

## RISPONDE DOMANDE FREQUENTI LEGISLAZIONE SOCIALE

### 1)CASSA INTEGRAZIONE

Tra gli Ammortizzatori sociali In costanza di rapporto di lavoro troviamo la Cassa Integrazione Guadagni (ordinaria, straordinaria e in deroga)

**-LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI:** La Riforma del Jobs Act ha inteso ripristinare la temporaneità dell'intervento e offrire razionalizzazione di quella parte della normativa che riguarda la disciplina generale delle integrazioni salariali. In un unico testo di legge si danno, infatti, le regole dell'integrazione ordinaria, straordinaria, delle integrazioni salariali per l'edilizia e dei fondi di solidarietà.

#### Beneficiari:

Lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (ma in maniera limitata), mentre sono esclusi i dirigenti. e lavoratori a domicilio (\*)

Dal 1° gennaio 2022, la tutela viene estesa ai lavoratori a domicilio e a tutte le tipologie di contratto di apprendistato.

▪ I lavoratori devono possedere, nell'unità produttiva interessata dal trattamento, un'anzianità di lavoro effettiva di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda (salvo i casi di trattamenti «ordinari» per eventi oggettivamente non evitabili). (\*) Dal 1° gennaio 2022, l'anzianità è pari a 30 giorni.

#### Durata:

per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

#### Trattamento economico:

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. Dal 1° gennaio 2022, si prevede un unico tetto della prestazione di integrazione salariale: essa non può superare € 1.199,72

### **Cassa integrazione guadagno ORDINARIA(CIGO)**

Soggetti interessati/beneficiari:

- Imprese industriali manifatturiere di trasporti, estrattive, di installazione impianti, produzione e distribuzione energia
- Imprese addette agli impianti elettrici e telefonici
- Imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, agricole ecc.

#### **Causali:**

- Situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti incluse le intemperie stagionali (es. terremoto, alluvione; guasto ai macchinari; mancanza di materie prime)
- Situazioni temporanee di mercato (mancanza di lavoro o di ordini dipendente dall'andamento del mercato o del settore merceologico dell'azienda)

#### **Durata:**

Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.

#### **Cassa integrazione guadagno STRAORDINARIA(CIGS)**

Soggetti beneficiari:

- Dal 1 gennaio 2022:

Le tutele dalla cassa integrazione guadagni straordinaria sono estese a tutte le imprese con più di 15 dipendenti che non accedono ai fondi di solidarietà bilaterali e a fondi bilaterali alternativi indipendentemente dal settore lavorativo.

#### **Causali:**

RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

- programma di riorganizzazione caratterizzato dalla presenza di un piano d'interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale e produttiva, con indicazioni sugli investimenti (ad es. una ristrutturazione, ma anche un processo di transizione digitale o ambientale)
- programma finalizzato ad un consistente recupero occupazionale del personale interessato  
DURATA: Max 24 mesi anche continuativi in un quinquennio mobile  
CRISI AZIENDALE, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.
- Piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni

- deve indicare gli interventi correttivi e gli obiettivi concretamente raggiungibili per la continuazione dell'attività e la salvaguardia dell'occupazione
- comprende le fattispecie di crisi per andamento involutivo o negativo degli indicatori economico finanziari, la crisi aziendale per evento improvviso e imprevedibile

DURATA: Max 12 mesi continuativi nel quinquennio mobile.

La CIGS prevede un provvedimento amministrativo che consta due fasi:

1) CONSULTAZIONE SINDACALE (comunicazione, esame congiunto) Oggetto dell'esame: (i) il programma che l'impresa intende attuare; (ii) durata e numero dei lavoratori interessati; (iii) ragioni che non consentono di attuare forme alternative di riduzione d'orario; (iv) misure previste per l'eventuale gestione di eccedenze del personale; (v) criteri di scelta dei lavoratori; (vi) criteri di rotazione o mancato ricorso alla rotazione.

2) PROCEDURA AMMINISTRATIVA. La domanda deve essere presentata al Ministero del Lavoro che decide entro 90 giorni, fatte salve eventuali sospensioni istruttorie.

## **2) IUS VARIANDI E MANSIONI**

Ossia Il contenuto della prestazione - qual è il contenuto e come viene qualificato nella legge? Art.96 c.c.: al momento dell'assunzione il lavoratore deve sapere la categoria e la qualifica in relazione alle mansioni per cui è stato assunto le agende non forniscono un contratto di lavoro ma stipulano una lettera di assunzione che indica i valori essenziali di quel lavoro

MANSIONI: compiti per cui il lavoratore viene assunto (OGGETTO)

QUALIFICA: i compiti diventano un attributo del lavoratore (ass.sociale, idraulico, capo reparto)

CATEGORIA: "Macroarea" con qualifiche diverse, ma con caratteristiche comuni, individuate dalla legge o dai contratti collettivi che individuano quattro categorie: - operaio, quadro, impiegato e dirigente LIVELLI: si trovano all'interno della macroarea, dove si trovano alcune differenze (ad esempio capo ufficio e impiegato) quindi vi è una distinzione qualitativa ma anche economica

## **3) Orario di lavoro**

a cosa serve l'orario? tre finalità diverse:

1. individuare il massimo della prestazione lavorativa che il datore può esigere dai dipendenti (massimo di ore), quindi funziona come indicazioni del debito delle obbligazioni lavorative

2. il massimo delle ore garantisce un certo tempo per recuperare energie psicofisiche; quindi, funzioni di tutela della salute

3. stabilire corrispettivo economica della prestazione di lavoro, quindi determinazione dell'obbligazione retributiva da parte del datore

Alla fine dell'Ottocento il legislatore individua:

- il massimo che può essere richiesto al lavoratore
- individua il giorno di riposo

nel 1923 il legislatore ha previsto una serie di limiti massimi andando a prevedere una durata giornaliera di 8 ore e durata straordinario di 12 ore a settimana quindi totale massimo della durata per la settimana è di 48 ore tutto ciò accadeva negli anni 20 ora non più rimani quasi del tutto inalterato fino al 2003, ma cosa succede nel frattempo?

i contratti collettivi prevedono un massimo di 40 Ore settimanali per la prestazione lavorativa a livello europeo vi sono DIRETTIVE Sull'orario di riposo, oltre che di quello del lavoro Nel 2003 il legislatore riforma la materia di lavoro per tutti i lavoratori, sia pubblici che privati

oggi le norme che parlano di questo argomento sono:

- articolo 36 della costituzione
- contratti collettivi
- decreto legislativo 2003 n. 66 l'articolo 36 della costituzione pone due principi:
  - 2 comma: la durata massima della giornata è stabilita dalla legge (è funzionale alla tutela della salute
  - 3 comma: diritto del riposo settimanale (1 giorno) a tale diritto non vi si può rinunciare l'unica ipotesi di pagamento delle ferie e nell'ipotesi delle dimissioni o licenziamento

DECRETO LEGISLATIVO 2003 n.66 : che offre direttive in materia di orario e comprende tutti i lavoratori fa riferimento sia ai tempi di lavoro che a quelli di non lavoro e garantisce anche la FLESSIBILITA' dell'impresa

ART .1 : cos'è l'orario di lavoro? qualsiasi periodo in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore, e nell'esercizio delle sue attività

- quindi si esclude: che possa essere calcolata la pausa pranzo, non è neanche orario di lavoro il tempo che ci impiego per arrivare
- mentre si include: il tempo necessario da quando timbro ha quando arrivo in ufficio, oppure il tempo di tuta cioè il tempo utilizzato per indossare gli indumenti da lavoro

si individuano due profili:

1. ART.3 ORARIO NORMALE: - 40 ore settimanali - i contratti collettivi possono stabilire anche una durata minore - i contratti collettivi: ORARIO MULTIPERIODALE: l'orario rimane lo stesso ma operando una media (ad esempio una settimana da 42 ore e l'altra con due ore in meno) 2.

ART. 4: DURATA MASSIMA SETTIMANALE NORMALITA' + LAVORO STRAORDINARIO quanto dura? è definito dai contratti collettivi la durata media non può superare le 48 ore comprese quelle lavorative il numero massimo che la legge fissa è 48 ore: quindi 40 ore settimanali con l'aggiunta di 8 di straordinario questo è comunque una media in quanto posso avere una settimana di 48 ore ma anche di 56 purché facciano una media con una settimana di 40 ore

a norma va incontro all'azienda attraverso la flessibilità: se l'orario normale è di 50 ore +8+8 di straordinario la settimana successiva sarà di 30 senza straordinario la legge dice che la flessibilità è calcolata su un periodo di 4 mesi, ma i contratti collettivi possono stabilire (sei o 12 mesi)

DURATA MASSIMA GIORNALIERA esiste una previsione nell'articolo 7: fissa che riposo giornaliero sia di 11 ore consecutive ogni 24 quindi la durata massima è 24 11 e 10 minuti di pausa: 12 e 50 pausa di 10 minuti superate le sei ore di lavoro

LAVORO STRAORDINARIO:(maggiorazione retributiva) deve essere contenuto, si invocano i contratti collettivi che stabiliscono il massimo, in assenza, la legge fissa un massimo di 250 ore di straordinario all'anno in aggiunta ho in alternativa alla retribuzione prevedono anche riposo allo straordinario l'orario determina la prestazione esigibile lo straordinario richiede un consenso individualmente o aperto al contratto collettivo

LAVORO NOTTURNO: cosa intendiamo? Art.11 d.lgs. 66 viene definito orario notturno l'orario lavorativo che va dalla mezzanotte alle 5 del mattino è lavoratore notturno colui che per 80 giorni lavora in questa fascia oraria qual è la tutela per il lavoratore notturno? ci sono categorie di lavoro dove il lavoro notturno è:

- - VIETATO: la legge sceglie per il lavoratore ad esempio, la donna dal periodo della gravidanza al primo anno di vita del bambino, per la tutela della salute
- Può essere RIFIUTATO:

quindi la scelta è del lavoratore, vediamo alcuni casi:

1. lavoratrici cicatrici che hanno un figlio fino ai tre anni sono concesse anche al padre

2. lavoratori genitori dove il bambino ha più di tre anni ma meno di 12, dove però il genitore è l'unico esclusivo affidatario (c'è solo la madre o solo il padre)

3. non vi è un limite di età per i lavoratori o le lavoratrici che hanno un soggetto disabile a carico

i contratti collettivi si occupano delle maggiorazioni regolamentazione dei tempi di non lavoro:

-INFRALAVORATIVO: superate le sei ore, il lavoratore ha diritto a 10 minuti di pausa

-RIPOSO GIORNALIERO: il decreto prevede che il lavoratore ha diritto a 11 ore continuative di riposo ogni 24 ore di lavoro

tuttavia, vi sono alcune eccezioni: le 11 ore non possono essere continuative per i lavoratori turnisti (ad esempio il turno di notte di mattina) e per attività discontinue (come camerieri

vi sono altri 2 profili di riposo:

-RIPOSO SETTIMANALE: se è pari ad almeno 24 ore consecutive, cumulate con le 11 ore di riposo giornaliero, ma da calcolare come media su un periodo non superiore a 14 giorni (ad esempio, lavorare per due settimane e comunque avere due giorni di riposo, non importa se consecutivi o staccati) i contratti collettivi impongono all'azienda di ridurre i giorni massimi (tipo 10 anziché 14: clausola migliorativa)

-RIPOSO ANNUALE: quattro settimane minime all'anno. se il lavoro e a termine sarà proporzionato in base ai giorni lavorativi i contratti collettivi possono migliorare il decreto stabilisce che il datore deve garantire che due settimane di ferie possano essere chieste da lavoratore e usufruite in modo continuo le altre due invece saranno programmate o imposte le ferie possono essere godute entro i 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione

FERIE SOLIDALI: permette ai lavoratori che una parte delle loro ferie possa essere cedute ai colleghi, con motivazione valide ed è diventata una norma con uno dei decreti del JOBS ACT art.24:

CESSIONE DELLE FERIE: un soggetto creditore cede ad un altro soggetto il proprio credito; quindi, in questo caso c'è delle proprie ferie due ragioni che restringono questa cessione gratuita:

1) è finalizzata a cedere le ferie ad un dipendente della stessa azienda, sotto lo stesso datore per genitori con figli minori che hanno problemi di salute

2) l'art 36 vale solo per le ferie eccedenti il minimo ma i contratti collettivi però prevedono ipotesi migliorative quindi non solo per i genitori con figli minori

#### 4)Centri per l'impiego

Dalla riforma del '97 in poi non parliamo più di uffici di collocamento, li chiamiamo "centri per l'impiego" perché, non è semplicemente il cambio di una formula, ma perché cambia la loro funzione. Nella riforma che viene operata prima con decreto 469/1997, poi con il decreto 150/2015 il mercato del lavoro ha bisogno di servizi, cioè ha bisogno che il sistema pubblico che si va riformando, non faccia

a piazza virtuale in cui si incontrano e li lascia liberi di incontrarsi, ma offra piuttosto una serie di servizi, una serie di attività che meglio realizzino quell'incontro (quello che diceva la seconda parte dell'art.4: la tutela del cittadino ad avere un lavoro e la Repubblica si impegna a rendere effettivo quel diritto). I centri per l'impiego, si chiamano così, perché offrono, secondo le due riforme, servizi per l'impiego. Che vuol dire "servizi per l'impiego"? Significa che sono attività che migliorano la occupabilità dei lavoratori, cioè migliorano il potenziale di chi cerca lavoro di essere considerato, apprezzato, da chi abbia intenzione di assumere, non lui per forza.

Significa sostanzialmente che l'attività è una attività duplice: da un lato metto meglio in relazione chi c'è, chi offre lavoro, dall'altro lavoro sui soggetti che cercano lavoro, sui futuri lavoratori, perché le loro competenze, capacità di farsi conoscere, riconoscere dalle imprese sia innalzato, questo è l'obiettivo. La riforma del collocamento della fine anni '90 che li trasforma in "servizi per l'impiego" guarda alla dimensione della occupabilità del lavoratore. Nel 2015 si aggiunge un altro soggetto, cioè la riforma mette accanto ai centri per l'impiego, che sono organizzati sul territorio ma su base regionale, l'ANPAL, Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, il soggetto che dovrebbe fare la regia delle misure necessarie (ex: cosa serve ai lavoratori della regione Puglia? Faccio programmi mirati, ecco le politiche attive del lavoro, cioè politiche che aiutano a cercare lavoro ma che devono essere adattate alle richieste delle singole territorialità). Nel 2015 si crea questo nuovo istituto pubblico, perché lo Stato si fa carico, poi ci sono i privati, i quali, se vogliono, fanno anche loro collocamento, ma lo Stato prende "più seriamente" la prospettiva di dare possibilità di cercare lavoro. Il centro per l'impiego ha un'altra valanga di attività: promozione di esperienze lavorative, anche mediante il tirocinio, che serve come strumento di contatto, come meccanismo di inserimento in una organizzazione lavorativa; orientamento individualizzato all'autoimpiego, cioè non è detto che io poi debba diventare lavoratore dipendente, posso anche aprire una attività per mio conto, ho le competenze (e magari il centro per l'impiego mi aiuta), ho le risorse, posso candidarmi ad un investimento attraverso programmi del territorio; quindi, in una dimensione molto ampia su quelle possibilità che io ho di realizzarmi lavorativamente parlando. Qual è lo strumento con cui si realizza questo incontro oggi tra centro per l'impiego e soggetto interessato, disponibile a cercare lavoro? Lo si fa attraverso uno strumento, regolato dall'art.20 del decreto 150/2015, che prende il nome di "patto di servizio personalizzato". Tutte quelle attività che sono affidate al centro per l'impiego, in realtà, hanno una definizione concreta rispetto ad uno che cerca lavoro rispetto ad un altro ancora che cerca il lavoro attraverso questa definizione: "il disoccupato, che può essere un disoccupato che prende, ad esempio, una indennità di disoccupazione, ma anche chi non ha titolo ad avere un riconoscimento economico, si reca al centro per l'impegno per sottoscrivere questo contratto". Quindi è come se fosse un contratto di servizio, dal momento in cui mi presento, il centro per l'impiego mi prende in carico e,

attraverso questo patto, definisce gli obblighi che il centro ha nei miei confronti ma che anche il lavoratore ha nei confronti del centro per l'impiego. Che cosa prevede il patto di servizio personalizzato. Prevede che venga individuato un responsabile di tutte le attività; quindi, delle cose che abbiamo elencato (ad es. dire che sono più facile o più difficile da essere assunto, che debba seguire certi corsi per migliorare le mie competenze, ecc.) dipende da un funzionario del centro per l'impiego che mi prende in carico

Dunque, chi è il mio interlocutore? Il funzionario Bianchi. Da quel momento in poi è lui il mio referente e mi fa l'intervista in cui mette in fila tutti gli elementi del mio curriculum (cosa ho fatto, cosa so fare, cosa potrei fare, cosa vorrei fare, ecc.). Tutto questo diventa il mio profilo di occupabilità. Ci sono naturalmente strumenti che sono predisposti in maniera omogenea perché lo stesso metodo va usato ovunque ma che mi dice che questo lavoratore può essere facilmente o più difficilmente occupato rispetto a quelli che si chiamano "aree economiche", ma che ha quelle specifiche competenze che richiedo. Il patto di servizio personalizzato definisce, anche, quello che dovrò fare come chi è in cerca di lavoro per dimostrare attivamente che lo sto cercando. Quindi, il contratto che stipulo con il centro per l'impiego mi dice: "dove devo cercare lavoro? Come devo cercarlo? Con quale frequenza? Come o dimostro?". Ad es. recandomi una volta a settimana al centro per l'impiego che ha i database della ricerca di lavoro in cui devo controllare e inserire cos'è disponibile per quel tipo di attività, registrando su un diario, un registro delle attività ciò che ho fatto in quella settimana. La frequenza ordinaria dei contatti: il lavoratore dovrà incontrarsi con chi l'ha preso in carico in determinate scadenze se no che aiuto offre il centro per l'impiego. Bisogna stabilire quante volte bisogna incontrarci, come ci dobbiamo sentire, diventa un meccanismo di verifica della continuità della volontà del lavoratore a cercare lavoro. In particolare, impegni del cittadino che cerca lavoro diventano di 3 tipi: 1) In base a quello che è lo specifico patto di servizio che viene stipulato chi cerca lavoro dovrà partecipare alle "iniziative per il rafforzamento delle competenze della ricerca di lavoro". Vuol dire come faccio curriculum, come gestisco un'intervista di lavoro, cioè non incidono su ciò che so fare ma incidono sul come lo presento; 2) Il disoccupato si obbliga a partecipare alle iniziative formative e di riqualificazione che il centro per l'impiego gli impone; 3) Accettare un'offerta di lavoro. È definito come un obbligo ma il problema è che non sempre il centro per l'impiego sarà in grado di offrire un posto di lavoro o intercetterà un posto di lavoro, ma attenzione perché nella legge viene definito come "obbligo del disoccupato" quello di accettare un'offerta congrua di lavoro, cioè non qualunque offerta ma una compatibile con il suo bagaglio professionale. Quando l'offerta è congrua, il disoccupato non può rifiutarla. Se, infatti, quel disoccupato percepisce anche una protezione economica (ex: NASPI, RDC, ecc.) e non accetta quella proposta lavorativa avranno delle sanzioni, che significa in prima battuta una riduzione del trattamento economico ma anche, in casi peggiori, la perdita intera di quel trattamento. Ma anche il disoccupato che non abbia una protezione economica e non adempia a questi obblighi, è come se stesse rinunciando ad essere seguito dal centro per l'impiego. Il meccanismo di protezione si basa sulla condizionalità. I centri per l'impiego oggi offrono servizi ma questi sono offerti a chi vuole attivamente riceverli. L'attivazione dei servizi ma anche di tutele economiche è sottoposta ad una condizione: la condizione di disoccupazione del nostro soggetto sia una condizione involontaria, non è per colpa sua. Se si sottrae a questi obblighi sembra come se ci volesse rimanere. I lavoratori portatori di disabilità. È evidente che non è possibile adoperare lo stesso

modus operandi indistintamente per tutti, cioè lo stesso lavoratore abile/non abile al lavoro riceva lo stesso trattamento, ci sarà bisogno di una considerazione diversa e particolare per coloro che hanno già in partenza una ridotta/diversa capacità lavorativa. È il motivo per cui il collocamento dei disabili contiene delle norme specifiche. Anche in questo caso, la normativa originaria era la stessa a quella del '49, quella legge che dava le regole sul collocamento di tutti e anche sul collocamento dei lavoratori portatori di disabilità. Anche in questo caso, nel '99, il legislatore approfitta per fare un'operazione di rinnovamento della normativa e questa legge, la 68/1999, è quella che ci offre le regole sul collocamento dei lavoratori portatori di disabilità. Quali sono le caratteristiche? Proprio perché abbiamo bisogno di un intervento diverso, abbiamo alcuni vincoli: 1) Le regole che la legge detta nel 1999 sono regole che non possono essere derogate, sono vincoli obbligati per tutte le imprese. Come si fa a garantire la protezione sul lavoro? Ponendo la regola dell'inderogabilità. 2) Non è stata sostituita l'idea dell'assunzione diretta. Nel caso dei lavoratori disabili, la regola prevalente anche se non esclusiva (c'è qualche eccezione), è una regola per cui bisogna fare una richiesta numerica. Quindi, ai centri per l'impiego bisogna dire "ho bisogno di 3 lavoratori portatori di disabilità per fare queste attività". L'obbligo di iscriversi negli elenchi che i centri per l'impiego hanno, è ancora un passaggio obbligato e, anche in questo caso, com'era originariamente per tutti, la precedenza o meno (se sono il numero 1 o 2 in graduatoria) la farà la condizione di disabilità, cioè quanto più o meno abile sono, il carico familiare e altri elementi soggettivi che dimostrano quanto quel lavoratore ha più bisogno di quel lavoro di un altro. 3) Più che di permettere l'incontro, la legge decide che si deve obbligare all'incontro, quindi si stabilisce che le imprese abbiano un obbligo di assunzione ma che tutte le imprese che abbiano più di 15 dipendenti debbano avere almeno 1 disabile. La legge è molto più tracciata perché, la legge sostiene, se lasciassimo la cosa a discrezione dei datori di lavoro, non ne verrebbe assunto nemmeno uno, e allora viene inserito un obbligo percentuale di assunzione. 4) Non ci basta che il lavoratore sia obbligatoriamente assunto, abbiamo bisogno che quel lavoratore venga integrato nell'ambito del sistema lavorativo. Se un lavoratore è portatore di disabilità, ad es., agli arti inferiori io non lo destino ad un ufficio al 5° piano e senza ascensore; nella legge del '99 è più sottolineato questo aspetto, di integrare il lavoratore nell'organizzazione attraverso l'obbligo delle imprese di dotarsi di quelli che si chiamano "accomodamenti ragionevoli", cioè misure che permettano al lavoratore di realizzarsi in quella occupazione, ed è il motivo per il quale questa legge viene anche chiamata come la "legge sul collocamento mirato", non basta che ti obbligo, devo aiutarti ad integrarti nella organizzazione di lavoro. Sono norme inderogabili, si affidano ancora ad una richiesta numerica ma si affidano anche ad una imposizione per le imprese di una certa percentuale di lavoratori da assumere ma aiutandoli anche ad integrarsi attraverso misure mirate. Chi ne beneficia? Non basta semplicemente essere portatori di disabilità, bisogna essere portatori di una disabilità qualificata: -Invalidi civili; -Invalidi del lavoro. A seconda che questa disabilità sia connessa, ad es., ad un incidente stradale, ad un difetto genetico, ad una qualunque motivazione estranea ad una attività lavorativa; oppure, che abbia perso la mano mentre lavoravo in una impresa. La percentuale di invalidità dei secondi è più alta dei primi, la legge protegge coloro che sono invalidi ma, se sono invalidi civili con una percentuale di invalidità pari o superiore al 45%, quindi una invalidità significativa. Se si è invalidi del lavoro, quindi se la riduzione della capacità è derivante da una menomazione è stata determinata da un infortunio sul lavoro, la percentuale si alza. La scelta del legislatore è di tutelare un po' di più i lavoratori

che, proprio in ragione del lavoro, hanno perso quella capacità ma devono continuare a lavorare perché hanno bisogno di farlo. La percentuale diventa del 33%. In realtà, il datore di lavoro, potrebbe dire che ha fatto un colloquio assumendo X che poi ha detto di avere una invalidità perché, per il suo lavoro intellettuale, il fatto che abbia una menomazione fisica è irrilevante. Può usarlo ai fini degli obblighi della legge assumendone uno in meno perché uno lo ha già? Per la legge, il datore può usare quel lavoratore portatore di disabilità ma qui la percentuale si alza al 60%, quindi è la dimostrazione ulteriore che non è così facile sottrarsi a questi obblighi. A seconda della sua dimensione dovrà avere obbligatoriamente un certo numero di lavoratori assunti con questo sistema. Riguarda tutte le imprese con più di 15 dipendenti, quindi sulle imprese con un minor numero di dipendenti questo obbligo non c'è, naturalmente nulla impedisce comunque loro di assumerne uno. Per le imprese dai 15 ai 35 dipendenti un lavoratore portatore di disabilità; questo lavoratore può essere assunto anche nominativamente. Se le imprese hanno da 36 a 50 dipendenti, le assunzioni obbligatorie sono 2. Qui uno assunto nominativamente, l'altro assunto numericamente. Sopra i 50 dipendenti, il numero di lavoratori da assumere obbligatoriamente è pari al 7% a cui si aggiunge un ulteriore 1% di lavoratori pienamente abili (normodotati) ma che appartengono a categorie "protette", ad es. che sono figli di dipendenti che sono morti a causa di infortunio sul lavoro, parenti di vittime di mafia, ecc. Come funziona materialmente? Come fa il centro per l'impiego a sapere che in quella impresa non c'è un numero sufficiente di lavoratori disabili? Ogni anno, il 31 gennaio, le imprese devono fare una dichiarazione rispetto alle assunzioni obbligatorie in cui dicono quanti lavoratori ci sono in quella azienda e quanti appartengono a categorie protette. È facile a quel punto andare a vedere se siamo sopra o sotto la soglia prevista. Per i disabili psichici, la L. 68/1999 prevede un meccanismo diverso: i numeri sono sempre quelli, gli obblighi sono gli stessi ma, siccome ci si rende conto che in questo caso l'adattamento ha bisogno di una serie di misure più importanti, il collocamento obbligato avviene attraverso la stipulazione di una convenzione (impresa con centro per l'impiego faranno una convenzione per consentire l'ingresso controllato di questo dipendente perché avrà bisogno di una serie di accorgimenti più pesanti). Questo è il meccanismo che fa partire e completa quell'obbligo di assunzione. Le imprese senza lavoratori portatori di disabilità pagano multe.

### **5) Somministrazione di lavoro:**

La somministrazione rientra in uno dei contratti flessibili

questa è una situazione in cui entrano in contatto non 2 soggetti come solitamente accade ma bensì 3 e sono :

- 1) agenzia di somministrazione
- 2) lavoratore
- 3) impresa che utilizzerà la prestazione

Da un punto di vista giuridico non è un unico contratto che Lega a questi soggetti ma è basato su 2 contratti distinti :

1) contratto di lavoro tra agenzie e lavoratore (è il vero e proprio contratto), l'oggetto di scambio e la prestazione in cambio di retribuzione

2) legata a questo vi è il contratto di somministrazione che dal punto di vista temporale avviene prima tra agenzia e impresa (è un contratto commerciale) l'oggetto ma è il servizio che l'agenzia presta questi due sono strettamente collegati

c'è una triangolazione tra: l'agenzia presente in entrambi i contratti che :

- stipula il contratto commerciale con l'impresa
- Realizza il contratto di lavoro con il lavoratore che verrà assunto nell'impresa

alla base non c'è un contratto giuridico ma il contratto di lavoro sulla base della richiesta di somministrazione che dice "ti assumo perché andrei a lavorare nell'impresa che ti utilizza" tale meccanismo è definito MISSIONE: cioè il lavoratore viene assunto e mandato in missione nell'azienda che ha fatto richiesta

ma quando e perché regoliamo la somministrazione? inizialmente il nostro ordinamento lo vietava, oggi afferma che il lavoratore non può essere utilizzato se non dal datore che lo assume. quindi la somministrazione è un'eccezione a questo principio perché se quel principio non ci fosse il caporalato sarebbe lecito. il caporale e il padroncino del furgone che porta i lavoratori a lavorare sui terreni di altre persone il caporalato è "ti assumo e risulterò io il tuo datore, ma in realtà lavori per qualcun altro

nel 1997 per la prima volta si parla di lavoro interinale che poi cambierà nome e arriva perché in altri paesi questa forma di manodopera esiste a patto che vi siano determinate condizioni:

ecco perché è appunto un'eccezione

- nel 2003 viene modificato e prenderà il nome di SOMMINISTRAZIONE
- nel 2015 viene modificato con il Jobs Act è comunque una flessibilità ma controllata dalla legge come si realizza?

AGENZIA: dettare particolari requisiti per chi voglia fare attività di somministrazione: - vi è un albo presso il ministero del lavoro nel quale le agenzie che vogliono fare somministrazione devono obbligatoriamente iscriversi in base alle caratteristiche l'agenzia può fare:

- attività di somministrazione (ti assumo e ti mando a lavorare in missione)
- attività di intermediazione (aiuta l'incontro tra domanda e offerta, come se fosse un collocamento)
- attività di ricerca e selezione del personale
- attività di formazione l'agenzia assume lavoratori tra la scelta non è autonoma, li assume perché qualche impresa ha la necessità di lavoratori

requisiti per iscriversi all'albo: bisogna essere:

- SOCIETA' DI CAPITALI :(possono esserci anche società di persone ma per compiti meno impegnativi tipo per la formazione) se si tratta di colloqui o assunzioni non è possibile per le società di persone - diversi livelli di capitale secondo le attività
- distribuzione territoriale attraverso locali idonei(sono spazi ampi)
- assenza di condanne penali in capo agli amministratori

la definizione della somministrazione è contenuta nell'articolo 30 del decreto 81 (nel 97 nasce, nel 2003 viene modificato il nome, nel 2015 viene modificato) l'articolo 30 del decreto 81 afferma che ci sono appunto due contratti l'agenzia per il lavoro autorizzata è iscritta all'albo provvederà ad assumere i lavoratori(1° contratto) per poi inviarli in esecuzione al contratto di somministrazione(2° contratto) presso l'utilizzatore che beneficia del lavoro

#### VINCOLI FORMALI

prevedono che il contratto di somministrazione quindi quello commerciale(tra agenzie e impresa) sia SCRITTO con determinati contenuti:

- l'INDICAZIONE DELL'AUTORIZZAZIONE (l'impresa deve sapere che quell'agenzia è autorizzata)
- numero di lavoratori da somministrare
- inizio e durata
- attività di lavoro a cui lavoratori saranno adibiti
- luogo, orario per retribuzione

LIMITI QUANTITATIVI valgono sia per le somministrazioni a termine sia per quelle a tempo indeterminato

-LIMITI QUANTITATIVI somministrazioni a TERMINE: la percentuale non è fissata dalla legge , né dai contratti collettivi ma in totale tra i lavoratori a termine che l'impresa assume direttamente e quelli dell'agenzia che non possono superare il 30% in totale

-LIMITI QUANTITATIVI somministrazione INDETERMINATI: non si può superare il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato dipendenti dell'impresa

VINCOLI SOSTANZIALI: il lavoratore può essere assunto dall'agenzia con un contratto a tempo indeterminato, di fronte a questa assunzione, le regole sono quelle del contratto standard però

nel caso in cui la risposta sia per lo staff leasing il lavoratore deve essere assunto a tempo indeterminato, ma se l'agenzia intercetta un lavoratore a cui propone un lavoro a tempo indeterminato indipendentemente dallo staff leasing il lavoratore sarà di volta in volta mandato in luoghi diversi Per quanto riguarda quelli a tempo indeterminato per l'agenzia: nei tempi di mancata occupazione il lavoratore dovrà ricevere l'indennità di disponibilità tra una missione e un'altra

dal 2018 si è stabilito che la somministrazione a termine abbia le stesse regole del contratto a termine solo per quello che riguarda proroghe e rinnovi ci sono due ECCEZIONI:

- 1) il numero di proroghe è fissato dai contratti collettivi
  - 2) non si applica nessuna regola, ma il totale è sempre 24 mesi per quanto riguarda i rinnovi
- \*nella somministrazione a termine non si può rinnovare più di 4 volte in 24 mesi

## **6)contratto part-time**

È la prestazione lavorativa svolta per un numero inferiore di ore rispetto a quella normale nasce per rispondere a 2 esigenze :

- 1) la gestione dell'impresa
  - 2) esigenze di carattere soggettivo introdotte per andare incontro ad esempio lavoratrici oppure studenti lavoratori i modelli di part-time sono
- 3: -ORIZZONTALE: lavorando tutti i giorni ma con ore inferiori
- VERTICALE: orario pieno solo per alcuni giorni o per alcune settimane
- MISTO: combinazione tra i due precedenti: il lavoratore lavora tutti i giorni ma alcuni a tempo pieno e altri con un orario nella legislazione italiana questa distinzione non c'è nasce con il Jobs Act decreto 81 del 2015 non vi è un vincolo di ore, vi può essere anche a tempo indeterminato

VINCOLI: FORMALE: deve dimostrare(per iscritto):

- la volontà delle parti specificando le ore e settimane e la loro articolazione se nello stipulare il contratto non vi è questo per iscritto il lavoratore può dimostrare che è a tempo pieno se manca la distribuzione può far fissare dal giudice l'articolazione di quelli ore tenendo conto delle esigenze sia del datore che del lavoratore

la vera specificità del part time: una qualunque modifica(conosciuta da lavoratore) deve trovare una compensazione(economica)

il decreto tiene conto di 2 elementi:

1)RICHIESTA TEMPORANEA SUPPLEMENTARE: l'impresa richiede al dipendente una prestazione ulteriore entro il limite delle 40 ore settimanali (oltre le 40 ore è straordinario)  
Vincoli: i contratti collettivi fissano quanto può essere come deve essere gestito e quanto deve essere pagato, o se non prevedono nulla allora non si può superare il 25% delle ore concordate:  
- il lavoratore può rifiutare - le ore supplementari sono retribuite con un incremento del 15% ad ora

2)RICHIESTA DEFINITIVA: CLAUSOLA ELASTICA (x iscritto)

il datore può usarla aumentando le ore o cambiando i giorni se non vi è il contratto collettivo e allora ci sarà: - preavviso di almeno due giorni - specifiche compensazioni economiche - limite del 25% delle ore al lavoratore consentito il diritto di ripensamento per :

- ragioni gravi di salute
- studio/ formazione

### **7)contratto a tempo determinato**

il contratto di lavoro a tempo DETERMINATO: il lavoratore è assunto sapendo la data di conclusione del rapporto è il più antico, nel codice civile c'era una norma dedicata a questo, da sempre il legislatore ha permesso alle aziende di avere questo modello alternativo. il codice civile consapevole di andare a favore maggiormente dell'azienda e quindi non può essere un modello Normale

L'ART 2097: sancisce l'eccezionalità solo che legare l'eccezionalità alle esigenze è difficile quindi nel 1962 (fase POST COSTITUZIONALE)

legge 2030: individua le ipotesi tassative per l'eccezionalità:

- la sostituzione di lavoratori assenti
- lavoratori stagionali

2 elementi:

1) spiegazioni (cioè le ipotesi previste)

2) forma scritta \*\* questa è una previsione che pian piano va in conflitto con le imprese si cambia prospettiva il contratto di lavoro a termine attraverso le direttive dell'unione europea e della legislazione mantiene l'eccezionalità, ma cambia sotto il profilo del significato: l'eccezionalità diventa sotto il profilo numerico:

la maggior parte dei dipendenti saranno a tempo indeterminato

DIRETTIVA 99/70 UNIONE EUROPEA: contratti di lavoro a tempo indeterminato sono la FORMA COMUNE dietro questa modifica non vi è solo la pressione delle imprese ,ma anche della disoccupazione gli equilibri vanno a rispondere ad entrambe le esigenze il contratti flessibili rappresentano una possibilità di entrata nelle aziende ma poi anche di permanenza

Provvedimenti--> la legge 368 del 2001 le cause specifiche del 1962 diventano una clausola generale, non vi è più un elenco, ma ragioni di carattere tecnico produttivo e organizzativo ma nel 2012 si elimina la necessità di giustificare quel contratto quando il lavoratore è assunto per la prima volta in quell'azienda(non in generale nella sua vita è in funzione della tutela della disoccupazione viene completamente rivista con il decreto attuativo del Jobs Act 81 del 2015: quello del codice dei contratti flessibili il senso del decreto e spingersi ancora di più per alleggerire le regole, quindi non vi sono più la giustificazione di quel contratto ma con altri limiti

nel 2018: il decreto dignità reintroduce almeno in parte la giustificazione ed oggi: la normativa del decreto 81 del 2015 offre 4 vincoli:

1)FORMALE:(va stipulato per ISCRITTO) solo per quelli di meno di 12 giorni che non hanno invece la forma scritta

2)TEMPORALE durata massima del rapporto, fino alla riforma del 2018 il massimo era di 36 mesi, dal 2018 è di 24 mesi

3)QUANTITATIVO: 96 di contingentamento: in un'impresa non si deve superare il 20% di quelle assunti a tempo indeterminato(salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi)

4)CAUSALE: spiega il perché si possa fare il contratto determinato, ma non è immediato, ma scatta solo se

- la durata è superiore ai 12 mesi
- tutte le ipotesi di rinnovo del contratto

è stato alleggerito nel 2001, l'ha eliminato nel 2015 ma ritorna in parte nel 2018 solo per quei motivi. si spiega per quali ragioni è possibile rinnovare il contratto e superare i 12 mesi le ragioni possono essere :

(x iscritto) - esigenze temporanee e oggettive(estranee all'ordinaria attività)

- esigenze di sostituzione di altri lavoratori(malattia, gravidanza)

- esigenze connesse e incrementi temporanei e non programmati l'ordinamento VIETA alcune ipotesi di utilizzo del contratto a termine:

- violare un diritto costituzionale - consentire di buttare fuori un lavoratore è vietato utilizzarlo per: - sostituzione di lavoratori in sciopero

- se l'impresa negli ultimi sei mesi non ha licenziato gruppi di lavoratori stabili(licenziamento collettivo) o la cassa integrazione , viola il diritto alla stabilità del rapporto

- non si può fare questo contratto se il datore non ha adottato la valutazione di rischi

la questione del TEMPO: i 24 mesi possono essere il frutto di un solo contratto o di una successione di contratti vi sono 3 considerazioni:

- il limite massimo di 24 mesi non riguarda i lavoratori stagionali
- i 24 mesi sono un termine fissato dalla legge salvo quanto disposto dai contratti collettivi (previsione più bassa o più alta)
- il termine può essere superato a patto che un nuovo contratto di massimo 12 mesi venga stipulato davanti all'ispettorato i 24 mesi se non sono il frutto di un unico contratto sono il frutto di tre prospettive diverse

all'interno dei 24 mesi il contratto a termine può essere:

1-PROROGATO: per massimo 4 volte (entro comunque i 24 mesi) (modifica la scadenza di ciò che è in vigore)

2-RINNOVO: il contratto termina, ma non si può stipulare un'altro immediatamente dai sindacati viene stabilito STOP AND GO: se dura meno di sei mesi dovrò aspettare 10 giorni, se dura più di 6 mesi aspetterò 20 giorni la prospettiva è disincentivare le imprese perché per fare un nuovo rapporto deve avere ragioni diverse. il vincolo causale c'è anche per il rinnovo.

3-PROSEGUIMENTO: (comunicato all'inps) con maggiorazione economica, fino a 10 giorni vi sarà il 20% in più, ma se si supera, la percentuale sarà di 40, il massimo sono 30 giorni per il contratto di meno di sei mesi, 35 per il contratto di più di 6 mesi

LE SANZIONI la sanzione è la conservazione del rapporto di lavoro in un rapporto a tempo indeterminato (es. non vi è la forma scritta, superamento dei 24 mesi) sulla violazione dei vincoli percentuali non c'è questa conseguenza ma una sanzione amministrativa dove l'impresa pagherà una multa

## **8) Parasubordinazione**

area grigia di confine

non indica un nuovo tipo contrattuale, ma una serie aperta di contratti di lavoro autonomi, svolta dentro o fuori l'azienda e si caratterizzano per avere solo alcuni degli elementi indiziari della subordinazione, mancando però l'assoggettamento al potere direttivo dell'imprenditore il 1973 viene definito l'anno zero in cui viene riformato il processo del lavoro, attraverso la modifica dell'articolo 409: che afferma che si può rivolgere al tribunale del lavoro (lavoratori subordinati) e stabilisce i rapporti che possono beneficiare

- rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale,

anche se non a carattere subordinato, per la prima volta viene fornita una definizione di lavoro parasubordinato offerta dalla legge:

il lavoratore para subordinato è quel lavoratore autonomo ma il modo in cui presterà la propria attività lavorativa lo avvicina più al lavoratore subordinato. non è del tutto libero di organizzare quella prestazione caratteristiche del lavoro parasubordinato:

- continuità della prestazione
- coordinazione della prestazione con l'organizzazione del committente - carattere prevalentemente personale della collaborazione quindi queste caratteristiche determinano una DIPENDENZA ECONOMICA

con la riforma del 1973 vengono attribuite poche tutele a questo tipo di lavoratore, come la tutela di godere dello stesso trattamento dei lavoratori subordinati quando devono firmare atti di rinuncia (validi solo in sedi opportune come sindacati) o contratti di transizione nel 1990 arrivano ulteriori tutele previdenziali: malattie infortuni maternità e vecchiaia (assicurazioni e tutela Inail) negli ultimi anni si parla di fuga dalla subordinazione , nel 2003 si introduce il contratto di lavoro a progetto: e il tentativo di regolare il lavoro parasubordinato

## **9)infortuni sul lavoro**

gli infortuni di un lavoratore autonomo che presti la sua attività in via continuativa non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro per il committente

nel 1990 arrivano ulteriori tutele previdenziali: malattie infortuni maternità e vecchiaia (assicurazioni e tutela Inail)

## **10)Dimissioni**

nel codice civile non ci sono norme specifiche sono situazioni dove una delle due parti viene meno prima del periodo previsto norme generali contenute nel codice civile: Si parla di RECESSO: per entrambe le parti la prospettiva è quella della neutralità delle parti

ART 2018 ciascuno dei contraenti può retrocedere dal contratto indeterminato. entrambe le parti sono nelle stesse posizioni giuridiche

1° OBBLIGO: PREAVVISO nei tempi e nei modi stabiliti recedere anticipatamente da un contratto è tollerato dall'ordinamento purchè le parti comunicano ciò a vicenda(nel 1942) il recesso del datore equivale a quello del lavoratore (tempo indeterminato)

PREAVVISO: il codice civile tutela l'interesse della controparte che riceve il recesso per riorganizzarsi Datore: nuovo lavoratore Lavoratore: nuovo lavoro anche se sul piano sociale non sono simili il codice civile non aggiunge altro, provvedendo anche che il preavviso è necessario,

ma non obbligatorio perché la parte che non dà il preavviso darà un'indennità per la retribuzione

SCHEMA CLASSICO: libera recedibilità(chiudere il contratto quando si vuole) con preavviso o indennità il preavviso non c'è se vi è una GIUSTA CAUSA L'ART 2019: offre un'eccezione: il preavviso non è necessario, né tantomeno si dovrà indennizzare, la parte può retrocedere se vi è una causa che non consente la continuazione del contratto

DIMISSIONI: l'intervento del legislatore non è mai stato sulla sostanza, non è importante tutelare l'interesse o la giustificazione per le dimissioni, MA le dimissioni sono genuine se da un punto di vista di protezione sostanziale delle dimissioni si applicano le norme dell'articolo 2118/ 2119

2118 il lavoratore può retrocedere da un contratto indeterminato purché dia il preavviso e vi sarà la trattenuta dell'equivalente indennità di mancato preavviso

2119 se ciascun contraente non deve dare il preavviso se segue una giusta causa quali sono le cause per il lavoratore di dimissioni?

GIUSTA CAUSA: per la giurisprudenza, per il lavoratore: LUOGO INSICURO: dove il datore non rispetti gli obblighi di sicurezza

- discriminazione e molestie
- se il datore sottopone il lavoratore ad una dequalificazione illegittima
- il lavoratore non venga pagato o non sono versati i propri contributi no

DIMISSIONI COME ESCAMOTAGE: se il recesso vale solo per quei lavoratori detti precedentemente è evidente che per licenziare, il datore non è così libero, quindi le dimissioni possono essere utilizzate come uno strumento con cui mascherare un licenziamento non legittimo questa pratica è stata a lungo in uso e definita: DIMISSIONI IN BIANCO : al momento dell'assunzione si firmava un foglio bianco così da poter diventare un foglio di dimissione con una quota data in nero la legislazione non interviene cambiando le regole delle dimissioni ma sulla FORMA da un punto di vista di sostanza le dimissioni sono semplici, ma è la forma che cambia Dal 2015: la dimissione non è valida (non produce effetto se non è TELEMATICA cioè deve essere fornita attraverso il portale del ministero del lavoro il lavoratore ha comunque rispetto alla data delle proprie dimissioni telematiche , la possibilità di revocarle entro 7 giorni PROTEZIONE ulteriore per alcune categorie di lavoratori: in particolare per i genitori con figli con meno di tre anni in questo caso le dimissioni telematiche non bastano, verrà convocato il seme al datore davanti all'ispettorato territoriale, le dimissioni saranno CONVALIDATE sono previste sanzioni pesanti per chiunque manomette dichiarazioni di dimissioni

11)sospensione di rapporto di lavoro

**SOSPENSIONE DEL RAPPORTO (sinallagma funzionale):**

1) infortunio sul lavoro

2) malattia professionale o comune (determinato da lavoro)

3) gravidanza e puerperio (periodo immediatamente dopo il parto)

in base a questi principi i lavoratori non può prestare il lavoro a cui è obbligato e quindi viene meno il sinallagma funzionale il datore non è tenuto a retribuire quindi i lavoratori chiedono che la legge garantisca che non sia una posizione di svantaggio

ART.2010 comma 1: TUTELA ECONOMICA: in caso di precedenti principi non vi devono essere danni economici: - la legge può stabilire forme di previdenza INPS (malattia gravidanza puerperio) e Inail (infortuni) - se ci fossero danni economici e quindi se non ci fosse una legislazione su questi temi il datore dovrebbe garantire comunque la retribuzione (lo scambio con la prestazione) o l'indennità (che prescinde dalla prestazione)

COMMA 2: TUTELA OCCUPAZIONALE del posto di lavoro: di fronte al sinallagma funzionale, l'imprenditore potrebbe licenziare il lavoratore, ma la legge glielo impedisce: Il lavoratore tutelato per un periodo di comporto, solo dopo il termine può licenziarlo

COMMA 3: TUTELA SOSTANZIALE evita disuguaglianze sul lungo termine, quindi, garantisce che l'ipotesi protette dall'ordinamento fanno figurare il lavoro come se fosse effettivo ad esempio, lavoratrice in gravidanza avrà comunque diritto allo scatto di anzianità anche se non è stata a lavoro effettivo

che cos'è la malattia? ai fini della legislazione sociale è differente da quella medica che un'alterazione dello Stato psicofisico mentre la legislazione sociale ci dice che oltre alla situazione dell'alterazione determina una concreta capacità nello svolgere le attività lavorative cosa succede quando il lavoratore ha una condizione di salute diversa e riconoscerci come lavoratori in malattia? vi sono determinate procedure lo stato di malattia (malattia comune) deve essere CERTIFICATO dal sistema sanitario nazionale. Attraverso due documenti:

- la diagnosi della malattia non per il datore - e la prognosi per il datore dove ci sono anche i giorni di assenza il datore può far controllare il lavoratore nelle fasce di reperibilità durante l'assenza del lavoro (dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19) potrebbe essere accertata -la permanenza dello Stato di incapacità lavorativa - la tutela economica della malattia: il lavoratore, ad esempio, per 7 giorni non può lavorare la legge stabilisce che i lavoratori sono indennizzati: per i primi tre giorni non sono indeterminati, non interviene l'INPS ma il datore

periodo di carenza della tutela previdenziale: può essere indennizzato se il contratto collettivo lo prevede dal quarto giorno scatta l'indennità che dura al massimo 180 giorni in un triennio (che sarà anche il periodo di comporto) l'indennità è variabile a seconda della lunghezza della malattia: dal quarto fino al ventesimo viene garantita un'indennità pari al 50% della retribuzione, dal ventunesimo al centottantesimo spettano i 2/3 Nel caso di ricovero la

percentuale abbassa, si riceve un vitto e quindi si riduce l'onere economico perché c'è quello del sistema sanitario nazionale (per l'indennità) garantito dall'Inps, ciò interessa i contratti collettivi perché in molti casi possiamo prevedere integrazione da parte di datori oltre all'indennità tutela economica: ai fini dell'indennità nei casi di infortunio sul lavoro (evento traumatico causa violenta tipo cade la scala addosso) e malattia professionale (causa lenta ad esempio respirare aria dannosa) entrambe queste due sono una condizione di sospensione del rapporto lavorativo, non è trattata come malattia comune ma c'entra il lavoro ciò riguarda l'Inail con tempistiche lente ma comunque rapide:

differenze tra infortunio e malattia professionale:

- INFORTUNIO: denunciato immediatamente e il datore deve comunicarlo entro 48 ore all'Inail
- MALATTIA PROFESSIONALE: i lavoratori, comunque, che ha contratto la malattia e il datore ha 5 giorni per comunicarlo all'Inail

l'indennità è doverosa, inoltre:

- viene calcolata giornalmente
- spetta per tutto il tempo di assenza sino al recupero, non c'è un limite perché l'infortunio è causato dal lavoro

## **12)Flexicurity**

DALLA FLESSIBILITA' ALLA FLEXICURITY: nell'ultimo decennio si è consolidata a livello europeo l'idea che la riduzione delle tutele tradizionali possa determinare conflittualità il legislatore deve piuttosto operare lo scambio tra minori tutele nel rapporto e maggiori tutele sul mercato (attraverso, ad esempio, l'apprendimento permanente e le politiche attive sul lavoro FLEXICURITY: flexibility + security A questa tesi si ispirano anche più recenti provvedimenti in Italia: ovvero i Jobs Act CRITICA: le politiche attive del lavoro con solo promo solo promuovere l'incontro tra offerta e domanda ma non possono creare nuova occupazione. il rischio, quindi, è quello di una forte sproporzione tra le due partite dello scambio (meno tutele nel rapporto e semplice sostegno alla occupabilità di chi cerca lavoro)

## **13)tutela della maternità**

nel caso di maternità, il lavoratore autonomo può essere sostituito tramite altri lavoratori, purché godano della sua fiducia e siano in possesso dei requisiti professionali richiesti e previsti

il testo unico offre per i lavoratori subordinati una serie di congedi, tra cui quello di maternità:

1) congedo di maternità: astensione obbligatoria per maternità divieto per una durata pari a 5 mesi (oltre che per la tutela della salute ma per il necessario contatto) questi 5 mesi sono FLESSIBILI normalmente due mesi PRE e tre Post-parto se le condizioni fisiche permettono può decidere che i mesi pre saranno 1 e 4 POST con verifiche sanitarie. se la lavoratrice partorisce prima della data prestabilita i giorni non goduti li avrà dopo, ma se partorirà dopo saranno comunque tre mesi non ci sono differenze tra parto normale e adozione, in questo caso non avrà diritto al periodo pre parto ma solo ai tre mesi post se la gravidanza è a rischio, l'astensione può scattare anche prima del settimo mese

per il padre vi sono: Ipotesi dolorose: durante il parto la mamma muore o abbandona il figlio o viene affidato esclusivamente al padre; quindi, tre mesi post verranno attribuiti al padre

quanto costa utilizzare i congedi? Quando aumenta la protezione economica?

-per quanto riguarda i congedi di maternità sono indennizzati all'80 % (pagato dall'Inps

#### **14) lavoro straordinario**

LAVORO STRAORDINARIO: (maggiorazione retributiva) deve essere contenuto, si invocano i contratti collettivi che stabiliscono il massimo, in assenza, la legge fissa un massimo di 250 ore di straordinario all'anno in aggiunta ho in alternativa alla retribuzione prevedono anche riposo allo straordinario l'orario determina la prestazione esigibile lo straordinario richiede un consenso individualmente o aperto al contratto collettivo

#### **15) Potere di controllo:**

Verifica se quello che è stato detto venga eseguito

come lo esercita? il codice civile non ne parla, però lo ammette ad esempio con la legge 2104 o altre; quindi, se ne parla in maniera implicita

maniera invasiva stare da mettere a repentaglio la vita del lavoratore che introduce una disciplina che limita questo potere lo fa lo statuto dei lavoratori: L 300/70 La 1ª parte: È dedicata alla dignità Del lavoratore si impedisce che il datore possa abusare del suo potere ART.2 guardi giurate: solo per scopi di tutela del patrimonio aziendale esse sono uno strumento di protezione dell'azienda e non devono in alcun modo controllare l'attività lavorativa dei lavoratori (può semplicemente dire al lavoratore che la telecamera lo ha ripreso mentre metteva in tasca qualcosa che appartiene all'azienda) è il datore di lavoro che Provvede al controllo e non la guardia, a tal punto possiamo collegare: L'ART 6: VISITE DI CONTROLLO: Le attività di ispezione sui lavoratori vengono effettuate rispetto alla tutela del patrimonio aziendale quali sono i vincoli per controllare la prestazione lavorativa? ART 3 e 4: Il controllo deve essere direttamente fatto dal datore o dai suoi collaboratori (preposti) deve essere fisico, cioè fisicamente presenti a controllare il lavoratore (le telecamere non sono ammesse) ART.3: Personale di vigilanza che vigila sulla prestazione lavorativa tale personale viene inserito per conto della ditta e rappresentano gli occhi del datore di lavoro il controllo è conosciuto da lavoratore ed è alla luce del sole (uniforme, cartellino con scritta personale di vigilanza) è più

facile che l'impresa decida di controllare con strumenti di controllo a distanza poiché il personale di vigilanza costa e quindi andiamo a richiamare l'articolo 4 : ART.4: IMPIANTI AUDIOVISIVI (Ad esempio monitor per timbrare il badge, telecamera, telefono aziendale) nel 1970 era fortemente al favore dei lavoratori perché era quest'ultimo a dare la propria autorizzazione per poter controllare oggi gli strumenti di controllo possono essere indirettamente intercettati ad esempio, la telecamera non registra solo chi vuole rubare la banca ma anche i lavoratori) il legislatore nel 2015 attraverso il JOBS ACT riscrive l'articolo 4. con una scrittura funzionale alle esigenze dell'impresa (non più a favore dei lavoratori

La 1° parte resta uguale gli strumenti possono essere utilizzati solo per determinati fini: . Sicurezza . tutela del patrimonio aziendale ovviamente autorizzati 2 COMMA: le autorizzazioni valgono per strumenti audiovisivi di controllo, ma non ad esempio per telefono e computer che non devono essere autorizzati 3° COMMA: le informazioni raccolte vengono utilizzate a patto che il lavoratore sia informato

Art.5: ACCERTAMENTI SANITARI: (non possono essere verificati da parte del datore di lavoro) ma devono essere effettuati dai servizi ispettivi previdenziali competenti (soggetto pubblico)

Art.8: DIVIETO DI INDAGINI SULLE OPINIONI: È vietato che il datore di lavoro si interessi difatti non rilevanti ai fini dell'attitudine professionale del lavoratore (partito, squadra, single) questo è collegato all'articolo 1: libertà di opinione: i lavoratori hanno il diritto di esprimere la propria opinione sul posto di lavoro

## **15)riposi e ferie**

alla fine dell'Ottocento il legislatore individua:

- individua il giorno di riposo

l'articolo 36 della costituzione pone due principi:

3 comma: diritto del riposo settimanale (1 giorno) a tale diritto non vi si può rinunciare l'unica ipotesi di pagamento delle ferie e nell'ipotesi delle dimissioni o licenziamento

regolamentazione dei tempi di non lavoro:

-INFRALAVORATIVO: superate le sei ore, il lavoratore ha diritto a 10 minuti di pausa

-RIPOSO GIORNALIERO: il decreto prevede che il lavoratore ha diritto a 11 ore continuative di riposo ogni 24 ore di lavoro tuttavia, vi sono alcune eccezioni: le 11 ore non possono essere continuative per i lavoratori turnisti (ad esempio il turno di notte di mattina) e per attività discontinue (come camerieri vi sono altri 2 profili di riposo:

-**RIPOSO SETTIMANALE**: se è pari ad almeno 24 ore consecutive, cumulate con le 11 ore di riposo giornaliero, ma da calcolare come media su un periodo non superiore a 14 giorni (ad esempio, lavorare per due settimane e comunque avere due giorni di riposo, non importa se consecutivi o staccati) i contratti collettivi impongono all'azienda di ridurre i giorni massimi (tipo 10 anziché 14: clausola migliorativa)

-**RIPOSO ANNUALE**: quattro settimane minime all'anno. se il lavoro e a termine sarà proporzionato in base ai giorni lavorativi i contratti collettivi possono migliorare il decreto stabilisce che il datore deve garantire che due settimane di ferie possano essere chieste da lavoratore e usufruite in modo continuo le altre due invece saranno programmate o imposte le ferie possono essere godute entro i 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione

**FERIE SOLIDALI**: permette ai lavoratori che una parte delle loro ferie possa essere cedute ai colleghi, con motivazione valide ed è diventata una norma con uno dei decreti del JOBS ACT art.24: **CESSIONE DELLE FERIE**: un soggetto creditore cede ad un altro soggetto il proprio credito; quindi, in questo caso c'è delle proprie ferie due ragioni che restringono questa cessione gratuita: 1) è finalizzata a cedere le ferie ad un dipendente della stessa azienda, sotto lo stesso datore per genitori con figli minori che hanno problemi di salute 2) l'art 36 vale solo per le ferie eccedenti il minimo ma i contratti collettivi però prevedono ipotesi migliorative quindi non solo per i genitori con figli minori

#### **16) Congedo parentale**

non è detto che alla fine dei 5 mesi la madre torni al lavoro ma non è neanche detto che lei si occupi delle cure del bambino perché vi è anche il padre tale congedo è facoltativo: quanto può durare e come? 5 mesi e 10 giorni continuativi Parentale: continuativo o distaccato o anche su base oraria pari alla metà della giornata lavorativa

Principi: possono usufruirne entrambi i genitori contemporaneamente goduti per i primi 12 anni del bambino il periodo viene fissato per sei mesi, per la madre scattano dopo i 5 mesi, per il padre dopo i 10 giorni se ognuno dei genitori può godere di sei mesi il totale non può superare 10 mesi (ad esempio se la madre ne prende 6, il padre non deve superare i quattro mesi) diventano 11 se il padre si astiene per almeno tre mesi (se la madre ne prende 6 il padre 5) se c'è solo un genitore può avere 11 mesi ulteriore potenzialità: strumento di TRASFORMAZIONE IN PART TIME dal 2015 i 6 mesi potrebbero essere utilizzati : per un anno le ore diventano a metà come un congedo

#### **17) Tfr**

- articolo 2120 TFR: (trattamento di fine rapporto) è una retribuzione differita e avviene quando un rapporto finisce

È la somma di denaro messo da parte ogni anno, non va confusa con la buonuscita, che invece qualcosa di positivo, mentre il Tfr è un obbligo che il lavoratore matura

e come fosse retribuzione perché il lavoratore ha prestato attività lavorativa È DIFFERITA: avviene quando il rapporto si scioglie il Tfr deve essere calcolato, quindi la legge prevede che annualmente il datore dovrebbe mettere da parte l'intera retribuzione annuale (definito dai contratti collettivi) quindi un mese di retribuzione ogni anno tutele connesse al TFR: 1°: se il datore dichiara fallimento e viene riconosciuto allora il lavoratore avrà comunque il Tfr, e interviene un fondo di garanzia presso l'INPS 2°: il TFR per un lavoratore che lì da tanti anni è accumulato una bella somma può utilizzarli prima quindi si parla di anticipazione del TFR di una quota fino al 70% del valore sino a quel momento maturato per poterla avere ci devono essere determinati requisiti:

per il lavoratore: -8 anni di anzianità

- una determinata motivazione (spese sanitarie acquisto prima casa)

- altre ipotesi possono essere previste dai contratti collettivi

per l'azienda invece:

- sono utilizzabile il 10% dei lavoratori che hanno diritto, ma non più del 4% di tutti i dipendenti  
ultimo elemento: il lavoratore avrà oltre che alla pensione statale quella complementare, ossia il Tfr quindi non avrà una somma finale ma la ricevi durante la pensione.

all'inizio del rapporto bisognerà dire se il TFR lo si vuole ricevere alla fine del rapporto o con la pensione

## **18)Retribuzioni**

ART.2094 il contratto è lo scambio tra prestazione lavorativa e la controprestazione, ossia la retribuzione se le mansioni sono un oggetto essenziale dell'obbligazione del lavoratore la retribuzione è l'oggetto essenziale dell'obbligazione del datore

regola che ci dice qual è il livello di retribuzione garantita è : l'articolo 36 della costituzione: il lavoratore subordinato ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e sufficiente a garantire a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa

come facciamo a stabilire che la retribuzione sia proporzionata e sufficiente?

- articolo 36 della Costituzione e articolo 2094 del codice civile: la retribuzione deve essere proporzionata sufficiente continuativa è obbligatoria per essere legittima quindi per garantire questi principi la legge deve fare una serie di provvedimenti per stabilire un reddito legale

la giurisprudenza afferma che il principio di sufficienza e proporzionalità sono fatti propri della contrattazione collettiva nell'assenza di una norma che dica quant'è la sufficienza la giurisprudenza obbliga a guardare a quello che è sicuramente sufficiente: perché c'è un accordo tra le parti che rappresentano i lavoratori ad esempio, Luca vende le birre e si presenta davanti al giudice perché secondo lui la sua retribuzione non è proporzionata il giudice, quindi, guarda cosa fa Luca nel concreto e il contratto collettivo, vede l'inquadramento professionale e dove si potrebbe collocare l'addetto senza responsabilità (ad esempio livello tre) ora nel contratto collettivo bisogna vedere a quanto corrisponde la retribuzione in base al livello se la retribuzione percepita da Luca è più bassa rispetto a quello che è indicato nel contratto collettivo c'è una norma l'articolo 2099 2 COMMA: che rappresenta il potere del giudice di stabilire se non c'è una previsione o è nulla, nello specifico quindi ci dice: in assenza di una decisione retributiva lo decide il giudice secondo equità quindi guardando vari elementi e facendo una valutazione su quello che potrebbe essere la sua retribuzione per quanto riguarda l'equità la giurisprudenza afferma che non si applica solo se non è prevista ma anche se nulla (quindi illegittima, come se non fosse prevista) allora il giudice ha il potere di decidere la retribuzione guardando il contratto collettivo

interpretazione dell'articolo 36: proporzione e sufficienza: permette oggi alla magistratura di utilizzare i contratti collettivi per cercare i parametri sufficienti della retribuzione l'obiettivo è di introdurre una legislazione che introduce un livello minimo, quindi questo guarda solo la sufficienza, per la povertà nel lavoro IL SALARIO MINIMO LEGALE (non ancora presenti in Italia) è una soglia al di sotto al quale non vi si può scendere articolo 2099 comma 1/3: la retribuzione può essere in tutto o in parte con provvigione o prestazioni in natura

altri modelli di retribuzione: i FRINGE BENEFITS considerati in parte come auto, telefono aziendale modelli principali di retribuzione: A TEMPO e a COTTIMO - il primo modello è quello a tempo: dove c'è una retribuzione calcolata sul tempo di lavoro, verifica quanta sia la necessità oraria e a pagarlo corrispondentemente, ed è il modello più diffuso tutti i lavoratori vengono pagati su base mensile e quindi contratti collettivi fissano la retribuzione base: quindi l'attività professionale più le ore normali di lavoro che ci dà come risultato il livello base della retribuzione da percepire (a parte viene calcolato il lavoro notturno lo straordinario ecc.) - il secondo modello è quello a cottimo: infatti lavoratore pagato con tale modello viene definito cottimista, è un'è una modalità alternativa del calcolo della retribuzione che usa il tempo della prestazione calcolata per una certa intensità di lavoro rispetto all'orario di lavoro ART.2100: è richiesto obbligatoriamente per alcune figure tipo la catena di montaggio il ritmo quindi imposto ma deciso sia dal datore che dai sindacati ad esempio, il lavoro a domicilio oppure oggi il più frequente è il COTTIMO MISTO: - orario di lavoro e ritmo di lavoro elementi della retribuzione: oltre la paga base vi sono :

-SCATTI DI ANZIANITA':(si maturano ogni due anni della stessa mansione) -SUPER MINIMO:(oltre il minimo): può essere individuale o collettiva ;

poi vi è la RETRIBUZIONE ACCESSORIA: è eventuale, legata allo straordinario oppure a lavori particolari

la retribuzione fa riferimento ad un complesso di voci:

- retribuzione base (scritta nei contratti collettivi)
- anzianità
- tredicesima e TFR
- retribuzione accessoria (straordinario, pericolosità ecc.) tutte queste voci vengono considerate retribuzione quando la legge le richiama
- articolo 2120 TFR: (trattamento di fine rapporto) è una retribuzione differita e avviene quando un rapporto finisce
- articolo 2121 INDENNITA' DI PREAVVISO: in caso di dimissioni o licenziamento

### **19) Sicurezza dei luoghi di lavoro**

Il codice civile specifica che il datore ha l'obbligo di garantire la sicurezza dei lavoratori

- protezione dell'integrità psicofisica (ART 2087): non stabilisce concretamente la protezione, ma afferma che le misure devono essere adottate in ragione della particolarità del lavoro l'integrità deve manifestarsi in misure concrete di salute e sicurezza,

ne parla anche l'articolo 41 della costituzione

: ART 2087: Obbligo di aggiornare costantemente le misure di sicurezza di quella azienda misure adottate in modo adeguato rispetto all'attività lavorativa

- Verificare che il lavoratore sia protetto e per osservare le modalità di sicurezza bisognerà immettere un soggetto terzo che verifichi ciò, innanzitutto l'Inail o l'ASL L'ordinamento italiano subisce anche direttive dell'unione europea: che consistono nell'imporre una serie di regole di PREVENZIONE che vengono incorporate in un decreto legislativo TESTO UNICO sulla sicurezza

Il testo unico costruisce il SISTEMA DI PREVENZIONE per la sicurezza sul lavoro: attraverso queste regole il datore deve valutare preventivamente i rischi della propria organizzazione

### **METODO PREVENTIVO**

Prevede:

- valutazione dei rischi
- possibilità di eliminarli del tutto o riducendoli

- formazione e informazione attraverso ciò l'impatto di rischi può essere progressivamente ridotto, per questa ragione il testo unico non fa distinzione tra pubblico e privato e imprese grandi e piccole

l'approccio è unico con valenza generale

1) il testo unico è consapevole che nei luoghi di lavoro vi sono anche lavoratori che non sono assunti da quell'azienda o non lavoratori tipo gli studenti, ma comunque sempre assicurati.

il datore è colui che ha la responsabilità dell'organizzazione, ad esempio lui è responsabile anche della ditta delle pulizie anche se non sono suoi dipendenti \* una condizione particolare è quella del mobbing (aggreddire) non vi è una definizione giuridica

- elemento soggettivo: le intenzioni specifiche di emarginare lavoratore

- elemento oggettivo: l'attacco

il concetto di prevenzione si realizza in un obbligo principale: il datore di lavoro deve adottare un DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (rischi, valutazione, misure di sicurezza, misure di controllo) da adottare prima di aprire l'attività il datore all'obbligo di adottarlo altrimenti ci saranno conseguenze penali si prevedono figure che collaborano nel garantire prevenzione e sicurezza, ad esempio ci sono i:

-PREPOSTI: ad esempio il capo ufficio di una squadra, che concretamente garantiscono le misure di sicurezza questi soggetti sono a loro volta controllati da un responsabile della prevenzione sicurezza rientra anche il medico competente Inoltre, i lavoratori non sono coinvolti solo come soggetto passivo, ma contribuiscono agli adempimenti degli obblighi inseriti i lavoratori hanno una figura di riferimento responsabile per la sicurezza

GENITORIALITA': le ipotesi di sospensione del lavoro in senso più ampio partendo dai principi della costituzione:

ART 3: Uguaglianza formale (tutti uguali davanti alla legge) tale articolo individua un obbligo preciso per lo stato perché le differenze che esistono vengono rimosse col tempo (UGUAGLIANZA SOSTANZIALE)

ART 37 COSTITUZIONE: (per la donna): la lavoratrice ha stessi diritti del lavoratore, ma le condizioni di lavoro devono tenere conto della funzione riproduttiva (per ragioni evidenti) nell'ambito della regolazione della parità ci saranno gli stessi diritti ma tenendo conto di stesse situazioni:

PARITA': tutela per le lavoratrici per diverse situazioni e che tengono conto della gravidanza e del periodo di preparto

ELEMENTI DI PROTEZIONE:(pre e postparto):

1) divieto del licenziamento fino al compimento del primo anno (ovviamente comunicato al datore)

2) divieto di svolgere lavori pesanti e pericolosi dal momento in cui la gravidanza è conosciuta sino al 7 mese di vita del bambino si gestisce lo IUS VARIANDI, il datore dovrà adibirla a mansioni diverse se quelle che compie sono rischiose per la propria gravidanza. potrebbero essere anche mansioni inferiori ma con la STESSA RETRIBUZIONE, è una variazione temporanea

3) non dover scegliere attività di lavoro notturno fino ai 3 anni del bambino il tema centrale e gestire è proteggere la gravidanza, il parto e il preparto. oggi si parla di tutela della genitorialità non facendo distinzioni tra lavoratore e lavoratrice ed è attraverso le direttive dell'unione europea che questa distinzione non vi è più. tutto ciò che contenuto nel testo unico della genitorialità: una serie di norme messe insieme che valgono per tutti i lavoratori però la quantità di diritti non è la stessa per tutti:

- protezione dopo il parto (SOLO per il lavoratore subordinato) il tema della genitorialità viene spesso aggiornato

## **20) obblighi del datore di lavoro**

il concetto di prevenzione si realizza in un obbligo principale: il datore di lavoro deve adottare un DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (rischi, valutazione, misure di sicurezza, misure di controllo) da adottare prima di aprire l'attività il datore all'obbligo di adottarlo altrimenti ci saranno conseguenze penali si prevedono figure che collaborano nel garantire prevenzione e sicurezza, ad esempio ci sono i:

-PREPOSTI: ad esempio il capo ufficio di una squadra, che concretamente garantiscono le misure di sicurezza questi soggetti sono a loro volta controllati da un responsabile della prevenzione sicurezza rientra anche il medico competente Inoltre, i lavoratori non sono coinvolti solo come soggetto passivo, ma contribuiscono agli adempimenti degli obblighi inseriti i lavoratori hanno una figura di riferimento responsabile per la sicurezza

## **21) contrattazione collettiva**

I contratti collettivi sono una delle fonti a cui la legislazione sociale e il diritto del lavoro si confrontano e sono fonti di regole che non derivano da scelte unilaterali ma negoziate da due parti: datori di lavoro e sindacati (che rappresentano i lavoratori)

i contratti collettivi sono fonti di rilievo nazionale ma che riguardano i lavoratori e sono importanti per due motivi:

1) migliorano quello che la legge prevede

2) stabiliscono il prezzo del lavoro

Essi sono l'affermazione di un principio: i lavoratori sono deboli se da soli, ma COALIZZATI NO

I contratti collettivi:

- definiscono la durata del PATTO DI PROVA
- descrive come rientrare in una di queste categorie :dirigenti, quadri, impiegati e operai
- stabiliscono l'orario max di lavoro : 40 ore settimanali ,ma i contratti collettivi possono stabilire anche una durata minore
- stabiliscono i vari tipi di riposo che spettano per legge al lavoratore

## **22)periodo di comportamento**

Il periodo di comportamento è quel periodo massimo di non lavoro dovuto a malattia o infortunio, nel quale il datore di lavoro non può procedere al licenziamento. Trascorso tale periodo, è possibile recedere dal contratto.

La disposizione è contenuta all'interno dell'art. 2110 del codice civile. In particolare, il comma 2, stabilisce che “nei casi indicati nel comma precedente (infortunio e malattia), l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'articolo 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge, dagli usi o secondo equità.”.

Nella pratica, il periodo massimo di malattia o infortunio è disciplinato dai contratti collettivi nazionali che definiscono le modalità di attuazione del principio previsto dal codice civile e la relativa durata.

se la malattia professionale l'infortunio allora il periodo di comportamento è uguale a quello di convalescenza il lavoratore ha diritto non solo al posto di lavoro ma anche al pagamento per tutto il periodo di assenza. diverso dalla malattia comune che comunque viene indicata dai contratti collettivi

normalmente i contratti collettivi stabiliscono il comportamento in due modi da 180 giorni (periodo di indennità economica):

- può essere un periodo SECCO (unica assenza)
- oppure dato per SOMMATORIA (tutte le volte che mi assento in un arco di tempo triennale) il lavoratore affetto da patologia oncologica se si assenta non fa calcolo

In linea di massima, il contratto collettivo distingue due ipotesi:

- il comporto secco, e cioè il termine di conservazione del posto nel caso di un'unica malattia di lunga durata;
- il comporto per sommatoria, ovvero il termine di conservazione del posto nel caso di più malattie.

Prima di procedere ad avviare la procedura di risoluzione, il datore di lavoro deve effettuare alcune verifiche preliminari.

Va verificato, innanzitutto, che nei periodi presi in considerazione non vi siano eventuali malattie escluse dal periodo di comporto, in attuazione di quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Infatti, è possibile che alcuni contratti collettivi abbiano escluso particolari patologie che per la loro natura e gravità sono considerate dall'opinione pubblica e dalla sensibilità delle persone come malattie da escludere dal comporto (ad esempio le malattie di natura oncologica). Da questo punto di vista, il legislatore non ha previsto alcuna esclusione.

Ma come conoscere eventuali malattie da escludere se il datore di lavoro non può avere contezza delle patologie presenti nei certificati medici? In questo caso la verifica è demandata al medico competente il quanto dovrà appurare tali patologie su richiesta del dipendente, all'atto dell'informativa circa il raggiungimento del periodo massimo di comporto. Ciò al fine di escludere dal comporto stesso tali malattie.

Inoltre, vanno escluse malattie o infortuni imputabili al datore di lavoro per violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza. Da questo punto di vista ci viene incontro la Corte di Cassazione che, con la sentenza n. 2527 del 4 febbraio 2020, ha affermato come "le assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale, in quanto riconducibili alla generale nozione di infortunio o malattia contenuta nell'articolo 2110 c.c., sono normalmente computabili nel previsto periodo di conservazione del posto, mentre, affinché l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di comporto, non è sufficiente che la stessa abbia un'origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che, in relazione ad essa ed alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro ex articolo 2087 codice civile".