

# LAVORO: QUALI TUTELE ?

IL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO: TUTELE IN CORSO DI RAPPORTO DI LAVORO

DOTT.SSA SABRINA CHERUBINI

Responsabile URP Direzione Territoriale del Lavoro di Ferrara

Mercoledì 9 novembre 2016

# I decreti attuativi della riforma del mercato del lavoro

D.lgs. n. 151 sulla c.d.  
«semplificazione»  
14 settembre

D.lgs. n. 22/15  
trattamento di  
disoccupazione (Naspi)  
4 marzo

D.lgs. n. 23/15  
nuova disc. dei  
licenziamenti  
4 marzo

D.lgs. n. 150/15 Servizi  
per l'impiego (Anpal)  
14 settembre

Legge delega  
n. 183/2014  
c.d. Jobs Act

D. lgs. n. 80/15  
conciliazione lavoro-  
famiglia  
15 giugno

D.lgs. n. 149/15  
unificazione dei servizi  
ispettivi  
14 settembre

D.lgs. n. 148/15 Cassa  
integrazione e Fondo  
solidarietà  
14 settembre

D.lgs. n. 81/15  
c.d. «riordino  
contrattuale»  
15 giugno

# IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

- DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81
- Disciplina organica dei contratti di lavoro – in vigore dal 25-6-2015
- **Art. 1 Forma contrattuale comune**
- Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma *comune* di rapporto di lavoro.

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Da marzo 2015 sono entrate in vigore le norme del decreto legislativo 23/2015 in materia di **contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti**.

Le disposizioni del decreto delegato trovano applicazione con esclusivo riferimento ai contratti di lavoro stipulati dopo la sua entrata in vigore, pertanto ad oggi coesistono due discipline del contratto a tempo indeterminato:

- I contratti stipulati fino a marzo 2015 con la vecchia disciplina
- I contratti stipulati da marzo 2015 a tutele crescenti, a cui si applica la nuova disciplina del recesso e con gli incentivi

# L'ASSUNZIONE

Per il **regolare svolgimento dell'attività lavorativa**, ogni azienda deve attenersi ad una serie di **adempimenti indispensabili e obbligatori per legge**.

Al momento dell'inizio dell'attività, vige l'obbligo di iscrizione dei dipendenti agli enti previdenziali, ma questo è solo il primo passo.

**Qualsiasi modifica nei rapporti di lavoro implica l'invio di una comunicazione obbligatoria**; essa va trasmessa in via telematica agli organi preposti in caso di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro.

**Il lavoratore può verificare il corretto adempimento chiedendo al Centro per l'Impiego il "C2 storico" che riepiloga il percorso lavorativo del lavoratore**

# Cosa deve ricevere il lavoratore ad inizio rapporto?

## Contratto scritto e dichiarazione d'assunzione

All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro i datori di lavoro privati, sono tenuti a consegnare ai lavoratori una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, adempiendo in tal modo anche alla comunicazione di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, in attuazione della direttiva 91/133/CEE.

**E'obbligo del datore di lavoro di fornire al lavoratore una serie di informazioni** riguardanti il rapporto di lavoro:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- i) l'orario di lavoro;
- l) i termini del preavviso in caso di recesso.

# LA PROVA

- E' un **elemento accessorio del contratto, che deve risultare da atto scritto**, che permette al datore di lavoro di accertare che il lavoratore sia effettivamente idoneo a svolgere il lavoro offerto e al lavoratore di verificare che l'offerta lavorativa sia opportuna e conveniente.
- Come stabilito dall'articolo 2096 del codice civile, durante il periodo di prova ciascuna delle parti può **recedere liberamente dal contratto**, senza obbligo di preavviso o di indennità.
- Una volta che il periodo di prova sia compiuto, l'**assunzione diviene definitiva** e il servizio già prestato si computa nell'anzianità di servizio.
- La **durata** è prevista dai contratti collettivi

# LA PROVA

Dall'art. 10 della legge n. 604/1966 si ricava, in modo indiretto, che il limite massimo della prova e' fissato in sei mesi (l'assunzione diviene definitiva in ogni caso decorsi sei mesi)

Reiterabilita' della prova: essa è stata ritenuta illegittima allorquando la sperimentazione si sia svolta con esito positivo in un precedente rapporto che aveva ad oggetto le medesime mansioni



# LIMITI AI POTERI DATORIALI

I poteri datoriali sono riconducibili a tre tipologie:

- ❖ **il potere direttivo**, esercitato per conformare la prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione d'impresa;
- ❖ **il potere di controllo**, esercitato per verificare l'esatto adempimento degli obblighi da parte del dipendente;
- ❖ **il potere disciplinare**, esercitato per sanzionare il lavoratore inadempiente.

Questi poteri non sono indiscriminati, ma devono essere esercitati nel rispetto di una serie di limiti che la legge pone a garanzia del loro corretto esercizio.

# ESERCIZIO DEL POTERE DIRETTIVO

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero **a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.**

Dopo il JA è possibile adibire a nuove mansioni i lavoratori con il solo limite del rispetto dello stesso livello di inquadramento previsto dal contratto collettivo. Non è prevista la conservazione della storia professionale del lavoratore

# IL DEMANSIONAMENTO «FUNZIONALE»

Si può avere un **demansionamento** in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali, oppure nei casi previsti dalla contrattazione collettiva.

Sono previste **ulteriori tutele per il lavoratore**:

1. Il mutamento di mansioni deve essere comunicato per iscritto, a pena di nullità
2. il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta **eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento** della precedente prestazione lavorativa

# ESERCIZIO DEL POTERE DI CONTROLLO

Il potere di controllo riconosciuto al datore di lavoro ha una duplice funzione:

- ❖ È il naturale complemento del potere direttivo ed è volto a verificare il corretto adempimento della prestazione lavorativa
- ❖ È finalizzato alla salvaguardia del patrimonio aziendale

**Lo Statuto dei lavoratori ne limita l'esercizio in funzione della salvaguardia della dignità e della riservatezza dei lavoratori**

# I SOGGETTI DEL CONTROLLO

- Imprenditore e suoi collaboratori (art. 2086 c.c.)
- Art. 2 St. lav.: Guardie giurate (solo per esigenze di tutela del patrimonio aziendale)
- Art. 3 St. lav. : Personale interno di vigilanza (controllo sull'attività lavorativa), il cui nominativo deve essere comunicato ai lavoratori interessati

# LE NUOVE REGOLE DEI CONTROLLI A DISTANZA

**l'art.4 della legge 300/1970 mod. dal Dlgs.149/2015 in vigore dal 24 settembre 2015**

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti **dai quali derivi anche la possibilita' di controllo a distanza dell'attivit  dei lavoratori possono essere impiegati *esclusivamente* per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la **tutela del patrimonio aziendale** e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.**

***In mancanza di accordo*** gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati ***previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro***

# LE NUOVE REGOLE DEI CONTROLLI A DISTANZA

**2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa** e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

**3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 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.».

# Circolare INL n. 2/2016 del 7/11/2016- GPS

Quando il GPS installato sulle auto aziendali risponde ad esigenze diverse e aggiuntive rispetto agli strumenti di lavoro (es. assicurative) non è considerato *strumento per rendere la prestazione lavorativa* pertanto deve essere oggetto di un accordo sindacale o dell'autorizzazione della DTL.

Solo in casi eccezionali può rientrare tra gli strumenti di lavoro in quanto indispensabile a rendere la prestazione e dunque si può prescindere dalla preventiva autorizzazione



# ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE

Nel codice civile

Il potere disciplinare trova fondamento positivo nell'art.  
**2106 c.c.**

La norma stabilisce che la violazione, da parte del lavoratore, degli obblighi di diligenza (art. 2104 c.c.) e fedeltà (art. 2105 c.c.) previsti dal codice disciplinare può essere sanzionata dal datore di lavoro mediante l'applicazione di sanzioni disciplinari che devono essere **proporzionate alla gravità dell'infrazione.**

# LO STATUTO DEI LAVORATORI ART. 7

disciplina con precisione le **forme** e le **procedure** attraverso le quali il datore di lavoro può esercitare il proprio potere disciplinare

La norma è caratterizzata dalla finalità di garantire, prima dell'irrogazione della sanzione disciplinare, un **effettivo contraddittorio** con il lavoratore e un pieno esercizio del suo diritto di difesa. Proprio in ragione delle finalità che la norma è chiamata a tutelare, l'eventuale **inosservanza** delle forme e delle procedure previste dall'art. 7 è **sanzionata con l'invalidità dell'intera procedura** disciplinare e dell'eventuale provvedimento adottato all'esito di questa.

Dopo la contestazione è previsto uno spazio temporale per le eventuali difese del lavoratore, che preclude al datore la possibilità di irrogare subito la sanzione.

Tale lasso di tempo, in assenza di una maggiore previsione della contrattazione collettiva, è stabilito in **5 giorni**

# IL RECESSO DAL RAPPORTO

Quando il contratto è a tempo indeterminato, il rapporto di lavoro si scioglie con il recesso delle parti:

- Le dimissioni del lavoratore (garanzie procedurali)
- Il licenziamento del datore di lavoro (giustificazione)

# DIMISSIONI

Il lavoratore può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato in qualunque momento.

Egli tuttavia deve sempre osservare l'obbligo di rispettare il **preavviso** in modo da consentire al datore di lavoro di organizzarsi per sostituirlo.

# PROCEDURA TELEMATICA PER LE DIMISSIONI “DIMISSIONI ON LINE”

- Dal 12 marzo 2016 le **dimissioni volontarie** e la **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro** devono essere effettuate **in modalità esclusivamente telematiche**, tramite una semplice procedura online accessibile dal sito Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- Serve ad evitare che il lavoratore si ritrovi “dimesso” contro la sua volontà, in base alla semplice comunicazione delle dimissioni da parte del datore di lavoro (comunicazioni obbligatorie del datore di lavoro), che intende licenziarlo senza pagare il cd. ticket licenziamento o contributo NASPI

# “DIMISSIONI ON LINE”

- Restano **escluse** dal campo di applicazione della norma, il lavoro domestico, i casi di risoluzione a seguito di conciliazione stragiudiziale, **le ipotesi di convalida presso le DTL previste dall'art.55 comma 4 del D.lgs. 151/2001 relative ai genitori lavoratori** e i rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Escluso il recesso in periodo di prova.
- È possibile procedere personalmente oppure per mezzo di **soggetti abilitati** che sono patronati, organizzazioni sindacali, commissioni di certificazione, enti bilaterali e, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 185/2016, anche consulenti del lavoro e sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro
- Per procedere senza l'assistenza dei soggetti abilitati, è necessario avere il **PIN dispositivo dell'INPS**.

# LA GIUSTA CAUSA DI RECESSO

## Articolo 2119 Codice Civile

- Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi **una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (NO PREAVVISO)**
- Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

# Quando una causa può dirsi “giusta causa” per le dimissioni

- Reiterato mancato pagamento delle retribuzioni (inadempimento grave)
- mancato versamento dei contributi a carico datore o a carico dipendente
- molestie sessuali perpetrate dal datore nei confronti del dipendente sul posto di lavoro;
- Pretesa del datore di prestazioni illecite del dipendente;
- Vessazioni subite dal lavoratore (mobbing)
- Mancata adozione delle misure di sicurezza sul lavoro

Tanto nel caso di lavoro a tempo determinato che a tempo indeterminato, altra conseguenza delle dimissioni per giusta causa è la possibilità per il dipendente dimissionario di richiedere ed usufruire, se ne ha diritto, dell'indennità di disoccupazione (NASPI)



# Quando una causa può dirsi “giusta causa” per il licenziamento

- Falso infortunio e falsa malattia del dipendente
- Violazione del patto di non concorrenza
- Falsa timbratura del cartellino
- Rifiuto ingiustificato e reiterato del dipendente ad eseguire la prestazione lavorativa
- Abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del dipendente, con conseguente messa in mancanza di sicurezza degli impianti e possibile mancanza di incolumità delle persone
- Insubordinazione (ad esempio minacce rivolte dal lavoratore ai superiori)
- Rifiuto del dipendente a riprendere il lavoro dopo che è stata constatata l'insussistenza di una malattia con una visita medica fiscale
- Il dipendente lavora per terzi durante il periodo di malattia e questa attività pregiudica la pronta guarigione e il ritorno al lavoro
- Il dipendente, durante l'esercizio delle sue mansioni (specie se fiduciarie), sottrae beni all'azienda
- Il dipendente ha una condotta extralavorativa penalmente rilevante e idonea a far venir meno il vincolo fiduciario

# IL GIUSTIFICATO MOTIVO DI LICENZIAMENTO

- **E' necessario un preavviso**, in base ai contratti di lavoro, in mancanza del quale il datore di lavoro dovrà pagare al lavoratore la relativa retribuzione.
- Il giustificato motivo **oggettivo** si configura nel momento in cui esiste un'esplicita necessità dell'impresa (es.: crisi aziendale) e può riguardare ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento
- Il giustificato motivo **soggettivo** è invece legato a «un notevole **inadempimento** degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (è di norma l'esito di un procedimento disciplinare)

# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE MOTIVO SOGGETTIVO

Caratteristiche	Giusta Causa	Giustificato motivo soggettivo
Comportamento del lavoratore	Inadempimento di obblighi: <ul style="list-style-type: none"><li>• Contrattuali</li><li>• Extracontrattuali</li></ul>	Notevole inadempimento degli obblighi contrattuali
Intensità della lesione del vincolo fiduciario	Maggiore (tale da non consentire nemmeno la prosecuzione provvisoria del rapporto)	Minore
Effetti	Recesso in tronco	Recesso con preavviso

# Conciliazione preventiva in caso di lic. GMO

Riforma del mercato del lavoro del 2012 (legge n. 92/2012 - art. 1 commi 40 e 41)

E' stato introdotto un previo tentativo di conciliazione in caso di **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**.

I datori di lavoro, con i requisiti dimensionali previsti dall'articolo 18, in caso di licenziamento per GMO, dovranno espletare una previa procedura di **conciliazione obbligatoria dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione** presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

Tale procedura costituisce condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento ed in caso di violazione della procedura in questione, il licenziamento è inefficace.

# Attenzione ai termini di impugnazione del licenziamento!

il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro **sessanta giorni** dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, **con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale**, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta 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.”

# CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

**Contratto a tutele crescenti e licenziamento:  
cosa è cambiato per le nuove assunzioni dal 7 marzo 2015:**

- La sanzione tipica del licenziamento è l'indennità, la sanzione eccezionale è la reintegrazione sul posto di lavoro
- Previsione della reintegra solo per casi specifici (fatto materiale inesistente, discriminazioni)
- Misura certa dei risarcimenti
- Conciliazione incentivata

# RISOLUZIONE CONSENSUALE

- Quando entrambe le parti concordano sulla volontà di interrompere il rapporto di lavoro non si applica né il regime di limitazione dei licenziamenti individuali né quello delle dimissioni.
- La risoluzione consensuale, come le dimissioni, deve essere conclusa, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche e trasmessa alla DTL competente.
- Le parti concordano anche sul momento del recesso e, pertanto, normalmente non si osserva il preavviso, né è dovuta l'indennità sostitutiva dello stesso (Cass. 11/06/1999 n. 5791)

# DISCRIMINAZIONI C'È LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

- La Consigliera di parità offre un servizio di consulenza gratuito, riservato e, per chi lo desidera, anonimo a:
  - Lavoratrici e lavoratori che temono di aver subito una discriminazione di genere nell'accesso al lavoro o sul luogo di lavoro, nello sviluppo di carriera, nel livello di retribuzione.
  - Lavoratrici e lavoratori che hanno difficoltà a conciliare il lavoro con la genitorialità oppure con la cura dei familiari
- 
- **Conciliazione – Azione informale**
  - La consigliera di parità, pubblico ufficiale nell'esercizio delle proprie funzioni, agisce gratuitamente su delega del lavoratrice/del lavoratore che ha denunciato la presunta discriminazione. Può convocare il datore di lavoro, al fine di verificare i fatti e trovare, quando è possibile un accordo.
  - Obiettivo principale è la conservazione del posto di lavoro, e dunque trovare una soluzione che tuteli i diritti della lavoratrice e migliori il clima aziendale. Questa procedura, detta informale, è quella privilegiata dalle consigliere ed è quella che porta a risultati duraturi e soddisfacenti per entrambe le parti.
  - Per rendere la conciliazione immediatamente esecutiva, essa può essere depositata alla Direzione territoriale del lavoro.