4-2003 n. 66

I lavoratori dipendenti hanno un diritto irrinunciabile ad un periodo annuale di ferie retribuite, per reintegrare le energie psicofisiche spese nella prestazione lavorativa e partecipare alla vita familiare e sociale.

Le ferie non godute possono essere differite entro i termini stabiliti dalla legge; solo in casi eccezionali sono retribuite con un'indennità sostitutiva.

Nonostante la pluralità di fonti legislative che regolamentano l'istituto, la materia è quasi interamente disciplinata dalla contrattazione collettiva.

Maturazione. Il diritto alle ferie matura pro quota, ossia normalmente in dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestato: a tal fine, salvo previsione contraria da parte CCNL, l'aver lavorato per una frazione di mese pari o superiore a 15 giorni normalmente comporta la spettanza di un rateo mensile di ferie.

Assenze dal lavoro. Le assenze dal lavoro per motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore non interrompono la maturazione delle ferie.

Maturano le ferie in caso di assenza per:

- congedo di maternità e paternità
- congedo matrimoniale
- Incarichi presso i seggi elettorali
- infortunio, limitatamente al periodo contrattuale di conservazione del posto di lavoro
- malattia
- permessi per disabili e loro familiari

Non maturano le ferie in caso di assenza per:

- Aspettative non retribuite
- congedo parentale: non maturano le ferie, fatto salvo condizioni di miglior favore previste dai CCNL
- malattia del bambino
- Periodo di assenza compreso tra il licenziamento illegittimo e la reintegrazione
- preavviso non lavorato
- sciopero

I contratti collettivi possono prevedere altre tipologie di assenze che non interrompono la maturazione delle ferie.

Richiamo in servizio del lavoratore. Molti CCNL disciplinano la facoltà del datore di lavoro, per serie ed apprezzabili ragioni, di richiamare il lavoratore che si sia recato, debitamente autorizzato, in ferie.

I contratti collettivi stabiliscono regole e causali e regolamentano gli aspetti economici; in ogni caso, il lavoratore ha diritto a effettuare in seguito il periodo di assenza non regolarmente fruito.

Misura e fruizione. Fatto salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi, il lavoratore ha diritto a un periodo minimo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane (art. 10, D.Lgs. n. 66/2003): quindi, nel caso di fruizione di un periodo feriale consecutivo di quattro settimane, tale periodo equivale a 28 giorni di calendario.

Sempre fatto salvo quanto previsto dai CCNL; il periodo di 4 settimane va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Monetizzazione delle ferie. La monetizzazione delle ferie – ossia il loro pagamento tramite la l'indennità sostitutiva – è esclusa in relazione ai primi due periodi, per un totale quindi delle prime quattro settimane, ossia i primi 28 giorni.

Mentre è possibile monetizzare le ferie per i giorni successivi ai 28, qualora i CCNL prevedono un periodo di ferie superiore.

Disposizioni particolari che vietano, comunque, il pagamento delle ferie sono previste per i dipendenti pubblici.

L'indennità sostitutiva per ferie non godute spetta, in caso di decesso del lavoratore, ai suoi eredi anche in assenza di specifica domanda degli interessati.

Malattia insorta prima e durante le ferie. Se l'assenza per malattia si verifica prima dell'inizio del periodo feriale, il lavoratore va considerato in malattia e le sue ferie inizieranno al termine della malattia.

La Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo l'art. 2109 c.c. nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospenda il decorso.

Conseguentemente, il lavoratore che si ammala durante il periodo feriale, le sospende per poi riprenderle al termine della malattia, senza che ciò comporti la necessità di riprendere servizio.

I CCNL, tuttavia, possono prevedere regole diverse come, ad esempio, che la malattia sospende le ferie se questa è superiore ad un determinato numero di giorni.

Il lavoratore in ferie che si ammala, è soggetto a tutte le regole che sovrintendono la malattia: comunicazione al datore di lavoro del luogo dove si trova, visite mediche fiscali, ecc.

Part-time. In base al principio di non discriminazione, il lavoratore a tempo parziale ha diritto al medesimo numero di giorni di ferie dei colleghi a tempo pieno, salvo ovviamente il necessario riproporzionamento, in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, della retribuzione feriale.

Nel caso di part-time di tipo verticale, il numero dei giorni di ferie deve essere riproporzionato in relazione all'orario di lavoro effettivamente prestato.

Sanzioni. Il mancato godimento del periodo minimo legale delle ferie, ossia le 4 settimane entro il termine stabilito dalla legge o quello più ampio previsto dai contratti collettivi è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria articolata come segue:

- sanzione base: da 100 a 600 euro;
- violazione riferita a più di 5 lavoratori (quindi almeno 6) o si è verificata in almeno due anni: da 400 a 1.500 euro;
- violazione riferita a più di 10 lavoratori (quindi almeno 11) o si è verificata in almeno 4 anni: da 800 a 4.500 euro, senza possibilità di applicazione della sanzione ridotta (art. 18 bis, co. 3, D.Lgs. n. 66/2003, art. 7, L. 4.11.2010, n. 183).

FESTIVITÀ L. 27-5-1949 n. 260; L 5-3-1977 n. 54; DPR 28-1-1985 n. 792; L 20-11-2000 n. 336

Le festività comportano una sospensione giornaliera della prestazione lavorativa, ulteriore rispetto al riposo settimanale.

Le giornate festive oltre alla domenica sono determinate dalla legge e, in parte, dai contratti collettivi (ricorrenza del Santo Patrono, giorno di riposo compensativo per i lavoratori impegnati nella giornata di domenica e, in alcuni casi, il sabato).

Sono giorni festivi per tutti i lavoratori subordinati le seguenti ricorrenze civili e religiose:

- primo giorno dell'anno;
- 6 gennaio (Epifania);

- 25 aprile (Liberazione);
- lunedì dopo Pasqua;
- 1° maggio (Festa del lavoro);
- 2 giugno (Fondazione della Repubblica italiana);
- 15 agosto (Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata);
- 25 dicembre (Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano).

I contratti collettivi indicano il trattamento da riconoscere per il mancato godimento della festività del 4 novembre (festa dell'Unità nazionale), la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica dello stesso mese.

Alcuni CCNL prevedono l'erogazione del trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica.

Le festività di altre confessioni religiose (Ebraiche, Ortodosse ecc.) sono regolate da apposite leggi.

Assenze dal lavoro. Il lavoratore ha diritto al compenso previsto per le festività anche in caso di:

- malattia, infortunio, astensione per maternità obbligatoria e facoltativa, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- riduzione dell'orario di lavoro (ROL);
- sospensione dal lavoro per ragioni indipendenti dalla volontà del lavoratore;
- sospensione dal lavoro per riposo compensativo di lavoro domenicale.

Se nel periodo di assenza dal lavoro il lavoratore percepisce un trattamento economico a carico degli Istituti assicuratori, il datore di lavoro deve integrare quello corrisposto per il giorno festivo con una quota a suo carico.

FISCALITÀ NEGATIVA

Si tratta di un credito d'imposta ai percettori di bassi redditi. Attualmente a un sistema di protezione sociale che ha come punto di riferimento per gli interventi di integrazione del reddito il rapporto di lavoro salariato a tempo indeterminato il possesso di determinati requisiti (anziani, disabili, famiglie numerose), si associa un sistema fiscale che prevede la detrazione dal reddito imponibile di una serie di spese.

In una situazione di aliquote progressive della tassazione dei redditi il sistema delle detrazioni risulta regressivo in quanto favorisce i redditi elevati in maniera speculare e contraria alla regressività dell'imposta.

I redditi bassi, in molti casi, non raggiungono nemmeno la "capienza" fiscale (l'ammontare delle imposte pagate) per poter usufruire delle detrazioni.

In questo caso per eliminare la sperequazione implicita nel sistema delle detrazioni andrebbe istituita un'imposta negativa che copra la differenza, per contribuenti a basso reddito, fra l'ammontare di imposte pagate e costi sostenuti per le attività di cura, per i servizi sociali, per la produzione del reddito.

Il fatto da sottolineare è che l'imposta negativa sul reddito ha molte analogie con il reddito minimo: questo infatti risponde all'esigenza di fornire ai bassi redditi i mezzi necessari per contrastare l'esclusione sociale attraverso, appunto "l'acquisto" di beni e servizi a valenza sociale.

FLEXICURITY

È un neologismo, nato dall'unione dei termini flexibility (flessibilità) e security (sicurezza).

È stato coniato in sede comunitaria per indicare un modello di mercato del lavoro dove ci fosse flessibilità nei rapporti di lavoro, ma anche efficienti sistemi di ammortizzatori sociali e di formazione, che tutelino coloro che sono disoccupati nei momenti di transizione da un'occupazione all'altra.

FLEXI-TIME

Il flexi-time è una forma di regolamentazione dell'orario di lavoro caratterizzata da una più o meno ampia facoltà del lavoratore di variare di giorno in giorno la collocazione temporale della prestazione, rispettando però il vincolo di una predeterminata estensione temporale della prestazione stessa nell'arco della singola unità di tempo (giorno, settimana, mese).

FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

I fondi di assistenza sanitaria integrativa sono stati previsti nel nostro ordinamento all'interno della cd Riforma Sanitaria e precisamente all'art. 9 del D.lgs 229/1999.

Si tratta di fondi istituiti a seguito di accordi di contrattazione collettiva al fine di erogare forme di assistenza sanitaria integrativa rispetto a quelle assicurate dal Servizio sanitario nazionale.

I fondi di assistenza sanitaria integrativa sono, pertanto, finalizzati ad erogare trattamenti e prestazioni non compresi nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza definiti nel piano di assistenza nazionale.

Se previsti all'interno di un contratto collettivo, i fondi di assistenza sanitaria integrativa ne fanno parte integrante. Ne consegue che il datore di lavoro che applica il contratto collettivo ma non aderisce al fondo commette una violazione andando incontro a possibili rivendicazioni economiche o richieste di risarcimento del danno da parte del lavoratore.

FONDI PENSIONE

Lo scopo esclusivo di un fondo pensione è di garantire prestazioni pensionistiche complementari aggiuntive a quelle stabilite dalla riforma pensionistica rispetto a quelle erogate dagli enti pubblici obbligatori.

Sono forme pensionistiche complementari: i fondi pensione negoziali, i fondi pensione aperti, i contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziali nonché i fondi pensione preesistenti cioè quelli istituiti anteriormente al novembre 1992.

Le forme pensionistiche complementari si distinguono in collettive ed individuali.

Sono forme collettive:

- I fondi pensione di natura negoziale istituiti per effetto di un contratto o accordo collettivo di lavoro anche aziendale
- I fondi istituiti o promossi dalle regioni
- I fondi aperti che ricevono adesioni collettive
- I fondi istituiti dalle casse professionali privatizzate
- I fondi preesistenti

Forme individuali. Sono quelle attuate mediante fondi aperti sulla base di adesioni rigorosamente individuali ovvero mediante contratti di assicurazione sulla vita

La scelta di aderire o meno ad una forma pensionistica complementare è sempre volontaria e personale.

FONDI DI SOLIDARIETÀ D.Lgs 14-9-2015 n. 148

La riforma degli ammortizzatori sociali disegnata dal decreto legislativo n. 148 del 2015, attuativo del Jobs Act, allarga la platea dei datori di lavoro interessati dai fondi di solidarietà ed introduce diverse novità.

Dal 2016 è prevista, infatti, l'istituzione dei fondi per i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti.

Sono previsti due i modelli di solidarietà bilaterale, tra loro alternativi e un fondo di solidarietà bilaterale residuale per i datori di lavoro per i quali non esiste un fondo di solidarietà bilaterale.

La costituzione dei fondi è obbligatoria per le categorie di lavoratori di settori d'impresa sprovvisti di un sistema pubblico di ammortizzatori sociali.

L'istituzione dei fondi è rimessa alla contrattazione collettiva, avente lo scopo di assicurare un tutela economica in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, per le stesse cause previste per la CIGS.

I fondi di solidarietà erogano un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale.

La durata massima della prestazione è fissata dai fondi ma comunque non può essere inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore alle durate previste per la CIGO e CIGS.

I fondi possono prevedere le ulteriori prestazioni di sostegno al reddito in caso di disoccupazione ad integrazione dei trattamenti di CIG già previsti ovvero a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale.

FONDO DI GARANZIA (tfr) art. 2 L. 29-5-1982 n. 297

Il Fondo di garanzia è istituito presso l'INPS con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del Codice Civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.

La domanda di intervento del Fondo oppure in carta semplice) deve essere presentata dal lavoratore o dai suoi eredi alla Sede dell'INPS nella cui competenza territoriale l'assicurato ha la propria residenza; se avanzata ad una Sede diversa essa verrà trasferita d'ufficio a quella territorialmente competente.

Anche gli apprendisti e soci di lavoratore in cooperativa hanno diritto al fondo di garanzia.

Sono esclusi i dipendenti pubblici.

FONDO MOROSITA' INCOLPEVOLE

Consiste in un aiuto che lo Stato, attraverso i Comuni, riconosce agli inquilini che, al di là della propria volontà, non riescono a pagare l'affitto.

Per poter accedere ai contributi previsti dal Fondo Morosità Incolpevole, è necessario che ricorrano innanzitutto dei gravi motivi, che sono:

- licenziamento o riduzione dell'orario di lavoro;
- cassa integrazione;
- mancato rinnovo del contratto a tempo determinato;
- cessazione di attività lavorativa autonoma per causa di forza maggiore;
- infortunio o decesso di un componente della famiglia che concorreva al reddito del nucleo.

Gli altri requisiti richiesti sono:

- avere un ISEE 2019 al di sotto di 26mila euro;
- non avere la proprietà, l'usufrutto, l'uso o abitazione di una casa disponibile nella stessa provincia;
- aver ricevuto lo sfratto per morosità;
- aver registrato regolarmente il contratto di affitto;
- l'abitazione non deve essere di lusso o di pregio, per cui non deve rientrare nelle categorie catastali A1, A8, A9;
- avere la residenza da almeno 1 anno nella casa in affitto per la quale si è ricevuto lo sfratto.

La domanda per accedere al Fondo Morosità Incolpevole deve essere presentata al Comune di residenza che, verificati i requisiti richiesti e la presenza di bandi aperti, comunica al Ministero delle Infrastrutture se l'inquilino richiedente può ottenere il contributo per l'affitto per evitare lo sfratto per morosità incolpevole

FONTI NAZIONALI

La grandissima maggioranza di norme giuridiche è deliberata, in forma scritta, dalle autorità pubbliche. Le fonti del diritto sono quegli atti, deliberati da particolari soggetti pubblici e secondo particolari procedure, che producono, modificano o abrogano (eliminano) norme giuridiche. Le fonti del diritto italiano sono costituite in prevalenza da atti (deliberati) e in piccola parte da fatti (la consuetudine)

Il principio di gerarchia. In base al principio di gerarchia le fonti del diritto non hanno tutte lo stesso valore. Esse sono disposte su una scala gerarchica : le norme che si trovano sui gradi superiori della scala hanno forza maggiore di quelle che si trovano nei gradi inferiori.

Fonte subprimaria: Costituzione italiana e leggi costituzionali

Fonte primaria: legge ordinaria del parlamento, decreto legge (governo), decreto legislativo (governo), legge regionale, regolamenti comunitari

Fonte secondaria: regolamenti

Legge Costituzionale. E' il provvedimento con il Parlamento stabilisce le norme di funzionamento delle istituzioni fondamentali (Presidenza della Repubblica, Presidenza del Consiglio, Governo) o di modifica della Costituzione.

Legge. E' il provvedimento tipico con il Parlamento decide norme nell'ordinamento, vincolanti per tutti i cittadini.

Legge quadro. Legge con cui il Parlamento individua le linee lungo le quali dovrà poi muoversi per disciplinare in futuro una determinata materia.

Legge delega. Legge con cui il Parlamento delega al Governo a disciplinare in una determinata materia, stabilendone i limiti e i principi a cui dovrà rispettare.

Legge ordinaria. Legge con cui il Parlamento disciplina direttamente e in maniera competente una determinata materia.

Testo Unico. Legge che raccoglie e riordina tutte le leggi precedenti che trattano una determinata materia.

Disegno di Legge. Provvedimento emesso dalle Commissioni parlamentari, che propongono al Parlamento il testo di un possibile legge.

Decreto Legge. Atto del Governo che introduce norme urgenti e limitate nel tempo. Se non viene tradotto in legge dal Parlamento, decade dopo 60 giorni.

Decreto Legislativo. Atto del Governo emesso sulla base ed entro i limiti di una precedente legge delega del Parlamento, che disciplina una determinata materia con forza di legge e senza limiti di decadenza.

Decreto Presidente della Repubblica. Atto del Presidente della Repubblica avente forza di legge, emanato su proposta del Governo.

Decreto Presidente Consiglio dei Ministri. Atto emanato dal Presidente del Consiglio su delega del Governo.

Circolari. Atti emanati da vari enti e/o istituzioni (INPS, INAIL, INPDAP, Ministeri, ecc), che chiariscono aspetti controversi e modalità applicative di una norma.

CCNL. Contratti Collettivi Nazionali di lavoro, i quali, secondo le norme in essi contenute, possono prevedere Contratti Integrativi Provinciali di Lavoro, Contratti Integrativi Aziendali di Lavoro.

FONTI SOVRANAZIONALI

Si tratta principalmente di provvedimenti emanati da organismi internazionali:

Direttiva UE: sono provvedimenti emanati dal Consiglio dell'Unione Europea che fissano dei principi generali in determinate materie hanno bisogno di essere recepiti in legge dagli Stati membri per essere vincolanti. Gli Stati membri sono obbligati a perseguire le finalità della direttiva, con facoltà di decidere liberamente gli strumenti per farlo.

Raccomandazioni OIL: emanate dall'organizzazione internazionale del lavoro verso tutti gli Stati, per sollecitarli a perseguire determinati principi

Regolamento UE: sono provvedimenti emanati dal Consiglio dell'Unione Europea immediatamente vincolanti per tutti gli Stati membri, senza bisogno di un loro traduzione in legge.

L'art. 10 della Costituzione prevede che *"L'ordinamento giuridico italiano si conforma alle norme del diritto internazionale generalmente riconosciute."*

FORMAZIONE CONTINUA

La formazione continua è volta a migliorare il livello di qualificazione e di sviluppo professionale delle persone che lavorano, assicurando alle imprese e agli operatori economici sia pubblici che privati, capacità competitiva e dunque adattabilità ai cambiamenti tecnologici e organizzativi.

L'articolo 6 della L. 53/00 dispongono la ripartizione annuale delle risorse erariali a favore delle Regioni che, a loro volta, emanano avvisi pubblici destinati ad imprese e lavoratori per il finanziamento di piani formativi aziendali, settoriali ed individuali e voucher formativi (aziendali e individuali).

Inoltre, per la formazione dei propri dipendenti, le imprese possono scegliere di aderire ad uno dei Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, organismi di natura associativa costituiti attraverso accordi interconfederali, stipulati tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

FORME DI RETRIBUZIONE

Retribuzione a tempo. Forma di retribuzione prevista dal comma 1, art. 2099, c.c. consiste nel retribuire il lavoro in ragione del tempo di esecuzione della prestazione lavorativa: per questa forma di retribuzione – che è la più diffusa – diventa quindi rilevante l'orario di lavoro che funge da base per la determinazione della retribuzione.

La retribuzione a tempo viene generalmente distinta in:

- oraria: calcolata sulle ore effettivamente lavorate nel mese;
- mensile: calcolata a prescindere dalle ore effettivamente lavorate nel mese.

Mensilizzazione della retribuzione. Alcuni contratti collettivi, prevedono anche per i lavoratori che sono retribuiti ad ore, la determinazione contabile della retribuzione in misura mensile.

In tal caso viene utilizzato seguente calcolo: la retribuzione oraria, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per il divisore individuato dal contratto collettivo, i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, l'indennità di contingenza, gli aumenti di merito nonché gli altri eventuali compensi già eventualmente fissati e aggiungendo altri elementi orari della retribuzione come indennità varie ecc.

Il risultato ottenuto si moltiplica per le ore di lavoro e per quelle contrattualmente dovute.

Retribuzione a cottimo. Forma di retribuzione prevista dal comma 1, art. 2099 c.c., consiste nel retribuire il lavoratore tenendo conto non solo del tempo impiegato per effettuare la prestazione, ma anche della quantità di lavoro prodotto.

Esistono diverse tipologie di cottimo:

- cottimo puro o pieno: in cui la retribuzione è interamente determinata in base al cottimo;
- cottimo misto: in cui il cottimo rappresenta una maggiorazione che si aggiunge alla retribuzione fissa calcolata a tempo; – cottimo collettivo: in cui la retribuzione è legata al rendimento di un gruppo di lavoratori;
- concottimo: è il particolare trattamento retributivo che spetta ai lavoratori non cottimisti ma che, a causa delle mansioni che svolgono, sono condizionati dal ritmo di lavoro dei cottimisti.

FRANCHISING

Procedura attraverso la quale si affida l'erogazione di un servizio pubblico ad un'impresa privata, la quale è completamente indipendente nella gestione del servizio, dovendo solo rispettare le condizioni del contratto.

Esistono due forme di franchising:

1. prezzo più basso;
2. la seconda prevede l'assegnazione della concessione all'impresa che offre la cifra più alta per ottenerla.

Il buon funzionamento del franchising si basa sulla circostanza che vi sia una concorrenza tra le imprese sia al momento della concessione, sia al momento del suo rinnovamento.

In caso contrario, infatti, l'impresa che per prima ha ottenuto la concessione potrà sfruttare la sua esperienza produttiva spiazzando le altre imprese.

Con il franchising il finanziamento dell'attività non è a carico dell'ente concedente, per cui il costo del servizio pubblico viene sostenuto dagli utenti.

In ciò tale forma di concessione si distingue dal contracting out che costituisce un sistema alternativo di gestione dei servizi pubblici da parte di imprese private.

FRINGE BENEFIT

Nella più ampia definizione i fringe benefits rappresentano i compensi in natura che il datore di lavoro attribuisce a dipendenti e collaboratori, in aggiunta alla normale retribuzione.

Le principali ipotesi riguardano la concessione di autovettura, telefono cellulare, abitazione e la stipulazione di polizze assicurative, ecc.

FUND RAISING

Termine anglosassone usato per individuare la raccolta di risorse finanziarie da parte di un ente non profit.

In senso stretto, comunque, col termine "fund raising" si intende la persuasione delle persone fisiche ad effettuare erogazioni liberali.

G

GENDER BIASED

Discriminazioni di genere. Il termine si riferisce alle forme di discriminazione che vanno dall'esclusione delle donne dai principali programmi di sviluppo, alle disuguaglianze nei salari, alla sistematica violenza contro le donne.

Nella sua forma più diffusa, si può riassumere nella distribuzione diseguale delle risorse, siano esse credito, educazione, formazione, lavoro, informazione.

GENDER GAP

Con questo termine si definisce anche come "Divario di genere" e rappresenta il distacco esistente tra donne e uomini, in diversi contesti della società civile e in termini di accesso occupazionale, retributivo, sociale, educativo.

GENDER MAINSTREAMING

Integrazione della dimensione delle Pari Opportunità. L'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione.

GERARCHIA DELLE FONTI

Nel nostro ordinamento le fonti delle norme giuridiche si distinguono in fonti di produzione e fonti di cognizione. Le fonti di produzione sono gli atti o i fatti idonei a produrre diritto.

Le fonti di cognizione sono i documenti e le pubblicazioni ufficiali che forniscono la conoscibilità legale della norma (es. la Gazzetta Ufficiale). Nel nostro ordinamento esistono una pluralità di fonti giuridiche le quali sono regolate da un rapporto gerarchico nel caso in cui due o più fonti stabiliscano fra loro regole diverse o contrastanti.

La gerarchia delle fonti identifica la norma applicabile nel caso di norme contrastanti.

L'art. 1 delle pre-leggi al codice civile del 1942 poneva la legge al primo posto della gerarchia delle norme. Con l'entrata in vigore della Costituzione la gerarchia delle fonti interne all'ordinamento risulta essere così ordinata:

Alla sommità della scala si trovano i principi fondamentali dell'ordinamento dalle quali discendono i diritti inviolabili.

Tali norme non possono essere modificate o riviste.

Seguono le norme contenute nella Costituzione e le leggi di rango costituzionale.

Le leggi statali ordinarie e fonti e gli atti aventi forza di legge (decreti legge e decreti legislativi).

Leggi regionali

Regolamenti

Usi e consuetudini

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

La gestione delle risorse umane è un'attività fondamentale per tutte le imprese.

Essa comprende numerose attività:

- Selezione del personale
- Reclutamento del personale in base a delle specifiche richieste
- Formazione dei dipendenti a seconda della mansione che andranno a svolgere
- Valutazione del personale in termini di comportamento e apprendimento
- Valutazione del compenso giusto per il dipendente

Spesso il personale viene reputato solo come un costo da amministrare.

In realtà deve essere visto come un investimento per il successo della propria impresa.

Infatti una buona gestione delle risorse umane porta al successo dei processi di miglioramento ed innovazione all'interno di un'organizzazione aziendale, in quanto il giusto dipendente con la giusta formazione può dare ottimi risultati permettendo una riduzione dei costi dovuti anche al tempo che solitamente ci si impiega a trovare la persona giusta per una determinata mansione.

La gestione del personale è presente in due modi differenti nel mondo del lavoro:

1. Il primo è costituito dalle imprese che svolgono come attività principale il management delle risorse umane per i loro clienti
2. Il secondo è rappresentato dalla divisione "gestione delle risorse umane" che si può trovare all'interno di un grosso complesso aziendale

Il settore del management del personale è così importante in quanto il personale è alla base del funzionamento di un'impresa; quindi è fondamentale riuscire ad avere dei dipendenti competenti e formati con i quali instaurare, oltre ad un rapporto lavorativo, un rapporto di fiducia reciproca.

La valutazione corretta e trasparente del personale condotta dall'area gestione delle risorse umane è fondamentale per determinare dati oggettivi necessari a comprendere come influiscono i comportamenti e

le competenze dei singoli individui sull'andamento aziendale, e come migliorare o valorizzare queste determinate risorse.

GESTIONI PREVIDENZIALI

L'ordinamento previdenziale prevede che i lavoratori – sia pubblici sia privati – siano iscritti obbligatoriamente ad una forma assicurativa previdenziale.

Nel nostro paese esistono 5 forme assicurative di previdenza, con differenze fra le prestazioni che offrono e i sistemi di calcolo della pensione.

Le due principali forme di assicurazione obbligatoria sono:

1. AGO-INPS, cui sono iscritti i lavoratori dei settori privati
2. Ex INPDAP i cui iscritti sono “esclusi” dall'INPS e che riguarda i lavoratori lavatori pubblici

Nell'AGO-INPS sono presenti alcune gestioni previdenziale:

Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPDL) al quale sono iscritti la generalità dei lavoratori dipendenti esclusi quelli iscritti obbligatoriamente a forme esclusive (INPDAP) e sostitutive (ad esempio i lavoratori addetti ai pubblici servizi di telefonia). In questo ambito vi sono categorie di lavoratori con particolari normative previdenziali, tra queste citiamo:

- I soci di enti cooperativi
- Gli apprendisti
- I lavoratori domestici
- Gestione separata per i lavoratori indipendenti e parasubordinati come, ad esempio, le Collaborazioni Coordinate e Continuate)

L'Ex INPDAP è una forma esclusiva dell'AGO e nella quale sono previste alcune gestioni:

- Dipendenti dello Stato e delle aziende autonome dello Stato (ex CTPS)
- Dipendenti degli Enti Locali e della Sanità Pubblica (ex CPDEL)
- Cassa pensioni sanitari (ex CPS)
- Cassa pensioni insegnanti asili nido e scuole parificate (ex CPI)
- Cassa pensioni ufficiali giudiziari (ex CPUG)

GIORNI DI CARENZA PER MALATTIA E INFORTUNIO

Con il termine carenza si indica il periodo di non indennizzabilità da parte dell'INPS o dell'Inail delle prime giornate di malattia o infortunio.

Il periodo di carenza è fissato dall'INPS nelle prime tre giornate di malattia; quando il primo giorno di malattia coincide con l'ultimo giorno lavorato l'indennità decorre ugualmente dal quarto giorno di malattia. Il periodo è fissato in tre giorni anche dall'Inail a partire dal giorno successivo all'infortunio.

Sono i CCNL che prevedono la copertura dei primi tre giorni di assenza a carico del datore di lavoro.

GIUDIZIO DI IDONEITÀ

Il giudizio di idoneità è il parere espresso, dopo adeguate visite mediche, dal medico competente in merito alla possibilità o meno di ogni singolo lavoratore svolgere una determinata mansione all'interno di uno specifico luogo di lavoro.

L'art. 41 del Decreto Legislativo n. 81/2008 prevede che il medico competente ha il compito di effettuare la sorveglianza sanitaria che comprende:

- a) visita medica preventiva finalizzata a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica.
- b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, se non prevista dalla normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno, ma può assumere cadenza diversa,

stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- d) visita medica in occasione del cambio della mansione per verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa;
- f) visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- g) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, dopo un'assenza per motivi di salute superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione. **Inidoneità.** Il concetto di idoneità non va mai separato da quello di mansione specifica, per cui l'esito della visita medica è riferito, esclusivamente, alla possibilità, da parte del lavoratore, di svolgere un tipo di lavoro in uno specifico luogo di lavoro, senza pregiudicare la sua possibilità di lavorare altrove o di svolgere altre mansioni.

Nel caso in cui venisse espresso un giudizio di non piena idoneità, il datore di lavoro deve assegnare al lavoratore una mansione diversa, anche inferiore, da quella per cui il soggetto è stato ritenuto non idoneo.

La recessione del contratto, secondo la prassi giurisprudenziale, è accettabile nel caso in cui:

- L'inidoneità del lavoratore impedisca il rapporto reciproco, previsto dal contratto, che prevede lo svolgimento di un lavoro in cambio di un corrispettivo economico,
- Nel caso in cui, in presenza di una inidoneità ad una specifica mansione, il datore di lavoro dimostri di non poter conferire al lavoratore diversa mansione, anche di carattere inferiore a quella di origine.

Il medico competente è tenuto a specificare, qualsiasi sia il giudizio espresso, le motivazioni della sua decisione e di comunicare, per iscritto, sia al datore di lavoro sia al lavoratore, il risultato degli esami clinici. Inoltre, l'esito della visita medica deve essere obbligatoriamente allegato alla cartella sanitaria e di rischio del singolo lavoratore.

Il lavoratore ha diritto di esprimere ricorso contro il giudizio espresso dal medico competente, entro trenta giorni dall'avvenuta comunicazione del referto, presso l'autorità territoriale, la quale, dopo opportuni accertamenti, potrà convalidare, modificare o annullare il giudizio del medico.

GIUSTA CAUSA GIUSTIFICATO MOTIVO art. 2119 c.c.; L. 604/1966; L. 183/2010; L. 92/2012

Sono due concetti che assumono rilevanza in tema di recesso del rapporto di lavoro.

La **giusta causa**, in base all'art. 2119 del c.c. consente alle parti, sia al datore di lavoro che al lavoratore, di recedere il contratto senza la necessità del preavviso, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro, neanche provvisoria.

Il **giustificato motivo** si distingue in *soggettivo ed oggettivo* ed anch'esso causa legittimante del rapporto di lavoro.

GLOBALIZZAZIONE

L'OCSE definisce la globalizzazione come "un processo attraverso il quale mercati e produzione nei diversi paesi diventano sempre più interdipendenti, in virtù dello scambio di beni e servizi e del movimento di capitale e tecnologia".

La globalizzazione si riferisce perciò principalmente ai mercati -più a quelli finanziari che quelli economici - ma in realtà comprende ogni aspetto della vita moderna. Sebbene il processo sia iniziato secoli fa è a

partire dagli anni 70' che subito una grande accelerazione. La globalizzazione è stata spesso presentata come la panacea a tutti i mali del mondo – soprattutto per la lotta alla povertà – dalle grandi organizzazioni internazionali di matrice neoliberista.

E' invece criticata e contrastata dalle organizzazioni della società civile perché accusata di delegare alle grandi multinazionali le sorti del mondo e relegare il ruolo degli stati a semplici esecutori dei voleri del mercato.

E' ormai fuori dubbio che la globalizzazione abbia portato benefici alquanto limitati alle popolazioni più povere del sud del mondo, mentre no ha favorito la internalizzazione dei diritti umani.

Le recenti crisi economiche e finanziarie stanno sollevando nuovi interrogativi sulle politiche finora adottate in nome della globalizzazione.

GOVERNANCE DELL'IMPRESA SOCIALE

Il concetto di governance all'interno dell'impresa sociale viene inteso come il modo attraverso cui i diversi attori che hanno un potere di influenza contribuiscono alla formazione e alla realizzazione delle decisioni che perseguono finalità più ampie di quelle economiche e inglobano i temi della qualità e del valore sociale dei beni e dei servizi prodotti.

Più in generale, il concetto di governance fa riferimento alle modalità e agli effetti dell'attività di governo e all'assetto istituzionale dello stesso.

Pone particolare attenzione alle relazioni tra i diversi attori sociali che intervengono nel campo di azione della policy.

Elementi fondamentali nei processi di governance sono il decentramento amministrativo e la sussidiarietà che danno vita a dinamiche di governo a rete, anziché piramidali o gerarchiche.

GRADO DI PARENTELA E AFFINITÀ

I gradi di parentela e di affinità si computano conteggiando, per la parentela in linea retta, le generazioni, dal capostipite (escluso) al parente considerato. Così , ad esempio, la parentela nonno/nipote è di 2° grado, quella madre/figlio di 1° grado e così via.

In linea collaterale, invece, si deve risalire dalla persona, generazione per generazione, al capostipite comune e poi così ridiscendere alla persona interessata, escludendo dal conteggio il capostipite.

Ad esempio: il grado di parentela tra fratelli è di 2° grado, quello zio/nipote è di 3° grado, quello tra cugini è di 4° grado (questi ultimi sono perciò esclusi , ad esempio, dai benefici della legge 53/2000, oppure dai permessi per lutto). L'affinità, infine, è il rapporto che unisce un coniuge con i parenti dell'altro coniuge.

Il grado di affinità è il medesimo che ha il coniuge con il proprio parente: così ad esempio, il grado di affinità suocero/nuora o suocera/genero, è di 1° grado; quello tra cognati è di 2° grado, e così via.

Gli affini di un coniuge non sono affini tra loro, ad esempio, la moglie del cognato di una persona non è affine con quest'ultima

Parentela

1° grado: genitori e figli

2° grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti

3° grado: bisnonni, zii, nipoti di cui il titolare è zio, pronipoti

4° grado: primi cugini, figli di nipoti

5° grado: figli di pro zii, secondi cugini, figli di cugini

Affini

1° grado: genitori e figli

2° grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti

3° grado: bisnonni, zii, nipoti di cui il titolare è zio, pronipoti

4° grado: primi cugini, figli di nipoti

5° grado: figli di pro zii, secondi cugini, figli di cugini

GRATUITO PATROCINIO

Si tratta di un beneficio previsto dalla Costituzione (art. 24 Costituzione.) che consiste nel riconoscimento dell'assistenza legale gratuita, per promuovere un giudizio o per difendersi davanti al giudice, alle persone che non sono in grado di sostenerne le spese.

Il patrocinio a spese dello Stato può essere chiesto nei processi penali, civili, amministrativi, tributari e nei procedimenti di volontaria giurisdizione.

La domanda deve essere presentata al Consiglio dell'ordine degli avvocati del luogo nel quale si tiene il processo e, in caso di processo penale, al giudice davanti al quale pende il processo.

Possono accedervi i cittadini italiani, gli stranieri e gli apolidi, nonché enti e associazioni senza scopo di lucro e senza attività economica.

Il limite massimo di reddito per ottenere il gratuito patrocinio è di 9.269 euro annui.

Solitamente, per calcolare il reddito si fa riferimento ai redditi dei componenti della famiglia di chi fa la richiesta; tuttavia, se l'interesse di quest'ultimo è in conflitto con quello di altri familiari, si fa riferimento solamente al reddito dell'interessato.

Se la situazione reddituale cambia durante il processo, il giudice revoca il beneficio.

GREEN ECONOMY

Con il termine Green Economy (economia verde) si indica una economia il cui impatto ambientale sia contenuto entro dei limiti accettabili.

Nella green economy svolge un ruolo di primaria importanza la tecnologia e la conoscenza scientifica.

Le fonti di energia tradizionali (di origine fossile) sono affiancate, se non sostituite, dalle fonti di energia alternative.

In particolar modo, svolgono un ruolo di primaria importanza le energie rinnovabili, come ad esempio l'eolico, le biomasse, il solare, la geotermia, l'idroelettrico ecc.



IMPIANTI AUDIOVISIVI

L'art.4 dello Statuto dei Lavoratori, così come riformato dal D.Lgs. 151/2015, dispone che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per:

- per esigenze organizzative e produttive;
- per la sicurezza del lavoro;
- per la tutela del patrimonio aziendale.

Nei casi sopra indicati gli impianti audiovisivi possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU) o dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA).

In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ove non riesca a trovare un accordo, il datore di lavoro può rivolgersi Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il D.Lgs. 151/2015, attuativo del Jobs Act, sposando l'orientamento della giurisprudenza, ha introdotto due importanti eccezioni a tale regola procedurale. Essa non si applica (dunque non è necessario un accordo

sindacale né ricorrere alla DTL o al Ministero) agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e per l'installazione di strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Altra novità introdotta dal medesimo decreto attuativo è l'espresso rinvio al Codice della Privacy, per cui, le informazioni raccolte con gli strumenti di videosorveglianza "sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196".

IMPRESA SOCIALE

Tutte le imprese e le società che esercitano in via stabile e principale un'attività economica organizzata al fine di una produzione dello scambio di beni o servizi di utilità sociale, acquisiscono la definizione di impresa sociale.

Gli elementi centrali dell'impresa sociale sono:

- divieto di redistribuzione di utili sotto qualsiasi forma, anche indiretta
- obbligo di reinvestire gli eventuali proventi nell'attività istituzionale
- operatività esclusiva in ambito sociale
- impossibilità che soggetti pubblici o privati con finalità di lucro possano tenerne il controllo

Settori di attività

- Assistenza sociale
- Rieducazione, istruzione e formazione
- Tutela dell'ambiente e dell'ecosistema
- Valorizzazione del patrimonio culturale
- Turismo sociale
- Formazione universitaria e postuniversitaria
- Ricerca ed erogazione di servizi culturali
- Servizi strumentali alle imprese sociali resi da enti composti in misura non superiore al 70% da organizzazioni che esercitano un'impresa sociale

Possono acquisire il titolo di impresa sociale anche le organizzazioni che esercitano attività al fine dell'inserimento lavorativo di soggetti che siano lavoratori svantaggiati e disabili, i quali devono essere presenti in misura non inferiore al 30% dei lavoratori impiegati a qualunque titolo dall'impresa.

Nel caso di lavoratori con rapporto di lavoro subordinato è vietato corrispondere trattamenti economici e normativi inferiori a quelli previsti dai CCNL.

INCENTIVAZIONI ALL'ESODO

Al fine di favorire l'esodo del personale dalle aziende, queste ultime spesso ricorrono alla tecnica dell'incentivazione, erogando somme ad integrazione del trattamento di fine rapporto.

Sono escluse dalla base imponibile le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso.

L'importo erogato a tale titolo è escluso dalla formazione della base imponibile per il calcolo dei contributi di assistenza e previdenza sociale nel senso espresso.

Tale importo, ancora, concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Salvo diversa disposizione contrattuale, l'importo erogato a tale titolo non concorre alla determinazione della retribuzione utile al calcolo del TFR.

INDAGINI SULLA SIEROPOSITIVITÀ

La nostra legislazione stabilisce che la sussistenza dell'infezione HIV non può costituire motivo di discriminazione, in particolare per l'iscrizione alla scuola, per lo svolgimento di attività sportive, per l'accesso o il mantenimento di posti di lavoro.

Ne consegue che il lavoratore sieropositivo ha il diritto di non essere discriminato nello sviluppo della sua professionalità. Tale diritto si esplica in una serie di obblighi e divieti in capo al datore di lavoro.

Ai datori di lavoro pubblici e privati è vietato lo svolgimento di indagini sulla sieropositività dei dipendenti e sono da ritenere illegittimi i controlli sanitari volti ad accertare la contrazione del virus.

Al datore di lavoro pubblici e privati, inoltre, è vietato lo svolgimento di queste indagini anche su in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro.

Il divieto di indagini sulla sieropositività si esplica non soltanto nel divieto di controlli sanitari ma anche nel divieto di indagini, dirette o indirette, attraverso l'assunzione di informazioni private o attraverso altri mezzi investigativi.

INDENNITA'

Le indennità sono delle forme di retribuzione aggiuntive rispetto alla retribuzione ordinaria, ne esistono numerose tipologie sia di fonte legislativa e soprattutto contrattuale.

Il valore economico delle indennità può essere espresso in cifra fissa ovvero in una percentuale che, solitamente, viene calcolata sulla retribuzione base.

Le indennità, inoltre, possono essere collegate alla prestazione lavorativa (es. turni, festività, di rischio radiologico, disagio, straordinario, ecc.), al possesso di una determinata qualifica professionale e possono, inoltre, essere fisse e ricorrenti vale a dire che si percepiscono anche nel caso in cui non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Generalmente le indennità sono erogate su 12 mesi (ad esclusione ovviamente di quelle connesse alla prestazione lavorativa), ma i CCNL possono prevederne l'erogazione anche sulla tredicesima mensilità.

IN ITINERE

Con il termine "in itinere" si vuole indicare una antica locuzione latina il cui significato è: "nell'andare", strada facendo, in viaggio.

Tale termine viene utilizzato, nel linguaggio del diritto del lavoro, per indicare l'infortunio occorso al lavoratore durante il regolare tragitto per recarsi al lavoro o sulla via del ritorno a casa.

INQUADRAMENTO DELL'AZIENDA

Con questa locuzione si intende fare riferimento alla classificazione delle aziende ai fini previdenziali e assistenziali, in base al settore merceologico di appartenenza. L'inquadramento dell'azienda effettuata dall'INPS si basa sull'attività effettivamente espletata dall'azienda indipendentemente dal CCNL di riferimento. La classificazione corrispondente all'inquadramento dell'azienda è determinante in quanto ad un diverso inquadramento previdenziale consegue una diversa classificazione di oneri contributivi.

INQUADRAMENTO DEL LAVORATORE D.Lgs 152/1997; D.Lgs 181/2000

L'inquadramento attiene direttamente a quella che è la prestazione di lavoro, quindi l'oggetto della principale obbligazione del lavoratore nell'ambito del contratto di lavoro ex art. 2094 c.c.

Il datore di lavoro è obbligato, al momento dell'assunzione del lavoratore, di informarlo sul contratto applicabile e, sulla base di quanto dispone la legge (i CCNL possono integrare le previsioni) deve fornire puntuale informazione su:

- l'identità della controparte contrattuale
- il luogo di lavoro
- la data di inizio del rapporto di lavoro
- la durata se il rapporto è a tempo determinato o indeterminato

- il livello o la categoria contrattuale di appartenenza
- la qualifica
- l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- l'orario di lavoro;
- i termini del preavviso in caso di recesso

Tale obbligo può essere assolto direttamente nel contratto di lavoro scritto ovvero nella lettera di assunzione o in ogni altro documento scritto, da consegnarsi al lavoratore entro trenta giorni dalla data dell'assunzione.

In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di trenta giorni dalla data dell'assunzione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le medesime indicazioni, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

INTERESSI E RIVALUTAZIONE MONETARIA

Se il lavoratore ha proposto azione giudiziaria, il giudice, nel pronunciare la sentenza di condanna del datore di lavoro al pagamento di somme per crediti di lavoro, deve determinare sugli stessi:

- gli interessi nella misura legale (0,05% dal 1° gennaio 2020)
- l'entità della rivalutazione monetaria.

Il pagamento di interessi e rivalutazione è disposto d'ufficio, senza la necessità di alcuna domanda specifica da parte dell'interessato.

Poiché gli interessi e la rivalutazione costituiscono una componente essenziale dell'obbligazione, anche ad essi si applica il regime prescrizione relativo al credito base, con decorrenza dal momento del ritardo nella corresponsione del capitale.

INTEGRAZIONI SALARIALI D.Lgs 148/2015

Nel sistema di degli interventi di integrazione salariale (ammortizzatori sociali), si distingue un intervento ordinario: cassa integrazione guadagni (CIGO) e uno straordinario: cassa integrazione straordinaria guadagni (CIGS).

La gestione di entrambi i tipi di integrazione salariale è affidata dalla legge all'INPS.

Diversamente da quanto previsto in relazione alla CIGO, l'integrazione salariale straordinaria (CIGS) consente la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa - e del correlato obbligo retributivo a carico dell'impresa - in presenza di eventi direttamente imputabili al datore di lavoro, anche se, ai fini della concessione del trattamento, permane la necessità che la situazione legittimante il ricorso all'istituto presenti i caratteri della transitorietà e della temporaneità.

Entrambi gli strumenti hanno lo scopo di integrare il reddito dei lavoratori al verificarsi di specifiche circostanze – le c.d. cause integrabili – che determinano una sospensione (più o meno temporanea) del rapporto di lavoro, che però rimane evidentemente ancora “in corso”.

Ne posso fruire i lavoratori subordinati (compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante) con alcune importanti eccezioni:

- dirigenti
- lavoratori a domicilio
- apprendisti (con contratto diverso da quello professionalizzante)
- somministrati (le agenzie di somministrazioni non rientrano tra le aziende destinatarie della Cig)

È previsto inoltre che i lavoratori debbano avere una anzianità di lavoro di almeno 90 giorni, presso l'unità organizzativa per la quale si richiede il trattamento di CIG (tranne nei casi in cui si richiede l'integrazione ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale).

E' da ricordare che nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, la lavoratrice che si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

Al contrario, la lavoratrice in CIG all'inizio del periodo di maternità può usufruire dell'indennità solo laddove tra l'inizio della sospensione e quello di tale periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

Il trattamento di integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non effettuate, comprese tra le zero ore e il limite contrattuale.

La durata massima complessiva della CIG sia nella sua versione ordinaria che straordinaria, con riferimento a ciascuna unità produttiva, non può superare per la generalità delle imprese la durata massima di 24 mesi in un quinquennio mobile.

L'art. 8 del d.lgs. n. 148/ 2015 prevede una "connessione" tra cassa integrazione e politiche attive del lavoro, disponendo che i lavoratori che beneficiano della CIG, per i quali la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro calcolata in un periodo di 12 mesi sia superiore al 50%, saranno convocati dai Centri per l'impiego per la stipulazione di un patto di servizio personalizzato; lo stesso articolo disciplina altresì le cause di decadenza dalla fruizione dei trattamenti (si veda il paragrafo obblighi dei lavoratori collocati in Cig ordinaria e straordinaria).

I lavoratori sospesi non perdono i loro diritti sindacali.

INTERMEDIAZIONE DI MANODOPERA

Nel nostro ordinamento vige il "divieto di intermediazione di manodopera", ovvero quel fenomeno di lavoratori che vengono assunti da un datore (intermediario) ma che in realtà prestano la loro attività in favore di altro imprenditore (committente) il quale, in tal modo, ottiene la forza lavoro necessaria sopportando un più basso costo del lavoro.

Il divieto di intermediazione della manodopera (L. n. 1369/60) nasce, storicamente, al fine di combattere il fenomeno del "caporalato", attraverso cui si procedeva allo sfruttamento della manodopera, soprattutto in ambito agricolo ed edile.

La fattispecie dell'intermediazione di manodopera vietata dall'ordinamento si differenzia dall'appalto di opere e servizi in cui il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore nonché con ciascuno degli altri subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti (D.Lgs. n. 276/03).

A fronte del suddetto divieto, l'ordinamento ha previsto la possibilità di svolgimento dell'attività di intermediazione solo da specifici soggetti autorizzati iscritti in un apposito albo, istituito presso il Ministero del Lavoro.

In caso di intermediazione illecita di manodopera è prevista come pena la reclusione dai 5 agli 8 anni e una multa da 1000 a 2000 euro per ogni lavoratore reclutato nello svolgimento di un'attività organizzata di intermediazione di manodopera tale da sfruttare, tramite violenza, minaccia, intimidazione lo stato di bisogno o di necessità del lavoratore.

Indicatori del di questa forma di reato sono:

- retribuzione difforme ai CCNL
- violazione normativa orario di lavoro
- violazione normativa in materia di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro

- sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, situazioni alloggiative particolarmente degradanti.

Aggravanti del reato di intermediazione di manodopera, che comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- lavoratori reclutati maggiore di 3
- uno o più lavoratori minorenni
- esposizione dei lavoratori a grave pericolo

Le pene accessorie legate al reato di intermediazione di manodopera:

- interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese, nonché il divieto di concludere contratti di appalto, di cottimo fiduciario, forniture di opere, beni o servizi riguardanti la pubblica amministrazione e relativi subcontratti
- esclusione per un periodo di due anni da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi da parte dello Stato o di altri enti pubblici

IN THE MARKET

In the market espressione che letteralmente significa "sul mercato". Viene utilizzata nell'ambito delle politiche del lavoro, per esprimere la necessità di tutelare non solo coloro che hanno già un'occupazione, ma anche coloro che sono "sul mercato" (ossia coloro che non sono occupati ma sono alla ricerca di occupazione), tramite interventi formativi o sostegni monetari.

JUS VARIANDI

Lo jus variandi è il potere attribuito al datore di lavoro di modificare le mansioni al lavoratore rispetto a quanto convenuto al momento dell'assunzione.

Al datore di lavoro è consentito di cambiare le mansioni del lavoratore nella cornice del medesimo livello o della categoria legale, individuabili sulla base delle ultime mansioni svolte.

Nei casi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello o categoria contrattuale di inquadramento inferiore, purchè rientranti nella medesima categoria legale, il mutamento di mansioni non deve comunque comportare una diminuzione della retribuzione, avendo diritto il lavoratore alla conservazione del livello o categoria contrattuale di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità dello svolgimento della prestazione lavorativa.

L

LAVORATORE SOCIO DI COOPERATIVA

La regolamentazione generale delle attività delle società di cooperative lavoro è affidata a molteplici fonti, a partire dall'art. 45 della Costituzione.

Il socio lavoratore è il soggetto che, nella propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, stabilisce con la società un ulteriore rapporto di lavoro in forma subordinata, autonoma o in qualunque altra forma, comprese le collaborazioni coordinate e continuative.

il rapporto di lavoro che si instaura può avere natura subordinata, autonoma o in qualunque altra forma, comprese le collaborazioni coordinate e continuative.

Ciò deve avvenire nel rispetto del regolamento interno alla cooperativa che costituisce un atto imperativo per quelle cooperative in cui il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione lavorativa dei soci, come, ad esempio, le cooperative sociali.

Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro scelto.

Ogni socio deve attenersi alle deliberazioni degli organi sociali della Cooperativa.

Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra soci.

Il socio lavoratore:

- partecipa all'elaborazione dei programmi di sviluppo e delle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda
- concorre alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa
- contribuisce alla formazione del capitale sociale e partecipa al rischio di impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione
- mette a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa

Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro scelto. Ogni socio deve attenersi alle deliberazioni degli organi sociali della Cooperativa.

Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra soci.

Disciplina del rapporto di lavoro del socio lavoratore. Ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato si applicano gli istituti tipici del lavoro subordinato ed in particolare lo Statuto dei Lavoratori, con esclusione dell'art. 18 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) ogni volta che venga a cessare, con il rapporto di lavoro, anche quello associativo, nonché tutte le disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

Agli altri soci lavoratori (con rapporto di lavoro non subordinato) si applicano gli artt. 1, 8, 14 e 15 dello Statuto dei Lavoratori (tutela della libertà di opinione, del diritto di attività sindacale e contro gli atti discriminatori), le disposizioni previste dai D. Lgs. 81/2008 (tutela antinfortunistica) e 494/1996 (misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori nei cantieri temporanei e mobili), in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa.

Le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

LAVORO AGILE art. 18-23 D.Lgs 81/2015

E' una particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (detta anche Smart working), nel quale il datore di lavoro e lavoratore siglano un accordo con il quale stabiliscono che la prestazione lavorativa venga resa, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi:

- in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali;
- senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro;
- con l'eventuale utilizzo di strumenti tecnologici.

Nell'accordo, che deve essere scritto e che può essere a tempo determinato o indeterminato, le parti disciplinano le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

In particolare, occorre regolamentare i seguenti aspetti:

- forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- tempi di riposo del lavoratore;
- strumenti utilizzati dal lavoratore e misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la sua disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- condotte sanzionabili a livello disciplinare;
- eventuale diritto all'apprendimento

I datori di lavoro sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità o dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità grave.

Diritto alla sconnessione. Per diritto alla disconnessione si intende il diritto per il lavoratore di non essere costantemente reperibile, ossia la libertà di non rispondere alle comunicazioni di lavoro durante il periodo di riposo, senza che questo comprometta la sua situazione lavorativa.

Il ricorso al lavoro agile è disciplinato anche nei CCNL.

LAVORATORI COMUNITARI

La legge garantisce ai lavoratori comunitari e alle loro famiglie il diritto di soggiorno, la parità di trattamento e la piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani.

Per lavoratore comunitario si intende, qualsiasi persona avente la cittadinanza di uno Stato membro dell'Unione Europea.

In via generale, i lavoratori comunitari e i loro familiari hanno diritto di esercitare in Italia qualsiasi attività economica subordinata o autonoma, escluse le attività che le disposizioni nazionali e comunitarie riservano ai cittadini italiani.

Sono previsti distinti provvedimenti di autorizzazione al soggiorno che vengono adottati in base alla durata dello stesso:

- a) il soggiorno fino a tre mesi è permesso a condizione e finché il cittadino comunitario sia in possesso dei documenti previsti per l'ingresso, abbia risorse economiche adeguate e non costituisca un pericolo per l'ordine e la sicurezza pubblica.
- b) il soggiorno per periodi superiori a tre mesi è permesso ai lavoratori (autonomi o subordinati), anche se temporaneamente inabili al lavoro, in stato di disoccupazione o frequentanti un corso di formazione professionale. A tale scopo gli interessati devono iscriversi all'anagrafe presentando la documentazione prevista dalla legge;

In caso di soggiorno legale e continuativo per cinque anni nel territorio nazionale, il cittadino UE ha diritto al riconoscimento del soggiorno permanente.

I lavoratori comunitari che intendono quindi stabilirsi in Italia, oppure in un altro stato dell'Unione Europea, non devono più richiedere la carta di soggiorno ma, trascorsi tre mesi dall'ingresso, devono iscriversi all'anagrafe del comune di residenza.

I lavoratori comunitari che soggiornano in Italia per lo svolgimento di un'attività lavorativa stagionale, nel caso in cui manifestino intenzione di permanere sul territorio nazionale limitatamente al periodo dello svolgimento dell'attività lavorativa, potranno essere iscritti nello schedario della popolazione temporanea.

Un regime particolare è previsto nelle ipotesi di distacco. La legge disciplina l'ipotesi del distacco in Italia di lavoratori stranieri nell'ambito di una prestazione di servizi. In questo caso il lavoratore non viene assunto direttamente in Italia e il rapporto di lavoro rimane in capo all'impresa situata all'estero. La prestazione lavorativa, di durata limitata, viene espletata nell'interesse e per conto dell'impresa distaccante, sulla quale continuano a gravare i tipici obblighi del datore di lavoro, ossia la responsabilità in materia di assunzione, la gestione del rapporto, nonché i connessi adempimenti retributivi e previdenziali.

Le medesime disposizioni si applicano alle imprese situate in uno Stato diverso dall'Italia che, in occasione di una prestazione di servizi transnazionale, distaccano un lavoratore in territorio italiano:

- a) per conto proprio e sotto la loro direzione, nell'ambito di un contratto di appalto di servizi concluso con il destinatario della prestazione che opera in Italia;
- b) presso un'unità produttiva della medesima impresa o presso altra impresa appartenente allo stesso gruppo.

In entrambi i casi durante il periodo di distacco deve continuare ad esistere un rapporto di lavoro tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante.

I lavoratori comunitari che hanno diritto di soggiorno in Italia possono essere assunti secondo le disposizioni legislative previste per la generalità dei lavoratori italiani.

LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI

I "lavoratori con problemi di tossicodipendenza" rientrano in una specifica normativa che disciplina la materia relativa agli stupefacenti, alla prevenzione, alla cura ed alla riabilitazione degli stati di tossicodipendenza, demandando alla contrattazione collettiva eventuali trattamenti più favorevoli.

I lavoratori tossicodipendenti, assunti a tempo indeterminato, che intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario al trattamento riabilitativo senza corresponsione della retribuzione.

L'accertamento dello stato di tossicodipendenza viene demandato ad una struttura sanitaria pubblica, individuato nel Servizio per la tossicodipendenza, istituito presso le ASL.

La durata dell'assenza dei lavoratori tossicodipendenti è variabile in base alla durata del programma terapeutico personalizzato, non dovrà comunque essere superiore a tre anni, fruibili in periodi frazionati.

Il diritto all' assenza non retribuita, con mantenimento del posto di lavoro, è riconosciuto anche ai lavoratori familiari di lavoratori tossicodipendenti, per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo dello stesso, qualora il servizio per le tossicodipendenze né attesti la necessità.

Per la sostituzione dei lavoratori tossicodipendenti assenti è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.

Sono fatte salve disposizioni contrattuali di miglior favore.

LAVORO ALLA PARI

L'accoglimento temporaneo in seno alla famiglia di giovani stranieri non può essere superiore di un anno, salvo proroga per un massimo di due anni.

Gli interessati non devono aver superato i 30 anni di età.

La famiglia ospitante deve:

- offrire vitto e alloggio
- lasciare il tempo sufficiente per seguire corsi di lingua o professionali
- lasciare un giorno di riposo alla settimana e almeno una domenica al mese
- retribuire la persona alla pari per le piccole spese (pocket money), da stabilirsi nell'accordo

La persona alla pari deve fornire prestazioni consistenti in una partecipazione ai normali lavori di casa, prestazione che non deve superare, in linea di massima, le 5 ore giornaliere.

LAVORI ATIPICI

I contratti di lavoro atipici sono i contratti di lavoro che per definizione si contrappongono al contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato (tipico) tradizionalmente previsto dal legislatore.

Possono avere elementi propri di quelli tipici, oppure possono essere del tutto indipendenti da altri modelli contrattuali preesistenti.

- I contratti di lavoro atipici attualmente previsti dal nostro ordinamento sono:
- Contratto di lavoro a Tempo determinato
- Contratto di lavoro Part-time
- Contratto di Inserimento (ex formazione e lavoro)
- Contratto di lavoro intermittente (a chiamata)
- Contratto di lavoro ripartito (job sharing)

- Contratto di lavoro somministrato (ex interinale)
- Contratto di lavoro a progetto
- Contratto di lavoro occasionale di tipo accessorio.

A seguito del riordino dei contratti operato dal Jobs Act e i successivi decreti attuativi, si segnala che sono stati eliminati dal nostro ordinamento i contratti di lavoro a progetto, di inserimento/reinserimento (questi, già abrogati dalla legge Fornero), i contratti di collaborazione occasionale (cd. "mini co.co.co").

LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

E' il lavoratore che svolge a favore di un committente un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con la struttura organizzativa del committente stesso.

Tra committente e lavoratore autonomo occasionale viene stipulato un contratto d'opera, per la validità del quale non è richiesta la forma scritta.

L'esercizio dell'attività deve essere del tutto occasionale, senza i requisiti della professionalità e della prevalenza. Tale rapporto pertanto si distingue:

- dalla collaborazione coordinata e continuativa, per l'assenza del coordinamento con l'attività del committente, la mancanza dell'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale e il carattere episodico dell'attività;
- dal lavoro autonomo abituale, non per la natura della prestazione, ma per il carattere episodico della stessa.

Il contratto tra committente e lavoratore autonomo può essere stipulato con libertà di forma: tuttavia, davanti alla richiesta del lavoratore, il committente non può rifiutarsi di redigere il contratto in forma scritta.

Pagamento del compenso. Le parti possono concordare nel contratto un termine di pagamento non superiore a 60 giorni dalla data di ricevimento della fattura o della richiesta di pagamento.

Gravidanza, malattia e infortunio. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del lavoratore autonomo che presta la propria attività in via continuativa per un committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro.

L'esecuzione del rapporto, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo massimo di 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.

In caso di maternità, previo consenso del committente, è possibile sostituire la lavoratrice autonoma con altri lavoratori autonomi (o soci) di fiducia della lavoratrice stessa in possesso dei necessari requisiti professionali, anche attraverso forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto.

In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio fino ad un massimo di 2 anni.

Decorso tale termine il lavoratore deve versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a 3 volte i mesi di sospensione.

LAVORATORI STUDENTI

Per la categoria dei lavoratori studenti il legislatore ha previsto ed introdotto, a livello ordinamentale, tutta una serie di prescrizioni finalizzate alla cura ed alla promozione della formazione professionale dei lavoratori.

Espressamente per i “lavoratori studenti”, regolarmente iscritti e frequentanti corsi regolari di studio si riconosce il diritto a turni di lavoro idonei a conciliare la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Il diritto allo studio a favore di questa particolare categoria è sancito dallo Statuto dei lavoratori (art.10, Legge 300/1970) che riconosce agli stessi dei diritti soggettivi perfetti.

I presupposti per poter beneficiare di tali diritti sono l’iscrizione e la frequenza da parte dei lavoratori studenti a corsi regolari di studio presso una scuola legalmente riconosciuta o abilitata al rilascio di titoli di studio legali.

I benefici concessi ai lavoratori studenti dalla legge consistono sostanzialmente in:

- assegnare ai lavoratori studenti, turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, laddove essi potranno rifiutare richieste di prestazioni di lavoro straordinario o festivo;
- permessi giornalieri retribuiti per i lavoratori studenti iscritti a corsi universitari in occasione dello svolgimento delle prove di esame.

Le suddette agevolazioni sono previste anche per coloro che frequentano corsi di formazione professionale istituiti dalle Regioni.

Per gli apprendisti è previsto inoltre il diritto alla frequenza di corsi di insegnamento complementare, istituiti legalmente o contrattualmente senza che venga operata alcuna trattenuta sulla retribuzione.

La legge non precisa la misura massima dei permessi per il sostenimento degli esami, la cui durata è generalmente stabilita dalla contrattazione collettiva.

Il presupposto per la concessione dei permessi è la coincidenza temporale tra lo svolgimento delle lezioni e l’orario di lavoro, pertanto se le lezioni sono serali il lavoratore non avrà diritto alla fruizione dei permessi, tranne nel caso in cui sia addetto a turni serali.

I CCNL prevedono l’obbligo da parte dei lavoratori studenti interessati alla partecipazione ai corsi di presentare una domanda scritta, entro un limite temporale massimo, antecedente l’inizio del corso stesso.

I lavoratori studenti, ai fini del pagamento dei permessi, dovranno infine documentare la partecipazione, con certificato di iscrizione o con attestazione di frequenza.

LAVORATORE SVANTAGGIATO

E’ definito lavoratore svantaggiato qualsiasi persona appartenente ad una categoria che abbia difficoltà ad entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro, vale a dire qualsiasi persona che soddisfi alcuni criteri (almeno uno), a titolo indicativo e non esaustivo:

- giovane che abbia meno di 25 anni, o che abbia completato la formazione da non più di 2 anni, e non abbia ancora ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente
- lavoratore migrante che si sposti nella Comunità o ne divenga residente per assumervi un lavoro;
- persona appartenente ad una minoranza etnica che abbia necessità di migliorare le conoscenze linguistiche, la formazione professionale, l’esperienza lavorativa per incrementare le possibilità di ottenere un’occupazione stabile
- persona che desideri intraprendere o riprendere un’attività lavorativa e che non abbia lavorato, né seguito corsi di formazione, per almeno due anni, in particolare che abbia lasciato il lavoro per la difficoltà di conciliare vita lavorativa e vita familiare
- disoccupato di lungo periodo, ossia una persona senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti, o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone con meno di 25 anni
- invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti
- i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare

Le Regioni, nell'ambito della propria autonomia legislativa, possono inserire ulteriori categorie di lavoratori svantaggiati, promuovere accordi di programma tra le Province per la promozione dell'integrazione lavorativa, nonché predisporre, annualmente, gli stanziamenti economici necessari.

LAVORO DI COMUNITÀ.

Processo tramite cui si aiutano le persone a migliorare le loro comunità di appartenenza attraverso iniziative collettive.

Fornire questo aiuto presuppone, generalmente, l'impiego di operatori retribuiti definiti "operatori di comunità".

Scopo essenziale del lavoro di comunità è garantire, in primo luogo, un miglioramento delle condizioni di vita di chi abita in certe aree geografiche, o fa parte di un gruppo in particolare stato di bisogno; in secondo luogo, fare sì che le persone "interiorizzino" questo miglioramento il più possibile, potenziando le proprie abilità e la fiducia in se stesse.

Le tematiche affrontate possono riguardare aspetti sociali quali: la casa, il lavoro, i servizi sociali; aspetti educativi e formativi quali: l'istruzione, la formazione, il tempo libero, la cultura; aspetti sanitari quali: i servizi sanitari, l'assistenza a gruppi svantaggiati, ecc.

LAVORO DOMESTICO

E' lavoratore domestico il soggetto che presta la propria opera esclusivamente per la necessità della vita familiare del datore di lavoro.

Il lavoro domestico può essere prestato in regime di convivenza ma anche in regime normale, a tempo pieno oppure a tempo parziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Lavoratori stranieri. Prima di assumere un lavoratore domestico di nazionalità straniera, va accertato se il lavoratore provenga Stati membri dell'Unione europea ovvero se provenga da Paesi extracomunitari.

Nel primo caso, il soggetto da assumere segue la stessa procedura del lavoratore italiano; nel secondo caso, invece, è necessario che il lavoratore sia in possesso di regolare permesso di soggiorno, che lo abilita all'esercizio di attività lavorativa subordinata nel nostro Paese.

Se lo straniero extracomunitario risiede ancora nel Paese di origine, è indispensabile seguire una specifica procedura per permettere il legittimo ingresso del lavoratore in Italia.

L'ingresso in Italia secondo la procedura descritta è vincolato alle quote di ingresso riservate ai lavoratori domestici, stabilite annualmente da apposito decreto ministeriale.

LAVORO A DOMICILIO

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegua nel proprio domicilio o in locale di cui ha disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

Non è invece lavoratore a domicilio (e deve quindi essere considerato come normale lavoratore subordinato) chiunque esegua lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

Divieti di utilizzo del lavoro a domicilio: l'esecuzione di lavoro a domicilio non è consentita nei seguenti casi:

1) attività comportanti l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari;

- 2) aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro;
- 3) nel caso in cui i committenti di lavoro a domicilio si avvalgano dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati.

LAVORO FAMILIARE art. 230-bis c.c.; artt. 3, c. 12 e 21 D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

E' un rapporto di lavoro in cui il datore di lavoro e il prestatore sono legati da un vincolo di parentela o affinità.

Può essere effettuato nell'ambito dell'impresa familiare in cui collaborano con il titolare il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado.

Il rapporto di lavoro con il collaboratore familiare non rientra né nell'area del lavoro subordinato né in quella del lavoro svolto dai soci, ma si colloca nell'area dei rapporti di tipo associativo basato, appunto, su vincoli di natura familiare.

Se i collaboratori hanno sottoscritto un contratto di lavoro subordinato con il titolare dell'impresa familiare devono essere inquadrati a tutti gli effetti tra i dipendenti.

Sorveglianza sanitaria e formazione: i collaboratori dell'impresa familiare hanno la facoltà relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico di beneficiare della sorveglianza sanitaria.

LAVORO GRATUITO

Le regole generali del nostro ordinamento, a partire dalla Costituzione, prevedono la corresponsione di un compenso a fronte dell'espletamento di una prestazione lavorativa, variabile a seconda della tipologia contrattuale (autonomo, parasubordinato o subordinato).

Si tratta del cosiddetto principio dell'onerosità.

Le uniche forme di lavoro reso gratuitamente e spontaneamente sono:

- a) l'attività lavorativa tra parenti;
- b) l'attività resa da volontari all'interno di organizzazioni di volontariato registrate in base alla legge 266/1991.

LAVORO INTERMITTENTE D. Lgs. 81/2015

il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro in modo intermittente o discontinuo.

Tutte le norme di cui di seguito non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

E' ammesso per un periodo complessivo di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari. L'eventuale superamento comporta la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Le esigenze per le quali è ammesso il ricorso al lavoro intermittente sono definite dai CCNL, oltre a questi è attivabile con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età.

Indennità di disponibilità: se le parti hanno stabilito l'obbligo della disponibilità del lavoratore, questi è obbligato a restare a disposizione del datore di lavoro, con diritto ad un'indennità mensile nei periodi in cui non viene utilizzato.

Trattamento economico: il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente per i periodi lavorati, non può essere inferiore a quello del lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte in proporzione alla prestazione lavorativa effettuata.

Impossibilità e rifiuto della prestazione: in caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto

Periodi di non lavoro: nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo

Divieto di lavoro intermittente: è vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23.7.1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- d) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

LAVORO A TEMPO DETERMINATO D.Lgs 81/2015

Al contratto a termine si applicano le norme generali sul contratto di lavoro subordinato, con la particolarità che la risoluzione può avvenire al decorso di un termine fissato dalle parti.

Causali. È possibile stipulare contratti a termine per qualsiasi esigenza e per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, senza alcuna specifica causale, solo per contratti di durata fino a 12 mesi.

Il termine apposto al contratto può superare i 12 mesi, ma non eccedere i 24 mesi, laddove sussista almeno una delle seguenti causali legate a esigenze:

1. temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività dell'azienda;
2. di sostituzione di altri lavoratori;
3. connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi senza una delle causali, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Il rispetto delle causali è necessario anche in caso di:

- proroghe successive del contratto che comportano il superamento del limite dei 12 mesi
- rinnovi del contratto

COVID-19

In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e in deroga alla normativa vigente (art. 21 D.Lgs. 81/2015), fino al 31 dicembre 2020 è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza della causale. Resta ferma la durata massima complessiva di 24 mesi

Durata massima. Il contratto di lavoro a termine, fatta eccezione per le attività stagionali può avere una durata massima di 24 mesi.

Allo stesso modo non può superare 24 mesi la durata dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

Se il limite dei 24 mesi viene superato (per effetto di un unico o di più contratti), il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla data del superamento.

Nel caso di più contratti tra i medesimi soggetti, ai fini del computo dei 24 mesi, si tiene conto anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazioni di lavoro a termine.

Contratto stipulato presso l'ITL. Una volta superato il termine massimo di 24 mesi, un ulteriore contratto a termine fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso l'ITL competente per territorio. Anche in tale ipotesi, trattandosi di un rinnovo è necessaria l'individuazione della causale e deve essere rispettato il c.d. stop and go (cioè l'intervallo minimo di tempo che deve intercorrere tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo rapporto).

In caso di mancato rispetto della procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Attività di ricerca scientifica. I contratti che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono. Tale regime pertanto non si estende ai contratti aventi ad oggetto attività operative collegate al progetto di ricerca (come, ad esempio, le attività assistenziali dei ricercatori nel settore sanitario):

Rispetto dei limiti numerici. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il numero dei lavoratori a termine che possono essere assunti è al massimo pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1o gennaio dell'anno di assunzione.

Esenzione. Sono esenti dal limite legale o da quello eventualmente fissato dai contratti collettivi, i contratti a termine conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici
- per lo svolgimento di attività stagionali
- per sostituzione di lavoratori assenti
- con lavoratori di età superiore a 50 anni

Trattamento economico, normativo e previdenziale. Ai lavoratori a termine spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili (c.d. principio di non discriminazione), proporzionato al periodo lavorativo prestato.

Essi hanno pertanto diritto a ferie, tredicesima mensilità, TFR, retribuzione di malattia (per il periodo massimo di trattamento) e ogni altro trattamento compatibile con la natura del contratto a termine.

Precedenza nelle nuove assunzioni. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia 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.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità) usufruito nell'esecuzione di un contratto a termine presso lo stesso datore di lavoro concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile ai fini del diritto di precedenza. Alle stesse lavoratrici è inoltre riconosciuto il diritto di precedenza anche 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.

Infine, il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha la precedenza nelle nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Per l'esercizio del diritto di precedenza è necessario che il lavoratore manifesti per iscritto al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto (3 mesi, nel caso di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali); il diritto si estingue trascorso 1 anno dalla medesima data.

Stabilizzazioni. I CCNL possono prevedere la stabilizzazione (trasformazione a tempo indeterminato) dei contratti a termine in essere, prima di procedere a nuove assunzioni a termine.

Informazione ai lavoratori. Il datore di lavoro informa i lavoratori a termine e le RSA o la RSU circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Contributo aggiuntivo. In caso di stipulazione di un contratto a termine è previsto un contributo aggiuntivo, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il contributo è aumentato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a termine. Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% va incrementata dello 0,5%. In tal modo viene determinata la nuova misura del contributo aggiuntivo (1,9%) cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo deve essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si è determinato per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi.

Proroga. Il contratto può essere prorogato liberamente se la sua durata complessiva non supera i 12 mesi, al contrario, in caso di durata superiore, la possibilità di proroga è riconosciuta esclusivamente in presenza delle causali (esaminate al n. 10929). Fanno eccezione i contratti stipulati per attività stagionali

Proseguimento di fatto del rapporto. Fermo restando il limite massimo di durata è possibile proseguire di fatto il rapporto oltre il termine inizialmente fissato, o successivamente prorogato, pagando una maggiorazione retributiva.

Pena la trasformazione a tempo indeterminato, dal momento della scadenza del termine il contratto può proseguire al massimo fino a:

1. 50 giorni, per i contratti di durata iniziale pari o superiore a 6 mesi;
2. 30 giorni, per i contratti di durata inferiore.

La maggiorazione della retribuzione è pari al:

- a) 20% per ogni giorno successivo alla scadenza fino al decimo giorno;
- b) 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto prosegue oltre i suddetti termini di tolleranza il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini stessi.

Successione di contratti (rinnovo). Il contratto può essere rinnovato solo a fronte della sussistenza delle causali. Fanno eccezione i contratti stipulati per attività stagionali.

La specificazione delle causali deve risultare da atto scritto.

In caso di rinnovo del contratto senza una delle causali, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Intervallo tra un contratto e l'altro. Fatto salvo diverse disposizioni contrattuali, è consentita la riassunzione a termine del lavoratore a condizione che tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo rapporto trascorra un intervallo minimo (c.d. "stop and go") di:

- a) 20 giorni se il contratto scaduto aveva una durata superiore a 6 mesi;
- b) 10 giorni per i contratti di durata pari o inferiore.

Se questo intervallo minimo non viene rispettato il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Recesso anticipato. Le parti possono recedere legittimamente dal rapporto prima della scadenza del termine esclusivamente in ipotesi di particolare gravità.

Dimissioni. Il lavoratore può rassegnare le dimissioni prima della scadenza del contratto soltanto in presenza di una giusta causa che non consente la prosecuzione del rapporto.

In tale ipotesi il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno, determinato in misura pari all'ammontare delle retribuzioni che avrebbe percepito se il contratto avesse avuto la durata prevista, a meno che, nel frattempo, non abbia trovato un'altra occupazione. Non è comunque dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso

Impugnazione del contratto. L'impugnazione del contratto a termine deve avvenire entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso.

Quando la conciliazione o l'arbitrato richiesti vengono rifiutati o non si raggiunge l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo

Nei casi di trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR maturato riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento e alle condizioni delle parti.

Divieti. Sono vietate le assunzioni a termine:

- a. per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 L. 223/91) che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a termine, salvo che il contratto:
 - sia concluso per sostituire lavoratori assenti;
 - sia concluso per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (soppresse dal 1° gennaio 2017); oppure
 - abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del rapporto o una riduzione d'orario, in regime di cassa integrazione, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- d. da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi

In caso di violazione dei divieti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Si fa espresso rinvio a quanto previsto dai CCNL pubblici e privati.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Consiste in un rapporto di lavoro subordinato relativamente al quale le parti stabiliscono lo svolgimento dell'attività lavorativa per un orario ridotto rispetto a quello previsto dal legislatore o, eventualmente, dai contratti collettivi.

Il part-time è disciplinato da un'apposita normativa (artt. 4-12 D.Lgs. 81/2015) e dalle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro a tempo pieno, in quanto compatibili.

Esso, pertanto, rappresenta una modalità particolare di svolgimento del rapporto di lavoro cui si applica la disciplina del lavoro subordinato, salve alcune eccezioni.

Il compito di integrare la normativa e di adattare alla stessa gli istituti relativi al rapporto di lavoro a tempo pieno è affidato alla contrattazione collettiva.

Modalità di articolazione. È possibile individuare tre modalità differenti di articolazione del part-time, come indicato in tabella:

Orizzontale: la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro (ad es. dal lunedì al venerdì dalle 9 alle 13)

Verticale: l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (ad es. 8 ore giornaliere, ma solo per 3 giorni alla settimana (o solo alcune settimane o mesi dell'anno))

Misto: combinazione delle modalità orizzontale e verticale (ad es. in alcuni periodi dell'anno tutti i giorni ma solo dalle 14 alle 18, mentre nei mesi restanti 8 ore al giorno ma solo dal martedì al venerdì)

Pluralità di rapporti part-time. Nessuna norma vieta il cumulo delle prestazioni lavorative, fatto salvo nei rapporti di lavoro pubblici dove vige una normativa speciale, e quindi la possibilità per un lavoratore di svolgere più rapporti di lavoro part-time alle dipendenze di più datori di lavoro, fermi restando alcuni limiti relativi all'orario di lavoro.

Il datore di lavoro deve infatti garantire al lavoratore part-time il rispetto:

- della durata massima settimanale (o media nel periodo di riferimento) della prestazione
- del diritto al riposo settimanale (almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni)
- del diritto al riposo giornaliero (11 ore consecutive ogni 24 ore)

Il lavoratore, perciò, ha l'onere di comunicare al datore di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività, nel rispetto dei limiti indicati, e di fornire ogni altra informazione utile in tal senso.

Svolgimento del rapporto di lavoro. In applicazione del principio di non discriminazione, durante l'esecuzione del rapporto il lavoratore part-time non deve ricevere un trattamento meno favorevole di quello spettante al lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello.

Il lavoratore part-time, infatti, beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile, in particolare per quanto riguarda (indicativamente):

- l'importo della retribuzione oraria
- la durata del periodo di prova
- delle ferie annuali
- dei congedi di maternità, paternità e parentale
- dei riposi giornalieri; dei permessi per malattia del figlio
- del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro e malattie professionali
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- l'accesso a iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro e ai servizi sociali aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro;
- i diritti sindacali
- I permessi retribuiti

Lavoro straordinario. Nel rapporto di lavoro part-time è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, cui si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

Come per i lavoratori a tempo pieno, non è previsto alcun obbligo di forma per la richiesta di effettuazione di lavoro straordinario.

Retribuzione. Il lavoratore part-time riceve un trattamento economico riproporzionato in ragione della ridotta entità della sua prestazione lavorativa, con riferimento sia alla retribuzione globale e alle sue singole componenti, sia ai trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro e maternità.

Trasformazione dal tempo pieno al part-time. E' ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, con il consenso del lavoratore.

In caso di assunzione di nuovo personale a tempo parziale, il datore di lavoro deve informare tempestivamente (anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa)

il personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive situate nello stesso ambito comunale e prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti stessi (i contratti collettivi possono individuare criteri applicativi).

Priorità. Ha la priorità per la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il lavoratore (o la lavoratrice):

- con coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingratescenti;
- che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità (art. 3, c. 3, L. 104/92), alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita;
- con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap (art. 3 L. 104/92).

Hanno diritto alla trasformazione del rapporto, se esistono posti disponibili in organico, le lavoratrici dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Il rapporto a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato a tempo pieno a richiesta della lavoratrice

Lavoratori affetti da patologie. I lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronicodegenerative ingratescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa (anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita) accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto dal tempo pieno al part-time. La richiesta non può essere negata sulla base di contrastanti esigenze aziendali.

Il rapporto part-time deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore, quando lo stato di salute lo rende possibile.

Restano in ogni caso salve le disposizioni più favorevoli per quest'ultimo.

Trasformazione in luogo del congedo parentale. Il lavoratore può chiedere - per una sola volta - in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, a condizione che la riduzione d'orario non sia superiore al 50%.

Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

Dal part-time al tempo pieno. Il lavoratore che ha in passato trasformato il suo rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, ha diritto di precedenza per trasformare nuovamente il suo rapporto da part-time a tempo pieno, in caso di nuove assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale.

(Vedi anche clausole elastiche)

Si fa espresso rinvio alle disposizioni contenute nei CCNL pubblici e privati.

LAVORO DEI DISABILI

Per assolvere l'obbligo di assumere un lavoratore disabile, la ricerca del datore di lavoro deve essere mirata su soggetti specificatamente indicati dalla legge n. 68/1999 al fine di facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro delle persone che più difficilmente trovano una collocazione lavorativa, rendere più appetibili le agevolazioni per i datori di lavoro, ma anche a inasprire le sanzioni nei confronti dei datori di lavoro reticenti.

Lavoratore disabile ai fini dell'obbligo di assunzione. Sono iscrivibili al "collocamento mirato" delle persone con disabilità le seguenti categorie di lavoratori:

- soggetti affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile;
- invalidi del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;
- non vedenti colpiti da cecità assoluta con residuo visivo non superiore a un decimo a entrambi gli occhi;
- sordomuti dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata;
- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio le cui condizioni di disabilità sono accertate ai sensi delle disposizioni del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (D.P.R. n. 915/1978 e smi);
- vedove, orfani, profughi ed equiparati ad orfani,
- lavoratori che percepiscono l'assegno di invalidità per accertamento da parte dell'Inps di una riduzione a meno di un terzo della capacità di lavoro, a causa di infermità fisica o mentale di cui all'art. 1, co. 1, legge n. 222/1984, senza necessità di nuova verifica delle condizioni sanitarie.

Inoltre i datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

Obbligo all'assunzione di personale disabile. L'art. 3, co. 1, legge sul collocamento obbligatorio, fatte salve le esclusioni e le esenzioni di cui all'articolo 5, definisce i limiti dimensionali e le relative coperture nella seguente modalità:

- a) 7% dei lavoratori occupati, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se il numero dei lavoratori occupati è ricompreso tra 36 e 50 dipendenti;
- c) un lavoratore se il personale occupato è ricompreso tra 15 e 35 dipendenti (a decorrere dall'1.1.2018).

Ai sensi dell'art. 18 è inoltre previsto l'obbligo di assumere soggetti rientranti tra le cd. categorie protette quali, orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, nonché coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro, profughi italiani rimpatriati, e i soggetti individuati dalla legge 407/1988 (vittime del terrorismo e della criminalità organizzata), nella seguente misura:

- 1 unità nel caso il datore di lavoro abbia una forza lavoro da 51 a 150 dipendenti;
- 1% per coloro che occupano più di 150 dipendenti.

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere non sono computabili:

- 1) i lavoratori occupati ai sensi della legge sul collocamento obbligatorio;
- 2) i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- 3) i dirigenti (
- 4) i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- 5) i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero per la durata di tale attività;
- 6) i soggetti appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18, co. 2, quali orfani, vedove, profughi;
- 7) i lavoratori impegnati in lavori socialmente utili;
- 8) i lavoratori a domicilio;
- 9) i lavoratori che aderiscono al programma di emersione
- 10) i lavoratori con contratto a termine non superiore a sei mesi.
- 11) i lavoratori assunti in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
- 12) lavoratori ammessi al telelavoro per l'intera durata dell'orario di lavoro

Sono inoltre da ritenersi non computabili, per effetto di quanto disposto dal co. 1, art. 4, legge n. 68/1999, i soggetti specificatamente esclusi dalle discipline di settore quali i contratti di apprendistato e i soggetti impiegati con contratto di reinserimento.

LAVORO FESTIVO

Quando il lavoratore presta la propria attività lavorativa in un giorno festivo occorre distinguere due ipotesi:

- se non sono previsti riposi compensativi, la prestazione è considerata straordinaria. In tal caso deve essere corrisposta, oltre alla retribuzione per la festività, anche la normale retribuzione per il lavoro prestato e la maggiorazione per lavoro straordinario festivo;
- se è previsto un riposo compensativo in un'altra giornata, oltre alla retribuzione per la festività deve essere corrisposta la sola maggiorazione (e non la retribuzione base) per il lavoro festivo.

Le percentuali di maggiorazione e la base retributiva sulla quale devono essere calcolate sono previste dalla contrattazione collettiva.

Nell'ipotesi di concorso di più maggiorazioni, le diverse percentuali stabilite non sono tra loro cumulabili: si applica la maggiorazione più elevata.

Assenze dal lavoro. Il lavoratore ha diritto al compenso previsto per le festività anche in caso di:

- malattia, infortunio, astensione per maternità obbligatoria e facoltativa, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- riduzione dell'orario di lavoro (ROL);
- sospensione dal lavoro per ragioni indipendenti dalla volontà del lavoratore;
- sospensione dal lavoro per riposo compensativo di lavoro domenicale

Se nel periodo di assenza dal lavoro il lavoratore percepisce un trattamento economico a carico degli Istituti assicuratori, il datore di lavoro deve integrare quello corrisposto per il giorno festivo con una quota a suo carico.

LAVORO IRREGOLARE

Si tratta del fenomeno che nel linguaggio comune è definito lavoro nero (o clandestino); si può realizzare in diverse forme, caratterizzate comunque dalla violazione di norme inderogabili o di ordine pubblico (come ad esempio l'assunzione di personale senza l'effettuazione della comunicazione preventiva: v. n. 9390 e s.). Se la violazione riguarda la costituzione irregolare del rapporto, il contratto di lavoro è colpito da nullità per illiceità della causa.

Negli altri casi in cui il rapporto è regolarmente costituito, la violazione di norme inderogabili viene sanzionata, ma non determina la nullità del contratto.

LAVORO MINORILE

La legge distingue due categorie di minori, in ragione dell'età e del fatto che abbiano concluso o meno il periodo di istruzione obbligatoria.

- bambini: minori che non hanno compiuto i 15 anni di età o che sono ancora soggetti all'obbligo scolastico;
- adolescenti: minori di età compresa tra 15 e 18 anni, non più soggetti all'obbligo scolastico.

L'istruzione obbligatoria ha una durata di almeno 10 anni, ha inizio tra i 5/6 anni di età ed è finalizzata a conseguire un titolo di studio di scuola secondaria superiore o una qualifica professionale di durata almeno triennale.

L'appartenenza all'una o all'altra categoria ha dirette conseguenze sulle attività lavorative cui il minore può essere adibito.

La legge, inoltre, disciplina le attività vietate al lavoro minorile.

Età per l'ammissione al lavoro. L'età minima di ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non inferiore a 16 anni.

Orario di lavoro:

- Bambini – 7 ore giornaliere e 35 ore settimanali
- Adolescenti – 8 ore giornaliere e 40 ore settimanali

Non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata, compresi i ritorni a vuoto. Non possono, altresì, essere adibiti a lavorazioni con il sistema di turni a scacchi senza autorizzazione del Servizio ispezioni del lavoro della Ispettorato territoriale del lavoro.

Lavoro notturno. I minori non possono essere adibiti al lavoro notturno (periodo di 12 ore consecutive in cui è compreso l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6 o tra le ore 23 e le ore 7), salvo casi eccezionali.

Alternanza scuola-lavoro. Per alternanza scuola-lavoro, si intende una metodologia didattica che consente agli studenti che frequentano gli istituti di istruzione superiore di svolgere una parte del proprio percorso formativo presso un'impresa o un ente disponibili ad accogliere gli studenti, di età compresa tra i 15 e i 18 anni.

LAVORO NOTTURNO

La prestazione lavorativa può essere svolta durante l'orario notturno. In tal caso, la legge impone al datore di lavoro il rispetto di alcuni limiti, in particolare un limite giornaliero di orario, e prevede l'adempimento di una serie di obblighi.

I lavoratori considerati idonei hanno l'obbligo di prestare lavoro notturno, fatti salvi i casi di divieto o di esclusione dell'obbligo previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

I contratti collettivi possono definire le riduzioni dell'orario di lavoro o le indennità economiche spettanti ai lavoratori notturni

Per periodo notturno si intende l'arco di tempo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

È considerato lavoratore notturno chiunque svolga:

- normalmente almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero durante il periodo notturno; oppure
- se il lavoro notturno non è prestato in maniera sistematica, una parte del suo orario di lavoro durante il periodo notturno secondo le norme definite dai contratti collettivi. In mancanza della disciplina collettiva, chi svolge per almeno 3 ore lavoro durante il periodo notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno (riproporzionati in caso di lavoro a tempo parziale).

Durata. L'orario di lavoro notturno, in generale, non può superare le 8 ore in media nell'arco delle 24 ore, calcolate dal momento di inizio dell'esecuzione della prestazione lavorativa. Tale limite costituisce una media fra ore lavorate e non lavorate pari ad $\frac{1}{3}$ ($\frac{8}{24}$) che, in mancanza di un'esplicita previsione normativa, può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa (6 giorni). Nel computo della media su cui calcolare il limite delle 8 ore non si deve tener conto del periodo di riposo minimo settimanale quando questo ricade nell'arco temporale di riferimento stabilito dai contratti collettivi.

Limitazioni. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

1. la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
2. la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario (anche in quanto vedovo) di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
3. la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile

4. i genitori adottivi o affidatari nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età del figlio

I CCNL possono individuare altre esclusioni.

Se sopraggiungono condizioni di salute comportanti l'inidoneità - accertata dal medico competente o dalle strutture pubbliche - alla prestazione di lavoro notturno, è possibile trasferire il lavoratore al lavoro diurno, sempre che sia disponibile un posto di lavoro per mansioni equivalenti.

Il datore di lavoro deve:

- valutare lo stato di salute dei lavoratori notturni attraverso controlli preventivi e periodici (almeno ogni 2 anni) a suo carico, effettuati dalle strutture sanitarie pubbliche o dal medico competente e diretti a verificare l'assenza di controindicazioni a tale tipologia di lavoro;
- garantire, previa informativa alle RSA, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno;
- disporre, previa consultazione con le RSA, appropriate misure di protezione personale e collettiva per i lavoratori notturni che svolgono lavorazioni che comportano rischi particolari (da individuare con DM).

LAVORO PUBBLICO

Il pubblico impiego è definibile come il rapporto di lavoro in cui una persona fisica mette volontariamente la propria attività, in modo continuativo e dietro corresponsione della retribuzione, al servizio dello Stato o di un ente pubblico non economico.

La Carta costituzionale dedica diverse disposizioni al rapporto di lavoro pubblico e in particolare: l'art. 51 stabilisce che: *"Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici o alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge"*

A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

L'art. 54 stabilisce che *"i cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina ed onore"*.

L'art. 97 in base al quale *"Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso"*.

L'art. 98 sancisce che *"I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione"*.

Elementi essenziali dell'impiego pubblico sono:

- l'accesso mediante concorso;
- la natura pubblica dell'ente;
- la correlazione con i fini istituzionali dell'ente;
- la subordinazione con inserimento nell'organizzazione amministrativa dell'ente;
- la continuità (va ricompreso anche il rapporto a tempo determinato);
- l'esclusività;
- la retribuzione predeterminata.

La privatizzazione del pubblico consiste essenzialmente:

- nell'applicazione delle disposizioni di diritto privato al rapporto di pubblico impiego;
- nell'applicabilità della disciplina della contrattazione collettiva;
- nell'assegnare alla pubblica amministrazione-datrice di lavoro i medesimi poteri di gestione del rapporto tipici del datore di lavoro privato.

Il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. La nuova riforma del pubblico impiego è intervenuta fondamentalmente su tre profili:

1. la qualificazione giuridica degli atti di costituzione del rapporto di lavoro;

2. la sua gestione ed estinzione;
3. la competenza giurisdizionale sulle relative controversie ed infine le fonti normative del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda il primo aspetto è previsto che “l’assunzione nelle pubbliche amministrazioni avviene con contratto individuale di lavoro” (art. 35 D.Lgs. n. 165/2001), pertanto il rapporto di lavoro con le P.A. si costituisce con le stesse modalità con cui si costituisce il rapporto di lavoro con un datore privato.

Da ciò consegue che la P.A. non esercita più un potere pubblico ma bensì l’autonomia negoziale.

Il principio dell’autonomia negoziale viene applicato anche alla gestione dell’intero rapporto di lavoro, gli atti che modificano o estinguono il rapporto (es. trasferimento, licenziamento) non sono più costituiti da provvedimenti amministrativi ma da atti di natura negoziale (art. 5 D.Lgs. n. 165/2001).

Con riferimento al secondo aspetto il T.U. sul pubblico impiego devolve le controversie inerenti i rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni al giudice del lavoro, sottraendole quindi alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo (art. 63 D.Lgs. n. 165/2001).

Sotto il terzo profilo la contrattualizzazione, con riferimento alle fonti che regolano il rapporto di lavoro, sia la privatizzazione con riguardo ai contenuti della disciplina (art. 2 D.Lgs. n. 165/2001).

Ciò significa da una parte che i contratti collettivi di lavoro costituiscono una fonte diretta di disciplina del rapporto, immediatamente efficaci nei confronti dei destinatari, e dall’altra parte che il rapporto di lavoro oltre ad essere disciplinato dai contratti collettivi e individuali, viene regolato anche dalle disposizioni del codice civile e dalle altre leggi speciali inerenti i rapporti di lavoro subordinato nell’impresa.

Il D.Lgs. n. 165/2001 costituisce oggi il testo normativo di riferimento per la disciplina dei pubblici uffici e del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, esso si applica a tutte le P.A. ad eccezione delle categorie di lavoratori di cui art. 3 D.Lgs. n. 165/2001.

LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito (job sharing) è l'accordo con il quale due lavoratori si obbligano in solido nei confronti di un datore di lavoro per l'esecuzione di un'unica prestazione lavorativa .

Può essere stipulato a tempo determinato ovvero indeterminato in tutti i settori di attività.

Ogni lavoratore ripartito è direttamente responsabile in modo personale dell'intera obbligazione lavorativa, ancorché tra di loro i due ripartiti possano autonomamente modificare la collocazione temporale della propria prestazione senza che sia necessaria alcuna informazione/autorizzazione preventiva del datore di lavoro. In caso di impossibilità alla prestazione da parte dei due ripartiti, è possibile la sostituzione mediante inserimento di un soggetto terzo solo previo accordo con il datore di lavoro.

LAVORO SOMMINISTRATO

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un’agenzia di somministrazione autorizzata, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell’interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Somministrazione a tempo indeterminato: limiti numerici: salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall’utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l’utilizzatore.

In caso di assunzione a tempo indeterminato (se previsto dai CCNL) il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nel contratto di lavoro è determinata l’indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in

missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

La disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Somministrazione a tempo determinato: limiti numerici: salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo il limite disposto dall'articolo 23 del D.Lgs. n. 81/2015 (contratti a termine ammessi in misura non superiore al 20% rispetto ai lavoratori "stabili", salvo diversa previsione contrattuale), il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine o con contratto di somministrazione a termine non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione di tali contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore se esso è uguale o superiore a 0,5; nel caso di inizio attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:

- a) lavoratori in mobilità
- b) soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- c) lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati

Contributo addizionale: a partire dal 14 luglio 2018, il contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto di somministrazione a tempo determinato. Ne consegue che al primo rinnovo (e non proroga) la misura ordinaria dell'1,4% va incrementata dello 0,5%; al secondo rinnovo dell'1% e così via

Divieti: il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi

LAVORO STRAORDINARIO

È lavoro straordinario quello prestato oltre l'orario normale (40 ore settimanali) o quello minore stabilito dai CCNL.

Nel lavoro straordinario concorrono due regole fondamentali:

il diritto del lavoratore alle maggiorazioni orarie (o in alternativa riposi compensativi) previste dai CCNL

il limite numerico delle prestazioni di lavoro straordinario determinato in 250 ore annue, fatto salvo un limite inferiore stabilito dai CCNL.

L'orario settimanale - in presenza o in assenza di contrattazione applicabile - non può in ogni caso superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, per ogni periodo di 7 giorni.

Il limite massimo di 48 ore deve essere calcolato, come media, in un periodo di riferimento non superiore a 4 mesi, elevabile dalla contrattazione collettiva fino ad un massimo di 12 mesi.

Ai crediti di lavoro scaturenti da lavoro straordinario si applica la prescrizione breve quinquennale. Sanzioni. Il superamento del limite massimo di ricorso al lavoro straordinario e la mancata compensazione con una maggiorazione retributiva e/o con il riposo compensativo, comporta una sanzione amministrativa da 25 a 154 euro.

Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori (quindi almeno 6) ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032.

La sanzione va applicata una sola volta, senza moltiplicare l'importo per ciascun lavoratore interessato; ciò sia nella sua quantificazione "normale" (da 1 a 5 lavoratori: euro da 25 a 154) che in quella "aggravata" (da 6 o più lavoratori o più di 50 giornate l'anno: euro da 154 a 1.032)

(Vedi banca delle ore)

LAVORO SUBORDINATO

E' subordinato il lavoratore che si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore e dei preposti e dirigenti da questi nominati (art. 2094 c.c.).

In linea di principio, ogni attività umana economicamente rilevante può essere indifferentemente oggetto sia di un rapporto di lavoro autonomo che subordinato (a seconda delle modalità del suo svolgimento) e l'identificazione del lavoro dipendente può essere fatta solo in presenza dell'elemento della subordinazione.

La messa a disposizione di un'automobile e di un telefono cellulare aziendale non è di per sé sufficiente a far propendere per la natura subordinata del rapporto di lavoro.

L'inserimento del lavoratore nella organizzazione aziendale e l'utilizzo di beni aziendali non hanno carattere decisivo, in assenza della prova della sottoposizione del lavoratore al potere gerarchico del datore di lavoro.

Il lavoro subordinato si distingue da quello autonomo per il fondamentale requisito della subordinazione, che consiste nel vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore.

LAVORO SUPPLEMENTARE

Il lavoro supplementare è l'attività lavorativa svolta dai lavoratori part-time oltre l'orario concordato a livello individuale, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, e fino al limite dell'orario normale previsto dalla contrattazione collettiva per il tempo pieno.

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi o (in assenza di contrattazione) dalla legge, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari al lavoratore part-time.

(Vedi lavoro a tempo parziale)

LEARNING ORGANIZATION

Si tratta di un concetto che comincia a diffondersi nella filosofia delle compagnie moderne.

Con questa definizione viene indicata una struttura organizzativa che incoraggia e facilita l'apprendimento di tutti i suoi membri e, tramite quest'ultimo trasforma continuamente se stessa.

Le principali caratteristiche che contraddistinguono una learning organisation sono: la condivisione e lo scambio di conoscenze; la valorizzazione e la riflessione sulle conoscenze tacite sviluppate dai soggetti che operano in un contesto organizzativo; valorizzazione delle tecnologie come nuove modalità di accesso alla conoscenza; coinvolgimento attivo di ogni singolo soggetto anche nella definizione degli obiettivi da raggiungere; interazione con l'ambiente esterno all'organizzazione, come possibile fonte di apprendimento.

LETTERA DI ASSUNZIONE

La lettera di assunzione rappresenta il contratto individuale di lavoro stipulato tra il datore di lavoro ed il lavoratore.

All'atto della assunzione e comunque prima dell'inizio dell'attività lavorativa, i datori di lavoro sono tenuti a consegnare ai lavoratori una copia della lettera di assunzione adempiendo in tal modo all'obbligo di comunicare al lavoratore tutte le informazioni che formano oggetto del rapporto di lavoro.

La lettera di assunzione determina dunque l'obbligo del lavoratore di prestare la propria attività lavorativa, in favore del datore di lavoro.

Nella lettera di assunzione è possibile indicare solo gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto di lavoro e rinviare la regolamentazione degli elementi accessori alla disciplina integrativa di legge e alla contrattazione collettiva.

In generale, la forma scritta della lettera di assunzione, eventualmente richiesta dai contratti collettivi, serve unicamente ai fini della prova e non della validità del contratto.

La mancanza della lettera di assunzione pone a carico del datore di lavoro la prova del contenuto del contratto, mentre la presenza della lettera pone a carico del lavoratore la dimostrazione che il contenuto è diverso da quello messo per iscritto.

All'atto dell'instaurazione del rapporto e prima dell'inizio dell'attività di lavoro, i datori di lavoro sono dunque tenuti a fornire al lavoratore le seguenti informazioni nella lettera di assunzione:

- identità delle parti;
- luogo di lavoro;
- data di inizio del rapporto;
- durata del rapporto di lavoro;
- inquadramento, il livello, la qualifica e le mansioni;
- durata del periodo di prova (se previsto);
- importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi;
- durata delle ferie retribuite;
- orario di lavoro;
- termini del preavviso in caso di recesso.

LIBERISMO

Insieme di concezioni, note anche sotto la locuzione di liberalismo economico, proprie di una parte importante del pensiero economico che propugna la libertà economica e il pieno funzionamento dei meccanismi di mercato. Secondo questa dottrina le forze di mercato, libere di agire, realizzano la massima efficienza produttiva e distributiva, consentendo alle imprese di produrre con il minimo delle risorse e agli individui di ottenere la massima soddisfazione possibile.

La contrapposizione è con chi, invece, ritiene fondamentale l'intervento dello Stato in economia.

Principali alfieri della dottrina liberista sono gli economisti classici inglesi Adam Smith e David Ricardo. Al primo si deve l'immagine della "mano invisibile", utilizzata per spiegare come le diverse forze di mercato, agendo per propri scopi individuali, riescono a conseguire il bene economico comune, ossia il massimo benessere per tutta la comunità.

Le teorie liberiste, successivamente riviste e perfezionate, sono state particolarmente contrastate da molti economisti, tra i quali il principale è Karl Marx, secondo i quali il mercato è soggetto a numerosi fallimenti, che impediscono di realizzare il massimo benessere sociale per tutti.

LIBERTÀ DI OPINIONE

La libertà di opinione rientra nella sfera dei diritti fondamentali e indisponibili di cui sono titolari tutti gli individui senza distinzione alcuna.

La libertà di opinione viene sancita dalla Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo la quale stabilisce che "Ogni individuo ha il diritto alla libertà di opinione e di espressione, incluso il diritto di non essere

molestato per la propria opinione e quello di cercare, ricevere e diffondere informazioni e idee attraverso ogni mezzo e senza riguardo a frontiere”

Anche la Carta fondamentale dei Diritti dell’Unione Europea prevede che ogni individuo ha diritto alla libertà di espressione includendo in tale diritto anche la libertà di opinione e la libertà di ricevere o di comunicare informazioni o idee senza che vi possa essere ingerenza da parte delle autorità pubbliche e senza limiti di frontiera.

Nel nostro Ordinamento la libertà di opinione viene sancita dall’ art. 21 della Costituzione italiana del 1948, il quale stabilisce che tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione nei limiti del buon costume.

I soggetti titolari del diritto sono “tutti”, cioè sia cittadini che stranieri, sia come singoli che in forma collettiva.

Nell’ambito lavorativo la libertà di opinione viene definita dall’art. 1 dello Statuto dei Lavoratori il quale recita che “I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge”

L’art. 8 dello Statuto dei Lavoratori prevede infine il divieto di effettuare indagini in merito alle opinioni dei lavoratori stabilendo che “E’ fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell’assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell’attitudine professionale del lavoratore”.

LIBRETTO FORMATIVO

Il libretto formativo del cittadino è stato istituito con il D.Lgs. N.276 del 2003 e viene rilasciato dalle Regioni e Province Autonome nell’ambito delle loro competenze in materia di formazione professionale e certificazione delle competenze.

Per il lavoratore, il libretto formativo costituisce un documento d’identità nel quale sono indicati tutti i dati, le informazioni, le certificazioni riguardanti le esperienze formative e professionali svolte, al fine di rendere trasparente e riconoscibile le competenze professionali acquisite (utilizzabili nel contesto di lavoro) e in modo da favorire l’occupabilità del lavoratore, il suo sviluppo, la sua mobilità professionale.

Il libretto quindi, costituisce uno strumento di registrazione e non di certificazione.

LIBRO UNICO DEL LAVORO

Il libro unico del lavoro (d’ora in poi LUL) è costruito sulla base di due elementi: le presenze del lavoratore e il trattamento retributivo.

Esso equivale al cedolino paga, con il dettaglio delle presenze del lavoratore, ed assolve alla duplice funzione di documentare ad ogni lavoratore lo stato del proprio rapporto di lavoro e agli organi di vigilanza lo stato occupazionale dell’impresa.

Con la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel LUL, il datore di lavoro adempie all’obbligo di corrispondere le retribuzioni mediante busta paga anche se tale copia non comprende i dati relativi al calendario delle presenze.

L’obbligo di istituire il LUL insorge nel momento in cui il datore di lavoro occupa lavoratori dipendenti, collaboratori coordinati e continuativi e associati in partecipazione.

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

Per ciascun lavoratore devono essere indicati:

- nome e cognome;
- codice fiscale;
- qualifica e livello (ove ricorrano);

- retribuzione base;
- anzianità di servizio;
- posizioni assicurative;
- erogazioni di denaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro (comprese quelle a titolo di rimborso spese);
- trattenute;
- detrazioni fiscali;
- dati relativi agli assegni per il nucleo familiare;
- prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali.

Il libro unico deve inoltre contenere un calendario delle presenze in cui devono essere registrate, per ogni giorno:

- le ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato;
- le ore di straordinario;
- le eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite;
- le ferie

LIVEAS (LIVELLI ESSENZIALI DI ASSISTENZA SOCIO-ASSISTENZIALE)

La legislazione socio-sanitaria (D. Lgs. 229/99 e L. 328/00) e la modifica al titolo V della Costituzione hanno introdotto un compito nuovo ed impegnativo allo stato: la definizione dei livelli essenziali di assistenza in campo sanitario (LEA) e socio-assistenziale (LIVEAS), ovvero quali sono le prestazioni (sociali e sanitarie) che devono essere garantite a tutti i cittadini in tutte le Regioni italiane sulla base di standard comuni.

L'art. 22 della L.328/2000 prevede che il sistema integrato di interventi e servizi sociali garantisca al cittadino, nell'ambito del Distretto socio-sanitario, l'erogazione di alcune prestazioni essenziali che rappresentano i livelli essenziali delle prestazioni di assistenza sociale, i cosiddetti LIVEAS.

Questi livelli essenziali garantiscono un sistema di prestazioni e servizi sociali idonei a garantire, alle persone, ed alle famiglie, qualità della vita e cittadinanza sociale, nonché pari opportunità e tutela ai soggetti più deboli.

I livelli devono soddisfare gli obiettivi di salute indicati nel Piano Sanitario Nazionale

Mancata attuazione. A distanza di molti anni dall'approvazione della riforma costituzionale, lo Stato non ha provveduto alla determinazione legislativa dei livelli essenziali delle prestazioni a tutela dei diritti civili e sociali. Il problema è tutt'altro che teorico: la mancata definizione del suo contenuto impedisce ai titolari di un diritto di pretendere l'erogazione delle prestazioni necessarie a garantirne il godimento.

Nel corso degli anni le Regioni hanno tentato di rimediare a tale inadempienza, individuandone autonomamente (e sporadicamente) alcuni, contribuendo però allo stesso tempo a svuotare l'intento egualitario del testo costituzionale.

LIVELLI ESSENZIALI DI ASSISTENZA (LEA)

Sono l'espressione operativa delle garanzie che il Servizio Sanitario Nazionale si impegna ad assicurare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale a tutti i cittadini per rispondere ai bisogni fondamentali di promozione, mantenimento e recupero delle condizioni di salute. Il Piano sanitario Nazionale 1998-2000 identifica tre macrolivelli di assistenza: assistenza sanitaria collettiva in ambiente di vita e di lavoro; assistenza distrettuale; assistenza ospedaliera.

M

MAINSTREAMING

L'integrazione sistematica in ogni azione, in tutti i campi e a tutti i livelli del punti vista, dei bisogni e degli interessi delle donne con quelle degli uomini per promuovere la parità tra i sessi e prevenire i loro effetti rispettivamente sulle donne e sugli uomini.

MALATTIA

La malattia non professionale rappresenta un'ipotesi legale di sospensione del rapporto di lavoro subordinato causata dall'impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa.

L'insorgenza della malattia determina una serie di conseguenze sul rapporto di lavoro, tra cui l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere ugualmente la retribuzione pur mancando la prestazione lavorativa.

In molti casi l'INPS assicura il trattamento economico, che può essere integrato o meno dal datore di lavoro a seconda delle previsioni contrattuali.

È considerata malattia tutelabile l'alterazione dello stato di salute, cui conseguono un'assoluta o parziale incapacità al lavoro, la necessità di assistenza medica e la somministrazione di mezzi terapeutici.

Occorre distinguere i seguenti due profili della malattia:

- l'assistenza sanitaria, per cui ogni infermità è considerata tutelabile;
- la tutela del rapporto di lavoro e dei trattamenti economici, per cui rileva solo la malattia che comporta l'inedoneità al lavoro subordinato

La speciale tutela prevista dalla legge a favore dei lavoratori ammalati si applica a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla natura del contratto.

Dal punto di vista dei trattamenti economici, invece, l'erogazione dell'indennità a carico dell'INPS riguarda una serie di categorie, con esclusione di altre.

L'incapacità lavorativa deve essere:

- concreta, cioè va valutata raffrontando il quadro patologico manifestato con il tipo di prestazione al cui adempimento il lavoratore è contrattualmente tenuto. La stessa malattia, infatti, può incidere in modo diverso sulla capacità lavorativa dell'individuo, a seconda della concreta attività svolta e dell'ambiente di lavoro;
- attuale e non potenziale; non rileva il fatto che, continuando l'attività, si rischia il verificarsi di una successiva incapacità lavorativa.

Inoltre, la malattia non deve necessariamente avere un'incidenza diretta sulla capacità lavorativa, ma può incidere indirettamente, ad esempio a seguito di provvedimenti amministrativi conseguenti all'infermità, adottati dall'autorità competente per tutelare l'igiene e la sanità pubblica (come l'isolamento di portatori sani di malattie infettive, diretto ad evitare il contagio di una collettività).

La nozione di malattia tutelabile va, infine, riferita ad ogni fase del fenomeno morboso, dalla manifestazione iniziale dell'evento alla sua cura.

Rientrano nel concetto di malattia tutelabile anche gli eventi morbosi determinati da colpa grave del lavoratore, come l'alterazione psichica conseguente all'abuso di alcol o la malattia causata dall'assunzione di sostanze stupefacenti o dal tentato suicidio.

Gli effetti principali della malattia sono (art. 2110 c.c.):

- l'assenza giustificata del lavoratore ed il conseguente divieto per il datore di lavoro di licenziarlo durante
- l'evento morboso nei limiti di un periodo di conservazione del posto
- il diritto del lavoratore di percepire un trattamento economico
- una prestazione assistenziale sostitutiva nella misura e per il tempo determinati dalla legge, con l'eventuale integrazione stabilita dai contratti collettivi

In linea di principio lo stato di malattia non permette lo svolgimento di alcuna attività lavorativa durante l'assenza.

Tuttavia in base a numerose sentenze della Corte di Cassazione, è possibile svolgere altra attività lavorativa (o extralavorativa, come ad esempio quelle sportive e amatoriali purché questo comportamento non evidenzi la fraudolenta simulazione della malattia o sia di per sé idoneo a pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore.

L'espletamento di altra attività da parte del lavoratore durante lo stato di malattia è idoneo a violare i doveri contrattuali di correttezza e buona fede nell'adempimento dell'obbligazione e a giustificare il recesso del datore di lavoro, quando l'attività costituisce indice di una scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute ed ai relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione.

Il datore di lavoro ha l'onere di provare l'incidenza della diversa attività nel ritardare o pregiudicare la guarigione ai fini del rilievo disciplinare di tale attività nel corso della malattia; dal canto suo, il lavoratore ha invece l'onere di provare la compatibilità dell'attività svolta con le proprie condizioni di salute (in particolare con la malattia impeditiva della prestazione lavorativa) e, conseguentemente, l'inidoneità di tale attività a pregiudicare il recupero delle normali energie lavorative.

Il datore di lavoro deve conservare il posto di lavoro del dipendente in malattia nei limiti di un periodo (c.d. comparto) stabilito dalla legge, dai CCNL o, in mancanza, dagli usi (art. 2110, c. 2, c.c.).

Durante il periodo il datore di lavoro può licenziare il dipendente solo quando ricorrono una giusta causa o un giustificato motivo oggettivo dovuto a sopravvenuta impossibilità della prestazione o a cessazione totale dell'attività d'impresa.

(Vedi comparto)

MALATTIA PROFESSIONALE

E' quello "stato morboso" che comporta un'alterazione dell'organismo e quindi una riduzione della capacità lavorativa. Più precisamente, si considera malattia professionale qualsiasi infermità di cui sia provato il rapporto causale diretto con il lavoro svolto, che sussiste quando l'evento morboso è connesso al rischio specifico, o anche solo generico, aggravato dell'attività lavorativa.

Secondo l'orientamento giurisprudenziale, costituiscono malattie professionali non solo le malattie indicate nelle tabelle previste nel D.P.R n. 1124/1965, contratte nell'esercizio o successivamente alla cessazione della propria attività lavorativa e a causa della prestazione lavorativa svolta, ma anche le malattie di cui venga provata la "causa di lavoro" come:

- Malattie contratte sul luogo di lavoro ma causate da lavorazioni diverse da quelle specificate nelle tabelle;
- Malattie che si sono manifestate dopo il termine previsto nelle tabelle stesse;
- Malattie non comprese nelle tabelle ma delle quali il lavoratore riesca a dimostrare l'origine professionale.

La legge distingue, inoltre, tra malattie professionali tabellate e malattie non tabellate; la distinzione tra le due è sostanzialmente sul piano probatorio.

Per le "malattie tabellari" vi è la presunzione legale dell'esistenza di un rapporto di causalità tra la prestazione lavorativa e la malattia; per le "malattie non tabellate", il dipendente deve sempre provare l'origine "professionale".

In questo caso quindi, il lavoratore deve provare:

- l'esistenza della malattia;
- l'esposizione al rischio nello svolgimento dell'attività lavorativa, indicando specificatamente le mansioni svolte e le condizioni di lavoro.

Si ricorda, sul punto, che l'INAIL aggiorna periodicamente, le tabelle delle malattie riconosciute come causa di servizio che danno accesso ad indennità e esonero dalle visite fiscali.

Il datore, inoltre, è tenuto a presentare tutta la documentazione ragionevolmente acquisibile sia sulle condizioni di rischio, sia sull'esistenza della malattia; l'Inail può utilizzare tutti gli atti già in suo possesso, acquisire d'ufficio altre informazioni e procedere a proprie indagini ispettive.

Nel caso di malattie professionali tabellate, al contrario, incombe sull'Inail dimostrare, eventualmente, che la malattia è stata provocata da una causa extralavorativa.

Il dipendente deve comunicare al datore di lavoro la malattia contratta, entro 15 giorni dal manifestarsi dei primi sintomi, per evitare la perdita del diritto all'indennità relativa ai giorni precedenti la segnalazione.

La denuncia di malanno professionale, accompagnata dal certificato medico, deve essere presentata poi dal datore di lavoro, alla sede Inail competente, entro cinque giorni dalla comunicazione del lavoratore.

Il lavoratore ha il diritto alla conservazione del posto di lavoro per il periodo previsto dalle leggi o dai contratti collettivi (il periodo di comportamento).

Gli viene, inoltre, riconosciuto la corresponsione di un trattamento economico da parte dell'Istituto assicuratore, nella misura stabilita dalle leggi, dai contratti collettivi dagli usi o secondo equità. I contratti collettivi dispongono normalmente, a carico del datore di lavoro, l'obbligo di corrispondere un'integrazione di tale trattamento, così da garantire complessivamente al lavoratore il mantenimento, per il periodo di assenza, del trattamento economico pari alla retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

MANSIONI (Lavoratori settori privati)

La disciplina della mansioni qui esaminata riguarda esclusivamente i rapporti di lavoro privati e non i rapporti di lavoro di Pubblico Impiego.

In via generale, il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, cioè quelle che sono state concordate fra le parti nel contratto di lavoro.

Il D.Lgs. 81/2015 ha modificato l'art. 2103 Codice Civile e introdotto una nuova disciplina delle mansioni dei lavoratori subordinati. c.d. Jobs Act.

N. B. Salvo diversa previsione, nei paragrafi seguenti, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA o dalla RSU (art. 51 D.Lgs. 81/2015).

Modifiche unilaterali del datore di lavoro. In corso di rapporto il datore di lavoro può adibire il lavoratore ad altre mansioni purché riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte oppure corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito (ad esempio per effetto di una promozione).

Ogni patto contrario è nullo, fatta eccezione per le ipotesi, regolate dalla legge, di assegnazione a mansioni diverse per esigenze legate all'attività produttiva oppure per accordo tra le parti.

Se necessario, il mutamento delle mansioni è accompagnato da un percorso di formazione correlato alle nuove mansioni da svolgere.

Il mancato esperimento della formazione non comporta, comunque, la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Sono considerate mansioni superiori quelle caratterizzate da un più elevato contenuto professionale e, per conseguenza, inserite in un livello di inquadramento superiore. Il datore di lavoro può assegnare al dipendente mansioni superiori temporaneamente:

- in caso di sostituzione di altro lavoratore in servizio, sino al rientro di quest'ultimo, oppure
- per tutte le altre ragioni (ad es. momentanea vacanza di una posizione in organico), per un periodo di tempo limitato decorso il quale il lavoratore ha diritto all'inquadramento superiore.

Sostituzione di lavoratore. Se il datore di lavoro ha l'esigenza di coprire la posizione di un altro lavoratore in servizio, può adibire il lavoratore a mansioni superiori, riconoscendogli il corrispondente trattamento. In

tal caso, l'assegnazione a mansioni superiori perdura sino al rientro del lavoratore sostituito e la promozione automatica è sempre.

Si tratta, a nostro avviso, delle ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti per malattia, ferie, maternità.

Altre ipotesi. L'assegnazione temporanea a mansioni superiori, per ragioni diverse da quella sostitutiva, è ammessa per il periodo di tempo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, per un periodo non superiore a 6 mesi continuativi.

L'adibizione a mansioni superiori comporta per il dipendente il diritto a ricevere il trattamento economico corrispondente all'attività svolta.

Dopo l'assegnazione temporanea, il lavoratore torna alle proprie mansioni originarie.

Il lavoratore che ha svolto mansioni superiori, in concreto ed in via continuativa, ha diritto, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi (o, in mancanza, dopo 6 mesi), al definitivo riconoscimento della qualifica superiore e al relativo trattamento, salvo che vi rinunci.

A nostro avviso, la rinuncia alla promozione automatica deve essere formalizzata dal lavoratore per iscritto.

Mansioni inferiori. L'adibizione a mansioni inferiori (c.d. demansionamento) è in generale vietata in quanto lesiva della professionalità acquisita dal lavoratore, fatta eccezione per le seguenti ipotesi:

- modifica degli assetti organizzativi aziendali, tale da incidere sulla posizione del lavoratore stesso e/o
- ipotesi previste dai CCNL

In entrambe le ipotesi le mansioni attribuite possono appartenere al livello di inquadramento inferiore nella classificazione contrattuale a patto che rientrino nella medesima categoria legale. Il datore di lavoro comunica al lavoratore l'assegnazione a mansioni inferiori in forma scritta a pena di nullità.

Trattamento economico. Il lavoratore ha diritto di conservare il livello di inquadramento e il trattamento retributivo riconosciuto prima dell'assegnazione alle mansioni corrispondenti al livello inferiore. Sono tuttavia esclusi gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa precedentemente svolta dal lavoratore (ad esempio, indennità collegate al lavoro svolto), che il datore di lavoro non è obbligato a mantenere.

Violazione delle condizioni. Se il datore di lavoro adibisce il lavoratore a mansioni inferiori in ipotesi diverse da quelle sopra riportate, il demansionamento è illegittimo. Pertanto il lavoratore può sempre chiedere (anche in via d'urgenza) il riconoscimento della qualifica corretta, nonché, quando il demansionamento presenta una gravità tale da impedire la prosecuzione – anche provvisoria – del rapporto, recedere dal contratto per giusta causa.

Una copiosa giurisprudenza della Cassazione stabilisce che il rifiuto di svolgere le nuove mansioni (art. 1460 c.c.) è ritenuto legittimo solo se rappresenta una reazione del lavoratore proporzionata e conforme a buona fede. In ogni caso, qualora ci si trovasse in tale situazione, è sempre utile rivolgersi agli uffici vertenze della CGIL.

Modifiche per accordo tra le parti. Datore di lavoro e lavoratore, tramite la sottoscrizione di un accordo individuale possono modificare:

- le mansioni;
- la categoria legale;
- il livello di inquadramento;
- la relativa retribuzione.

La modifica è consentita solo quando sia motivata da un rilevante interesse del lavoratore rientrante in una delle seguenti ipotesi:

- conservazione dell'occupazione;
- acquisizione di una diversa professionalità;

- miglioramento delle condizioni di vita.

Il caso più frequente, già ammesso dalla giurisprudenza e ora previsto direttamente dalla legge, è quello dell'accordo tra le parti finalizzato ad evitare il licenziamento conseguente alla soppressione della posizione lavorativa occupata fino a quel momento dal lavoratore.

Il preminente interesse del lavoratore alla salvaguardia del posto di lavoro, può giustificare non solo l'adibizione a mansioni inferiori (anche con più di un livello di sottoinquadramento) ma anche la riduzione della retribuzione e il passaggio, ad esempio, dalla categoria impiegatizia a quella operaia.

Resta ferma, in ogni caso, la facoltà per il lavoratore di aderire o meno alla proposta del datore di lavoro. Forma dell'accordo L'accordo deve essere stipulato, alternativamente:

- in una sede "protetta" (art. 2113 c.c.);
- davanti ad una commissione di certificazione.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dall'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

MANSIONI (Lavoratori comparti pubblici)

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a).

L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali.

Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso.

La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

Per l'accesso alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle aree funzionali e' definita una quota di accesso nel limite complessivo del 50 per cento da riservare a concorso pubblico sulla base di un corso concorso bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione.

Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:

- nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;
- nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore.

Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti. Al fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore.

Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

Va segnalato che anche la più recente disciplina, pur ammettendo il pagamento delle mansioni superiori svolte, conferma brevi limiti temporali per il relativo svolgimento e preclude la stabilizzazione delle mansioni stesse.

Ciò che continua a costituire – anche dopo la privatizzazione del rapporto di pubblico impiego – uno dei più significativi punti di diversificazione fra rapporto di lavoro pubblico e privato. Infatti, mentre nel primo caso resta preclusa ogni rilevanza all'esercizio di fatto di mansioni superiori, nel rapporto di lavoro privato l'art. 2103 cod. civ. prevede che dallo svolgimento di mansioni superiori scaturisca non solo il diritto retribuzione corrispondente, ma anche all'inquadramento nella qualifica superiore.

MARKETING

Questo vocabolo deriva da market, vocabolo inglese che significa "mercato". La parola non trova un corrispettivo italiano completo, ma una spiegazione articolata, che varia a seconda degli approcci disciplinari con cui viene affrontato e degli ambiti di applicazione. In generale corrisponde alla funzione di ricerca e sviluppo di soluzioni in grado di soddisfare il bisogno dei consumatori e allo stesso tempo di fornire guadagno ai produttori.

Chi opera in questo campo dovrà occuparsi dello studio, della realizzazione progettuale e della promozione di nuovi prodotti e servizi, oltre all'aggiornamento di contenuti e forma di quelli preesistenti.

MASSIMALE CONTRIBUTIVO

I contributi INPS non incontrano limiti di retribuzione massima imponibile, salvo nel caso di contributi obbligatori dovuti per i lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie a partire dal 1° gennaio 1996 e per i lavoratori, già iscritti a tale data, che abbiano esercitato l'opzione per il sistema contributivo di calcolo della pensione.

In questi casi opera un massimale annuo di retribuzione assoggettabile a contributi fissato, per il 2020, in € 103.055,00, non frazionabile a mese (ad esso pertanto occorre fare riferimento anche se l'anno solare risulta parzialmente retribuito).

Il massimale contributivo rappresenta anche il limite massimo di retribuzione pensionabile ed ha effetto sui periodi contributivi (e sulle quote di pensione) successivi alla prima assunzione, o successivi alla data di esercizio dell'opzione.

La parte di retribuzione eccedente il massimale, se destinata al finanziamento di fondi pensione, gode di uno speciale regime contributivo.

I lavoratori assunti successivamente al 31 dicembre 1995 ai quali siano accreditati, a seguito di una loro domanda, contributi riferiti a periodi antecedenti al 1° gennaio 1996, non sono soggetti all'applicazione del massimale annuo della base contributiva e pensionabile, a decorrere dal mese successivo a quello di presentazione della domanda.

MASTER

I master hanno una doppia valenza: da un lato permettono di ampliare conoscenze precedentemente acquisite e tradurle in competenze professionali, dall'altro aiutano a potenziare capacità professionali acquisite nella pratica.

Il termine "master" nasce nel contesto nordamericano per identificare quella fase del processo formativo che si posiziona tra il conseguimento della laurea e l'inizio dell'attività lavorativa.

Questa definizione rispecchia pienamente i master di primo livello, mentre quelli di secondo livello sono da vedersi più come approfondimenti durante l'attività lavorativa.

Il master universitario in Italia è rilasciato dalle università al termine di corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione permanente e consegna un titolo di studio accademico che non permette l'accesso a corsi di terzo ciclo come il Dottorato di ricerca.

L'accesso è a numero chiuso e i partecipanti possono variare da un minimo di 20 ad un massimo di 35; questa selezione è necessaria sia per garantire un adeguato supporto formativo, che per formare un numero di soggetti coerente con le esigenze del mondo del lavoro.

L'ammissione è subordinata alla verifica dei prerequisiti tramite selezione, che viene indetta e pubblicata da ciascun ateneo.

La durata dei corsi è a discrezione degli atenei; non devono necessariamente essere organizzati per anni accademici e possono durare anche 14-16 mesi.

Non essendo strutture permanenti, i singoli corsi possono non essere riattivati ogni anno accademico.

Nei master universitari le attività formative sono quantificate in crediti.

I corsi non durano meno di un anno accademico e prevedono la maturazione di almeno 60 crediti formativi universitari (ad un credito corrispondono 25 ore di lavoro complessivo dello studente).

In genere sono organizzati in 400-500 ore di attività didattica d'aula, più un adeguato numero di ore dedicate a tirocinio, laboratorio o esercitazioni.

La frequenza è obbligatoria per almeno l'80% della durata complessiva del corso e, come per i corsi di laurea, è incompatibile con la contemporanea frequenza di altri corsi di studio universitari.

Il master si configura quindi come un programma a tempo pieno.

In genere sono previsti esami o verifiche del livello di competenza mentre il percorso si conclude sempre con una prova finale.

Per accedere ai master di primo livello è necessario aver conseguito la laurea di primo livello o un titolo di studio equiparato, mentre per accedere ai master di secondo livello è richiesto un titolo di laurea magistrale o a ciclo unico.

MEDIAZIONE DI MANODOPERA

L'attività di mediazione di manodopera (di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro) viene svolta da società, da ente pubblico o privato autorizzati, al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

L'attività di mediazione di manodopera svolta da soggetti privati era inizialmente vietata; la legge n.469/1997 ha riconosciuto alle "agenzie del lavoro" la possibilità di svolgere l'attività di somministrazione del lavoro, di mediazione di manodopera, di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale.

Per poter svolgere queste attività è necessario ottenere l'autorizzazione dal Ministero del Lavoro e l'iscrizione nell'apposito Albo.

L'autorizzazione viene rilasciata (dopo la verifica del possesso dei requisiti economici, organizzativi e giuridici), inizialmente, per un periodo limitato di due anni, al termine dei quali, entro novanta giorni, l'agenzia può richiedere il rilascio di un'autorizzazione a tempo indeterminato.

Il Ministero del Lavoro rilascerà l'autorizzazione a tempo indeterminato, entro novanta giorni dalla richiesta, dopo aver verificato il corretto andamento dell'attività svolta e il rispetto degli obblighi di legge e del contratto collettivo.

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Sono costituite dalla tredicesima e quattordicesima mensilità; essendo elementi di retribuzione differita, esse maturano nel corso dei mesi di lavoro ma vengono corrisposte in coincidenza a determinati periodi dell'anno (ad esempio la tredicesima viene corrisposta a dicembre di ogni anno).

I contratti collettivi dettano la disciplina e le modalità di calcolo delle mensilità supplementari, individuando quali sono gli elementi retributivi da considerare nel calcolo; in linea generale, vengono corrisposti tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati e vengono calcolate prendendo a riferimento la retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

In caso di assunzione o di cessazione nel corso dell'anno, dall'importo totale della tredicesima e/o quattordicesima, si dovranno considerare soltanto i ratei maturati dalla data di assunzione o fino alla data di cessazione.

In caso di lavoro part time, le mensilità supplementari maturano in proporzione all'orario realmente effettuato; se nel corso dell'anno il part time viene trasformato in full time o viceversa, si dovrà procedere a calcolare in modo distinto le mensilità supplementari, considerando i ratei interi per i periodi di lavoro svolti a tempo pieno e i ratei riproporzionati per i mesi svolti ad orario ridotto.

Nei periodi di assenza retribuita (malattia, congedo di maternità e paternità, infortunio sul lavoro) continua a maturare il diritto alle mensilità aggiuntive.

MENSILIZZAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

Alcuni contratti collettivi, per quei lavoratori che sono retribuiti ad ore, prevedono in ogni caso la determinazione contabile della retribuzione in misura mensile.

Il calcolo che viene utilizzato è il seguente: la retribuzione oraria, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 164 in caso di orario di lavoro settimanale di 38 ore, 156 in caso di orario di lavoro settimanale 164 ovvero altro divisore contrattuale previsto dai CCNL nel caso di orario di lavoro superiore a quelli sopra indicati.

Il risultato così ottenuto si va a moltiplicare per le ore di lavoro e per quelle contrattualmente dovute.

METODO PENSIONISTICO PER CAPITALIZZAZIONE

Sistema di finanziamento nel quale gli individui attivi si costituiscono un capitale mediante il risparmio regolare, facendo gestire tali somme da un fondo il quale le riversa poi, sotto forma di rendita, al momento della pensione.

Si tratta di un sistema individualistico, utilizzato principalmente dai lavoratori dei settori privati dei paesi anglosassoni, che risulta totalmente impermeabile alle scosse demografiche poiché non crea redistribuzioni tra diverse generazioni.

Chi versa, acquisisce un diritto di credito nei confronti del fondo che, in caso di decesso, cade in successione a beneficio degli eredi.

METODO PENSIONE SISTEMA MISTO

Metodo di calcolo delle pensioni per i lavoratori che al 31 dicembre 1995 vantano meno di 18 anni di anzianità contributiva: per gli anni maturati fino al 31 dicembre 1995 il calcolo è col metodo retributivo; per gli anni che maturano dal 1° gennaio 1996 il calcolo è con il metodo contributivo.

I requisiti di accesso alla pensione sono quelli del metodo retributivo.

Per coloro che optano per il metodo contributivo i requisiti di accesso sono quelli del metodo contributivo.

METODO PENSIONISTICO PER RIPARTIZIONE

Sistema in uso in diversi paesi per finanziare le pensioni. In Italia su tale sistema si basa la totalità della gestione pensionistica.

La ripartizione presuppone la solidarietà tra generazioni (si parla a tale proposito di “contratto intergenerazionale”): nel corso di un dato anno i versamenti effettuati dalla popolazione attiva vengono erogati direttamente a favore dei pensionati, realizzando una redistribuzione tra classi di età in quanto sono coloro che lavorano a pagare le pensioni delle generazioni precedenti.

METODO RETRIBUTIVO PER IL CALCOLO DELLA PENSIONE

Metodo di calcolo delle pensioni che si basa sulla retribuzione percepita e valida ai fini pensionistici (retribuzione pensionabile) e che tiene conto dei seguenti elementi: età pensionabile rigida; anzianità lavorativa e assicurativa; rendimento annuo.

MIGRANTE

Termine generico che indica chi sceglie di lasciare il proprio paese (da cui emigra, da cui il termine “emigrante”) per stabilirsi, temporaneamente o definitivamente, in un altro paese (in cui immigra, da cui il termine “immigrato”).

Tale decisione, che ha volontario anche se spesso è indotta da misere condizioni di vita, dipende generalmente da ragioni economiche, avviene cioè quando una persona cerca in un altro paese un lavoro e migliori condizioni di vita.

Contrariamente al rifugiato può far ritorno a casa in condizioni di sicurezza.

MINIMALE CONTRIBUTIVO

Per la generalità dei lavoratori dipendenti l'aliquota contributiva deve essere applicata comunque su un limite minimo di retribuzione stabilito da leggi, regolamenti o contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, oppure da accordi collettivi o contratti individuali quando ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo. Se, però, tale retribuzione imponibile risulta inferiore al valore minimale determinato dall'INPS, i contributi si calcolano su quest'ultimo.

Il minimale viene definito dall'INPS annualmente ed ha validità per l'intero anno. Tale minimale non può essere inferiore al 9,50% del trattamento minimo mensile di pensione INPS ed è espresso in valori giornalieri.

MINIMO CONTRATTUALE

Il minimo contrattuale è il principale elemento della retribuzione e viene comunemente denominato anche retribuzione base, minimo tabellare o paga base. In pratica, il minimo contrattuale rappresenta il compenso minimo che spetta ai lavoratori aventi la stessa qualifica ed ai quali si applica lo stesso contratto collettivo.

La misura del minimo contrattuale è stabilita dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro e varia in base al livello di inquadramento ed alla qualifica riconosciuta al lavoratore.

Il minimo contrattuale rientra nella retribuzione sufficiente e necessaria ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza dignitosa, così come stabilito dall'art. 37 della Costituzione.

Il minimo contrattuale è, generalmente, determinato con riferimento ad un periodo mensile, e viene frazionato ad ora o a giornata in base ai divisori previsti dai contratti collettivi di categoria.

MISSION

La mission (missione o scopo) di un'impresa, o più in generale di qualsiasi organizzazione, è il suo scopo ultimo, la sua strategia di fondo, e al tempo stesso ciò che la contraddistingue da tutte le altre. La mission costituisce infatti il sistema di valori che sottende il procedere operativo di un'impresa. non va però confusa con il core business, ossia la principale dell'impresa.

La mission costituisce infatti il sistema di valori che sottende il procedere operativo di un'impresa.

MOBBING

Il termine "mobbing" racchiude tutte quelle condotte vessatorie, reiterate e durature, individuali o collettive, rivolte nei confronti di un lavoratore ad opera di superiori gerarchici (mobbing verticale) e/o colleghi (mobbing orizzontale), oppure anche da parte di sottoposti nei confronti di un superiore (mobbing ascendente); in alcuni casi si tratta di una precisa strategia finalizzata all'estromissione del lavoratore dall'azienda (c.d. bossing).

Sono caratteristiche di questo comportamento

- la volontà che lo sorregge, diretta alla persecuzione o all'emarginazione del dipendente, oppure, anche in assenza di un esplicito fine persecutorio, diretta a vessare e mortificare il lavoratore
- la conseguente lesione arrecata al lavoratore, attuata sul piano professionale, sessuale, morale, psicologico o fisico;
- il nesso causale tra condotta del datore di lavoro (o del superiore gerarchico) e pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore

Di seguito, a titolo esemplificativo, proponiamo una serie di casi nei quali la giurisprudenza ha riconosciuto il "mobbing":

- Situazioni di emarginazione, demansionamento, inattività coatta, denigrazione, dequalificazione, discriminazione professionale, idonei a configurare il c.d. terrorismo psicologico
- Brusca e improvvisa interruzione della carriera professionale; ambiente di lavoro ostile; umiliazioni e pressioni psicologiche comportanti sofferenze morali, danni alla vita di relazione ed esaurimento nervoso; demansionamento e successiva privazione di compiti; licenziamento
- Atti sistematici (quali la negazione di ferie e permessi, privazione dei collaboratori) formalmente legittimi, ma solo in apparenza giustificati in forza del potere-dovere di controllo del dirigente. In realtà i comportamenti erano sorretti da un intento lesivo diretto alla persecuzione, denigrazione e all'isolamento professionale
- Perdurante situazione di tensione derivante da: sanzioni disciplinari illegittime, archiviazione della richiesta di qualifica superiore, riduzione delle funzioni
- Adozione di provvedimenti disciplinari per ragioni strumentali e in modo pretestuoso, amplificando l'importanza attribuita a fatti di modesta rilevanza con la specifica volontà di colpire la lavoratrice per indurla alle dimissioni, e/o per preconstituire una base per disporre il suo licenziamento (come poi effettivamente è avvenuto)

Risarcimento del danno. In caso di mobbing accertato il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno.

In particolare, sul datore di lavoro grava l'onere di provare di avere adempiuto all'obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore; sul lavoratore, invece, grava l'onere di provare:

- la lesione dell'integrità psico-fisica (il comportamento datoriale deve essere obiettivamente lesivo, non basta la percezione come tale da parte del lavoratore, e
- il nesso di causalità tra l'evento dannoso e l'espletamento della propria prestazione lavorativa.

L'azione per chiedere il risarcimento si prescrive entro 10 anni, decorrenti dalla manifestazione del danno e non dall'inizio delle vessazioni.

MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

Le molestie, ossia quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, sono considerate come discriminazione (art. 26, D.Lgs. n. 198/2006).

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime di molestie, sono nulli.

Le molestie sessuali del datore di lavoro nei confronti di lavoratrici dipendenti determinano le seguenti conseguenze:

- violazione dell'obbligo di tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore (art. 2087 c.c.) che, se commesse con dolo o colpa ed attuate durante l'orario di lavoro, determinano responsabilità contrattuale e violazione del dovere di buona fede e correttezza;
- legittimità del licenziamento del lavoratore molestatore anche in assenza di previsione da parte del codice disciplinare;
- presupposto delle dimissioni per giusta causa, oltre al danno morale e biologico, indennità sostitutiva del preavviso;
- legittimità del trasferimento (art. 2103 c.c.) del dipendente molestatore violazione dell'art. 609-bis (in base alla gravità delle molestie) del codice penale: chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità, costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da cinque a dieci anni.

Alla stessa pena soggiace chi induce taluno a compiere o subire atti sessuali:

- abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa al momento del fatto;
- traendo in inganno la persona offesa per essersi il colpevole costituito ad altra persona.

Nei casi di minore gravità la pena è diminuita in misura non eccedente i due terzi.

MORE UXORIO

More uxorio è un'espressione latina che significa "come marito e moglie".

Questa frase viene utilizzata quando vengono estese a delle coppie di fatto dei diritti, degli oneri e degli obblighi tipici delle coppie unite in matrimonio.

MULTISTAKEHOLDERSHIP

Con il termine multistakeholdership si intende l'assetto gestionale di un'impresa che preveda l'effettiva partecipazione, non solo alla base sociale, ma agli organi direttivi e alle decisioni strategiche, delle diverse categorie di portatori di interesse coinvolte nell'attività dell'impresa stessa (lavoratori, clienti, volontari, enti pubblici, donatori, etc.) come garanzia di orientamento alla mission e come composizione democratica ed imprenditoriale delle attese dei partecipanti all'impresa.

N

NEGLIGENZA

La imprudenza si sostanzia nel porre in essere un comportamento là dove regole cautelari lo sconsigliano; è avventatezza, scarsa considerazione degli interessi altrui.

La negligenza sul lavoro può dar luogo non solo a provvedimenti disciplinari, ma anche al risarcimento del danno concretamente arrecato al datore di lavoro.

NON PROFIT

Con questo termine si individuano tutte quelle organizzazioni private senza scopo di lucro che forniscono servizi soprattutto di tipo assistenziale, ricreativo e culturale ed i cui utili sono destinati a fini solidaristici o mutualistici.

Gli enti non profit costituiscono il cosiddetto terzo settore, ossia l'insieme delle istituzioni private che si collocano, nell'ambito del sistema economico, tra lo Stato e il mercato e che producono beni e servizi a valenza pubblica o collettiva (cooperative sociali, associazioni di promozione sociale, associazioni di volontariato, etc.)

Questi enti si vanno sempre più diversificando nei settori di utilità sociale come l'assistenza (es.: le comunità per tossicodipendenti e le associazioni di volontariato ospedaliero), la tutela dei diritti civili, dell'ambiente e dei beni culturali.

NORMA GIURIDICA

Insieme di regole che assicurano l'ordine in una società, rappresentandone il diritto. La norma giuridica è una regola generale ed astratta emanata dallo Stato che concorre a disciplinare l'organizzazione della vita della collettività. La giuridicità della norma deriva dall'inserimento di questa nell'ordinamento che contribuisce a formare: infatti la forza vincolante di una norma giuridica non risiede nel suo contenuto ma nel fatto che questa è inserita in un documento dotato di autorità.

Quindi la norma giuridica ha 2 caratteristiche fondamentali:

- a) generalità: non è dettata per singoli individui ma per tutti i consociati;
- b) astrattezza: si riferisce a situazioni ipotetiche (fattispecie astratte) e non a situazioni concrete.

In base alla loro applicazione le norme giuridiche si distinguono in:

1. derogabili: la loro applicazione è rimessa all'arbitrio dei singoli interessati
2. suppletive: disciplinano un rapporto in mancanza di volontà delle parti;
3. inderogabili: la loro applicazione è imposta dall'ordinamento.

Non bisogna confondere il concetto di norma con quello di legge, un atto normativo formato da un insieme di norme giuridiche.

NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI) D.Lgs 22/2015

Si tratta di un nuovo ammortizzatore sociale introdotto dal Job Act, che ha omogeneizzato i trattamenti a tutela del reddito in caso di perdita dell'occupazione, unificando le precedenti prestazioni ASPI e mini-ASPI. La NASPI sostituisce l'indennità di mobilità che veniva erogata ai lavoratori licenziati a seguito della procedura di licenziamento collettivo.

La NASPI è esclusa nei casi di cessazione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore, ad eccezione delle ipotesi di dimissioni per giusta causa o intervenute nel periodo di tutela della maternità (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento di un anno di età del figlio).

Il lavoratore che perde involontariamente la propria occupazione ha diritto alla NASPI se è in possesso, congiuntamente, dei seguenti requisiti:

- stato di disoccupazione
- almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione
- 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione

Rimangono esclusi dall'indennità NASPI i dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni.

NULLITÀ DEL CONTRATTO DI LAVORO

La nullità del contratto è la conseguenza della presenza di un vizio nel contratto e porta all'inefficacia dell'atto (diventa, quindi, improduttivo di effetti).

Sono state tuttavia previste delle deroghe alla disciplina generale, come in caso di nullità del contratto di lavoro.

L'art. 2126 del Codice Civile, stabilisce infatti che la dichiarazione di nullità non pregiudica i diritti acquisiti dal lavoratore nello svolgimento della propria attività, fino al momento in cui tale nullità viene accertata dal giudice. Egli ha diritto alla retribuzione e agli altri diritti maturati (indennità, TFR ecc.), nonostante questo rapporto di lavoro, in teoria, è come se non fosse mai esistito.

Un altro esempio è rappresentato dalla nullità della "clausola di durata" in un contratto a tempo determinato; a tutela del lavoratore, questa non comporta la nullità dell'intero contratto, ma la sua conversione in un rapporto a tempo indeterminato.

La nullità del contratto si verifica, ai sensi dell'art. 1325 Cod. Civ., in mancanza degli elementi essenziali:

- L'accordo delle parti;
- La causa;
- L'oggetto;
- La forma "ad substantiam" (*ai fini della sostanza*)

La nullità del contratto si produce anche in caso di illiceità della causa o del motivo, di contrarietà rispetto alle norme imperative; salvo che la legge disponga diversamente; dalla mancanza nell'oggetto dei requisiti stabiliti dall'art. 1346 cod. civ (l'oggetto deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile).

La nullità del contratto può essere fatta valere da chiunque abbia interesse (dai singoli contraenti o da terzi) e può essere rilevata d'ufficio dal giudice in ogni stato e grado del processo (art. 1421 c.c.).

L'azione per far dichiarare la nullità non è soggetta a prescrizione, salvi gli effetti dell'usucapione e della prescrizione delle azioni di ripetizione (1422 c.c.).

L'azione per la dichiarazione della nullità del contratto può essere accompagnata dalla richiesta di risarcimento dei danni subiti.

Quando la nullità riguarda le singole clausole del contratto, questa non implica la nullità dell'intero contratto, se non risulta che i contraenti non lo avrebbe concluso senza quella parte o clausola colpita da nullità.

Inoltre non si avrà la nullità dell'intero contratto anche quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative.

Il contratto nullo non può inoltre essere convalidato, salvo che la legge non disponga diversamente. Può invece produrre gli effetti di un contratto diverso, se contiene i requisiti di sostanza e di forma di quest'ultimo e le parti avrebbero concluso il contratto valido se avessero conosciuto la nullità dell'atto stipulato.

NULLITA' DEGLI ATTI DATORIALI

In generale sono nulli tutti gli atti datoriali o i patti diretti a discriminare per motivi di sesso un lavoratore o una lavoratrice (art. 15 L. 300/70).

La legge, inoltre, disciplina alcune ipotesi particolari presumendone la natura discriminatoria.

Si tratta del licenziamento e delle dimissioni (non convalidate) collegate ad eventi quali la maternità, il matrimonio o l'unione civile.

In caso di violazione del divieto di discriminazione sono previste sanzioni e la possibilità di agire in giudizio (sia a livello individuale che collettivo).



OBBLIGO DI OBEDIENZA

Obbligo del lavoratore subordinato di osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro che l'imprenditore o i suoi collaboratori impartiscono per conformare la prestazione lavorativa alle esigenze dell'impresa.

L'obbedienza costituisce una soggezione giuridica in senso proprio, in quanto il lavoratore soggiace all'esercizio del potere altrui e alle modificazioni che questo produce nella sua sfera giuridica.

Le disposizioni impartite possono riguardare sia l'esecuzione del lavoro, e cioè tutti gli aspetti relativi di organizzazione del lavoro e la disciplina del lavoro, sia la regolamentazione della convivenza della comunità lavorativa (es.: modalità di accesso o uscita, accesso alla mensa o agli uffici etc.).

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

La posizione giuridica del datore di lavoro, oltre che ad un serie di poteri, anche da predeterminati obblighi cui corrispondono altrettanti diritti del lavoratore.

Il più importante è l'obbligo di corrispondere la retribuzione nei termini previsti dal contratto.

OBBLIGHI DEL LAVORATORE NEL RAPPORTO DI LAVORO

Obbligo di diligenza. Secondo quanto stabilito dal Codice Civile il lavoratore deve usare la diligenza chiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse "dell'impresa".

Nel caso di danneggiamento degli strumenti di lavoro la violazione dell'obbligo di diligenza va verificata rispetto alla qualifica delle mansioni del contesto ambientale.

Obbligo di fedeltà. Il carattere fiduciario del rapporto di lavoratore, si esplica nel divieto, per lo stesso, di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con il datore di lavoro e gli è vietata la divulgazione di notizie relative all'organizzazione e ai metodi di produzione, oppure di farne un uso pregiudizievole per "l'impresa".

Obbligo dell'esclusività del rapporto di lavoro. Il dipendente pubblico, differentemente da quello privato, è obbligato all'esclusività del rapporto di lavoro con il proprio ente.

Questo, fra l'altro, gli impedisce di intrattenere rapporti di lavoro, a qualsiasi titolo, con datori di lavoro privati.

Sono previste alcune eccezioni come, ad esempio, nel caso del part-time, se accordato, sempre che non vi siano conflitti d'interesse.

OBBLIGO DI FEDELTA'

L'obbligo di fedeltà comporta l'osservanza, da parte del lavoratore, dei divieti:

- di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore nel medesimo settore commerciale o produttivo (divieto di concorrenza);
- di divulgare notizie riguardanti l'organizzazione e i metodi di produzione, oppure di farne uso in modo pregiudizievole per l'impresa (obbligo di riservatezza).

La giurisprudenza amplia il concetto legale, considerando la fedeltà come l'obbligo di tenere un comportamento leale, improntato alla buona fede e correttezza (artt. 1175 e 1375 c.c.), determinato dalla necessità di salvaguardare il datore di lavoro contro il possibile uso pregiudizievole delle notizie ed informazioni di cui il lavoratore viene comunque a conoscenza durante lo svolgimento della sua attività. Tale obbligo deve essere rispettato anche al di fuori dell'orario di lavoro e durante la sospensione del contratto.

Il dovere di fedeltà si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di astenersi da attività contrarie agli interessi del datore di lavoro, tali dovendosi considerare anche quelle che, sebbene non attualmente produttive di danno, siano dotate di potenziale lesività, che creino situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa o che siano comunque idonee a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto.

La violazione dell'obbligo di fedeltà è fonte di responsabilità disciplinare e del relativo obbligo risarcitorio quando causa un danno al datore di lavoro e quest'ultimo sia in grado di fornirne la prova.

OBBLIGO DI INFORMAZIONE AI NEO ASSUNTI

I datori di lavoro pubblici e privati devono provvedere, entro 30 giorni dall'assunzione, a fornire le seguenti informazioni:

- il luogo di lavoro;
- data ed inizio del rapporto di lavoro;
- identità delle parti;
- la durata del rapporto di lavoro e la tipologia del rapporto;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica, il livello, la categoria di inquadramento;
- l'importo della retribuzione e gli elementi che la costituiscono, il periodo di pagamento della stessa;
- la durata delle ferie, i periodi di fruizione, le modalità della richiesta; l'orario di lavoro;
- i termini del preavviso in caso di recesso.

All'atto dell'assunzione, ai soli dipendenti pubblici, deve obbligatoriamente essere consegnato il codice di comportamento.

OBBLIGO DI REPECHAGE (LICENZIAMENTO)

Nel diritto del lavoro l'espressione "obbligo di repechage" rimanda ad una elaborazione giurisprudenziale ormai consolidata in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ovvero quello determinato "da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".

Tali ragioni, come noto, possono dipendere da specifiche esigenze aziendali (ad es. una riorganizzazione che comporti la soppressione del posto occupato da un determinato dipendente) oppure da situazioni riferibili al lavoratore, ma a lui non addebitabili in termini di inadempimento (ad es. la sopravvenuta inidoneità fisica all'esercizio delle mansioni contrattuali).

OCCASIONE DI LAVORO

L'espressione "occasione di lavoro" indica non già la causa dell'infortunio, ma la mera riferibilità dell'evento assicurato al lavoro e comprende tutte le situazioni nelle quali l'attività lavorativa propria dell'infortunato. Come pure le concrete modalità dell'organizzazione del lavoro, imponendo specifici comportamenti e adempimenti, siano tali da esporre il lavoratore, secondo una previsione oggettivistica che ne comprende anche l'eventuale imprudenza, negligenza o imperizia (e cioè la colpa) al possibile verificarsi di eventi dannosi, riconducibili alla responsabilità dell'impresa nella logica del rischio professionale.

Perché un evento lesivo possa considerarsi come verificatosi in occasione di lavoro non è sufficiente un collegamento meramente marginale o indiretto con l'attività lavorativa dell'assicurato, ma occorre che le prestazioni lavorative ed il sinistro siano legati da un nesso di derivazione eziologica. Secondo l'espressione giurisprudenziale più recente ed estensiva l'espressione occasione di lavoro comprende tutte quelle condizioni, tra cui quelle ambientali, in cui la produttività si svolge e nella quale è possibile il rischio di danno del lavoratore.

Da questi assunti sono indennizzabili gli eventi dannosi in occasione di lavoro quali, ad esempio: la caduta dalla sedia di un'impiegata che si spostava dal computer ad un armadio per prendere una pratica, la distorsione ad un ginocchio per un lavoratore che stava sistemando medicinali su uno scaffale, lo scivolamento sul pavimento di un'uscita di un'ASL mentre era al lavoro, la caduta dalle scale, ecc.

OBBLIGO DI SICUREZZA DEL LAVORO

Consiste nell'obbligo di garantire la integrità fisica del lavoratore, a tutela del diritto alla salute. La disciplina in materia è contenuta nel Testo Unico della sicurezza sul lavoro (D.Lgs 81/2008).

ONERI SOCIALI

Gli oneri sociali rappresentano una voce del costo del lavoro a carico dell'impresa, da corrispondere agli Enti previdenziali ed assicurativi (INPS, INAIL, ex INDPAP, casse professionali di previdenza, cassa e fondi di assistenza sanitaria integrativa, fondi pensioni ecc.), al netto degli importi "fiscalizzati" in base a disposizioni di legge.

La fiscalizzazione degli oneri sociali comporta una diminuzione del costo sostenuto per i contributi sociali da parte del datore di lavoro.

Lo Stato, riducendo gli importi degli oneri sociali a carico dell'azienda, mira a contenere il costo del lavoro, senza far venir meno agli Enti previdenziali ed assistenziali le risorse necessarie per realizzare i loro scopi istituzionali.

ONLUS

Le ONLUS sono un tipo di organizzazione appartenente al terzo settore posseggono i seguenti requisiti: natura privatistica dell'ente, divieto di distribuire utili, perseguimento di fini solidaristici. Possono considerarsi ONLUS: le organizzazioni di volontariato, costituite da soci volontari che prestano gratuitamente la loro opera; gli organismi non profit, costituiti sul modello delle imprese; le cooperative sociali (tipo A e tipo B); le organizzazioni non governative (ONG).

ORARIO DI LAVORO

Il recupero delle energie psico-fisiche spese dal lavoratore nel corso dell'attività lavorativa è garantito, oltre che dalle ferie, da precisi limiti di durata della prestazione e da appositi periodi di riposo nell'arco della giornata e della settimana.

La normativa riguardante l'orario di lavoro (D.Lgs. 66/2003) è diretta a regolamentare in maniera uniforme i profili del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario.

Un ruolo centrale è affidato ai contratti collettivi di qualsiasi livello, stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Per orario di lavoro s'intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, quindi anche i tempi di vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro che il lavoratore è obbligato ad indossare.

Il limite massimo è di 40 ore settimanali, ma i CCNL possono prevedere una durata inferiore.

ORDINI DI SERVIZIO

E' una disposizione impartita da un superiore gerarchico sul quale ricade la responsabilità dei fatti ad essa conseguenti.

L'art. 51 del Codice Penale "Ordine del superiore gerarchico" stabilisce che, nell'ipotesi in cui chi riceve l'ordine si accorga che trattasi dell'ordine di commettere un reato, anche costui è responsabile penalmente unitamente a chi ha dato l'ordine.

E' sempre possibile disattendere un ordine di servizio quando comporta, per chi lo riceve, anche solo il rischio di commettere un reato penale. In ogni caso, prima di disattenderlo, occorre essere molto certi che sussista un reato.

In caso di dubbio, l'ordine di servizio deve essere eseguito e solo successivamente contestato.

E' poi possibile disattendere un ordine di servizio se vi siano motivazioni di carattere personale che impediscono al dipendente di ottemperarvi dando puntuale dimostrazione dell'impedimento, fra questi Quelli collegati allo stato di necessità (art. 54 del C.P); quelli collegati alla forza maggiore (art. 45 del C.P) esempio: rifiuto di rientrare in servizio in quanto in tale giorno affidato a se il figlio minore, senza alcuna possibilità di poterlo affidare a terzi e dovendo evitare il reato di abbandono di minore, ovviamente ciò deve essere dimostrato.

L'O.D.G deve:

- Deve essere scritto
- Deve pervenire per tempo
- Deve essere motivato
- Deve essere uno strumento eccezionale
- Consegna dell'ordine di servizio

L'ordine di servizio dovrebbe di norma essere consegnato sul luogo di lavoro. Se viene consegnato al domicilio, può pervenire in due modi:

In busta aperta: consegnato nelle mani del dipendente, che deve riconsegnare la ricevuta dell'avvenuta consegna e ricezione

In busta chiusa: non ha valore consegnato nella buchetta delle lettere, in portineria o dai vicini, poiché non si può dimostrare che il dipendente l'abbia ricevuto in tempo utile.

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (OIL)

L'OIL con sede a Ginevra, creata nel 1919 al termine della prima guerra mondiale, è attualmente collegata all'O.N. U da cui è stata riconosciuta istituzione specializzata.

L'attività dell'OIL si rivolge allo studio dei problemi del lavoro in tutti i suoi aspetti, per i quali propone le relative soluzioni.

A tale scopo l'OIL formula raccomandazioni e appronta progetti di convenzione.

Organi dell'OIL sono un Consiglio di amministrazione, un Ufficio Internazionale del Lavoro, con funzioni di segretariato e un organo assembleare, la Conferenza Generale.

Quest'ultima ha una composizione atipica in quanto ogni Stato vi partecipa con quattro delegati, di cui due rappresentano il Governo e gli altri due rispettivamente i datori di lavoro e i lavoratori.

ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

L'orientamento professionale è costituito da una serie di azioni, sia di tipo formativo che di tipo informativo, e di assistenza, con la funzione di accompagnare un aspirante lavoratore nella costruzione di un progetto professionale personalizzato.

L'orientamento professionale si propone, in altre parole, di rendere il soggetto in grado di definire con chiarezza le proprie capacità, competenze e aspirazioni professionali, in modo da individuare il tipo di attività lavorativa maggiormente in linea con il proprio desiderata.

OPTION COUNSELING

Processo relazionale interattivo di supporto alla formulazione delle decisioni.

Tale processo prevede che utenti, famiglie e persone significative vengano supportate nelle scelte in merito all'individuazione di una corretta ed appropriata risposta assistenziale, attraverso un percorso di maggiore consapevolezza individuale, di corretta formulazione del bisogno di salute, di considerazione delle preferenze personali e delle caratteristiche del contesto di vita.

OUTBOUND

Nei call-center si definisce "outbound" quell'operatore che lavora sulle telefonate in uscita. E' dunque il call center, attraverso questo operatore, che contatta i clienti chiamandoli al telefono (soprattutto a quello di casa) per proporre offerte, prodotti o fare sondaggi e inchieste di mercato.

Nella gran parte dei casi, il computer dell'operatore è già programmato su una lista di chiamate da fare e che partono in automatico: sarà poi l'operatore, una volta che il cliente avrà risposto, a "condurre" la conversazione attraverso una griglia di domande precostituita fornita dall'azienda. In genere anche le forme di saluto, i convenevoli, le risposte da fornire al cliente sono codificate e vengono fornite attraverso appositi manuali o corsi precedenti all'assunzione.

L'outbound può essere inquadrato con un contratto a progetto, nel caso in cui soddisfi una serie di requisiti di autonomia nel lavoro indicati dalla stessa circolare.

OUTPLACEMENT

Questo termine indica l'attività di supporto al ricollocamento professionale. È un tipo di servizio ideato dalle aziende, che se ne assumono i costi, nei confronti di dipendenti considerati in esubero. Questo tipo di servizio ha lo scopo di risolvere il rapporto di lavoro, individuando un'adeguata collocazione del lavoratore in un'altra azienda. L'outplacement consiste nell'attività volta a ricollocare nel mondo del lavoro, singolarmente o collettivamente, persone in uscita dal mondo del lavoro, attraverso una specifica attività di affiancamento nel percorso di orientamento, riqualificazione e formazione.

OUTSOURCING

È termine usato in economia per riferirsi alle pratiche adottate dalle imprese di esternalizzare alcune fasi del processo produttivo, cioè ricorrere ad altre imprese per il loro svolgimento di determinate funzioni o servizi (amministrazione, servizi commerciali, servizi informatici, gestione magazzino, call center, ecc.), con la garanzia che il servizio è strutturato e personalizzato secondo le necessità dell'azienda.

P

PARASUBORDINAZIONE

Termine con cui si indicano quei rapporti di lavoro che si concretano in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, non a carattere subordinato.

PARITÀ DI GENERE

In ambito lavoristico consiste nella regola dell'uguaglianza tra i lavoratori e lavoratrici, dei trattamenti normativi ed economici connessi al rapporto di lavoro.

Questo principio riceve espressa tutela costituzionale dall'art. 37. Di conseguenza la legislazione emanata appare ispirata ad una duplice causa:

introdurre norme che realizzino la parità del lavoro delle donne con quelle degli uomini e garantiscano uguali diritti

assicurare, comunque, una tutela alle lavoratrici madri, a garanzia delle donne a condizioni di lavoro idonee alla protezione della salute della madre e del nascituro

Con il D.Lgs 198/2006 è stato emanato il Codice per le Pari Opportunità.

PATRONATI

Il patronato è un istituto che esercita la funzione di rappresentanza e tutela dei lavoratori dipendenti ed autonomi, dei pensionati, dei singoli cittadini italiani e stranieri presenti sul territorio dello Stato.

Possono costituire e gestire gli Istituti di patronato, le confederazioni e le associazioni nazionali di lavoratori che:

- a) siano costituite ed operino in modo continuativo da almeno tre anni;
- b) abbiano sedi proprie in almeno un terzo delle regioni e in un terzo delle province del territorio nazionale;
- c) dimostrino di possedere i mezzi finanziari e tecnici necessari per la costituzione e la gestione degli istituti di patronato e di assistenza sociale;
- d) perseguano, secondo i rispettivi statuti, finalità assistenziali.

Il patronato svolge attività di:

- informazione
- assistenza
- tutela

per il conseguimento, in Italia e all'estero, delle prestazioni previdenziali, sanitarie, di carattere socio assistenziale e di immigrazione - emigrazione, previste da leggi, dai regolamenti, dagli statuti, dai contratti collettivi e da altre fonti normative, erogate da amministrazioni e enti pubblici e da enti gestori di fondi di previdenza complementare nei confronti dei cittadini italiani, anche se residenti all'estero.

L'attività del patronato è sottoposta al controllo del Ministero del lavoro che verifica annualmente la quantità, qualità dell'attività svolta e il rispetto dei parametri stabiliti dalla legge per l'Italia e per l'estero.

PATTO DI NON CONCORRENZA

Il patto di non concorrenza è il patto mediante il quale il datore di lavoro per proteggersi da un'eventuale attività di concorrenza da parte dell'ex dipendente, può limitare l'attività professionale di quest'ultimo successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.

Tale patto, che può essere stipulato al momento dell'assunzione, durante lo svolgimento o al termine del rapporto, costituisce un accordo a sé stante, distinto dal rapporto contrattuale corrente tra le parti e autonomo rispetto all'obbligo di fedeltà.

La disciplina di questo particolare accordo è contenuta nell'art. 2125 del codice civile secondo cui "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.

La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata.

PATTO DI PROVA

Il patto di prova, che deve risultare da un atto scritto, è l'atto con il quale lavoratore e datore di lavoro volontariamente concordano che la definitiva instaurazione del rapporto di lavoro sia condizionata al previo esperimento di un periodo di prova, nei periodi stabiliti dai CCNL e, ogni caso, non può superare i sei mesi.

PATTO DI SERVIZIO PERSONALIZZATO

E' il patto stipulato tra il lavoratore disoccupato ed il centro per l'impiego allo scopo di confermare lo stato di disoccupazione.

Nel patto il disoccupato si rende disponibile a partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione e si impegna altresì ad accettare le offerte di lavoro "congrue".

PATTO PER IL LAVORO

E' stipulato dai beneficiari del reddito di cittadinanza, tra i quali rientra quello di accettare almeno una di tre offerte di lavoro congrue (una in caso di rinnovo).

La congruità dell'offerta di lavoro viene definita sulla base di tre principi (art. 25 del decreto legislativo 150/2015)

- coerenza tra l'offerta di lavoro e le esperienze e competenze maturate;
- distanza del luogo di lavoro dal domicilio e tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico;
- durata dello stato di disoccupazione.

PERMESSI

I lavoratori dipendenti possono beneficiare, in alcune circostanze, di periodi di astensione dall'obbligo della prestazione lavorativa usufruendo di permessi o periodi di aspettativa espressamente regolati dalla legge. Durante tali periodi il lavoratore conserva il posto di lavoro e in determinati casi anche il trattamento retributivo e il riconoscimento dell'anzianità di servizio.

La contrattazione collettiva può integrare le previsioni legali o introdurre nuovi permessi.

PENSIONE

La Costituzione riconosce ai lavoratori il diritto di disporre di mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, o di disoccupazione involontaria (art. 38, comma 2)

Inoltre, ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale (art. 38, comma 1)

La determinazione dei casi e delle forme di previdenza e di assistenza obbligatorie, la contribuzione e le relative prestazioni sono disciplinate da una legislazione speciale.

Sistema pensionistico L'attuale sistema pensionistico si fonda essenzialmente su due pilastri: la previdenza obbligatoria e la previdenza volontaria integrativa (complementare e "privata").

La prima deve garantire la rendita pensionistica principale in proporzione al complesso dei contributi attribuiti in tutta la vita di lavoro (e non più alle ultime retribuzioni), mentre la previdenza integrativa, cui il lavoratore può decidere di aderire, è destinata ad assicurare il mantenimento del livello economico raggiunto nell'ultimo periodo di lavoro.

La riforma del 1995 prevede inoltre, a regime, un solo trattamento di previdenza obbligatoria collegato all'età, quello contributivo di vecchiaia, in luogo delle preesistenti pensioni di vecchiaia, di vecchiaia anticipata e di anzianità, destinate a rimanere in vigore per una fase transitoria, che interessa i lavoratori in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995.

Destinatari delle forme pensionistiche complementari sono i lavoratori dipendenti, i lavoratori autonomi e i liberi professionisti.

Esse vengono gestite da appositi Fondi pensione, forniti di personalità giuridica, ai quali ciascun lavoratore può liberamente aderire.

PIGNORAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Le retribuzioni - al netto delle ritenute - sono soggette a sequestro e pignoramento nei limiti indicati in tabella:

Causa	Limite
Alimenti dovuti per legge	1/3
Debiti verso il datore di lavoro derivanti dal rapporto di lavoro	1/5
- Tributi dovuti a Stato, province e comuni facenti carico, fino dalla loro origine, all'impiegato o salariato - Ogni credito vantato nei confronti del personale	1/5

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Le politiche attive del lavoro sono politiche finalizzate al sostegno dell'occupazione.

L'obiettivo principale delle politiche attive è finalizzato al reinserimento del disoccupato nel mondo del lavoro.

Queste azioni sono promosse dall'ANPAL - Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, dalle Regioni e dai Comuni.

Molteplici soggetti rientrano fra i destinatari delle politiche attive a sostegno del lavoro e bisogna sottolineare che questi possono variare a seconda del documento di programmazione in corso, nonché da Regione a Regione.

Attualmente i soggetti beneficiari delle politiche attive del lavoro sono:

- inoccupati ossia chi è alla ricerca del primo impiego,

- giovani under 30 è stato destinato il progetto Garanzia Giovani,
- percettori dell'indennità di disoccupazione Naspi
- percettori di reddito di Cittadinanza
- donne, in un quadro di tutela alle pari opportunità,
- disoccupati over 50, spesso sottoposti a un percorso formativo di riqualificazione,
- lavoratori Cigs cioè i soggetti collocati in cassa integrazione e i lavoratori in mobilità,
- categorie protette come orfani, disoccupati di lunga data, persone diversamente abili, ecc.
- categorie svantaggiate e ultra-svantaggiate.

PREAVVISO

Nei contratti a tempo indeterminato, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto di lavoro dando un congruo periodo di preavviso alla controparte.

I Contratti Collettivi Nazionali di categoria definiscono, per ogni livello di inquadramento, una diversa durata del preavviso, variabile anche in relazione all'anzianità di servizio del lavoratore.

La funzione del preavviso è quella di attenuare le conseguenze derivanti dall'interruzione improvvisa del rapporto di lavoro, che potrebbero risultare pregiudizievoli per l'organizzazione del lavoro dell'impresa.

Il periodo di preavviso dovrebbe soddisfare gli interessi e le esigenze sia del datore di lavoro sia del lavoratore licenziato.

Infatti, il datore di lavoro avrà la necessità di ricercare e formare adeguatamente una nuova risorsa che sostituisca il dipendente licenziato o dimesso; il lavoratore avrà bisogno di un tempo utile per trovare una nuova occupazione.

In mancanza di preavviso, il recedente dovrà versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata in caso di preavviso lavorato.

Nell'indennità sostitutiva del preavviso devono essere compresi quindi tutti gli elementi retributivi che vengono corrisposti con carattere di abitudine e continuità, anche se in natura.

Non è previsto l'obbligo di dare preavviso:

- se il licenziamento o la dimissione siano dovuti da una causa talmente grave da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro (dimissioni o licenziamento per giusta causa);
- durante il periodo di prova

PREMIO DI PRODUZIONE

I premi di produzione sono elementi variabili della retribuzione previsti dai contratti collettivi territoriale e aziendale, che integrano l'ammontare della retribuzione di base.

L'entità dei premi di produzione è variabile, in quanto sono strettamente correlati all'andamento economico e ai risultati conseguiti e dall'impresa. I criteri e le modalità di determinazione degli stessi sono definiti dalla contrattazione collettiva.

L'obiettivo dell'erogazione dei premi di produzione è quello di favorire un incremento della produttività, della qualità, dell'innovazione, dell'efficienza e della competitività aziendale.

Possono essere riconosciuti alla generalità dei dipendenti o possono essere erogati ai singoli lavoratori in base al grado di raggiungimento dei risultati precedentemente definiti dal datore di lavoro.

PRESCRIZIONE

I diritti derivanti dal rapporto di lavoro devono venir richiesti ed esercitati entro un certo periodo, pena la loro perdita: istituto della prescrizione.

Non sono soggetti a prescrizione soltanto i diritti connessi alla persona del lavoratore (come, ad esempio, quello alla salute).

La prescrizione può essere estintiva o presuntiva. La prescrizione estintiva consiste nell'estinzione di un determinato diritto (già acquisito) nel caso in cui esso non venga esercitato entro il termine previsto dalla legge (artt. 2946, 2948 c.c.).

La prescrizione presuntiva (artt. 2955 e 2956 c.c.), invece, inverte l'onere della prova dell'avvenuto pagamento: l'inerzia del creditore/lavoratore per i previsti periodi di tempo fa sorgere la presunzione della soddisfazione del suo credito.

Pertanto, prima del decorso del termine, il datore di lavoro che afferma di aver estinto il debito deve provare il fatto estintivo; diversamente, una volta superato tale termine, l'estinzione del debito si presume.

PRESTAZIONE DI OCCASIONALI

La disciplina delle prestazioni di lavoro occasionali differisce a seconda che l'utilizzo avvenga nell'ambito dello svolgimento di un'attività professionale o di impresa, oppure in ambito familiare da parte di una persona fisica.

Nel primo caso, viene posto in essere un contratto di prestazione occasionale; nel secondo, si utilizza il c.d. "libretto famiglia".

Il datore di lavoro (utilizzatore) e il lavoratore (prestatore) devono preventivamente registrarsi su un'apposita piattaforma informatica INPS, attraverso la quale vengono gestite tutte le operazioni relative al rapporto.

Per prestazioni di lavoro occasionali si intendono attività lavorative svolte entro i seguenti limiti, riferiti all'anno civile (dal 1° gennaio al 31 dicembre) di svolgimento della prestazione.

In caso di pluralità di rapporti il prestatore e l'utilizzatore devono rispettare un ulteriore limite di compenso complessivo totale.

Q

QUALIFICA

La determinazione della qualifica e, per conseguenza, del livello di inquadramento, avviene con riferimento alla classificazione definita dai contratti collettivi.

Se quest'ultima esprime sia declaratorie astratte e generali, sia profili professionali distinti e specifici, il datore di lavoro deve individuare il profilo professionale corrispondente alle mansioni svolte concreto dal lavoratore e successivamente inquadrare lo stesso nel corrispondente livello e/o categoria.

QUIETANZE LIBERATORIE

La quietanza liberatoria (o quietanza a saldo) consiste in una dichiarazione, per prassi sottoscritta a fine rapporto, con la quale il lavoratore attesta di avere percepito una determinata somma a totale soddisfacimento di ogni sua spettanza e di non aver altro da pretendere dal proprio datore di lavoro.

QUORUM

Numero legale stabilito per la validità di una votazione effettuata da un'assemblea o da un organismo collegiale [Maggioranza].

Nelle società è il numero legale stabilito per la validità della costituzione o della votazione dell'assemblea. Il quorum costitutivo è la quota di capitale sociale che deve essere presente in assemblea perché questa possa iniziare i lavori regolarmente, mentre il quorum deliberativo è la quota di capitale sociale che deve esprimersi in senso favorevole per l'approvazione di una delibera.

Quorum dei presenti. Indica il numero delle persone che è necessario partecipino alla votazione ai fini della validità della stessa; in questo caso si parla di quorum costitutivo.

Quorum dei voti. Esprime il numero legale di voti a favore che è necessario perché una deliberazione possa dirsi approvata; in questo caso si parla di quorum deliberativo.

R

RAPPRESENTANZE SINDACALI

Il primo comma dell'art. 39 della Costituzione italiana del 1948 sancisce la libertà di organizzazione sindacale.

Questo principio è stato reso effettivo anche nei luoghi di lavoro con l'approvazione dello Statuto dei lavoratori (Legge 20 maggio 1970 n. 300).

In particolare, il titolo III dello Statuto (artt. 19-27) contiene una serie di misure di sostegno dell'attività sindacale, tra le quali il diritto di costituire, ad iniziativa dei lavoratori, rappresentanze sindacale aziendali (RSA) in ogni unità produttiva che occupa oltre 15 dipendenti (art. 35 Statuto lavoratori).

Agli inizi degli anni '90, la contrattazione collettiva ha sostituito, nella gran parte dei settori produttivi, le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) con le rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

Il 28 giugno 2011, Confindustria e le confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL hanno siglato un Accordo di rappresentanza che introduce significative novità in tema di efficacia dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle RSU e dalle RSA.

In particolare, l'accordo del 2011 prevede che i contratti collettivi aziendali approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU "sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda" (c.d. efficacia erga omnes).

Il 10 gennaio 2014 è stato siglato tra CGIL, CISL, UIL e Confindustria l'Accordo Interconfederale in merito al Testo unico sulla rappresentanza, attuativo dell'Accordo 28 giugno 2011 e del Protocollo d'intesa 31 maggio 2013.

Nella Parte Seconda, vengono regolamentate le rappresentanze in azienda, mentre nella Parte Terza, le parti sociali hanno provveduto a stabilire i criteri attributivi di efficacia generale ai contratti aziendali stipulati dalle RSA o dalle RSU.

Nel pubblico impiego le RSU regolamentate dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, he, ad oggi, prevede la disciplina sia delle RSA che delle RSU.

Infatti, diversamente da quanto avviene nel settore privato, il legislatore, pur avendo demandato la disciplina di dettaglio delle rappresentanze unitarie alla contrattazione collettiva, si è occupato di dettare quanto meno le linee guida per la regolamentazione di entrambi gli organismi e dei rispettivi rapporti.

In ogni caso, a tutte e due le forme di rappresentanza sono riconosciuti importanti prerogative, ossia il diritto di assemblea, ai locali, di affissione, nonché ai permessi retribuiti e non retribuiti.

Per quanto concerne la struttura, nonostante le assonanze nominali, si differenziano profondamente dai loro omonimi del settore privato, sia per quanto concerne la legittimazione a costituire le RSA, sia per la struttura delle RSU.

Anche nel settore pubblico si è in presenza del cd. canale unico poiché, nel caso in cui vengano costituite RSU, quest'ultime sono destinate a sostituire le RSA dei sindacati che abbiano optato per le Rappresentanze unitarie.

REDDITO DI CITTADINANZA

Rappresenta una misura di politica attiva del lavoro, al fine di sostenere economicamente soggetti che si trovino momentaneamente in difficoltà e, nel contempo, di attivare una serie di azioni per il loro reinserimento lavorativo e sociale.

Per vedersi riconosciuta la corresponsione, i nuclei familiari, al momento della presentazione della domanda, devono possedere i requisiti previsti dalla legge.

Il beneficio è erogata attraverso la carta per il reddito di cittadinanza, ossia una carta prepagata, sulla quale, mensilmente, è accreditato il compenso e che può essere utilizzata per effettuare alcune spese previste dalla legge (ad. Es pagamento utenze).

REFORMATIO IN PEIUS

La legge vieta di peggiorare il trattamento economico dei dipendenti, ma occorre precisare che ciò riguarda solo il trattamento tabellare e le voci fisse e continuative. Sono esclusi emolumenti di carattere variabile, provvisori, né viene assicurato il diritto di conseguire miglioramenti proporzionali a quelli ottenuti da altri dipendenti.

Il divieto di peggioramento non si estende ai diritti non patrimoniali e, peraltro, riguarda la globalità del trattamento, ma non le singole voci o le legittime aspettative circa futuri miglioramenti.

REPECHAGE

Viene così definito l'obbligo del datore di lavoro di individuare nell'organizzazione aziendale, una nuova collocazione per il lavoratore che non può svolgere le mansioni a cui è addetto.

In tale ipotesi il licenziamento del lavoratore rappresenta l'*extrema ratio*, vale a dire solo ove si verifichi l'assoluta impossibilità di una sua proficua occupazione in mansioni compatibili. L'onere della prova è carico del datore di lavoro.

RETRIBUZIONE

La retribuzione costituisce il corrispettivo che il datore di lavoro, privato e pubblico, deve erogare al lavoratore per la prestazione che fornisce con il proprio lavoro, sia intellettuale o manuale, il cosiddetto principio di corrispettività; corrispettivo che può essere in denaro e in natura.

Se manca la prestazione, come ad esempio in caso di sciopero, aspettative non retribuite, sospensione dal lavoro, viene sospeso il trattamento della retribuzione.

se la prestazione lavorativa non viene effettuata in caso di malattia, infortunio, maternità, ecc. agiscono regole diverse.

La retribuzione è definita anche in modi diversi: stipendio, salario, paga, compenso.

La retribuzione deve avere le seguenti caratteristiche:

- **obbligatoria:** ogni rapporto di lavoro presuppone la corresponsione di una retribuzione (solo alcune tipologie di lavoro si presumono gratuite: il lavoro nell'impresa familiare e l'attività di volontariato)
- **determinabile:** l'entità della retribuzione deve essere conforme a quanto pattuito dalle parti o previsto dai contratti collettivi di categoria
- **periodica:** la retribuzione viene erogata con la periodicità stabilita dai contratti collettivi, ma le parti interessate possono optare per una diversa soluzione
- **sufficiente:** la retribuzione deve garantire al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa (art. 36 Costituzione)
- **irriducibile:** in caso di passaggio ad altre mansioni il lavoratore conserva il diritto di mantenere inalterata la sua retribuzione

Le diverse voci retributive che compaiono nella busta paga dei lavoratori – che possono essere declinate in modo molto diverso a seconda dei CCNL – possono essere suddivise in grandi gruppi:

- Retribuzione diretta
- Retribuzione indiretta
- Retribuzione differita

A queste due macro voci, si possono aggiungere altre due "sotto voci":

- Arretrata
- Convenzionale

Retribuzione diretta. La retribuzione diretta è quella dovuta in relazione all'effettiva prestazione lavorativa resa dal lavoratore, viene corrisposta alla fine di ogni periodo di paga ed è composta da:

Elementi fissi. Sono gli elementi della retribuzione dovuti costantemente ad ogni periodo di paga e possono essere:

- in denaro, come per esempio il Minimo contrattuale (chiamato anche tabellare, paga base), gli scatti di anzianità (se previsti dal CCNL), indennità fisse e ricorrenti, indennità fisse collegate alla qualifica ricoperta e/o alla funzione, la contingenza, ecc.
- in natura, come per esempio, l'auto aziendale, l'alloggio, il telefono cellulare, ecc.

Elementi variabili. Sono gli elementi della retribuzione collegati direttamente alla prestazione effettiva del lavoratore e variano in funzione di quanto accaduto in ogni singolo mese. Gli elementi variabili possono essere:

- positivi, ossia competenze che maturano in relazione a particolari modalità di espletamento della prestazione lavorativa, come ad esempio i compensi per lavoro straordinario, festivo, indennità di trasferta, indennità collegate alle prestazioni per lavoro a turni, indennità collegate alla tipologia del servizio a cui si è assegnati (sempre che non sia contrattualmente previsto che spettano anche nel caso di non prestazione lavorativa), ecc.
- negativi, ossia trattenute addebitate al lavoratore, nei casi di mancata o minore prestazione lavorativa, come ad esempio permessi non retribuiti, scioperi, ecc.

Retribuzione indiretta. E' costituita dagli elementi dovuti comunque al lavoratore, in determinati situazioni, anche le assenze ed in mancanza di prestazione lavorativa.

Tali competenze possono essere:

- a totale carico del datore di lavoro, come quelle dovute per le ferie, festività, permessi retribuiti oppure
- poste a carico di Istituti di previdenza, con o senza integrazione da parte dell'azienda dello stipendio, come ad esempio nel caso di assenze per malattia, maternità, infortunio, donazione sangue, ecc.

Retribuzione differita. E' la retribuzione maturata per ciascun periodo di paga, ma accantonata in quote mensili e corrisposta ad una diversa scadenza prevista dalla legge o dai contratti collettivi nazionali, come ad esempio i premi di risultato e/o produttività, le mensilità aggiuntive 13° e 14° (se quest'ultima prevista dal CCNL), il trattamento di fine rapporto lavoro (TFR) e/o indennità di buonuscita (TFS).

Arretrata. Viene erogata successivamente alla data prevista per il pagamento; deriva da arretrati dovuti in forza di norme di legge o contrattuali, oppure determinati da errori nel calcolo della retribuzione.

Convenzionale. È costituita da importi fissati convenzionalmente dalla legge per individuare la base imponibile ai fini contributivi. Riguarda essenzialmente le cooperative di lavoro, ed i lavoratori italiani inviati all'estero in Paesi non convenzionati.

Ristori. Un ulteriore trattamento economico per i soci di cooperativa può essere deliberato dall'assemblea dei soci, in sede di approvazione del bilancio di esercizio. Si tratta dei ristori, cioè i rimborsi effettuati al socio in ragione della quantità e qualità di lavoro prestato per la minore retribuzione percepita rispetto ai ricavi della cooperativa.

RINUNZIE E TRANSAZIONI

La rinuncia è una "dichiarazione unilaterale" di volontà, con la quale un soggetto decide di non esercitare più un suo diritto certo, determinato o determinabile.

Perché la rinuncia sia valida, occorre che il lavoratore rinunci, in tutto o in parte, consapevolmente e volontariamente a determinati diritti derogabili.

Ai sensi dell'art. 1965 Cod. civ., la transazione è un contratto con il quale le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine ad una lite già insorta o prevengono una lite che stia per sorgere tra loro.

Pertanto la transazione:

- presuppone l'incertezza in merito alla spettanza o meno dei diritti oggetto delle transazioni;
- costituisce un atto bilaterale (contratto);
- comporta la previsione di "reciproche concessioni" tra le parti.

La volontà del lavoratore di rinunciare o transigere ad un proprio diritto deve risultare espressamente da una dichiarazione o dal suo comportamento concludente. La rinuncia e la transazione non possono essere desunti dal mero silenzio o dall'inerzia del prestatore di lavoro.

L'atto di rinuncia di "diritti disponibili" (derogabili) da parte del lavoratore non è impugnabile.

Il lavoratore, infatti, può rinunciare liberamente a diritti previsti da norme derogabili di legge, dei CCNL o derivanti dal contratto individuale di lavoro, ad esempio: il periodo di preavviso, la risoluzione consensuale, il diritto ai trattamenti economici derivanti da pattuizioni individuali (come i superminimi), le dimissioni.

Al contrario le rinunce e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da "disposizioni inderogabili" della legge e dei contratti collettivi (ad esempio il diritto al riposo giornaliero e settimanale, il diritto alle ferie, al versamento di contributi previdenziali) non sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione dal rapporto di lavoro, con qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore.

Decorso tale termine, gli atti di rinuncia e transazione diventano inoppugnabili.

RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

È l'accordo mediante il quale il datore di lavoro e il lavoratore pongono fine al rapporto di lavoro in applicazione dell'art. 1372 del c.c che consente lo scioglimento del contratto per mutuo consenso. Ai fini dell'efficacia dell'accordo è necessario osservare la stessa procedura telematica prevista per le dimissioni.

RISERVATEZZA

Il lavoratore non può divulgare le notizie attinenti all'impresa, né quelle coperte da segreto, né quelle che, pur avendo un carattere "neutro", se diffuse all'esterno possono costituire un pregiudizio per il datore di lavoro.

Il pregiudizio in genere è collegato all'utilizzazione delle stesse in attività concorrenziale, ma può anche essere causato dalla comunicazione di informazioni tali da costituire opera di denigrazione dell'azienda.

S

SANZIONI DISCIPLINARI DIPENDENTI PRIVATI

Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2116 del codice civile, secondo il quale l'inosservanza del dovere di diligenza, obbedienza e fedeltà espone il lavoratore all'applicazione del provvedimento disciplinare.

Codice disciplinare. Il codice disciplinare contiene l'insieme di norme disciplinari, relative alle infrazioni, alle procedure di contestazione delle stesse e delle sanzioni applicabili. Sono i CCNL che disciplinano la materia, in qualche caso in modo difforme rispetto ai vari contratti relativamente alla tipologia delle infrazioni e delle sanzioni, mentre le procedure sono determinate dalla Legge.

Affissione del codice. Il codice disciplinare deve essere affisso in un luogo accessibile a tutti. Non sono ammesse altre forme di pubblicità del codice, ciò significa, secondo una giurisprudenza ormai consolidata, che l'eventuale provvedimento disciplinare preso nei confronti di un dipendente in assenza dell'affissione

del codice, è da ritenersi inefficace, salvo nell'ipotesi di licenziamento intimato per ragioni disciplinari o per giusta causa.

Contestazione dell'addebito. Il datore di lavoro adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza prima avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli dato la possibilità di essere sentito a sua difesa. La sanzione irrogata senza il rispetto di tale obbligo è nulla.

Forma. La contestazione dell'addebito deve essere fatta per iscritto; non sono tuttavia indicate dalla legge le modalità di consegna al lavoratore dell'atto scritto contenente la contestazione, pertanto è ammessa ogni forma di comunicazione, salvo diversa disposizione prevista dai CCNL.

E' diffuso l'utilizzo della raccomandata al domicilio del lavorate. A tale proposito è da precisare che a nulla rileva il fatto che il lavoratore non ritiri la raccomandata in quanto che ciò non impedisce l'avvio del procedimento disciplinare.

Contenuto. La contestazione dell'addebito non può consistere in un mero avvertimento o in un semplice richiamo al dipendente, ne può essere generica o sommaria, ma deve specificare descrivendo -sia pure in modo sintetico – i fatti addebitati.

Difesa. Il lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare ha diritto di presentare le proprie giustificazioni in forma scritta sia, previa richiesta scritta, attraverso l'audizione orale.

Il lavoratore, nell'espone le proprie ragioni difensive, può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato.

Il termine entro il quale il lavoratore può discoltarsi non può essere inferiore a 5 giorni. Ne consegue che la sanzione non può essere applicata prima che siano trascorsi 5 giorni. Una volta trascorsi i 5 giorni concessi al lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, il datore di lavoro può legittimamente irrogare la sanzione disciplinare che ritiene più idonea, nel rispetto del principio di proporzionalità fra sanzione scelta e violazione comunicata nella contestazione dell'addebito.

Recidiva. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari irrogate decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Immodificabilità della sanzione. Il provvedimento con il quale viene adottata la sanzione disciplinare deve fondarsi su fatti in ordine ai quali, essendo specificati della lettera di contestazione, il lavoratore abbia potuto difendersi.

La sanzione una volta irrogata, non può essere modificata o sostituita, inoltre, nel caso in cui il procedimento disciplinare si sia chiuso senza l'audizione di alcuna sanzione non è consentito al datore di lavoro di riaprire, in relazione ai medesimi fatti, il procedimento stesso.

Tipologia delle sanzioni. Nel rispetto dell'iter procedimentale, la sanzione viene irrogata nel rispetto del principio della proporzionalità, cioè in relazione alla gravità dell'infrazione commessa.

I contratti prevedono le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto (censura)
- multa di importo non superiore a quattro ore di retribuzione
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso

Applicazione della sanzione. La legge non prevede un termine finale decorso il quale la sanzione non può essere irrogata; tale termine tuttavia è previsto nei vari CCNL.

Con il consenso dell'interessato la sanzione può essere ridotta, ma in questo caso non può più essere impugnata.

Impugnazione del provvedimento. Le sanzioni disciplinari irrogate hanno efficacia immediata.

Il lavoratore che vuole opporsi al provvedimento comminatogli può:

- promuovere, entro i 20 giorni successivi all'applicazione della sanzione, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato al fine di ottenere la revoca o la conversione del provvedimento. Questa procedura porta alla sospensione, fino alla pronuncia del lodo, dell'efficacia della sanzione disciplinare già intimata. Il lavoratore ed il datore di lavoro dovranno nominare, in seno al collegio, il proprio rappresentante (arbitro). Se il datore di lavoro non nomina il proprio arbitro la sanzione decade. L'accordo formulato dal collegio arbitrale è insindacabile nel merito mentre può essere impugnato, entro 5 anni, per motivi di legittimità
- impugnare la sanzione davanti all'autorità giudiziaria. In tale ipotesi spetta al lavoratore l'irrelevanza della dei fatti contestatigli.

La conciliazione preventiva. I contratti collettivi possono disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.

La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazioni.

Il procedimento disciplinare non ha più alcun effetto superati i 2 anni dalla sanzione.

SANZIONI DISCIPLINARI DIPENDENTI PUBBLICI

Sulla base della gravità dell'infrazione commessa, il dipendente può andare incontro a:

- Rimprovero verbale
- Rimprovero scritto/censura
- Multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione
- Sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi
- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi
- Licenziamento con preavviso
- Licenziamento senza preavviso

Qualora il dipendente commetta un'infrazione, l'azienda ha l'obbligo di inviare una contestazione scritta di addebito entro 20 giorni da quando è avvenuta la contestazione o si è venuti a conoscenza del fatto.

Il dipendente deve presentarsi a difendersi con un procuratore o un rappresentante dell'associazione sindacale a cui conferisce mandato.

Entro i venti giorni successivi, il dirigente responsabile del procedimento deve procedere alla contestazione; nel frattempo, il dipendente o il suo difensore, su delega, può richiedere gli atti che riguardano il procedimento a suo carico.

Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione di addebito. Se non viene portato a termine entro quella data, il procedimento decade.

Dopo la convocazione, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, eseguiti i vari accertamenti e ascoltate le giustificazioni del dipendente, irroga la sanzione sulla base della gravità dell'infrazione commessa.

Il procedimento disciplinare non ha più alcun effetto superati i 2 anni dalla sanzione.

Dal rimprovero verbale o scritto alla multa pari a 4 ore di retribuzione

- inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro
- condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi
- negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza
- inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o Ente o di terzi
- rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda
- insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati
- violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa viene inserito nel bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

Sospensione da servizio e retribuzione fino a un massimo di 10 giorni

- particolare gravità delle mancanze
- assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in questi casi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio che si è determinato, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o ai terzi
- ritardo ingiustificato, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori
- svolgimento di attività che ritardano il recupero psico-fisico durante la malattia o l'infortunio
- manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda o Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero
- atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona
- atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumono forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi
- violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente precedentemente da cui è comunque derivato un grave danno all'azienda o Ente e agli utenti o ai terzi.

Sospensione da servizio e retribuzione da 11 giorni fino al massimo di 6 mesi

- recidiva di gravi comportamenti
- occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad uso illecito, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda a lui affidati
- atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale dove non sussiste la gravità e la reiterazione
- alterchi con vie di fatto (azioni di forza) negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti
- violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi precedentemente, ma da cui sia derivato un grave danno all'Azienda, agli utenti o a terzi

- fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale
- ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

La sanzione disciplinare del licenziamento si applica con preavviso o senza preavviso.

Licenziamento con preavviso	Licenziamento senza preavviso
<ul style="list-style-type: none"> • Recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestono carattere di particolare gravità • Condanna passata in giudicato, per un delitto che, anche se commesso fuori dal servizio e non attinente al rapporto di lavoro, non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro per la sua specifica gravità • Violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente negli articoli precedenti, ma di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro • Mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Gravi fatti illeciti di rilevanza penale, compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare • Condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consente neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità • Commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro • Violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente negli articoli precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro

Le mancanze non espressamente previste nelle ipotesi precedenti sono comunque sanzionate facendo riferimento all'individuazione di fatti sanzionabili, ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori

Il codice disciplinare deve essere adeguatamente pubblicizzato sul sito aziendale e deve essere obbligatoriamente reso pubblico entro 15 giorni dalla data di stipula del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Lo sciopero può essere considerato come una particolare "manifestazione del pensiero" su argomenti politici - istituzionali, economici non strettamente connessi alle condizioni di lavoro.

L'art. 40 dello Statuto dei Lavoratori riconosce e tutela il diritto di sciopero, esercitato nell'ambito delle leggi che lo regolano.

Essendo considerato un vero e proprio diritto sindacale, i lavoratori che vi aderiscono sono immuni da sanzioni disciplinari.

L'esercizio del diritto di sciopero comporta l'astensione dal lavoro; pertanto i lavoratori aderenti allo sciopero non hanno diritto a percepire la retribuzione per tutta la sua durata.

La giurisprudenza ha precisato che la sospensione della retribuzione, durante il periodo di sciopero, ha effetto anche sulle voci retributive indirette, come la tredicesima mensilità, il premio di produzione e quegli importi forfettari erogati in occasione di rinnovi contrattuali o a titolo di arretrati.

È considerato reato solo:

- lo sciopero rivoluzionario, per sovvertire l'ordine costituzionale e il potere statale
- lo sciopero condotto in modalità tali da impedire il funzionamento degli organi costituzionali (ad esempio, per impedire la deliberazione di provvedimenti), ovvero l'esercizio della sovranità popolare (ad esempio, l'esercizio di voto da parte dei cittadini)

Il legislatore è intervenuto per regolare e limitare l'esercizio del diritto di sciopero con riguardo soltanto ai "settori dei servizi pubblici essenziali".

Sono considerati servizi pubblici essenziali quelli volti alla tutela di diritti costituzionalmente garantiti, in particolare:

- il diritto alla vita, alla salute, alla tutela dell'ambiente e del patrimonio storico-artistico. Si riferisce, in questo, al settore della sanità; della protezione civile; della raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, dell'energia, della gestione e la manutenzione dei relativi impianti;
- la libertà e sicurezza della persona. Coinvolge l'amministrazione della giustizia, gli addetti alle funzioni di ordine pubblico;
- la libertà di circolazione. Si riferisce ai trasporti pubblici urbani ed extraurbani autoferrotranviari, ferroviari, aerei, aeroportuali e quelli marittimi limitatamente al collegamento con le isole;
- la libertà di comunicazione. Interessa le poste, le telecomunicazioni e l'informazione radiotelevisiva pubblica.

I soggetti che promuovono o aderiscono sono tenuti all'effettuazione delle prestazioni indispensabili e all'attuazione di misure dirette che consentano l'erogazione delle prestazioni stesse. Tali misure possono disporre l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti alle prestazioni oppure disporre forme di erogazione periodica, indicando intervalli minimi da osservare tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo.

La proclamazione dello sciopero deve essere comunicata per iscritto sia alle amministrazioni o imprese che erogano il servizio che alle autorità competenti, con un preavviso minimo di 10 giorni, indicando motivazioni, durata e modalità di attuazione. Almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero anche gli utenti devono essere informati circa modi e tempi di erogazione dei servizi.

Le amministrazioni o imprese erogatrici di servizi di trasporto sono tenute a comunicare agli utenti l'elenco dei servizi che saranno garantiti comunque in caso di sciopero e i relativi orari.

SERRATA

Rappresenta *una forma di difesa* del datore di lavoro contro lo sciopero dei lavoratori; quindi non costituisce mai un'azione aggressiva, ma soltanto di difesa.

La "libertà di serrata" è implicitamente riconosciuta dal nostro ordinamento nell'art. 41 della Costituzione che prevede la libertà di iniziativa economica.

Non è però previsto esplicitamente "diritto soggettivo di serrata" dei datori di lavoro nei confronti dei lavoratori.

In caso di serrata, il datore di lavoro è tenuto comunque a pagare i lavoratori che non aderiscono allo sciopero, perché in questo caso è il datore di lavoro stesso che rifiuta le offerte di adempimento delle prestazioni lavorative dei suoi dipendenti.

La serrata può essere: difensiva, offensiva o di ritorsione.

La serrata difensiva tende a scoraggiare le iniziative dei lavoratori per conseguire condizioni contrattuali più favorevoli, ed è considerata costituzionale.

La serrata offensiva, posta in essere per fini non contrattuali ma per fini esclusivamente politici, cioè rivolta contro la pubblica autorità o per impedire ed ostacolare il libero esercizio della sovranità popolare, è considerata reato e punita con la reclusione fino ad un anno e con una multa d'importo fissato dalla legge.

La serrata di ritorsione consiste nella chiusura dell'attività per il fatto che, secondo il datore di lavoro le modalità con le quali viene condotto lo sciopero, determinano l'impossibilità di gestire l'impresa e l'impossibilità, per la direzione aziendale, di intervenire al fine di evitare possibili danni alle cose o alle persone.

E' punita come reato anche la serrata posta in essere per solidarietà con altri datori di lavoro o con altri lavoratori e la serrata per semplice protesta, salvo per protesta contro fatti che riguardano i rapporti di lavoro.

SINDACATO

Il sindacato è un organo di rappresentanza e di tutela degli interessi dei lavoratori o dei datori di lavoro.

Ai lavoratori e datori di lavoro viene riconosciuta la libertà sindacale di costituire un'Organizzazione sindacale; l'unico obbligo che viene posto al sindacato è la sua registrazione presso gli Uffici locali o centrali secondo quanto previsto dalle norme di legge (art. 39 Costituzione). Per ottenere la registrazione è necessario che ogni sindacato adotti un "ordinamento interno" a base democratica.

Al sindacato registrato viene riconosciuta personalità giuridica perfetta e può partecipare alle trattative negoziali (alla stipulazione di contratti collettivi) mediante i propri delegati sindacali eletti democraticamente con voto individuale e segreto.

L'attuale struttura organizzativa del sindacato si basa su quattro livelli:

I. alla base si trovano le strutture presenti nei luoghi di lavoro: come le RSA, le RSU;

II. il secondo livello è quello provinciale: si trovano le strutture verticali (i sindacati provinciali delle varie categorie professionali) e le strutture orizzontali (Camera del Lavoro - CGIL; Camera sindacale - UIL; Unioni sindacali - CISL);

III. il livello regionale in cui sono presenti sia le strutture orizzontali, a cui spetta di fissare gli indirizzi fondamentali di politica sindacale, economica e contrattuale per tutta l'organizzazione sindacale, sia di categoria, competenti per la conduzione delle attività contrattuali e delle iniziative di rilievo settoriale;

IV. il livello nazionale in cui operano le strutture di vertice dell'intera organizzazione: le Federazioni nazionali di categoria e la Confederazione (CGIL, CISL, UIL, ecc.).

Le principali funzioni del sindacato sono:

- di rappresentanza degli interessi dei suoi iscritti, che viene esercitata mediante la partecipazione alla contrattazione collettiva aziendale, territoriale e nazionale;
- di controllo sulle condizioni di lavoro, verificando l'osservanza delle disposizioni legislative in materia di lavoro. Il potere di controllo sindacale è esercitato sia a livello aziendale sia a livello politico;
- di partecipazione all'indirizzo politico del Governo, mediante lo strumento della "concertazione sociale" che può portare alla stipulazione di Accordi bilaterali o trilaterali;
- di produzione e offerta di servizi in materia previdenziale e fiscale, di formazione professionale, di gestione delle vertenze di lavoro, a favore dei suoi iscritti.

SORVEGLIANZA SANITARIA

La sorveglianza sanitaria in azienda è effettuata dal Medico competente nei casi previsti dalla normativa vigente e dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva costituita presso il Ministero del Lavoro, prevista dall'art. 41 del D.Lgs. n.81/2008.

La sorveglianza sanitaria consiste nella valutazione dell'idoneità del lavoratore alla mansione lavorativa che è chiamato a svolgere, attraverso l'accertamento delle sue condizioni di salute, in funzione del rischio particolare che quel lavoro può comportare.

La valutazione del Medico competente comprende:

- Accertamenti preventivi, effettuati al momento dell'assunzione e prima di un cambio delle mansioni;
- Accertamenti periodici, effettuati ad intervalli di tempo solitamente con cadenza annuale. Gli accertamenti periodici comprendono l'esame clinico, una serie di indagini diagnostiche per controllare le condizioni di salute dei lavoratori al fine di formulare un giudizio relativo all'idoneità alla prosecuzione dell'attività lavorativa e verificare se un'eventuale compromissione dello stato di salute del lavoratore sia conseguenza dell'attività lavorativa svolta;

- Su richiesta del lavoratore, nel caso in cui ritenga che esista un rapporto tra i disturbi di salute lamentati e i rischi professionali a cui può essere esposto.

La sorveglianza di tipo sanitario sanitaria deve essere obbligatoriamente effettuata in quei settori produttivi, indicati dal D.Lgs. n.81/2008, che prevedono esposizioni a elevati rischi chimici (a sostanze pericolose), fisici (a rumori forti, a radiazioni), biologici, a rischi da movimentazione manuale dei carichi, a lavoro notturno, ecc.

Il medico competente, sulla base delle visite mediche effettuate, può esprimere, in relazione alla mansione specifica, un giudizio di:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea, precisando i limiti temporali dell'inidoneità;
- d) inidoneità permanente.

Il giudizio di idoneità è obbligatorio e sintetizza le informazioni relative allo stato di salute, al rischio professionale del lavoratore e agli esiti degli accertamenti sanitari; questo comporta che i lavoratori privi di tale giudizio non possono svolgere attività a rischio.

Contro i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio, all'organo di vigilanza territorialmente competente che, dopo eventuali ed ulteriori accertamenti, può confermare, modificare o revocare la valutazione del medico.

SOSPENSIONE CAUTELARE

Il datore di lavoro può adottare la sospensione cautelare dal servizio del lavoratore sottoposto ad un procedimento disciplinare.

La sospensione cautelare non rappresenta una sanzione disciplinare, quindi il lavoratore ha diritto a percepire l'intera retribuzione per tutto il periodo necessario all'accertamento di sue eventuali responsabilità disciplinari.

Il provvedimento di sospensione cautelare può essere disposto per tutta la durata del "procedimento disciplinare", secondo le procedure previste dai contratti collettivi e perderà efficacia non appena la procedura disciplinare si sarà conclusa.

STAGE

Lo stage, detto anche tirocinio, ha come finalità quella di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, mediante l'acquisizione di un'esperienza formativa pratica, e per agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

I tirocini possono essere:

- Curricolari: svolti nell'ambito di un programma di "alternanza scuola - lavoro", inserito nel piano di studio degli istituti scolastici e delle università;
- Extracurricolari: realizzati al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro o la creazione di un'opportunità lavorativa per acquisire una specifica professionalità.

I tirocini extracurricolari a loro volta, si suddividono in:

- Tirocini di formazione e orientamento: riservati a soggetti neolaureati e/o neodiplomati;
- Tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo: riservati principalmente a soggetti disoccupati e inoccupati.
- Tirocini per soggetti svantaggiati

Lo stage consiste, quindi, in un periodo di formazione e lavoro temporaneo all'interno di un'azienda pubblica o privata, di uno studio professionale.

Avendo finalità esclusivamente formative, lo stage non si configura come un'attività lavorativa e pertanto non è soggetto alla disciplina normativa del lavoro subordinato o autonomo.

Lo stage è attivato tramite la stipula di una "convenzione" tra Ente promotore (ad esempio: i Centri per l'Impiego, Università, Enti di formazione professionale, Consulenti del Lavoro) e datore di lavoro ospitante, secondo appositi modelli stabili con il DM 142/1998.

Lo stage di formazione ed orientamento può avere durata minima di 2 mesi e massima di 6 mesi, mentre quello di inserimento o reinserimento lavorativo può durare al massimo 12 mesi. Nel tirocinio per soggetti svantaggiati la durata, stabilita convenzionalmente, può arrivare fino a 24 mesi.

I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti nei "limiti numerici", definiti dalla legge, in relazione al numero dei dipendenti assunti:

- da zero a 5 dipendenti: 1 tirocinante;
- da 6 a 19 dipendenti: 2 tirocinanti;
- oltre 19 dipendenti: può ospitare un numero massimo di tirocinanti pari al 10% dei dipendenti.

Non è previsto alcun limite in favore di disabili.

STATUTO DEI LAVORATORI

Lo Statuto dei Lavoratori (legge n.300/1970) richiama l'intento fondamentale della Costituzione di valorizzare il sindacato come organo di rappresentanza e tutela dei lavoratori nei confronti della controparte imprenditoriale.

L'impostazione stessa dello Statuto dei Lavoratori dimostra qual è stato l'intento del legislatore con l'emanazione di questa legge, ossia quello di sostenere il sindacato in azienda, riconoscendolo come titolare di diritti, di libertà e di poteri.

Nel TITOLO I dello Statuto vengono affermate le libertà e i diritti riconosciuti e garantiti ai lavoratori, nel TITOLO II viene disciplinata la libertà sindacale; gli articoli del TITOLO III regolano l'attività sindacale all'interno delle aziende e nel TITOLO IV vengono indicati quali sono i campi di applicazione dello Statuto dei Lavoratori.

STRESS LAVORO - CORRELATO

Lo "stress lavoro correlato" trova la propria base normativa nell'art. 28 del D.Lgs n. 81/2009 in materia di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Nell'ambito dei rischi che il datore deve valutare vi rientra, quindi, anche il rischio da "stress lavoro - correlato"; per stress lavoro si intende quello stato di ansia, di tensione e malessere diffuso provocato da eccessive pressioni o da situazioni negative e di disagio.

Le cause più frequenti che determinano l'insorgenza dello stress correlato al lavoro sono:

- l'incapacità di comunicazione con i lavoratori da parte dei superiori gerarchici;
- ricoprire un ruolo inadatto alle proprie capacità e inclinazioni;
- lavorare in un ambiente dove le attrezzature risultano non idonee;
- il mobbing;
- l'eccessiva focalizzazione dell'azienda solo sugli obiettivi da raggiungere senza prestare attenzione alle esigenze dei lavoratori.

Per l'azienda è importante valutare il livello di stress, perché questo, se presente, produce degli effetti negativi per l'azienda stessa, in termini di impegno del lavoratore, di prestazione e produttività del personale, di incidenti causati da errore umano, di aumento dell'assenteismo.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre tutte le misure necessarie, preventive e successive, al fine di ridurre ed eliminare tale situazione di pericolo per i propri dipendenti.

L'omissione della valutazione del rischio dello stress legato al lavoro e la mancata adozione delle misure di prevenzione necessarie comporta in capo al datore di lavoro delle sanzioni amministrative stabilite dalla legge.

SUBAPPALTO

Per appalto si intende il contratto con il quale una parte (appaltatore) assume, con organizzazione di mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro, a favore di un altro soggetto.

Quando l'appaltatore cede ad un terzo (c.d. subappaltatore), previa autorizzazione del committente, l'esecuzione dell'opera o del servizio oggetto del contratto di appalto, si ha un subappalto.

La disciplina del subappalto è in via generale la stessa prevista per l'appalto, fatta eccezione per alcune peculiarità esaminate nei paragrafi seguenti.

L'esecuzione delle prestazioni affidate in subappalto non può formare oggetto di ulteriore subappalto.

In questa sede, dopo aver analizzato la nozione codicistica di appalto, esaminiamo gli aspetti del contratto di appalto correlati al rapporto di lavoro dei dipendenti dell'appaltatore e del subappaltatore, quando il committente è un soggetto privato.

T

TELELAVORO

Il telelavoro è regolato dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004, in recepimento dell'Accordo Quadro europeo del 16/07/2002. I diversi contratti collettivi di categoria definiscono, poi, la modalità specifica di svolgimento del telelavoro.

Per telelavoro si intende una forma particolare di svolgimento del lavoro, che si avvale delle tecnologie dell'informazione e delle connessioni sempre più avanzate, nell'ambito di un contratto di lavoro in cui l'attività lavorativa viene svolta regolarmente al di fuori dei locali aziendali, solitamente presso il domicilio del lavoratore.

La scelta per il telelavoro deve avvenire mediante un "accordo consensuale" tra le parti e l'eventuale rifiuto del lavoratore non costituisce, di per sé, un giustificato motivo di licenziamento, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro.

Il telelavoratore può gestire in maniera autonoma il tempo da dedicare al lavoro, anche se il carico di lavoro deve essere il più possibile equivalente a quello dei lavoratori che si trovano all'interno dell'azienda.

Al datore di lavoro spettano i costi di manutenzione, di fornitura e di installazione dei mezzi informatici che servono a svolgere la prestazione lavorativa. Inoltre il datore di lavoro deve adottare le dovute precauzioni per tutelare il diritto alla privacy e alla riservatezza del lavoratore.

TRASFERIMENTO D'AZIENDA

Con questa locuzione si intende il passaggio di un'entità economica organizzata che mantiene la sua identità (intesa come insieme di mezzi organizzati per lo svolgimento dell'attività economica) nel trasferimento, a prescindere dallo strumento contrattuale utilizzato: fusione, cessione, scissione, appalto, ecc.

Con il trasferimento di azienda si verifica un cambiamento della titolarità dell'azienda, ma viene garantito a tutti i lavoratori la continuazione del rapporto di lavoro alle stesse condizioni (gli stessi trattamenti economici e normativi) applicate dall'impresa cedente.

In caso di un trasferimento di azienda o di una parte di essa, in cui sono occupati più di 15 lavoratori, il cedente e il cessionario hanno l'obbligo di comunicare il trasferimento, per iscritto, almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto, alle rispettive rappresentanze sindacali, RSA o RSU, costituite nelle

unità produttive interessate e ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese oggetto del trasferimento.

In mancanza delle rappresentanze aziendali, la comunicazione deve essere inviata ai sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale e tale obbligo può essere assolto tramite l'associazione sindacale alla quale il cedente e il cessionario aderiscono o conferiscono mandato.

Nella comunicazione inviata ai sindacati devono essere indicati:

- la data o la data proposta del trasferimento;
- i motivi del trasferimento d'azienda;
- le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione, i rappresentanti sindacali possono richiedere, per iscritto, un confronto con il cedente e il cessionario; entro sette giorni dalla richiesta, quest'ultimi sono obbligati ad avviare l'esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita, qualora trascorsi 10 giorni dal suo inizio, non si è giunti ad un accordo.

Sono ammesse le dimissioni per giusta causa del lavoratore, entro 3 mesi dal trasferimento, nel caso in cui le condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica. Il trasferimento d'azienda, comunque, non costituisce da solo un giustificato motivo di licenziamento.

La legge n. 428/1990 ha previsto una deroga alla disciplina generale del trasferimento prevista dall'art.2112 Cod. civ., nel caso in cui il trasferimento interessi un'impresa nei confronti della quale vi è una dichiarazione di fallimento, un'omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, l'emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa o di sottoposizione all'amministrazione straordinaria.

In questi casi, se viene raggiunto un "accordo sindacale preventivo" per il mantenimento, anche parziale, dei lavoratori occupati nell'impresa cedente, le garanzie di conservazione di tutti i diritti e dei trattamenti collettivi pregressi, nonché la responsabilità solidale dell'acquirente per i crediti maturati dal lavoratore al tempo del trasferimento, possono essere limitate o venir meno.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO LAVORO

Il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) è un elemento differito della retribuzione, perché viene erogato al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2120 del Cod. civ. la retribuzione annua da prendere in considerazione ai fini del calcolo del TFR di competenza, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con l'esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

L'importo del trattamento di fine rapporto, da accantonare ogni anno, viene calcolato dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile dalla legge o dai contratti collettivi; tale risultato sarà poi ridotto per l'aliquota contributiva aggiuntiva pari allo 0,5% della retribuzione imponibile.

La quota annua del TFR accantonata deve essere proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno lavorate, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Le somme di TFR accantonate, con esclusione della quota maturata nell'anno, sono rivalutate a tasso pari all'1,5% in misura fissa ed in misura variabile ad un tasso pari al 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

I lavoratori con anzianità di servizio di almeno 8 anni, possono chiedere al datore di lavoro un'anticipazione del trattamento di fine rapporto non superiore al 70% del trattamento di cui avrebbero diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta, per il finanziamento:

- delle spese sanitarie relative ad interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

- dell'acquisto della prima casa di abitazione per il lavoratore o per i figli;
- delle spese durante i congedi per la formazione o per la formazione continua.

TUTELA ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO

Il datore di lavoro non può impedire od ostacolare l'esercizio delle attività sindacali ai rappresentanti sindacali e ai lavoratori.

La tutela dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro è garantita dall'art. 14 dello Statuto dei Lavoratori.

Nella tutela dell'attività sindacale rientrano:

- il potere dei lavoratori di costituire un'associazione sindacale, di aderirvi;
- l'attività di proselitismo e di propaganda a favore del sindacato;
- il diritto di affissione, su appositi spazi, di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro;
- il potere di indire assemblee e referendum;
- il diritto dei rappresentanti sindacali a permessi retributivi per l'espletamento del loro mandato;
- il diritto a raccogliere contributi sindacali;
- il diritto delle RSA ad avere a disposizione in modo permanente, per l'esercizio delle loro funzioni, di un locale comune ed idoneo all'interno delle unità produttive con almeno 200 dipendenti; nelle unità produttive di minore dimensioni, il datore di lavoro, invece, è tenuto a concedere alle RSA un locale idoneo per le loro riunioni quando ne facciano richiesta.

L'attività sindacale all'interno dell'azienda può essere svolta, purché non rechi pregiudizio al normale svolgimento dell'attività lavorativa aziendale e dell'organizzazione del lavoro.

TUTELA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI

La tutela della libertà e della dignità dei lavoratori è garantita, oltre che dalla Costituzione, anche dalla Legge n.300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

In particolare, il Titolo I della suddetta legge, prevede una serie di norme che mirano specificatamente a tutelare la libertà e dignità dei lavoratori:

- l'art.1 sancisce il diritto dei lavoratori a manifestare liberamente le loro opinioni, in materia sindacale ed economica, nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle norme di legge.

La libertà d'opinione dei lavoratori, viene tutelata, anche, imponendo un divieto al datore di effettuare indagini a fini dell'assunzione o nel corso del rapporto di lavoro su opinioni politiche, religiose, sindacali e su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale;

- A tutela della dignità dei lavoratori, l'art. 2 impone il divieto al datore di lavoro di impiegare guardie giurate per vigilare sull'attività lavorativa dei dipendenti, esse possono essere assunte soltanto per la tutela del patrimonio aziendale. Non possono neanche essere utilizzati impianti audiovisivi o altre apparecchiature per controllare "a distanza" i lavoratori.

La norma contenuta all'art. 5 riconosce la possibilità al datore di lavoro di richiedere ai Servizi ispettivi di eseguire accertamenti sanitari soltanto per controllare le assenze dovute a malattia dei lavoratori o per verificare l'idoneità fisica allo svolgimento di una mansione specifica da parte del lavoratore;

- E' prevista una tutela dei lavoratori anche in caso di procedimento disciplinare; il datore di lavoro non può adottare nessun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli contestato, precedentemente, per iscritto l'addebito. (art. 7);
- L'art. 9 riconosce il diritto dei lavoratori di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica;

- L'art. 10 riconosce il diritto dei lavoratori studenti a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;
- Il diritto del lavoratore ad essere adibiti alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, senza alcuna diminuzione della retribuzione (art. 13 dello Statuto dei Lavoratori e art. 2103 Cod. civ.). Il nuovo articolo 2103 c.c., così come modificato dal D.Lgs. 81/2015, dispone inoltre che "in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale".

TUTELA SALUTE E INTEGRITÀ FISICA LAVORATORI

L'articolo 32 della Costituzione riconosce il "diritto alla salute" come diritto fondamentale dell'individuo ed interesse della collettività.

In particolare, la "tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori" è garantita dall'art. 2087 del Cod. civ., che impone l'obbligo al datore di lavoro di adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure necessarie, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei lavoratori.

L'art. 2087 c.c. non si riferisce soltanto alle misure necessarie per garantire la sicurezza e l'igiene dei luoghi di lavoro, ma interessa anche tutte le altre misure idonee a rendere l'ambiente dei lavoro sicuro e funzionale al benessere dei lavoratori.

Il Decreto Legislativo n. 81/2008 (Testo Unico sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) impone anche agli stessi lavoratori il dovere di contribuire con il datore di lavoro, all'adempimento degli obblighi previsti dalla legge; in particolare, essi sono chiamati a:

- osservare le direttive generali impartite in materia di salute e sicurezza;
- utilizzare correttamente i macchinari, le attrezzature e i dispositivi di sicurezza;
- frequentare i corsi di formazione e informazione in materia di sicurezza;
- segnalare la mancanza o il mal funzionamento dei dispositivi di sicurezza in loro possesso.

Queste forme di tutela e salvaguardia devono essere garantite a tutti i lavoratori, indipendentemente dal contratto con il quale sono assunti.

L'inosservanza dell'obbligo di tutela della salute e dell'integrità dei lavoratori, posto dalle leggi in materia, costituisce inadempimento contrattuale e determina l'obbligo al risarcimento del danno.

Il diritto del lavoratore al risarcimento dei danni subito è soggetto ad una prescrizione decennale.

U

UNITÀ PRODUTTIVA

Per unità produttiva si intende un'entità economica dotata di autonomia finanziaria e tecnico funzionale, finalizzata a realizzare ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale.

Esempi di unità produttiva possono essere: uno stabilimento, una filiale, un ufficio, un reparto autonomo della stessa azienda.

USO DI STUPEFACENTI E ABUSO DI ALCOLICI

Ai lavoratori incapaci al lavoro per eventi morbosi correlati all'assunzione di sostanze stupefacenti è esteso il diritto all'indennità giornaliera di malattia.

Quindi, nei casi di specie, la suddetta indennità viene corrisposta secondo i normali criteri di erogazione. Allo stesso modo devono ritenersi aventi titolo a tali prestazioni i lavoratori incapaci al lavoro per eventi morbosi causati da abuso di alcolici: parimenti, nei casi di specie, l'indennità giornaliera è corrisposta secondo le modalità stabilite per legge.

Gli importi erogati al tale titolo, non concorrono alla formazione della base imponibile previdenziale ma concorrono alla formazione di quella fiscale e alla determinazione del Tfr.

V

VACANZA CONTRATTUALE

E' un istituto previsto dal Protocollo firmato il 23 luglio 1993 da Governo e Sindacati, in virtù del quale, dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del CCNL. Se prevista dagli stessi CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applicava il contratto medesimo non ancora rinnovato andava corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

L'art. 2, c. 1, lett. q) D.Lgs. 81/2008 definisce la valutazione dei rischi come la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

La valutazione dei rischi deve essere effettuata obbligatoriamente dal datore di lavoro nel rispetto delle disciplina normativa contenuta negli artt. 28 e 29 del D.Lgs. 81/2008.

Si tratta di un processo i cui esiti e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate sono documentati dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) per il quale l'art. 28, comma 2, D.Lgs. 81/2008, ne stabilisce il contenuto minimo.

Per alcune attività il DVR può essere redatto secondo le procedure standardizzate (c.d. DVRS) o secondo un Modello di Valutazione Semplificato (c.d. MVRs).

La "valutazione preventiva dei rischi" deve riguardare tutti i possibili rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro - correlato e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi ed alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Alcune tipologie di rischio sono specificatamente previste dal D.Lgs. 81/2001, il quale prevede dettagliati regimi che dovranno essere osservati nel processo di valutazione. I dettati normativi riguardano (elenco non esaustivo):

- il rischio stress lavoro – correlato
- il rischio incendio
- i luoghi di lavoro
- gli impianti
- il movimentazione manuale dei carichi
- videoterminali
- agenti fisici
- agenti chimici
- agenti cancerogeni e mutageni
- agenti biologici
- atmosfere esplosive.

Il documento deve contenere:

a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza durante l'attività lavorativa, specificando anche i criteri adottati per la valutazione stessa;

- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati;
- c) il programma da attuare per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che hanno partecipato alla valutazione del rischio;

Il documento di valutazione dei rischi deve avere data certa ed essere elaborato, per iscritto, al termine dell'attività di valutazione, dal datore di lavoro, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il DVR deve essere redatto su supporto cartaceo o informatico (artt. 28, c. 2, e 53) e conservato presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi (art. 29, c. 4).

Questo documento legato ai rischi deve essere conservato presso l'unità produttiva alla quale si riferisce e deve essere aggiornato ogni volta che si verificano:

- delle modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- dei cambiamenti relativi al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione;
- degli infortuni significativi sul luogo di lavoro.

Ai sensi dell'art. 29, comma 3, D.Lgs. 81/2008, la rielaborazione deve essere effettuata entro 30 giorni dal verificarsi delle rispettive causali. La legge n.161/2014, ha modificato tale disposizione prevedendo che, fermo restando tale termine, il datore di lavoro deve, comunque, dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il D.Lgs. 81/2008 prevede all'art. 55 molteplici ipotesi di reato di natura contravvenzionale in materia di valutazione dei rischi e di DVR a carico del datore di lavoro, di cui alcune anche a carico del dirigente oltre che alcuni illeciti di natura amministrativa.

VERBALE DI CONCILIAZIONE

Il contenzioso in materia di lavoro può essere risolto dalle parti sia in via stragiudiziale, presso la DPL o in sede sindacale, sia in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420 c.p.c. innanzi al giudice del lavoro, tramite la sottoscrizione del cosiddetto verbale di conciliazione.

All'interno del verbale deve essere riportato:

- le parti e gli eventuali soggetti che le rappresentano;
- la sede dove il verbale viene sottoscritto;
- l'oggetto della controversia relativa alla materia del lavoro;
- l'accordo che definisce bonariamente la controversia;
- la sottoscrizione delle parti e del conciliatore (giudice, sindacalista, commissione di conciliazione presso la DPL).

Infatti, se manca la sottoscrizione contestuale del conciliatore, il verbale di conciliazione non produce alcun effetto.

Inoltre, l'accordo riportato nel verbale di conciliazione non produce alcun effetto come eventuale transazione se mancano le reciproche concessioni e rinunce.

In vero, nel verbale, a fronte di un riconoscimento tra le parti, deve essere riportata la contestuale rinuncia delle stesse a qualsiasi rivendicazione concernente il rapporto di lavoro intercorso tra le stesse.

Alla luce di quanto finora detto, si evince che con la sottoscrizione del verbale ogni ulteriore valutazione e richiesta in merito al rapporto di lavoro oggetto della controversia è preclusa.

Nell'ipotesi in cui il verbale sia stato sottoscritto in sede sindacale, lo stesso deve essere depositato presso la DPL a cura delle parti o tramite l'associazione sindacale.

Il direttore della DPL, o un suo delegato, dovrà pertanto depositare il verbale di conciliazione presso la cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza di parte, dichiara il verbale esecutivo.

Nell'ipotesi in cui il verbale sia stato redatto innanzi alla Commissione di conciliazione della DPL, lo stesso verrà depositato sempre presso la cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto e il giudice, su istanza di parte, dichiara con decreto l'esecutività del verbale di conciliazione sottoscritto.

Nel caso in cui si raggiunga la conciliazione tra le parti nell'udienza di discussione fissata innanzi al giudice del lavoro, il verbale di conciliazione redatto sottoscritto dalle parti, dal giudice e dal cancelliere, ha efficacia di titolo esecutivo.

VERTENZA LAVORO

La vertenza lavoro, detta anche denuncia di controversia, è uno strumento utilizzato dal lavoratore per rivendicare, nei confronti del datore di lavoro, la tutela e la reintegrazione dei suoi diritti derivanti dal contratto di lavoro stipulato tra le parti.

La vertenza lavoro può essere promossa sia durante lo svolgimento del rapporto di lavoro che alla cessazione dello stesso.

In vero, il lavoratore prima di ricorrere in giudizio, con la vertenza sollecita il proprio datore di lavoro per il riconoscimento di quanto vantato; lo stesso può tentare di raggiungere un accordo tramite l'assistenza delle rappresentanze sindacali.

VIDEOSORVEGLIANZA

L'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori è stato riformato dal c.d. "Jobs Act" (art. 23 del decreto legislativo n. 151/2015 che ha introdotto importanti modifiche rispetto alla possibilità del datore di lavoro di operare un controllo sull'attività lavorativa svolta dai propri dipendenti.

Prima della riforma (e, quindi, del 24 settembre 2015), vigeva un divieto assoluto di utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Tale divieto veniva meno solo nei casi in cui il datore di lavoro, per esigenze organizzative, produttive o di sicurezza del lavoro, intendesse installare nuove apparecchiature dalle quali potesse derivare un controllo a distanza dell'attività lavorativa dei dipendenti: in tal caso, era necessario il previo accordo con le organizzazioni sindacali o, in mancanza, l'autorizzazione delle articolazioni locali del Ministero del Lavoro territorialmente competenti.

Ora, non vi è più un esplicito divieto di controllo a distanza della prestazione lavorativa.

Due, infatti, sono gli aspetti presi in considerazione dal nuovo testo della norma:

- da un lato, l'impiego di impianti audiovisivi e di altri strumenti che consentono un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (ad esempio, gli impianti di videosorveglianza);
- dall'altro, l'utilizzo di altri strumenti che il datore di lavoro assegna ai propri dipendenti per lo svolgimento della prestazione lavorativa (ad esempio, computer, telefoni, tablet), nonché gli strumenti di rilevazione degli accessi e delle presenze (c.d. lettori badge).

nel momento in cui il datore di lavoro intenda modificare lo strumento concesso al dipendente per rendere la propria prestazione lavorativa (ad esempio, aggiungendo appositi software di localizzazione o di filtraggio) allo scopo di controllare il dipendente, è necessario che vi sia il previo accordo sindacale o l'autorizzazione ministeriale.

VIDEOTERMINALISTI

Il lavoro continuativo al videoterminale può provocare danni alla salute.

Allo scopo di cercare di tutelare la salute dei lavoratori, la legge stabilisce che i dipendenti addetti a un videoterminale per almeno quattro ore consecutive abbiano diritto a un'interruzione, attraverso delle pause, ovvero a un cambiamento provvisorio di attività.

Le modalità delle interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.

Tuttavia, in mancanza di una disposizione contrattuale specifica, il lavoratore ha comunque diritto a una pausa di 15 minuti ogni due ore di lavoro al videoterminale.

VIGILANZA IN MATERIA DI LEGISLAZIONE SOCIALE

L'attività ispettiva si attua da parte di determinati organi della pubblica amministrazione ed è volta a prevenire le infrazioni in materia lavorativa e previdenziale e ad accertare le violazioni: ASL, enti previdenziali, servizi ispettivi del lavoro, ecc.

Oggetto della vigilanza è tutta la materia di lavoro e dei livelli essenziali delle prestazioni sociali e del lavoro, compresa la corretta applicazione dei contratti collettivi.

VISITA FISCALE

Per verificare l'effettivo stato di malattia del dipendente assente per motivi di salute, la legge 300/70 all'art. 5 prevede un accertamento chiamato visita fiscale. Questa non è limitata a un controllo della presenza del lavoratore in malattia nel domicilio, ma a una vera e propria verifica di merito.

Il lavoratore che vuole usufruire dell'astensione dal lavoro per malattia deve avvisare tempestivamente il datore di lavoro e il medico di famiglia che ha l'obbligo di compilare il certificato medico di malattia. A questo punto, una volta emesso il certificato e reso visibile a tutti, il datore di lavoro è legittimato a richiedere la visita fiscale per accertare il tutto.

Tale visita può avvenire solo in determinate fasce orarie: per i dipendenti privati, dal lunedì alla domenica dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00; mentre per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni 7 giorni su 7 (lavorativi e non festivi) dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 18.00.

Solo per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nel caso di gravi patologie che richiedono determinate terapie salvavita, infortuni sul lavoro; malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio; stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, non è obbligatorio il rispetto delle suddette fasce orarie.

Nel caso in cui la persona non sia presente in casa al momento dell'arrivo del medico, quest'ultimo lascia un messaggio con il quale invita il soggetto interessato a recarsi presso l'ambulatorio per la visita. Il medico ha facoltà di ridurre o confermare la prognosi del medico di base. Infine va ricordato che, nel caso di un'assenza ingiustificata, segue la trattenuta di un giorno di retribuzione in busta paga e il rifiuto dell'INPS di corrispondere al datore l'indennità di malattia.

Nel caso di assenza ingiustificata per un numero di giorni anche non consecutivi superiori a 3 nell'arco di un biennio, o comunque per più di 7 giorni nel corso degli ultimi 10 anni, è previsto il licenziamento con preavviso (giustificato motivo soggettivo).

VOLONTARI DEL SERVIZIO CIVILE

I giovani, donne e uomini, tra i 18 e i 28 anni possono dedicarsi per un periodo di 12 mesi non ripetibili e su base volontaria, a favore di un impegno sociale nei settori di:

- assistenza;
- protezione civile;
- patrimonio ambientale e riqualificazione urbana;
- patrimonio storico, artistico e culturale;

- educazione e promozione culturale, paesaggistica, ambientale,
- del turismo sostenibile e sociale,
- dello sport;
- agricoltura in zona di montagna, agricoltura sociale e biodiversità;
- promozione della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata;
- promozione e tutela dei diritti umani;
- cooperazione allo sviluppo; promozione della cultura italiana all'estero e sostegno alle comunità di italiani all'estero.

L'attività svolta nell'ambito dei progetti di servizio civile non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e non comporta la sospensione e la cancellazione dalle liste di collocamento o dalle liste di mobilità. Formazione. La durata della formazione precedente alle attività: rimarrà di 80 ore minimo, con 30 ore di formazione generale e 50 di formazione specifica. L'orario di lavoro non può essere inferiore a 25' ore settimanali.

W

WELFARE AZIENDALE

Con il termine welfare si intende una serie di misure ed iniziative promosse dall'azienda volte alla creazione e diffusione del benessere nel luogo di lavoro e al miglioramento del clima aziendale, favorendo un incremento nelle performance aziendali.

L'azienda può da una parte erogare bonus e servizi ai lavoratori e dall'altra usufruire di sgravi.

All'interno del paniere messo a disposizione del datore di lavoro rientra l'utilizzo di opere e servizi, convenzioni con centri di educazione e/o istruzione, ludoteche, centri estivi e invernali e borse di studio a favore dei familiari del lavoratore, oppure l'assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

Al contrario il lavoratore potrebbe optare per il versamento di contributi all'assistenza sanitaria ovvero alla previdenza complementare.

Esempi di welfare aziendale sono:

- rimborsi sulle spese sanitarie sostenute dai lavoratori oppure convenzioni con strutture e specialisti privati;
- buoni per il pagamento di mense, tasse universitarie, libri di testo, campus estivi e gite scolastiche;
- abbonamenti per palestre, cura della persona, viaggi e cultura;
- assistenza professionale per la cura di un familiare anziano o non autosufficiente. Oppure erogazione di buoni per il pagamento di una baby sitter e spese per asilo nido;
- destinazione del conto welfare ad contribuzione previdenziale per il fondo pensione;
- buoni per shopping o spesa alimentare e anche buoni carburante
- premi di risultato

WELFARE STATE

Tradotto letteralmente significa stato di benessere. Quando si parla di welfare state si intende un complesso di politiche pubbliche messe in atto da uno Stato che interviene, in un'economia di mercato, per garantire l'assistenza e il benessere dei cittadini, modificando in modo deliberato e regolamentato la distribuzione dei redditi generata dalle forze del mercato stesso.

Il welfare comprende pertanto il complesso di politiche pubbliche dirette a migliorare le condizioni di vita dei cittadini.

L'espressione («Stato del benessere»), entrata nell'uso in Gran Bretagna negli anni della Seconda guerra mondiale, è tradotta di solito in italiano come Stato assistenziale (che ha però sfumatura negativa) o Stato sociale.

Gli obiettivi perseguiti dal welfare sono fondamentalmente tre: assicurare un tenore di vita minimo a tutti i cittadini; dare sicurezza agli individui e alle famiglie in presenza di eventi naturali ed economici sfavorevoli di vario genere; consentire a tutti i cittadini di usufruire di alcuni servizi fondamentali, quali l'istruzione e la sanità.

Gli strumenti tipici per perseguire gli obiettivi del welfare sono: a) corresponsioni in denaro, specie nelle fasi non occupazionali del ciclo vitale (vecchiaia, maternità ecc.) e nelle situazioni di incapacità lavorativa (malattia, invalidità, disoccupazione ecc.); b) erogazione di servizi in natura (in particolare istruzione, assistenza sanitaria, abitazione ecc.); c) concessione di benefici fiscali (per carichi familiari, l'acquisto di un'abitazione ecc.); d) regolamentazione di alcuni aspetti dell'attività economica (quali la locazione di abitazioni a famiglie a basso reddito e l'assunzione di persone invalide).

Nel corso del tempo, gli interventi di questo tipo si sono via via sviluppati in connessione sia con l'evoluzione dei rapporti di solidarietà tra gli appartenenti al gruppo sociale, sia con l'andamento dello sviluppo economico (e, quindi, con la crescente disponibilità di risorse da destinare a tale scopo).

Il momento di maggiore sviluppo del welfare, che coincide con la visione dello 'Stato del benessere' come insieme di interventi di protezione sociale a carattere tendenzialmente universale in favore dei cittadini, ha avuto la sua attuazione dopo la Seconda guerra mondiale.

Il sistema della 'sicurezza sociale', introdotto in Gran Bretagna attraverso un'apposita legislazione del 1946 e del 1948, si impose come modello per gli altri paesi industriali.

Esso copre: disoccupazione, invalidità, perdita dei mezzi di sussistenza, collocamento a riposo per limiti di età, bisogni della vita coniugale (per le donne: matrimonio, maternità, interruzione dei guadagni del marito, vedovanza, separazione), pesi funerarie, sussidi all'infanzia, malattia fisica o incapacità.

Nel regime liberale i diritti sociali derivano dalla dimostrazione dello stato di bisogno. Il sistema è fondato sulla precedenza ai poveri meritevoli (teoria della less eligibility) e sulla logica del 'cavarsela da soli'.

Pertanto i servizi pubblici non vengono forniti indistintamente a tutti, ma solamente a chi è povero di risorse, previo accertamento dello status di bisogno; in virtù di questo, tale meccanismo viene spesso definito residuale, in quanto concernente una fascia di destinatari molto ristretta.

Per gli altri individui, che costituiscono la maggior parte della società, tali servizi sono acquistabili sul mercato privato dei servizi.

WELFARE TO WORK

Con questa espressione viene denominato quell'insieme di misure nel campo del lavoro, della fiscalità, della formazione, dell'istruzione e dell'assistenza che mirano ad accompagnare i settori più deboli e svantaggiati della popolazione in età lavorativa dalla condizione di dipendenza dai sussidi all'inserimento nel mercato del lavoro.

In sostanza, si tratta di un corpus di misure nel campo del lavoro, della fiscalità, della formazione, dell'istruzione e dell'assistenza che mirano ad accompagnare i settori più deboli e svantaggiati della popolazione attiva nel mondo del lavoro.

Essendo però un sistema di diritti e doveri – il disoccupato riceve sostegno al reddito e formazione ma si impegna ad accettare il posto di lavoro offerto – ci troviamo dinanzi ad una rivoluzione culturale.

Gli interventi progettati a livello locale hanno l'obiettivo di garantire sul territorio una rete efficiente di servizi per il lavoro pubblici e privati, di sviluppare una governance nazionale e regionale utile a far dialogare istituzioni, imprese e cittadini, di avviare politiche attive del lavoro capaci di coinvolgere un numero sempre più ampio di soggetti, di intervenire nella gestione di crisi aziendali monitorando gli ammortizzatori sociali in deroga.

WHISTLEBLOWING

E' la segnalazione del lavoratore dipendente che rinviene una frode, un comportamento pericoloso o in qualsiasi modo contrario alle legge, ai danni dell'azienda stessa, dei colleghi o dei clienti.

WORK INTEGRATION SOCIAL ENTERPRISES

Con il termine work integration social enterprise (trad. it. "impresa sociale di inserimento lavorativo") si intendono a livello europeo tutti quei soggetti che operano per reinserire nel mondo del lavoro, attraverso la propria attività, persone disabili o svantaggiate, a rischio di esclusione dal mercato del lavoro e dalla società.

Più in particolare, esperienze di WISE possono essere annoverate in Italia (cooperative sociali di tipo B.

Z

ZONA SOCIALE

La L. n. 328/2000 individua all'art. 19, la Zona Sociale come associazione intercomunale ottimale per programmare politiche sociali sostenibili e collegate allo sviluppo locale.

La stessa legge propone che la Zona coincida con la dimensione adottata per la gestione dei servizi sanitari di base, ovvero con il distretto sanitario, con il quale la Zona deve instaurare forme di collaborazione particolarmente per i servizi sociosanitari a favore delle persone fragili.

Alla Zona è, quindi, attribuito un particolare ruolo strategico per l'integrazione sociosanitaria.

La Zona sociale è individuata dalla maggioranza delle Regioni anche come sede per la costruzione della rete degli Sportelli di cittadinanza, quindi in questo senso è perfettamente collegabile al PUA.

La Zona assume la regia dei processi di concertazione e di confronto tecnico-politico con diversi attori istituzionali (terzo settore, associazionismo e volontariato) che collaborano alla programmazione intercomunale.

Per i servizi sociali e sociali a rilievo sanitario, gestiti in maniera associata, la Zona individua un Comune capofila a cui è attribuito un ruolo di impulso e di coordinamento per la realizzare dei servizi stessi. Il comune capofila è in genere lo stesso anche per il distretto sanitario.