

BREVE GUIDA DI DIRITTO DEL LAVORO

AVV. MARTA BUTI – Seminario per lavoratori

INDICE

LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:

requisiti per la validità del contratto di lavoro

principali tipi di contratto individuale

LO SVOLGIMENTO DEL CONTRATTO

- malattia

- procedimenti disciplinari

LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- dimissioni

- licenziamento

ELEMENTI ESSENZIALI DEL RAPPORTO DI LAVORO:

CONTRATTO DI LAVORO

1. **CONTRATTO SCRITTO COMUNICATO**
ALL'ANPAL (centro per l'impiego) entro il
giorno antecedente – copia per il lavoratore
2. **PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI INPS**
3. **GARANZIE INPS E INAIL** (malattia,
disoccupazione, pensioni, infortuni sul
lavoro)
4. **PREFETTURA – UFFICIO TERRITORIALE DEL
GOVERNO**
5. **OBBLIGHI DI COMUNICAZIONI SU
TRASFORMAZIONE E CESSAZIONE DEL
RAPPORTO DI LAVORO**

LAVORO SENZA CONTRATTO «IN NERO»

- 1 **PATTUIZIONE ORALE**
- 2 **NO** VERSAMENTO CONTRIBUTI
- 3 **NO** TUTELA INPS/INAIL
- 4 **NESSUNA** COMUNICAZIONE

COSA DEVE PREVEDERE IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1. L'oggetto della prestazione: le mansioni e l'inquadramento
2. Il luogo e l'orario di lavoro
3. La durata
4. La retribuzione
5. Il rinvio al ccnl
6. Eventuali altri obblighi contrattuali (riservatezza, divisa)

LA DESCRIZIONE DELLE MANSIONI E L'INQUADRAMENTO

POSSIBILITA' DI SVOLGERE MANSIONI INFERIORI (D. Lgs. 81/2015) entro limiti ed in casi precisi

COMUNICAZIONE SCRITTA

DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DELLA PARITA' RETRIBUTIVA

MOBBING:

violazione del diritto alla salute
e tutela della personalità (art. 32 Costituzione)

1) DEMANSIONAMENTO O PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PRETESTUOSI

UMILIAZIONE, MORTIFICAZIONE E MARGINALIZZAZIONE DEL LAVORATORE

2) PATOLOGIA PSICOFISICA CONSEGUENTE (causa/effetto)

PROFILI PENALI: STALKING LAVORATIVO (art. 612 bis cp) o LESIONI (artt. 582, 590 c.p.)

LA SEDE DI LAVORO

INDICAZIONE DELLA SEDE DI LAVORO SUL CONTRATTO (natura della prestazione)

O DELLA POSSIBILITA' DI VENIRE TRASFERITI

RINVIO AL CCNL

IL **TRASFERIMENTO**: SPOSTAMENTO **DEFINITIVO** DEL LUOGO DI LAVORO

TERMINE PER IMPUGNARE: **entro 60 giorni** dalla comunicazione del trasferimento

LA RETRIBUZIONE

OBBLIGO DI CONSEGNA DELLE **BUSTE PAGA**

MANCATO PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE/STRAORDINARI

MANCATA RETRIBUZIONE PER **OLTRE TRE MESI CONSECUTIVI:** **GIUSTA CAUSA DI DIMISSIONI**
CON DIRITTO ALL'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE E ALL'INDENNITÀ DI PREAVVISO

MALATTIA E COMPORTO (art. 38 Costituzione)

- **DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE DURANTE LA MALATTIA**

- LAVORATORI DIPENDENTI REGOLARMENTE ASSUNTI
- ANZIANITA' DI SERVIZIO

- **DURATA DELLA MALATTIA E PERIODO DI COMPORTO**

- COMPORTO SECCO E FRAZIONATO
- LICENZIAMENTO PER ECCESSIVA MORBILITA'

- **OBBLIGO DI COMUNICAZIONE DELLA MALATTIA**

- CERTIFICAZIONE TELEMATICA ALL'INPS
- SOSPENSIONE DELLE FERIE OVE MALATTIA INCOMPATIBILE COL RIPOSO

- **OBBLIGO DI REPERIBILITA'**

- ORARIO DI REPERIBILITA' - EVENTUALI ESONERI (terapie salvavita, invalidità over 67%)
- PERDITA DELL'INDENNITA' GIORNALIERA E CONTESTAZIONI DISCIPLINARI

IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

art. 2106 c.c. art. 7 Statuto Lavoratori

- VIOLAZIONE DEI DOVERI CONTRATTUALI (diligenza, obbedienza e fedeltà)
 - CONDOTTA **COLPEVOLMENTE ATTRIBUIBILE** AL LAVORATORE
- CONTESTAZIONE:
 - **SCRITTA E TEMPESTIVA** (eccetto il richiamo verbale)
 - **SPECIFICA E CIRCOSTANZIATA**
 - EVENTUALE CONTESTAZIONE DELLA **RECIDIVA** (due anni antecedenti)
- ALMENO **5 GIORNI** PRIMA DELL'IRROGAZIONE DELLA SANZIONE:
 - DIRITTO A FORNIRE **GIUSTIFICAZIONI** SCRITTE OVVERO AD ESSERE SENTITO ORALMENTE CON AUSILIO DI SINDACALISTA/AVVOCATO

IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

art. 2106 c.c. art. 7 Statuto Lavoratori

- SANZIONE:

- IMPUGNAZIONE DELLA SANZIONE :

1) RICORSO AL TRIBUNALE DEL LAVORO: non sospende la sanzione MA termine ordinario di impugnazione

2) RICORSO ALLA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO: SOSPENSIONE fino alla decisione;
ENTRO IL **TERMINE PERENTORIO DI 20 GG.**

3) EVENTUALI PROCEDURE ARBITRALI

LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

1. CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO
2. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
3. APPRENDISTATO
4. LAVORO A CHIAMATA

LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. SCADENZA DEL TERMINE
2. DIMISSIONI VOLONTARIE/PER GIUSTA CAUSA
3. LICENZIAMENTO INDIVIDUALE
 1. giusta causa
 2. giustificato motivo oggettivo
 3. giustificato motivo soggettivo
4. LICENZIAMENTO COLLETTIVO
5. ALTRE IPOTESI (DECESSO, CESSAZIONE APPALTO, RISTRUTTURAZIONI)

LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

VALE PER OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI

NON SI APPLICA LA NORMATIVA SUL LICENZIAMENTO:

- 1) LAVORATORI DURANTE LA PROVA
- 2) LAVORATORI DOMESTICI
 - (ma diritto al preavviso)
- 3) LAVORATORI «IN NERO»
- 4) DIRIGENTI
- 5) lavoratori over 60, atleti professionisti, organizzazioni di tendenza

OCCORRE DISTINGUERE:

1. CASI DI DIVIETO DI LICENZIAMENTO
2. ASSUNZIONE PRE/POST **JOB ACT 7.3.2015**
3. DIMENSIONI AZIENDALI (15 dipendenti)
4. SOLO PER I CONTRATTI A **TEMPO INDETERMINATO**

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

IL LICENZIAMENTO E' NULLO

- 1) **MATRIMONIO DELLA LAVORATRICE:** dalla richiesta di pubblicazioni a **un anno dopo** le nozze
- 2) **GRAVIDANZA E PUERPERIO:** dall'inizio fino a **UN ANNO DI ETA'** DEL BAMBINO (congedi parentali e di paternità)
- 3) **INFORTUNIO O MALATTIA:** rinvio al ccnl
- 4) **LAVORATORE IN SCIOPERO**
- 5) **Richiamo alle armi**

DIVIETO DEL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO:

credo politico o religioso; partecipazione a sindacati; per motivi legati a handicap, età, etnia, lingua, cultura, genere, tendenze sessuali, convinzioni personali

REQUISITI SOSTANZIALI DEL LICENZIAMENTO

1) LA GIUSTA CAUSA

viene meno **la fiducia**, non consente la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto
perdita del preavviso, licenziamento **in tronco**

2) IL GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

notevole inadempimento degli obblighi contrattuali per colpa del lavoratore
diritto al preavviso

3) IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

al termine del procedimento disciplinare (sanzione massima)

4) IL GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

esigenze organizzative, produttive, di ristrutturazione;
casi di impossibilità sopravvenuta della prestazione (senza colpa del lavoratore)

REQUISITI FORMALI DEL LICENZIAMENTO

OBBLIGO DI:

- 1. COMUNICAZIONE SCRITTA** (no domestici ed in prova)
- 2. COMUNICAZIONE DEI MOTIVI**
3. Ulteriori requisiti se licenziamento disciplinare
4. Licenziamento per g.m.o. over 15 dipendenti: procedura speciale DTL

CONSEGUENZE DEL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

COSA DEVE FARE IL LAVORATORE

ENTRO 60 GIORNI

- impugnazione del licenziamento
- personalmente dal lavoratore offrendo la prestazione

ENTRO I SUCCESSIVI 180 GIORNI

- RICORSO IN TRIBUNALE
- oppure richiesta di tentativo di conciliazione in DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO

COSA PUÒ FARE IL DATORE DI LAVORO

Se lavoratori assunti DOPO 7.3.2015

ENTRO 60 GIORNI dal licenziamento **può** offrire:

1. **1 mensilità** x ogni anno di servizio (minimo 2 max 18) se over 15 dipendenti;
2. **0,5 mensilità** per ogni anno di servizio (min 1 max 6 mensilità) se fino a 15 dipendenti

CONCILIAZIONE AGEVOLATA (NO TASSAZIONE NE' CONTRIBUTI PREVIDENZIALI)

SANZIONI IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

LAVORATORI ASSUNTI PRIMA DEL 7.3.2015

Impresa over 15 dipendenti (art. 18 St. Lav.)

1. **TUTELA REALE LIMITATA:** diritto alla reintegra e risarcimento del danno max 12 mensilità
2. **TUTELA RISARCITORIA FORTE:** risarcimento del danno tra 12 e 24 mensilità
3. **TUTELA RISARCITORIA DEBOLE:** risarcimento del danno tra 6 e 12 mensilità

Impresa under 15 dipendenti:

TUTELA OBBLIGATORIA: riassunzione ovvero risarcimento danno tra 2,5 e 6 mensilità

LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 7.3.2015:

CONTRATTI «A TUTELE CRESCENTI»

Impresa over 15 dipendenti (art. 18 St. Lav.)

1. **TUTELA REALE LIMITATA:** diritto a reintegra e risarcimento del danno max 12 mens.ma solo ove manchi il fatto materiale a base del licenziamento
2. **TUTELA RISARCITORIA FORTE:** indennità di 2 mensilità per ogni anno di servizio (min 4 max 24 mensilità); ove manchino gli estremi del licenziamento= **lic. ingiustificato**
3. **TUTELA RISARCITORIA DEBOLE:** indennità 1 mensilità per ogni anno di servizio (min 2 max 12 mensilità); ove manchino le motivazioni o la procedura disciplinare = **lic. inefficace**

Impresa under 15 dipendenti:

1. **TUTELA RISARCITORIA DIMEZZATA:** indennità 1 mensilità per ogni anno di servizio (min 2 max 6 mensilità); ove manchino gli estremi del licenziamento= **lic. ingiustificato**
2. **TUTELA RISARCITORIA DIMEZZATA:** indennità 0,5 mensilità per ogni anno di servizio (min 1 max 6 mensilità); ove manchino gli estremi del licenziamento= **lic. ingiustificato**

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

procedura speciale della L. 223/91

LA NORMATIVA SUI **LICENZIAMENTI COLLETTIVI** SI APPLICA:

- ALLE IMPRESE (ANCHE ALLE COOPERATIVE) CHE HANNO UN ORGANICO COMPLESSIVO **OLTRE I 15 DIPENDENTI**;
- A TUTTI I DIPENDENTI, ANCHE AI DIRIGENTI;
- LADDOVE SI VOGLIA LICENZIARE/RIDURRE L'ORGANICO DI ALMENO **5 DIPENDENTI NEI 120 GIORNI SUCCESSIVI**;
- NELLA STESSA UNITÀ PRODUTTIVA/NELLA MEDESIMA PROVINCIA;
- OVE IL MOTIVO DELLA RIDUZIONE DEL PERSONALE SIA QUALSIASI RIDUZIONE O TRASFORMAZIONE O CESSAZIONE DELL'ATTIVITÀ (IVI INCLUSE MODIFICHE ORGANIZZATIVE);

OBBLIGO DI **COMUNICAZIONE SCRITTA** CON RISPETTO DEL PREAVVISO AL LAVORATORE

E NEI SUCCESSIVI **7 GG.** DALLA COMUNICAZIONE AL LAVORATORE DEVE ESSERE TRASMESSO ALLA DTL ED ALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA (CON **INDICAZIONE** PRECISA E SPECIFICA DEI **NOMINATIVI E DEI CRITERI DI SCELTA**)

TERMINE PER IMPUGNARE IL LICENZIAMENTO **ENTRO 60 GG** DALLA COMUNICAZIONE

IMPUGNAZIONE PER **VIOLAZIONE DELLA FORMA SCRITTA, DELLA PROCEDURA OVVERO DEI CRITERI DI SCELTA**