

SESSION 5

MERCATO DEL LAVORO



CONTRATTO DI LAVORO

Il contratto di lavoro, nel diritto del lavoro italiano, è un tipo contratto, regolato giuridicamente, stipulato tra un datore di lavoro (persona fisica, giuridica o ente dotato di soggettività) e un lavoratore, necessariamente persona fisica per la costituzione di un rapporto di lavoro.

FONTI DEL DIRITTO

Il sistema delle fonti di produzione del diritto del lavoro in senso stretto presenta aspetti di particolare complessità e problematicità, in ragione del concorso di una molteplicità di atti che, se pur dotati di un diverso grado di efficacia, hanno tutti la forza giuridica di incidere sulla regolamentazione concreta del rapporto di lavoro e di determinarla.

In via di prima approssimazione, le fonti che concorrono alla produzione del diritto del lavoro possono essere suddivise nel modo che segue:

- fonti sopranazionali;
- fonti legislative;
- fonti contrattuali;
- usi.

Nel diritto del lavoro confluiscono

- *norme di diritto privato*, poste a tutela immediata di interessi privati ed individuali;
- *norme di diritto pubblico*, impositive di obblighi legali a carico delle parti del rapporto;
- *norme di diritto processuale*, essendo stata prevista per la tutela dei diritti dei lavoratori una speciale procedura;
- *norme di diritto sindacale*, relative all'attività ed all'organizzazione delle associazioni sindacali.

LA NORMATIVA CHE TUTELA IL LAVORATORE: DIRITTI E DOVERI

Nel complesso, la legislazione del lavoro ha assunto come obiettivo principale la tutela del lavoratore. Il legislatore, infatti, ha inteso salvaguardare, data la sua posizione subordinata, la parte più debole nei rapporti di lavoro.

Ne è derivata l'affermazione di una serie di **diritti per il lavoratore** di cui i principali sono:

- **retribuzione;**
- **orario di lavoro;**
- **riposo settimanale;**
- **ferie e festività;**
- **congedo matrimoniale;**
- **maternità/paternità;**
- **diritto allo studio;**
- **malattie ed infortuni sul lavoro/malattie professionali;**
- **sicurezza sul lavoro;**
- **attività sindacale;**
- **sciopero;**
- **richiamo alle armi;**
- **parità uomo – donna.**

RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro ha molti obblighi e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro: dalla valutazione dei rischi alla redazione del DVR, dalla nomina del medico competente, del responsabile RSPP, alle sinergie con il responsabile dei lavoratori per la sicurezza.

Tutti gli adempimenti sono indicati nel Testo Unico D. Lgs. n. 81 del 2008 e nelle vigenti normative.

CONTRATTO DI LAVORO

È un contratto in virtù del quale il lavoratore al servizio del datore di lavoro è obbligato a lavorare al servizio del datore di lavoro per un tempo, *determinato* o *indeterminato* (lavoro dipendente o subordinato) ed il datore di lavoro a pagare un salario prestabilito a tempo o a cottimo, oltre che una quota di contributi previdenziali. In assenza di regolare contratto di lavoro registrato tra le parti si parla di lavoro nero.

Il contratto di lavoro individuale prevede clausole non inefficaci che indicano giuste cause o giustificati motivi di recesso, oltre a quelli tipizzati nel contratto collettivo di riferimento, e da questi, che è prevalente, non esplicitamente vietate.

Nell'ordinamento italiano, il contratto di lavoro dipendente è un contratto tipico e nominato (cioè individuato e disciplinato dalla legge), bilaterale, sinallagmatico, e il più delle volte oneroso essendo possibile seppur raramente un tipologia lavorativa detta "lavoro gratuito". Questa disciplina è possibile solo ove vi siano vincoli tali di solidarietà, comunanza di ideologia ecc. da creare una prestazione, speciale ma pur sempre di lavoro.

REQUISITI DEL CONTRATTO

Il contratto di lavoro dipendente si costituisce attraverso il consenso delle parti (accordo). In precedenza la legge stabiliva in 15 anni, età abbassata a 14 per date attività, come le agricole, ed elevata a 16 per certi lavori pesanti o pericolosi, l'età minima per l'inizio dell'attività lavorativa.

La capacità giuridica, necessaria per stipulare validamente un contratto di lavoro da parte del prestatore si acquista al raggiungimento dell'età minima per l'ammissione al lavoro, (al compimento del 16° anno di età).

FORMA DEL CONTRATTO

L'ordinamento italiano non prevede una particolare forma per il contratto di lavoro, che può pertanto essere concluso anche oralmente o per atti concludenti alla luce del principio generale di libertà della forma. La forma scritta può tuttavia essere imposta dalla contrattazione collettiva o dalla legge in casi specifici.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI LAVORO

□ Contratto a tempo determinato



□ Contratto a tempo indeterminato

LA RETRIBUZIONE

La Costituzione stabilisce che deve essere proporzionale alla quantità e qualità del lavoro e sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

La **retribuzione**, nel diritto del lavoro italiano, è il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta. È la principale obbligazione in capo al datore di lavoro. La retribuzione connota il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio (o a prestazioni corrispettive). Nel caso di retribuzione percepita da un lavoratore dipendente si usa il termine salario.

La **retribuzione annuale lorda** (conosciuta anche come **RAL**) s'intende la retribuzione lorda annuale percepita dal lavoratore. Corrisponde al lordo mensile x il numero di mensilità percepite durante l'anno. Il costo annuale sostenuto dal datore di lavoro è superiore alla RAL in quanto vi sono le voci a carico del datore di lavoro (soprattutto i contributi pensionistici e assicurativi).

TIPI RETRIBUZIONE

L'articolo 2099 del Codice Civile codifica varie tipologie retributive, distinguendole in quelle ordinarie e speciali: nella prima categoria rientra la retribuzione a tempo e a cottimo e nella seconda la retribuzione in natura, la provvigione, la partecipazione agli utili e al capitale e le retribuzioni differite.

Ad ogni modo, i differenti sistemi di retribuzione, pur nel rispetto dell'articolo 36 della Costituzione (pena l'applicazione da parte del giudice del lavoro della retribuzione equivalente a quella indicata nei c.c.n.l. di riferimento), sono affidati ai contratti collettivi o agli accordi individuali, qualora siano più favorevoli al prestatore di lavoro.

La retribuzione a tempo

La retribuzione a tempo é determinata tenendo conto del tempo di lavoro impiegato (ovvero per ora, giorno, mese o anno): per questo motivo, riveste un ruolo fondamentale l'orario di lavoro nella determinazione del corrispettivo.

La retribuzione a cottimo

La retribuzione a cottimo, invece, consiste nella corresponsione di una somma di denaro in ragione, sia del tempo dedicato al lavoro, sia del rendimento del lavoratore.

All'interno di quest'ultima categoria, inoltre, si distingue tra cottimo puro, in cui la retribuzione si basa esclusivamente sull'elemento della produttività, cottimo misto dove, al contrario, si applica una maggiorazione integrativa della retribuzione fissa calcolata a tempo, cottimo collettivo (ovvero a squadra o a gruppo) e concottimo, riservato alle categorie di lavoratori che risultano condizionati, in ragione della tipologia di mansione lavorativa svolta, al ritmo di lavoro dei cottimisti.

All'interno dell'istituto della retribuzione, è possibile rintracciare un' ulteriore distinzione: si ha, infatti, retribuzione diretta (riferita alla prestazione fornita), indiretta (se si riferisce ad elementi contrattuali, come ad esempio, l'istituto delle ferie) e differita (somma accantonata e poi restituita durante o al termine del rapporto contrattuale: si pensi, ad esempio, al T.F.R. che può essere in parte anche anticipato).

BUSTA PAGA

COSA E'

- ❑ È un prospetto che indica tutti gli elementi che
- ❑ compongono la retribuzione e le singole
- ❑ trattenute effettuate dal datore di lavoro per
- ❑ adempiere agli obblighi di legge.

FORMA

La Legge (L. 4/1953) impone al datore di lavoro l'obbligo di consegnare il prospetto paga, ne indica i contenuti obbligatori ma non ne fornisce un modello cosicché ogni azienda può utilizzare uno schema proprio e un'esposizione personalizzata.

CHE FUNZIONE HA?

A quantificare la retribuzione che spetta al lavoratore per il periodo di lavoro svolto

- A rivendicare differenze sull'applicazione del CCNL
- Per poter richiedere un mutuo bancario
- Per poter richiedere un finanziamento
- Ai fini pensionistici qualora ci siano differenze sull'accredito dei contributi INPS

Per questo è molto importante tenere un archivio delle buste paga consegnateci dal nostro datore di lavoro.

TEMPO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro subordinato tipico è quello a tempo pieno ed indeterminato, non ha scadenze, e può essere full-time (36 ore nel settore pubblico) oppure part-time. Il rapporto di lavoro a tempo parziale é stato istituito dalla legge 29 dicembre 1988, n. 554 e disciplinato dal DPCM del 17 marzo 1989, n. 117. Il regime attuale del rapporto di lavoro a tempo parziale è quello risultante dall'art. 39, comma 8, **Legge n. 449/1997**, dal CCNL sottoscritto il 16 febbraio 1999 e relativo contratto integrativo nonché dal **Decreto Legislativo n. 61/2000**. La durata della prestazione non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

L'articolazione può essere:

- **orizzontale**, quando avviene con prestazioni di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;
- **verticale**, vale a dire con prestazioni di servizio su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno.

STRAORDINARIO

Secondo quanto previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 66/2003, per lavoro straordinario si intende il lavoro svolto oltre il normale orario di lavoro.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 66/2003 è stato sostituito il limite giornaliero di 8 ore di lavoro, definendo la durata del riposo minimo che viene quantificato in 11 ore consecutive ogni 24 ore di lavoro.

Resta viceversa valido il limite settimanale dell'orario di lavoro, comprensivo delle ore di lavoro straordinario, che è quantificato in 48 ore.

La legge prevede che il lavoro straordinario debba essere contenuto e che debba svolgersi secondo le modalità ed i limiti previsti dalla contrattazione collettiva.

In assenza di definizione da parte della contrattazione, la legge stabilisce la durata massima del lavoro straordinario in 250 ore annue.

Normalmente il lavoro straordinario viene retribuito attraverso una maggiorazione della retribuzione ordinaria. Tale maggiorazione è prevista dalla contrattazione collettiva.

Sempre la contrattazione può prevedere che, in alternativa alla maggiorazione per il lavoro straordinario, al lavoratore vengano concessi periodi di riposo compensativo.

Il compenso per lavoro straordinario, se corrisposto in modo fisso e continuativo, incide sul calcolo del TFR (Trattamento di Fine Rapporto).

Il lavoro straordinario può essere retribuito a forfait, cioè quantificando un compenso onnicomprensivo non vincolato al numero di ore effettivamente lavorate oltre l'orario di lavoro.

LAVORO NOTTURNO

Il lavoro notturno è disciplinato dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e dalla contrattazione collettiva cui la legge fa rinvio.

Il decreto definisce come:

- **periodo notturno** il “periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino:
- **lavoratore notturno**, alternativamente:
 - qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
 - qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale”.



ASSENZA DAL LAVORO

- **Ferie e festività:** sono stabilite dalla legge e dai CCNL. In ogni caso per legge a ciascun lavoratore deve essere garantito un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane. Tale periodo va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, entro il 31.12 dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, salvo periodi di differimento più ampi previsti dalla contrattazione collettiva. I contratti collettivi possono stabilire periodi di ferie più lunghi. Il periodo minimo di quattro settimane, salvo casi particolari espressamente previsti (ad esempio, ferie residue per cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno oppure nei contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore all'anno), non può essere monetizzato (ossia retribuito con un controvalore in cambio della rinuncia del lavoratore a fruire delle stesse) in quanto vige il principio dell'effettività del loro godimento per un reintegro delle energie psicofisiche del lavoratore. Normalmente le ferie vengono fissate ad inizio anno con la predisposizione del piano ferie che deve essere approvato dal datore di lavoro (in ogni caso la concessione delle ferie, che cercherà di tener conto delle esigenze del lavoratore contemperandole con quelle aziendali, rientra nel potere organizzativo del datore di lavoro).
- **riposo settimanale:** il lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive (in pratica dopo 6 giorni di lavoro vi è normalmente un giorno di riposo), di regola coincidente con la domenica, da cumulare con il riposo giornaliero (pari a 11 ore). A seguito di una modifica apportata dal legislatore, dal 25.06.2008 il riposo settimanale è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni (ciò significa che il datore di lavoro ha una maggiore flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro, potendo organizzare turni che prevedono lavoro anche per più di 6 giorni consecutivi, purchè nell'ambito di 14 giorni di calendario vi siano 48 ore di riposo) ; **congedo matrimoniale:** tutti i lavoratori dipendenti hanno diritto, in occasione di matrimonio avente validità civile, ad un congedo retribuito, la cui durata generalmente è stabilita in 15 giorni (di calendario). Il godimento di tale periodo di norma inizia in occasione del matrimonio. Il congedo spetta anche agli apprendisti. Ricordiamo che il licenziamento della lavoratrice per matrimonio (intendendosi per tale quello intimato nel periodo che decorre dalla richiesta delle pubblicazioni fino ad un anno dopo l'avvenuta celebrazione) è nullo.

CARATTERISTICHE DEL CONTRATTO DEL LAVORO



Nella generalità dei contratti, le parti stabiliscono di comune accordo tutte le singole clausole, e quelle hanno valenza obbligatoria nei confronti di entrambi; qualunque variazione a quanto concordato può essere apportata solamente se vi è il consenso di tutte le parti in causa.

Nei contratti di lavoro, però, il legislatore ha tenuto conto del fatto che la realtà di ogni ambiente lavorativo è profondamente dinamica, suscettibile di variazioni di grande impatto anche da un giorno all'altro.

Proprio per semplificare la vita degli imprenditori, la legge ha riconosciuto ai datori di lavoro un potere particolare di cui al contrario i lavoratori non dispongono: lo *jus variandi*, secondo l'antica dizione del diritto romano.

LA SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Avviene di frequente che il rapporto di lavoro venga sospeso per le ragioni più varie: aspettativa, malattia, assistenza ai figli in tenera età, Naturalmente l'impossibilità sopravvenuta della prestazione di una delle due parti del contratto di lavoro deve essere temporanea e non definitiva: in quest'ultimo caso, infatti, si determinerebbe la fine del rapporto stesso. Le cause di sospensione della prestazione per impossibilità del lavoratore sono le seguenti:

- *infortunio e malattia comune;*
- *gravidanza e puerperio;*
- *aspettativa;*
- *sciopero.*

La Sospensione del lavoro per fatto del datore di lavoro

Possiamo distinguere essenzialmente i seguenti casi:

- *la sospensione cautelare;*
- *la sospensione disciplinare.*

CONGEDO NON RETRIBUITO

Si tratta di un congedo che può essere chiesto dal lavoratore dipendente, sia pubblico sia privato, in caso di grave motivo personale e/o familiare. Il congedo è pari a due anni nell'arco della vita lavorativa e può essere utilizzato anche in modo frazionato. La condizione più rilevante è che il congedo in questione non è retribuito. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro. I gravi motivi devono riguardare i soggetti di cui all'art. 433 del Codice Civile (coniuge, figli anche adottivi, genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle) anche non conviventi, nonché i portatori di handicap parenti o affini entro il terzo grado. Anche in questo caso il congedo può esser

e richiesto anche per i componenti della famiglia anagrafica indipendentemente dal grado di parentela, ammettendo quindi anche la **famiglia di fatto**.

Gravi motivi : quali sono?

Fra i gravi motivi il Decreto Ministeriale 278/2000 elenca le necessità familiari derivanti da una serie di cause:

- necessità derivanti dal decesso di un familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'**assistenza di familiari**;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.

Durata del congedo

La durata complessiva del congedo per gravi **motivi familiari** non può superare i due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa del dipendente che lo richiede. Può essere fruito anche in maniera frazionata.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DEL LAVORO

La disciplina legale dell'estinzione del rapporto di lavoro è contenuta nel libro V del c.c., nella legislazione speciale sul rapporto di lavoro e nella disciplina generale delle obbligazioni e dei contratti. In base a tale articolata disciplina le cause di estinzione del rapporto di lavoro sono in primis il licenziamento (individuale o collettivo) (Licenziamenti individuali; Licenziamenti collettivi) nonché le dimissioni. Vi sono poi altre cause di estinzione del rapporto di lavoro. Anzitutto il rapporto di lavoro si può estinguere per mutuo consenso delle parti (art. 1372, c. 1, c.c.) che dà luogo alla c.d. risoluzione consensuale del contratto. In questo caso non è previsto alcun vincolo di forma, quindi l'accordo risolutivo può essere raggiunto oralmente o per fatti concludenti. Diverse dalla risoluzione consensuale, quale accordo individuale direttamente estintivo del rapporto, sono le c.d. clausole di risoluzione automatica, spesso inserite nei contratti collettivi, che prevedono la futura cessazione del rapporto al verificarsi di un determinato evento, senza necessità di recesso e di preavviso, sulla cui legittimità dottrina e giurisprudenza sono ancora divise. Inoltre il rapporto di lavoro si estingue anche per cessione del contratto di lavoro ad altro datore, che richiede il consenso del lavoratore ceduto ex art. 1406 e ss. c.c. Altra comune causa di estinzione del rapporto di lavoro è la scadenza del termine che comporta l'estinzione del rapporto senza necessità di alcuna manifestazione di volontà. La conseguente estromissione del lavoratore dall'azienda costituisce attuazione del termine e non è configurabile come licenziamento, del quale non si applica quindi la disciplina (Lavoro a tempo determinato). In considerazione del carattere personale della prestazione dedotta nel contratto di lavoro, quest'ultimo si estingue anche per morte del lavoratore. In questo caso la legge prevede la tutela dei familiari superstiti, attribuendo in capo al datore di lavoro l'obbligo di versare loro (iure proprio e non iure hereditatis) il TFR (Trattamento di fine rapporto. Diritto del lavoro) accantonato fino al momento della morte, nonché l'indennità sostitutiva di preavviso, accomunati nella c.d. indennità in caso di morte (art. 2122 c.c.). A differenza della morte del lavoratore, la morte del datore di lavoro di norma non determina la cessazione del rapporto ovviamente questo ove l'attività aziendale continui nella persona del nuovo titolare subentrato al de cuius. Oltre alle cause ora esaminate di estinzione del rapporto di lavoro, vi sono poi altre ipotesi di estinzione del rapporto per impossibilità sopravvenuta della prestazione tra cui assume particolare rilievo la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore che determina la cessazione del rapporto di lavoro ove l'impossibilità sia a durata indeterminata (ad eccezion fatta per le ipotesi espressamente previste dagli artt. 2110 e 2111 c.c.) e il datore di lavoro non possa oggettivamente adibire il lavoratore a mansioni differenti (anche inferiori) che siano compatibili con il sopravvenuto stato fisico del lavoratore. Infine tra le cause di estinzione del rapporto di lavoro la dottrina colloca anche la forza maggiore che agisce di diritto anche nel contratto di lavoro, senza che vi sia necessità di alcun atto unilaterale.

LICENZIAMENTO

Il licenziamento è l'atto con cui il datore di lavoro risolve il rapporto di lavoro.

Le motivazioni che possono dare origine al licenziamento sono:

- giustificato motivo soggettivo;
- giusta causa;
- giustificato motivo oggettivo.

CAUSE DI RECESSO DAL LAVORO

Il recesso dal contratto deve avvenire in forma scritta e può essere concordato dalle parti, scelto dal lavoratore (**dimissioni**) o scelto dal datore di lavoro (**licenziamento**). Il datore di lavoro può licenziare un dipendente a tempo indeterminato solo per una **giusta causa**, ossia solo in caso di gravi azioni commesse dal lavoratore che non permettano lo svolgersi della normale attività. Il licenziamento può avvenire anche per un **giustificato motivo oggettivo** (ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento) o un **giustificato motivo soggettivo** (inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, meno grave della giusta causa). Il lavoratore, invece, è libero di dare le dimissioni senza dover addurre alcuna motivazione. Sia in caso di licenziamento (tranne che per giusta causa) sia in caso di dimissioni, chi decide di interrompere il contratto di lavoro deve dare un **preavviso** all'altro soggetto coinvolto, la cui durata è di norma stabilita dal contratto collettivo di riferimento. In mancanza di preavviso, chi recede è tenuto a versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

RECESSO DEL DATORE DI LAVORO

L'art. 2118 c.c. stabilisce che ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità.

LICENZIAMENTI PER MOTIVI OGGETTIVI

Ai sensi dell'art. 3 della legge 604/1966, il licenziamento può essere intimato “per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”: si tratta del c.d. licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Costituiscono, in particolare, giustificato motivo oggettivo la crisi dell'impresa, la cessazione dell'attività o anche solo il venir meno delle mansioni cui è assegnato il lavoratore, senza che sia possibile il suo ricollocamento in altre mansioni esistenti in azienda e compatibili con il suo livello di inquadramento.

La riforma del 2012 ha ricondotto all'area del licenziamento per motivi oggettivi anche le ipotesi del licenziamento per superamento del periodo di comporto e del licenziamento per inidoneità fisica o psichica del lavoratore.

L'individuazione dei limiti entro i quali si può dire integrato il giustificato motivo oggettivo sono particolarmente rilevanti. Infatti, quando ne viene accertata l'insussistenza, il licenziamento comminato risulta illegittimo e il lavoratore ha diritto a ottenere le tutele offertegli dalla legge.

Le garanzie offerte al lavoratore, in caso di licenziamento illegittimo, sono profondamente mutate in questi ultimi anni. Fino al 2012, l'illegittimità del licenziamento per motivo oggettivo era sempre sanzionata – per i rapporti di lavoro rientranti nel campo di applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori – con la condanna del datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore, oltre al risarcimento integrale del danno retributivo e al versamento dei contributi previdenziali per il periodo intercorrente tra il momento del licenziamento e quello della reintegrazione.

La riforma del mercato del lavoro del 2012 ha apportato una prima, sostanziale modifica a questo regime sanzionatorio, introducendo una disciplina che, invece di tutelare in ogni caso la stabilità del rapporto lavorativo, modula le sanzioni comminabili al datore di lavoro a seconda della gravità del vizio che inficia il licenziamento, limitando la reintegrazione a un novero ristretto di ipotesi.



SEGUE

In particolare, il nuovo art. 18 della legge 300/1970, così come modificato dalla c.d. legge Fornero, prevede che, in caso di invalidità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il giudice può ordinare la reintegrazione del lavoratore in 3 soli casi:

- allorché accerti “la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo”;
- in caso di licenziamento intimato per motivo oggettivo consistente nell’inidoneità fisica o psichica del lavoratore;
- in caso di licenziamento intimato nel periodo di comporta.

In tutti gli altri casi, invece, al lavoratore illegittimamente licenziato spetta una tutela esclusivamente economica.

Le suddette garanzie valgono, peraltro, per i soli lavoratori assunti presso datori di lavoro che superano le soglie dimensionali previste dall’art. 18 (unità produttiva con più di 15 lavoratori, o più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo, o più di 60 dipendenti in totale).

Al di sotto di tali soglie, trova invece applicazione il più blando regime di tutela previsto dall’art. 8 della legge 604/1966, così come sostituito dall’art. 2 della legge 108/1990, che riconosce al lavoratore illegittimamente licenziato il solo diritto a percepire un indennizzo economico.

Il progressivo depotenziamento delle tutele offerte ai lavoratori in caso di licenziamento ingiusto ha di recente raggiunto il suo apice, con l’approvazione del Decreto Legislativo 23/2015, in tema di “contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti”, attuativo della legge delega 183 del 2014 (c.d. Jobs Act), che ha introdotto nel nostro ordinamento un nuovo regime sanzionatorio da applicarsi in caso di licenziamento illegittimo; regime che, per espressa indicazione del legislatore, troverà applicazione nei confronti di tutti i lavoratori assunti a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto (7 marzo 2015).

La nuova disciplina continua a distinguere tra lavoratori assunti presso imprese che superano le soglie numeriche fissate dall’art. 18 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, in particolare 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, per quanto riguarda il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il decreto prevede che il giudice possa ordinare la reintegrazione del lavoratore (assunto presso un’impresa di maggiori dimensioni) nel solo caso in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore.

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Il **licenziamento collettivo** (o più correttamente la **procedura di mobilità**) è il fenomeno per il quale una impresa opera una riduzione significativa del personale in un contesto di crisi, a seguito di una ristrutturazione produttiva oppure in vista della chiusura definitiva dell'azienda.

Il licenziamento collettivo, disciplinato dalla **Legge n. 223 del 1991**, si realizza attraverso una complessa **procedura** che può essere attivata soltanto in presenza di condizioni stabilite dalla legge.

La disciplina prevede che l'impresa possa attivarsi in questo senso quando:

- sta beneficiando di strumenti di integrazione salariale come la **Cassa Integrazione** e ritiene di non essere in grado di garantire il **reimpiego** di tutti i lavoratori sospesi e di non potere utilizzare **misure alternative**;
- l'impresa (che ha più di **15 dipendenti, compresi i dirigenti**) decide di licenziare almeno **5 lavoratori** nell'arco di **120 giorni** in vista **della cessazione dell'attività** o di una **ristrutturazione della produzione**;
- In questi casi l'impresa è tenuta ad attivare un **procedimento** molto complesso (che coinvolge anche i sindacati) pena l'**illegittimità dei licenziamenti** e l'**obbligo di reintegrare i lavoratori** interessati dai provvedimenti.

LIQUIDAZIONE

Il TFR (**Trattamento di Fine Rapporto**) chiamato anche **liquidazione**, è un compenso che viene corrisposto al **lavoratore** in maniera differita, ossia alla cessazione del **rapporto di lavoro**. Per questa ragione l'accontamento annuo del TFR viene considerato dal datore di lavoro come un normale costo di competenza dell'esercizio (al pari del salario stesso). In passato il TFR veniva chiamato **indennità** di anzianità perché il suo scopo era quello di fungere da buonuscita per i lavoratori che rimanevano per molti anni a lavorare in **azienda**.

Materialmente la **busta paga TFR** è un **cedolino riepilogativo** delle principali voci della liquidazione del dipendente, con le specifiche delle rivalutazioni ISTAT, le eventuali anticipazioni, le ritenute fiscali, gli acconti e l'importo netto finale che spetta al lavoratore.