

RATIO

IN TASCA

I manuali del Sistema Ratio

2023

CONTRATTI DI LAVORO

Analisi delle tipologie contrattuali di lavoro subordinato e parasubordinato vigenti

Comprende la versione digitale on line con:

- fac-simile personalizzabili per l'amministrazione del personale*
- costanti aggiornamenti normativi*

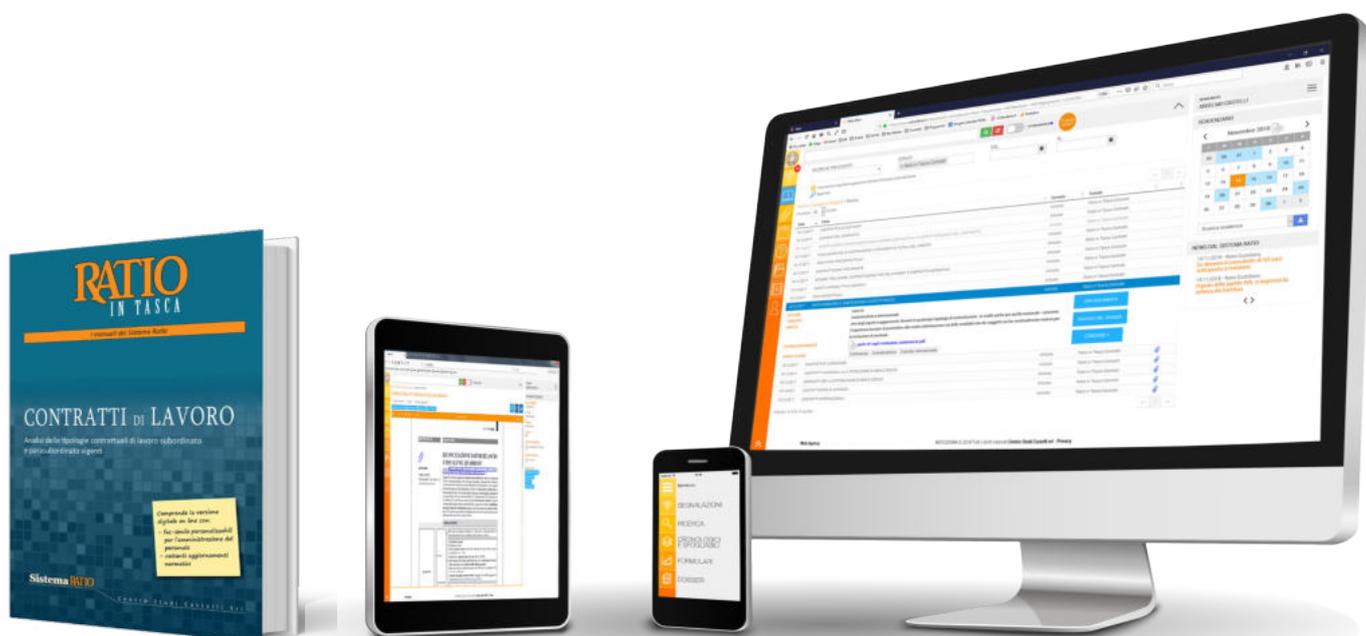
Sistema RATIO

Centro Studi Castelli Srl

RATIO IN TASCA 2023

CONTRATTI DI LAVORO

VERSIONE DIGITALE



Verifica l'attivazione della tua versione digitale on line, segui le istruzioni a fianco.

CONTRATTI DI LAVORO

Analisi delle tipologie contrattuali di lavoro subordinato
e parasubordinato vigenti

A cura di
Remo Redeghieri e Elena Valcarenghi

Sistema**RATIO**
Centro Studi Castelli Srl

- Editore: Centro Studi Castelli S.r.l.
Via Bonfiglio, 33 - 46042 Castel Goffredo (MN)
Tel. 0376-77.51.30 - Fax 0376/77.01.51
Sito Web: WWW.RATIO.IT
Posta elettronica: servizioclienti@gruppocastelli.com
Recapito Skype: servizioclientiratio

- Stampa: Color Art
Via Industriale, 24/26 - 25050 Rodengo Saiano (BS)

Chiuso per la stampa: 20.01.2023
Prezzo al pubblico € 81,00

CAPITOLO I - Contratto di lavoro - Principi generali

Definizione di lavoro subordinato	p. 17
Requisiti del contratto	p. 17
Effetti della qualificazione come subordinato	p. 19
Disciplina generale e/o specifica	p. 20
Contrattazione collettiva e contrattazione individuale	p. 20
Elementi distintivi	p. 20
Lavoro dei familiari	p. 20
Patto di prova	p. 21
Obblighi di informazione	p. 23
Comunicazione di assunzione (Sistema CO)	p. 24
Prestazioni di fatto	p. 26
Mansioni del lavoratore	p. 26
Diritti e doveri delle parti	p. 27
Diritto di informazione e consultazione dei lavoratori	p. 29
Formulari - Informativa ai sensi dell'art. 4, c. 1, lett. a) del D. Lgs. n. 104/2022 - Cosiddetto Decreto Trasparenza (🔗)	p. 31

CAPITOLO II - Contratto di apprendistato

Definizione	p. 34
Disciplina generale	p. 34
Tipologie e/o elementi distintivi	p. 36
Trattamento economico	p. 42
Obblighi	p. 43
Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze	p. 43
Regime contributivo agevolato	p. 45
Salute e sicurezza sul lavoro	p. 49
Agevolazioni e incentivi	p. 50
Sistema sanzionatorio	p. 51
Interpelli	p. 52
Formulari - Lettera di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante (🔗)	p. 55
- Piano formativo individuale sintetico (🔗)	p. 56

Direttore responsabile
ANSELMO CASTELLIVice direttore
Stefano ZanonCoordinamento scientifico
Remo RedeghieriCoordinatore di redazione
Luca ReinaConsiglio di redazione
Giuliana Beschi, Laurenzia Binda, Paolo Bisi, Silvia Filisina,
Pietro Giacomazzi, Remo Redeghieri, Elena Valcarengi,
Massimo ZanottiComitato di esperti
G. Alibrandi, G. Allegretti, O. Araldi, F. Bava, F. Boni, A. Bongi,
E. Bozza, M. Brisciani, A. Casotti, L. Dall'Oca, A. Devalle,
F. Donato, M. Frascarelli, M.R. Gheido, A. Grassotti, P. Meneghetti,
M. Nocivelli, A. Pescari, F. Poggiani, R.A. Rizzi, G. Saccenti,
A. Scaini, M.T. Tessadri, F. Vollono, F. Zuech**Composizione e impaginazione**Nicoletta Abellondi, Emanuele Accorsi, Barbara Ferrari,
Alessandro VezzoniFormazione
Alberto Bendoni, Giuseppe SbernaMarketing
Alessandra CinquettiCommerciale
Michaela Bresciani, Elena Galdi, Elisa Mazzotti,
Maria Elena Pasini, Alessia Pellizzoni, Giulia RampazzoRicerca e sviluppo
Alessandro Beruffi, Stefano Bottaglia,
Ambra Pellizzoni, Silvia Sartori, Cristian ZulianiServizio Clienti e abbonamenti
Silvia Pavoni, Elena Perosi, Monia UbertiniServizi amministrativi
Erika DarraPubblicità
Centro Studi Castelli S.r.l.Stampa
Color Art
Via Industriale, 24/26 - Rodengo Saiano (BS)
Tel. 030/2308411Editore
Centro Studi Castelli S.r.l.
Via Bonfiglio, n. 33 - C.P. 25 - 46042 Castel Goffredo (MN)
Tel. 0376/775130 - Fax. 0376/770151
Sito Web: WWW.RATIO.IT
P.E.: servizioclienti@gruppcastelli.com

- Proroga periodo formativo (🔗)	p. 57
- Conferma in servizio (🔗)	p. 58
- Risoluzione del rapporto al termine dell'apprendistato (🔗)	p. 58
- Allegato 1a - Schema di Piano formativo individuale	p. 59
- Allegato 2 - Schema di dossier individuale	p. 66

CAPITOLO III - Contratto a tempo determinato

Definizione	p. 69
Disciplina generale	p. 69
Limiti quantitativi	p. 71
Divieti	p. 73
Diritti dei lavoratori	p. 74
Diritto di precedenza	p. 74
Proroga	p. 75
Rinnovo	p. 76
Successione di contratti a termine	p. 76
Prosecuzione dell'attività oltre il termine	p. 77
Computo dei lavoratori a termine	p. 77
Aspetti contributivi, assicurativi e fiscali	p. 78
Agevolazioni e incentivi	p. 79
Sistema sanzionatorio	p. 79
Interpelli	p. 80
Formulari	
- Lettera di assunzione (🔗)	p. 81
- Proroga (🔗)	p. 82
- Lettera di assunzione per sostituzione di lavoratore assente (🔗)	p. 83
- Istanza per il superamento della durata massima del contratto a tempo determinato (🔗)	p. 84

CAPITOLO IV - Lavoro a tempo parziale

Ambito applicativo	p. 85
Caratteri distintivi	p. 86
Adempimenti del datore di lavoro	p. 88
Aspetti previdenziali	p. 90
Sistema sanzionatorio	p. 92
Formulari	
- Assunzione a tempo parziale e indeterminato (🔗)	p. 92
- Assunzione a tempo parziale e determinato (🔗)	p. 94
- Variazione dell'orario di lavoro per un periodo determinato (🔗)	p. 95
- Richiesta di lavoro supplementare (🔗)	p. 96
- Informativa ai dipendenti a tempo pieno dell'assunzione di personale a tempo parziale (🔗)	p. 96
- Trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (🔗)	p. 97
- Trasformazione del contratto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno (🔗)	p. 98

CAPITOLO V - Contratto di prestazione occasionale

Definizione	p. 99
Disciplina generale e/o specifica	p. 99

Tipologie e/o elementi distintivi	<i>p. 104</i>
Trattamento economico	<i>p. 108</i>
Obblighi	<i>p. 109</i>
Salute e sicurezza sul lavoro	<i>p. 109</i>
Sistema sanzionatorio	<i>p. 109</i>
CAPITOLO VI - Lavoro agile	
Caratteri distintivi	<i>p. 111</i>
Accordo individuale	<i>p. 112</i>
Trattamento economico e normativo	<i>p. 118</i>
Attivazione del lavoro agile	<i>p. 118</i>
Linee di indirizzo per la contrattazione collettiva	<i>p. 119</i>
Incentivi fiscali e contributivi	<i>p. 124</i>
Sicurezza sul lavoro	<i>p. 124</i>
Profili Inail	<i>p. 124</i>
Contrattazione collettiva	<i>p. 125</i>
Sistema sanzionatorio	<i>p. 135</i>
Formulari - Accordo individuale (🔗)	<i>p. 136</i>
CAPITOLO VII - Contratto di lavoro intermittente	
Definizione	<i>p. 139</i>
Divieti	<i>p. 142</i>
Disciplina generale	<i>p. 143</i>
Adempimenti amministrativi	<i>p. 145</i>
Trattamento economico e normativo	<i>p. 146</i>
Aspetti contributivi, assicurativi e fiscali	<i>p. 148</i>
Sistema sanzionatorio	<i>p. 150</i>
Interpelli	<i>p. 150</i>
Formulari - Lettera di assunzione (🔗)	<i>p. 154</i>
CAPITOLO VIII - Telelavoro	
Caratteri distintivi	<i>p. 156</i>
Disciplina giuridica	<i>p. 157</i>
Adempimenti del datore di lavoro	<i>p. 158</i>
Aspetti previdenziali e assicurativi	<i>p. 159</i>
Ulteriori tutele del telelavoratore	<i>p. 159</i>
Incentivi per il telelavoro	<i>p. 160</i>
Sistema sanzionatorio	<i>p. 161</i>
Formulari - Accordo individuale di telelavoro a domicilio (🔗)	<i>p. 161</i>
CAPITOLO IX - Lavoro a domicilio	
Ambito applicativo	<i>p. 164</i>
Caratteri distintivi	<i>p. 165</i>

Adempimenti del datore di lavoro	<i>p. 166</i>
Aspetti previdenziali	<i>p. 168</i>
Sistema sanzionatorio	<i>p. 170</i>
Interpelli	<i>p. 170</i>
Formulari - Contratto di lavoro a domicilio (🔗)	<i>p. 171</i>
CAPITOLO X - Lavoro dei minori	
Ambito applicativo	<i>p. 172</i>
Caratteri distintivi	<i>p. 173</i>
Adempimenti del datore di lavoro	<i>p. 175</i>
Gestione del rapporto di lavoro e aspetti retributivi e previdenziali	<i>p. 177</i>
Sistema sanzionatorio	<i>p. 179</i>
Interpelli	<i>p. 181</i>
Formulari - Modello 3 BIS - Richiesta del certificato del casellario giudiziale (🔗)	<i>p. 182</i>
- Modello delega n. 5 - Conferimento della delega per la richiesta del certificato del casellario giudiziale (🔗)	<i>p. 184</i>
- Lavoro notturno - Comunicazione alla ITL dei nominativi, delle condizioni e delle ore di lavoro (🔗)	<i>p. 185</i>
- Istanza per l'autorizzazione all'adibizione di minori al sistema di lavorazione con turni a scacchi (🔗)	<i>p. 186</i>
- Istanza per l'autorizzazione alla riduzione del riposo intermedio per i minori (🔗)	<i>p. 188</i>
- Istanza per l'autorizzazione all'adibizione di minori adolescenti a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (🔗)	<i>p. 190</i>
- Istanza per il rilascio di autorizzazione all'impiego dei minori nello spettacolo (🔗)	<i>p. 192</i>
- Dichiarazione di assenso dei titolari della potestà genitoriale (🔗)	<i>p. 195</i>
CAPITOLO XI - Contratto di lavoro domestico	
Definizione	<i>p. 198</i>
Disciplina generale e/o specifica	<i>p. 198</i>
Orario di lavoro	<i>p. 210</i>
Cassetto previdenziale	<i>p. 214</i>
Contribuzione Inps	<i>p. 216</i>
Trattamento economico	<i>p. 221</i>
Obblighi	<i>p. 228</i>
Salute e sicurezza sul lavoro	<i>p. 229</i>
Agevolazioni e incentivi	<i>p. 231</i>
Sistema sanzionatorio	<i>p. 231</i>
Formulari - Contratto di lavoro domestico (🔗)	<i>p. 234</i>
- Informativa ai dipendenti (Art. 28 C.C.N.L. lavoro domestico 8.09.2020) (🔗)	<i>p. 235</i>
- Informativa ai dipendenti (nota Ispettorato del Lavoro 8.02.2017, n. 1004) (🔗)	<i>p. 235</i>
- Recesso in periodo di prova (🔗)	<i>p. 236</i>
- Licenziamento ad nutum con preavviso (🔗)	<i>p. 236</i>
- Certificazione annuale delle retribuzioni corrisposte (🔗)	<i>p. 237</i>
CAPITOLO XII - Tirocinio (stage)	
Definizione	<i>p. 238</i>

Indicazioni delle linee guida in materia di tirocini extracurricolari	<i>p. 239</i>
Tipologie e/o elementi distintivi	<i>p. 245</i>
Trattamento economico	<i>p. 246</i>
Obblighi	<i>p. 247</i>
Attivazione per cittadini stranieri residenti in un Paese terzo	<i>p. 248</i>
Sistema sanzionatorio	<i>p. 252</i>
Salute e sicurezza sul lavoro	<i>p. 254</i>
Interpelli	<i>p. 254</i>
Discipline regionali	<i>p. 255</i>
CAPITOLO XIII - Dirigenti di azienda	
Ambito applicativo	<i>p. 256</i>
Caratteri distintivi	<i>p. 256</i>
Adempimenti del datore di lavoro	<i>p. 257</i>
Aspetti previdenziali e assicurativi	<i>p. 259</i>
Formulari	<i>p. 261</i>
- Contratto individuale di lavoro (🔗)	<i>p. 261</i>
- Patto di non concorrenza (🔗)	<i>p. 262</i>
- Patto di stabilità (🔗)	<i>p. 263</i>
CAPITOLO XIV - Somministrazione di lavoro	
Definizione	<i>p. 264</i>
Forma e contenuto del contratto	<i>p. 265</i>
Divieti	<i>p. 265</i>
Contratto a tempo indeterminato	<i>p. 266</i>
Contratto a tempo determinato	<i>p. 266</i>
Regolamentazione della contrattazione collettiva	<i>p. 269</i>
Adempimenti amministrativi	<i>p. 271</i>
Trattamento economico e normativo	<i>p. 271</i>
Aspetti contributivi, assicurativi e fiscali	<i>p. 273</i>
Sistema sanzionatorio	<i>p. 274</i>
Interpelli	<i>p. 278</i>
CAPITOLO XV - Collaborazioni coordinate e continuative	
Ambito applicativo	<i>p. 280</i>
Presunzione di subordinazione	<i>p. 282</i>
Disciplina della collaborazione	<i>p. 283</i>
Aspetti previdenziali e assicurativi	<i>p. 283</i>
Prestazioni previdenziali	<i>p. 287</i>
Regime fiscale	<i>p. 294</i>
Sistema sanzionatorio	<i>p. 295</i>
Salute e sicurezza	<i>p. 296</i>
Interpelli	<i>p. 296</i>
Formulari	<i>p. 297</i>
- Collaborazione coordinata e continuativa (art. 409 C.P.C. e art. 2 D. Lgs. 81/2015) (🔗)	<i>p. 297</i>

- Revoca dell'incarico di collaborazione da parte del Committente (🔗)	p. 298
CAPITOLO XVI - Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	
Definizione	p. 300
Inquadramento civilistico e disciplina fiscale	p. 301
Disciplina previdenziale e assicurativa	p. 302
Aspetti operativi	p. 302
Comunicazione preventiva	p. 303
Percorso guidato	p. 304
Sistema sanzionatorio	p. 309
Chiarimenti ministeriali	p. 310
Formulari	
- Contratto di lavoro autonomo occasionale (🔗)	p. 313
- Comunicazione dei dati anagrafici e dei dati per l'inquadramento fiscale e previdenziale (🔗)	p. 314
- Ricevuta per prestazione di lavoro autonomo occasionale	p. 316
CAPITOLO XVII - Lavoro in agricoltura	
Definizione	p. 317
Disciplina generale	p. 318
Concetto di prevalenza	p. 319
Lavoratori autonomi	p. 320
Società agricole	p. 326
Denuncia aziendale	p. 328
Fascicolo elettronico agricoltura	p. 329
Denuncia contributiva in UniEmens	p. 331
Benefici contributivi	p. 340
Assunzioni e obblighi di comunicazione	p. 343
Contratto collettivo nazionale di lavoro	p. 344
Operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato	p. 349
Prestazioni a sostegno del reddito	p. 357
Disoccupazione agricola	p. 359
Impiegati agricoli	p. 366
Responsabilità civile del datore di lavoro	p. 370
Collocamento obbligatorio	p. 373
Sistema sanzionatorio	p. 375
Interpelli	p. 376
Formulari	
- Contratto di lavoro a tempo determinato (🔗)	p. 377
- Assunzione di impiegato agricolo a tempo determinato a tempo pieno (🔗)	p. 378
- Scambio di manodopera (🔗)	p. 380
- Collaborazione occasionale tra parenti e affini ai sensi dell'art. 74 D. Lgs. 276/2003 (🔗)	p. 381
- Fondo Sanitario impiegati agricoli F.I.A. - Formula "A" (🔗)	p. 382
- Fondo Sanitario impiegati agricoli F.I.A. - Formule facoltative (🔗)	p. 383
- Rinuncia iscrizione al Fondo Sanitario F.I.A. (🔗)	p. 384

CAPITOLO XVIII - Lavoro sportivo	
Definizione e differenza tra dilettantismo e professionismo	p. 385
Lavoro sportivo dilettantistico	p. 386
Casi particolari	p. 403
Adempimenti dichiarativi dell'Ente sportivo	p. 404
Aspetti previdenziali e assicurativi	p. 409
Tutele per gli sportivi dilettanti	p. 409
Lavoro sportivo professionistico	p. 411
Prestazioni d'opera gratuita	p. 418
Agevolazioni per gli sportivi impatriati	p. 418
Contratto collettivo nazionale di lavoro	p. 420
Riforma del lavoro sportivo	p. 421
Sistema sanzionatorio	p. 424
Interpelli	p. 425
Formulari	- Instaurazione rapporto di prestazione d'opera gratuita con i c.d. volontari dell'Associazione (🔗) p. 427
	- Rimborso spese analitiche e/o documentate in occasione di trasferte (🔗) p. 428
	- Contratto di prestazione sportiva dilettantistica (🔗) p. 429
	- Ricevuta di pagamento prestazione sportiva (🔗) p. 432
	- Ricevuta di erogazione premi sportivi (🔗) p. 433
	- Contratto amministrativo-gestionale per la gestione della segreteria dell'Ente sportivo (🔗) p. 434
	- Verbale approvazione rapporto sportivo e amministrativo-gestionale (🔗) p. 437
	- Accettazione proposte di collaborazione gratuita (🔗) p. 438
	- Verbale di autorizzazione alle trasferte (🔗) p. 439
CAPITOLO XIX - Lavoro nello spettacolo	
Definizione e figure	p. 441
Natura del rapporto	p. 442
Soggetti assicurabili alla Gestione Enpals	p. 442
Adempimenti a carico del committente	p. 445
Contratto di lavoro	p. 447
Certificato di agibilità	p. 449
Autorizzazione dei minori nello spettacolo	p. 456
Denuncia contributiva	p. 457
Pagamento del cachet	p. 462
Datori di lavoro pubblici e lavoratori dello spettacolo	p. 466
Lavoratore occasionale in ambito artistico	p. 469
Contratto di prestazione occasionale	p. 471
Adeguamento delle tutele	p. 473
Disciplina dei rimborsi spese e delle trasferte	p. 488
Diritto al trattamento pensionistico	p. 491
Sistema sanzionatorio	p. 497
Interpelli	p. 498
Formulari	- Contratto di prestazione artistica con professionista titolare di Partita Iva (🔗) p. 501

- Ricevuta di erogazione dei compensi (🔗)	p. 504
- Esenzione ai fini Enpals per lavoratori occasionali (🔗)	p. 505
- Ricevuta di pagamento per prestazione artistica occasionale (🔗)	p. 506

CAPITOLO XX - Certificazione dei contratti di lavoro

Ambito applicativo	p. 507
Commissioni di certificazione	p. 508
Competenza delle commissioni	p. 509
Efficacia giuridica e ricorsi	p. 509
Procedura di certificazione	p. 510
Certificazione presso le commissioni istituite nelle sedi territoriali dell'Ispettorato del Lavoro	p. 511
Interpelli	p. 512
Formulari	
- Istanza di certificazione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (🔗)	p. 513
- Istanza di certificazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (🔗)	p. 515

CAPITOLO XXI - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Disposizioni generali	p. 517
Gestione della prevenzione	p. 521
Valutazione dei rischi	p. 526
Informazione e formazione ai lavoratori	p. 529
Sorveglianza sanitaria	p. 530
Gestione delle emergenze	p. 531
Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori	p. 532
Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale	p. 533
Attrezzature munite di videotermini	p. 534
Sistema sanzionatorio	p. 535
Formulari	
- Nomina del dirigente per la sicurezza sul lavoro (🔗)	p. 537
- Designazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (🔗)	p. 538
- Nomina dello stesso datore di lavoro come Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi (RSPP) (🔗)	p. 539
- Nomina di un terzo come Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi (RSPP) (🔗)	p. 539
- Nomina del medico competente (🔗)	p. 540
- Nomina del Preposto alla sicurezza (🔗)	p. 541
- Consegna da parte del medico competente al lavoratore della documentazione sanitaria (🔗)	p. 541
- Verbale di riunione periodica ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008 (🔗)	p. 542
- Nomina dell'addetto all'attuazione delle misure di primo soccorso aziendale (🔗)	p. 543
- Verbale di elezione/designazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (🔗)	p. 543

CAPITOLO XXII - Appendice normativa

Appendice normativa	p. 545
---------------------	--------

Indice per parola chiave

Parola chiave	Argomento	Pagina
Accordo	Contratto di apprendistato	34
	Lavoro agile	111
Adempimento fiscale	Lavoro sportivo	385
Adolescente	Lavoro dei minori	172
Affiliazione	Lavoro sportivo	385
Aliquota contributiva	Contratto di apprendistato	34
	Collaborazioni coordinate e continuative	280
Alloggio	Contratto di lavoro domestico	198
Ammissione	Lavoro dei minori	172
Appalto	Somministrazione di lavoro	264
Apprendistato	Contratto di apprendistato	34
Artista	Lavoro nello spettacolo	441
ASD	Lavoro sportivo	385
Assegno nucleo familiare	Lavoro a tempo parziale	85
Assistenza	Dirigenti di azienda	256
Associazione sportiva dilettantistica	Lavoro sportivo	385
Atleta	Lavoro sportivo	385
Attrezzatura	Lavoro a domicilio	164
	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	517
Autorizzazione	Lavoro dei minori	172
	Lavoro nello spettacolo	441
Banda	Lavoro nello spettacolo	441
Certificato di agibilità	Lavoro nello spettacolo	441
Certificato penale	Lavoro dei minori	172
Certificazione	Certificazione dei contratti di lavoro	507
Collaboratore	Collaborazioni coordinate e continuative	280
	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	300
	Lavoro sportivo	385
Collaborazione coordinata e continuativa	Collaborazioni coordinate e continuative	280
Collocamento obbligatorio	Lavoro in agricoltura	317
Colono	Lavoro in agricoltura	317
Coltivatore diretto	Lavoro in agricoltura	317
Commissione	Certificazione dei contratti di lavoro	507
Committente	Collaborazioni coordinate e continuative	280
	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	300
	Lavoro nello spettacolo	441
Competenza	Certificazione dei contratti di lavoro	507
Comunicazione	Contratto di prestazione occasionale	99
	Lavoro agile	111
	Contratto di lavoro intermittente	139
	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	300
Comunicazione obbligatoria	Contratto di lavoro - principi generali	17
Comunicazione preventiva	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	300
Concorrenza	Dirigenti di azienda	256
Contrattazione collettiva	Contratto di lavoro - principi generali	17
Contratto di lavoro	Contratto di lavoro - principi generali	17
Contribuzione	Contratto a tempo determinato	69
Controversia	Collaborazioni coordinate e continuative	280
Convocazione	Certificazione dei contratti di lavoro	507
Costo orario	Contratto di lavoro domestico	198
Cottimo	Lavoro a domicilio	164

Denuncia contributiva	Lavoro nello spettacolo	441
Deroga	Lavoro dei minori	172
Dirigente	Dirigenti di azienda	256
	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	517
Diritto d'autore	Lavoro nello spettacolo	441
Discriminazione	Contratto di lavoro intermittente	139
	Somministrazione di lavoro	264
Disoccupazione	Lavoro in agricoltura	317
Disponibilità	Contratto di lavoro intermittente	139
Divieto	Contratto a tempo determinato	69
	Lavoro dei minori	172
	Somministrazione di lavoro	264
Domicilio	Telelavoro	156
	Lavoro a domicilio	164
Durata	Contratto a tempo determinato	69
	Lavoro a tempo parziale	85
	Somministrazione di lavoro	264
Enpaia	Lavoro in agricoltura	317
Enpals	Lavoro nello spettacolo	441
Flessibilità	Telelavoro	156
Formazione	Contratto di apprendistato	34
	Telelavoro	156
	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	517
Impatriato	Lavoro sportivo	385
Impianto sportivo	Contratto di prestazione occasionale	99
Imprenditore agricolo	Lavoro in agricoltura	317
Indennità	Contratto di lavoro intermittente	139
	Contratto di lavoro domestico	198
	Tirocinio (stage)	238
	Lavoro in agricoltura	317
	Lavoro nello spettacolo	441
Informazione	Contratto di lavoro - principi generali	17
	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	517
Infortunio	Lavoro agile	111
Istruttore	Lavoro sportivo	385
Jobs act	Appendice normativa	545
Lavoro a chiamata	Contratto di lavoro intermittente	139
Lavoro a domicilio	Lavoro a domicilio	164
Lavoro a tempo determinato	Contratto a tempo determinato	69
	Lavoro in agricoltura	317
Lavoro a tempo indeterminato	Contratto di apprendistato	34
	Lavoro in agricoltura	317
Lavoro agile	Lavoro agile	111
Lavoro agricolo	Contratto di prestazione occasionale	99
	Lavoro in agricoltura	317
Lavoro autonomo	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	300
Lavoro domestico	Contratto di lavoro domestico	198
Lavoro intermittente	Contratto di lavoro intermittente	139
Lavoro notturno	Lavoro dei minori	172
Lavoro sportivo	Lavoro sportivo	385
Lavoro straordinario	Lavoro a tempo parziale	85
Lavoro subordinato	Contratto di lavoro - principi generali	17
Libretto Famiglia	Contratto di prestazione occasionale	99
	Contratto di lavoro domestico	198
Limite	Contratto di prestazione occasionale	99

Linea guida	Tirocinio (stage)	238
Locale	Lavoro a domicilio	164
Luogo di lavoro	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	517
Maggiorazione	Lavoro a domicilio	164
Manifestazione	Lavoro sportivo	385
Manodopera	Lavoro in agricoltura	317
Medico	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	517
Mezzadria	Lavoro in agricoltura	317
Minore	Lavoro dei minori	172
	Lavoro nello spettacolo	441
Orario	Contratto di lavoro domestico	198
	Dirigenti di azienda	256
Organizzazione	Telelavoro	156
Pagamento	Contratto di prestazione occasionale	99
Part-time	Lavoro a tempo parziale	85
Patto di prova	Contratto di lavoro - principi generali	17
Precedenza	Contratto a tempo determinato	69
	Lavoro a tempo parziale	85
Preposto	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	517
Prestazione gratuita	Lavoro sportivo	385
Prestazione occasionale	Contratto di prestazione occasionale	99
	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	300
	Lavoro nello spettacolo	441
Presunzione	Collaborazioni coordinate e continuative	280
Prevalenza	Lavoro in agricoltura	317
Prevenzione	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	517
Previdenza	Contratto di apprendistato	34
	Contratto di lavoro intermittente	139
	Telelavoro	156
	Dirigenti di azienda	256
Professionista	Lavoro sportivo	385
	Lavoro nello spettacolo	441
Proroga	Contratto a tempo determinato	69
Prosecuzione	Contratto a tempo determinato	69
Protezione	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	517
Reperibilità	Lavoro a tempo parziale	85
Responsabilità civile	Lavoro in agricoltura	317
Ricevuta	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	300
Ricorso	Certificazione dei contratti di lavoro	507
Rimborso spesa	Lavoro nello spettacolo	441
Rinnovo	Contratto a tempo determinato	69
	Somministrazione di lavoro	264
Riposo	Contratto di lavoro domestico	198
	Dirigenti di azienda	256
Risoluzione	Lavoro a tempo parziale	85
Rumore	Lavoro dei minori	172
Salute	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	517
Sanzione	Contratto a tempo determinato	69
	Lavoro dei minori	172
	Contratto di lavoro domestico	198
	Somministrazione di lavoro	264
Sicurezza	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	517
Sicurezza sul lavoro	Contratto di apprendistato	34
	Lavoro a domicilio	164
Smart working	Lavoro agile	111

Soccida	Lavoro in agricoltura	317
Soccorso	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	517
Società agricola	Lavoro in agricoltura	317
Società sportiva	Lavoro sportivo	385
Società sportiva dilettantistica	Lavoro sportivo	385
Somministrazione	Somministrazione di lavoro	264
Sospensione	Tirocinio (stage)	238
Spettacolo	Lavoro nello spettacolo	441
Sportivo dilettante	Lavoro sportivo	385
Stabilizzazione	Collaborazioni coordinate e continuative	280
Stage	Tirocinio (stage)	238
Successione	Contratto a tempo determinato	69
Tariffa	Lavoro a domicilio	164
Tecnologia	Lavoro agile	111
Telelavoro	Telelavoro	156
Termine	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	300
Tirocinio	Tirocinio (stage)	238
Tirocinio curriculare	Tirocinio (stage)	238
Trasformazione	Lavoro a tempo parziale	85
Trattamento di fine mandato	Collaborazioni coordinate e continuative	280
Trattamento pensionistico	Lavoro nello spettacolo	441
Tutela	Lavoro nello spettacolo	441
Tutor	Tirocinio (stage)	238
Utilizzatore	Somministrazione di lavoro	264
Valutazione	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	517
Valutazione rischio	Lavoro dei minori	172
Videoterminale	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	517
Visita medica	Contratto di apprendistato	34
	Lavoro dei minori	172
	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	517
Vitto	Contratto di lavoro domestico	198
Zona montana	Lavoro in agricoltura	317

Le tecnologie rendono facile l'accesso al materiale iconografico. Non altrettanto facile è il reperimento delle informazioni sui detentori dei diritti. L'editore dichiara di aver usato ogni mezzo per entrare in contatto con gli eventuali detentori di diritti d'autore del materiale utilizzato, e resta ovviamente disposto ad adempiere gli obblighi di legge.

La Redazione è particolarmente grata a coloro che vorranno offrire la propria collaborazione.

Gli elaborati pervenuti saranno pubblicati a discrezione della Direzione della Rivista. La riproduzione di articoli e schemi, anche parziale, è vietata senza autorizzazione scritta dell'Editore.

L'Editore e la Direzione della Rivista declinano ogni responsabilità in merito ad eventuali errori interpretativi sui contenuti e sui pareri espressi negli articoli.

Gli schemi di istanze, ricorsi ed ogni altra proposta di elaborato pubblicati costituiscono esempi indicativi, passibili di eventuali integrazioni.

Il riferimento all'articolo di legge deve suggerire al lettore il confronto con la più recente stesura dello stesso.

*****Riproduzione vietata*****

Informativa privacy

Centro Studi Castelli Srl titolare del trattamento tratta i dati personali liberamente conferiti per fornire i servizi indicati.

Per i diritti di cui all'art. 7 D. Lgs. 196/2003 e per l'elenco di tutti i Responsabili del trattamento rivolgersi al Responsabile del trattamento, che è il Direttore Responsabile, presso il Servizio Clienti, Via Bonfiglio, n. 33 - 46042 Castel Goffredo (MN) - Tel. 0376-775130 - Fax 0376-770151 - privacy@gruppocastelli.com

I dati potranno essere trattati da incaricati preposti agli abbonamenti, al marketing, all'amministrazione e potranno essere comunicati alle società del Gruppo per le medesime finalità della raccolta e a società esterne per la spedizione del periodico e per l'invio di materiale promozionale. L'informativa completa è disponibile all'indirizzo www.ratio.it/privacy

Artt. 2094 - 2129 Codice Civile
D. Lgs. 15.06.2015, n. 81
D. Lgs. 27.06.2022, n. 104

CONTRATTO DI LAVORO - PRINCIPI GENERALI

Il contratto individuale di lavoro è lo strumento attraverso il quale il lavoratore si obbliga a mettere la propria attività lavorativa a disposizione del datore di lavoro che, a sua volta, si obbliga a corrispondere la relativa retribuzione. Il Codice Civile dedica la sezione III (artt. 2094 - 2129) del Titolo II - Del lavoro nell'impresa - a definire le regole fondamentali del lavoro subordinato. Può essere concluso anche solo verbalmente o per fatti concludenti, salvi i casi espressamente previsti dalla legge. Trattandosi di un contratto occorre che siano presenti tutti i requisiti previsti dal Codice Civile: accordo delle parti, causa, oggetto e forma, quando quest'ultima sia prescritta dalla legge a pena di nullità. Oltre a tali regole generali, con la pubblicazione nella G.U. 29.07.2022, n. 176 è in vigore, dal 13.08.2022, il D. Lgs. 27.06.2022, n. 104, cosiddetto Decreto Trasparenza, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1152, relativo a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. Il Decreto Trasparenza

si sviluppa sostanzialmente in 2 capi, il primo relativo alle informazioni nel rapporto di lavoro, mediante la modifica del D. Lgs. 26.05.1997, n. 152, il secondo alle prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, con importanti interventi relativi al periodo di prova, al cumulo di impieghi e alla prevedibilità minima del lavoro. Il contratto di lavoro, nella pratica, è formalizzato nella lettera di assunzione, sottoscritta dal lavoratore e dal datore di lavoro, a cui si allega, oltre alle informazioni di cui sopra previste dall'art. 1 D. Lgs. 26.05.1997, n. 152, l'informativa in materia di privacy, ai sensi di quanto previsto dal GDPR (General Data Protection Regulation). L'art. 96 delle disposizioni di attuazione del Codice Civile statuisce che l'imprenditore debba far conoscere al lavoratore, al momento dell'assunzione, la categoria (dirigente, quadro, impiegato o operaio) e la qualifica (prevista dai C.C.N.L.) che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per le quali è stato assunto.

DEFINIZIONE DI LAVORO SUBORDINATO

CARATTERISTICHE ESSENZIALI

Le caratteristiche essenziali del lavoro subordinato sono definite dall'art. 2094 Codice Civile. In particolare si prevede in tale norma che la prestazione è subordinata quando è svolta alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (cosiddetto etero-direzione). È chiaro, quindi, che è soprattutto la modalità in cui è eseguita l'obbligazione del lavoratore (la prestazione) a definire il tipo contrattuale in questione e non la controprestazione a carico del datore di lavoro, la retribuzione per la prestazione svolta.

Nella pratica, nel momento in cui sorge un contenzioso sulla natura di un rapporto di lavoro, la giurisprudenza ha individuato una serie di indici per considerare realizzata la qualificazione come subordinata, raffrontando le caratteristiche effettive del rapporto con elementi ritenuti determinanti per tale risultato. Secondo il consolidato insegnamento della giurisprudenza della Corte di Cassazione, l'elemento essenziale di differenziazione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato consiste **nel vincolo di soggezione del lavoratore al potere organizzativo, direttivo, e disciplinare del datore di lavoro**, da ricercare in base ad un accertamento esclusivamente compiuto sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

REQUISITI DEL CONTRATTO

ACCORDO DELLE PARTI

Deve essere libero (senza violenza o raggiri) e senza errori (essenziali e riconoscibili) sui termini dello scambio.

CAUSA

Consiste nello scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione. Non può essere illecita.

OGGETTO

- È la messa a disposizione delle energie psico-fisiche del lavoratore sotto la direzione del datore di lavoro e nel rispetto del vincolo di subordinazione.
- Deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile.

FORMA

Ai fini della validità del contratto, non è previsto alcun vincolo formale, se non per specifiche clausole (es. il patto di prova) o per specifici contratti come il contratto a tempo determinato. Per alcuni contratti la forma scritta è prevista ai soli fini della prova (ad esempio part-time).

**INDICI
DI
SUBORDINAZIONE:
L'INSERIMENTO
NELL'
ORGANIZZAZIONE**

La subordinazione implica l'inserimento del lavoratore nella organizzazione imprenditoriale del datore di lavoro mediante la messa a disposizione, in suo favore, delle proprie energie lavorative ed il contestuale assoggettamento al potere direttivo di costui, nel lavoro autonomo l'oggetto della prestazione è costituito dal risultato dell'attività: il primario parametro distintivo della subordinazione, intesa come assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo del datore di lavoro, deve essere accertato o escluso mediante il ricorso agli elementi che il giudice deve concretamente individuare dando prevalenza ai dati fattuali emergenti dalle modalità di svolgimento del rapporto.

Cass. civ.
Sez. lavoro,
sent.,
14.06.2018,
n. 15631

**INDICI
DI
SUBORDINAZIONE:
ASSOGGETTAMEN-
TO ALLE
DIRETTIVE**

In subordine, l'elemento tipico che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è costituito dalla subordinazione, intesa, come innanzi detto, quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro, con assoggettamento alle direttive dallo stesso impartite circa le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa.

**INDICI
DI
SUBORDINAZIONE:
ELEMENTI
SUSSIDIARI**

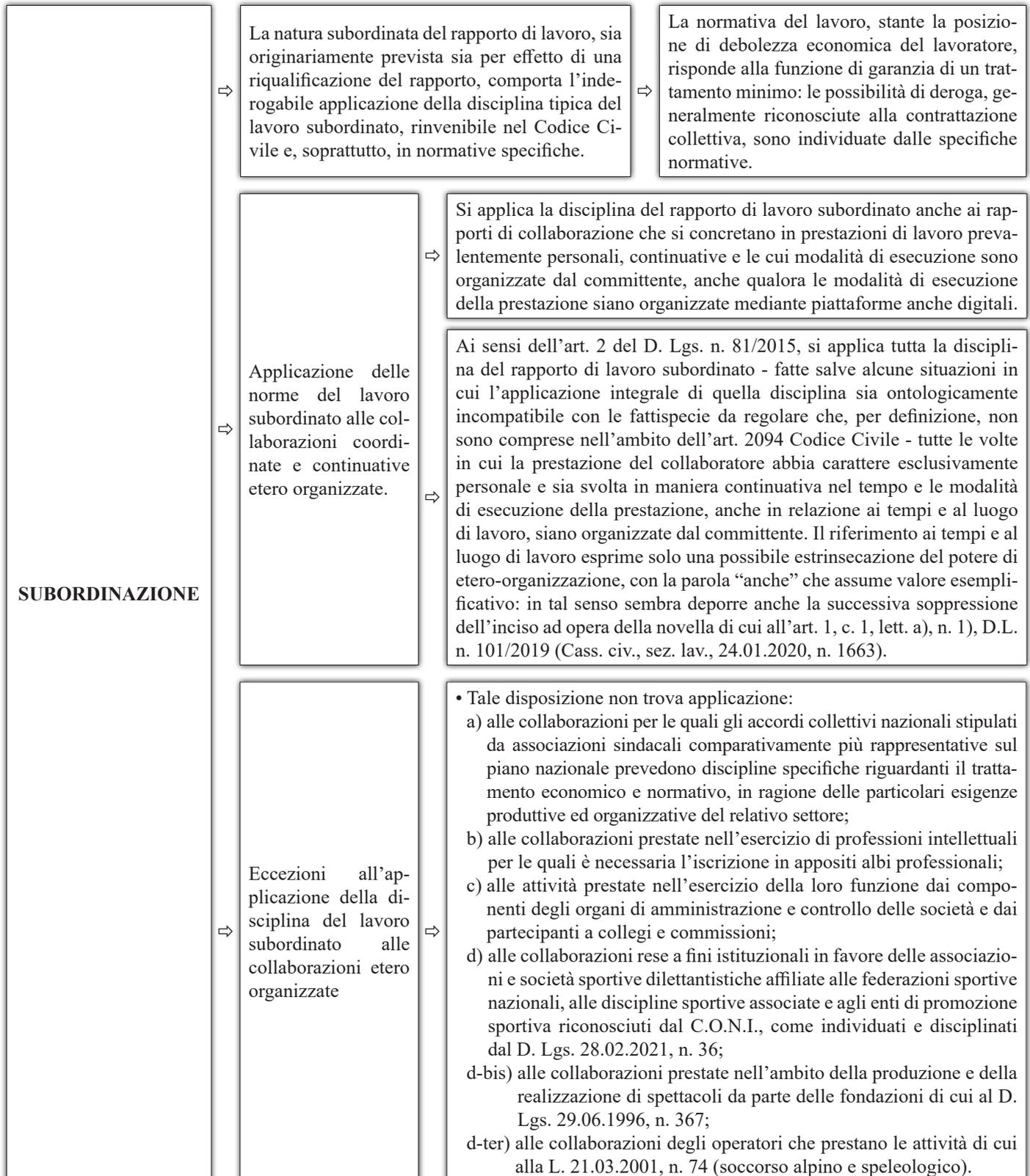
Altri elementi, come l'assenza del rischio economico, il luogo della prestazione, la forma della retribuzione e la stessa collaborazione, possono avere solo valore indicativo e non determinante, costituendo quegli elementi, per loro natura, solo fattori che, seppur rilevanti nella ricostruzione del rapporto, possono in astratto conciliarsi sia con il lavoro autonomo che con il lavoro subordinato.

**INDICI
DI
SUBORDINAZIONE:
LA VOLONTÀ
DELLE
PARTI**

- Per procedere alla identificazione della natura del rapporto come autonomo o subordinato, non si può prescindere dalla ricerca della volontà delle parti, dovendosi tra l'altro tener conto del relativo reciproco affidamento e di quanto dalle stesse voluto nell'esercizio della loro autonomia contrattuale.
- Pertanto, quando i contraenti abbiano dichiarato di volere escludere l'elemento della subordinazione, è possibile addivenire ad una diversa qualificazione solo ove si dimostri che, in concreto, l'elemento della subordinazione si sia di fatto realizzato nello svolgimento del rapporto medesimo.
- Ai fini della qualificazione del contratto di lavoro come autonomo o subordinato, il "nomen iuris" attribuito dalle parti al rapporto, pur non rivestendo valore assorbente, assume particolare rilievo in tutte quelle fattispecie in cui i caratteri differenziali tra due o più figure negoziali appaiono non agevolmente tracciabili, non potendosi negare che, quando la volontà negoziale si è espressa in modo libero (in ragione della situazione in cui versano le parti al momento della dichiarazione), nonché in forma articolata, si da concretizzarsi in un documento, ricco di clausole aventi ad oggetto le modalità dei rispettivi diritti ed obblighi, il giudice deve accertare in maniera rigorosa se tutto quanto dichiarato nel documento si sia tradotto nella realtà fattuale attraverso un coerente comportamento delle parti stesse. (Cass. civ., sez. lav., 19.11.2021, n. 35687).

Cass.
n. 812/1993

EFFETTI DELLA QUALIFICAZIONE COME SUBORDINATO



DISCIPLINA GENERALE E/O SPECIFICA

NORME
REGOLATRICI

⇒ Ai contratti di lavoro subordinato è applicabile, oltre alle norme speciali, sia nel Codice Civile che in appositi provvedimenti, anche la disciplina codicistica sui contratti in generale (artt. 1321 e ss.).

⇒ *Art. 1321 Codice Civile (Nozione)*

⇒ Il contratto è l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E CONTRATTAZIONE INDIVIDUALE

INTEGRAZIONI
AL
CONTRATTO
INDIVIDUALE

⇒ Il contratto individuale è integrato, in molti istituti relativi al rapporto di lavoro subordinato, dalla contrattazione collettiva applicata e applicabile dal datore di lavoro, sia per rinvio espresso da parte di provvedimenti normativi, sia in virtù dell'autonomia contrattuale delle parti sindacali, generalmente mediante interventi migliorativi o che colgano le particolarità dei settori di competenza.

⇒ In virtù di quanto disposto dall'art. 2077 Codice Civile, confermato indirettamente dall'art. 2113 del Codice Civile, le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

ELEMENTI DISTINTIVI

ETÀ MINIMA
DEL
LAVORATORE
PER POTER
SOTTOSCRIVERE
UN CONTRATTO
SUBORDINATO

- ⇒
- L'età minima ordinaria è pari a 16 anni: solo con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, D. Lgs. 81/2015) l'età minima è 15 anni. Non vi sono particolari preclusioni sui contratti stipulabili, fermo restando che i minori sono destinatari di obblighi formativi fino a 18 anni e, pertanto, i contratti maggiormente utilizzati sono l'apprendistato e contratti di natura temporanea (es. esperienze di lavoro estive).
 - I minori, nel momento in cui sono parte di un contratto di lavoro subordinato, sono soggetti a norme specifiche di tutela, che impongono, tra le altre, il divieto da prestazioni notturne, tutele specifiche in materia di salute e sicurezza e limitazioni in materia di orario di lavoro.

LAVORO DEI FAMILIARI

PRESUNZIONE
DI
GRATUITÀ

- ⇒
- Le prestazioni lavorative rese tra familiari, svolte in favore del coniuge (o dell'unito civilmente) e dei parenti ed affini conviventi, a prescindere dall'attività esercitata, si presumono gratuite e non ricollegabili ad alcun rapporto di lavoro, trovando esse causa nei vincoli di affetto e solidarietà che caratterizzano il contesto familiare.
 - In particolare, si presumono gratuite:
 - .. le prestazioni del familiare nell'ambito di un'impresa individuale o in favore di un libero professionista;
 - .. le prestazioni in favore di familiare socio di una società di persone, che abbia il controllo della società, in quanto socio di maggioranza o amministratore unico.
 - In caso di prestazioni lavorative di familiare di socio di una società di capitali, l'autonomia della persona giuridica fa sì che il rapporto di lavoro intercorra con la società, soggetto diverso dal coniuge o dal familiare convivente, a meno che la società di capitali sia a socio unico (es. S.r.l. unipersonale).
 - La presunzione di gratuità è estesa anche in caso di rapporto di lavoro con il convivente more uxorio.
 - La Cassazione, con sentenza n. 7845/2003, ha stabilito che la presunzione di gratuità delle prestazioni rese in ambito familiare è superabile solo con prove rigorose della sussistenza degli elementi costitutivi del rapporto di lavoro subordinato.

**FAMILIARE
PENSIONATO
O IMPIEGATO
FULL TIME
DA DIVERSO
DATORE
DI LAVORO**



- Il Ministero del Lavoro, con lettera Circ. 10478/2013, ha chiarito che le prestazioni rese da pensionati familiari rientrano nelle collaborazioni affectionis causa, di tipo gratuito, escluse dall'obbligo di iscrizione presso l'Ente previdenziale. Si considera ugualmente di natura occasionale la prestazione resa da impiegato full time da diverso datore di lavoro.
- Sono indici presuntivi, vincibili in caso di sussistenza dei requisiti della subordinazione, anche in sede ispettiva.

**PRESTAZIONI
OCCASIONALI
DEL FAMILIARE:
DURATA
MASSIMA**



- Il Ministero del Lavoro, con lettera Circ. 10478/2013, ha fissato - in via convenzionale - 90 giorni (720 ore) all'anno il limite complessivo massimo della collaborazione del familiare occasionale.
- Successivamente, con lettera Circ. 15.03.2018, n. 50 ha precisato che il limite di 90 giorni può risultare utile anche in relazione al settore turistico tenendo presente che, laddove si tratti di prestazione resa nell'ambito di attività stagionali, lo stesso indice (90 giorni nell'anno) andrà riparametrato in funzione della durata effettiva dell'attività stagionale (ad es. per una durata stagionale di 3 mesi, $90 : 365 \times 90 = 22$ giorni).
- Il citato criterio di valutazione non è destinato ad operare in termini assoluti: qualora si prescindano dallo stesso, i verbali ispettivi dovranno essere puntualmente motivati in ordine alla ricostruzione del rapporto in termini di prestazione lavorativa abituale/prevalente.

**PROFILI
ASSICURATIVI**



In materia assicurativa Inail, sussiste l'obbligo assicurativo in caso di prestazione ricorrente e non meramente occasionale: il Ministero del Lavoro, con lettera Circ. 14184/2013, ha fissato convenzionalmente come parametri quantitativi dell'occasionalità 1 o 2 giorni al mese e complessivamente non superiori a 10 giornate lavorative annue.

PATTO DI PROVA

**AMBITO
DI
APPLICAZIONE**



Al fine di poter rendere definitivo il vincolo contrattuale solo dopo una reciproca valutazione esperienziale, l'art. 2096 del Codice Civile consente alle parti di apporre ai contratti di lavoro subordinati, a termine e a tempo indeterminato, una clausola di prova, con l'interesse prevalente di sperimentare e valutare, da parte del datore di lavoro, le caratteristiche e le qualità del lavoratore, nonché il proficuo inserimento di quest'ultimo nella struttura aziendale.



Il datore di lavoro, in caso di giudizio negativo al termine del periodo di prova, può recedere dal rapporto licenziando il lavoratore senza motivazione, senza il preavviso e senza il sistema di limitazioni operante in materia di licenziamento, come il divieto in caso di lavoratrice in gravidanza.



*Art. 2096
Codice Civile
(Assunzione
in prova)*



- Salvo diversa disposizione delle norme corporative, l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.
- L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.
- Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.
- Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestatosi si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

**AMBITO
DI
APPLICAZIONE
(segue)**

⇒	<p>Ai fini della validità del patto di prova, la forma deve essere necessariamente scritta e deve essere sottoscritto, prima o contestualmente l'inizio della prestazione di lavoro.</p>	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • L'art. 7, c. 1 D. Lgs. n. 104/22 stabilisce che il periodo di prova non possa essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi. • Oltre a tale disposizione, rimangono in vigore l'art. 10 D. Lgs. n. 604/66, che già prevedeva indirettamente come limite massimo di durata 6 mesi, e il Regio D.L. 13.11.1924, n. 1825, che precisa che il periodo di prova non possa in nessun caso superare: <ul style="list-style-type: none"> .. 6 mesi per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi ed impiegati di grado e funzioni equivalenti; .. 3 mesi per tutte le altre categorie di impiegati.
⇒	<p>Disciplina specifica per il contratto a termine introdotta dal D. Lgs. n. 104/22.</p>	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. • In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.
⇒	<p>Prolungamento del periodo di prova (art. 7, c. 3, D. Lgs. n. 104/22).</p>	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza. • Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la Circ. 20.09.2022, n. 19, ha chiarito che il prolungamento del periodo di prova è determinato, in misura corrispondente alla durata dell'assenza, non solo nelle ipotesi previste espressamente dall'art. 7, c. 3 del D. Lgs. n. 104/2022, avente carattere esemplificativo - malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori - ma anche in tutti gli altri casi di assenza previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, fra cui anche i congedi e i permessi di cui alla L. n. 104/1992.
⇒	<p>Il patto di prova apposto al contratto di lavoro, oltre a dover risultare da atto scritto, deve contenere la specifica indicazione delle mansioni che ne costituiscono l'oggetto.</p>	⇒	<p>La specificazione delle mansioni può essere operata anche per relazione alle declaratorie del contratto collettivo che definiscano le mansioni comprese nella qualifica di assunzione e sempre che il richiamo sia sufficientemente specifico e non solo in virtù di un semplice riferimento alla categoria lavorativa prevista dal contratto collettivo che permetta l'assegnazione del lavoratore ad uno dei plurimi profili rientranti in esso: il riferimento al sistema classificatorio della contrattazione collettiva, per essere sufficiente ad integrare il requisito di specificità dell'indicazione delle mansioni del lavoratore in prova, deve essere fatto mediante il richiamo alla nozione più dettagliata alla scala definitiva di categorie, qualifiche, livelli e profili professionali.</p>

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

OGGETTO
E
CONTENUTI

- Ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 26.05.1997, n. 152, così come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 104/22, il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al Lavoratore, le seguenti informazioni:
 - a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei codatori di cui all'art. 30, c. 4-ter e 31, cc. 3-bis e 3-ter, del D. Lgs. 10.09.2003, n. 276;
 - b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
 - c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
 - d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
 - e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
 - g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
 - h) la durata del periodo di prova, se previsto;
 - i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
 - l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
 - m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
 - n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
 - o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
 - p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
 - 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
 - 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 - 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
 - q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
 - r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
 - s) gli elementi previsti dall'art. 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

- L'obbligo di informazione è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:
 - .. del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
 - .. della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro - UNILAV (art. 9-bis del D.L. 01.10.1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28.11.1996, n. 608).
- Le informazioni possono in ogni caso essere fornite per iscritto al lavoratore entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa.
- Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro 1 mese dall'inizio della prestazione lavorativa.
- In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di 1 mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui all'art. 4, c. 1 del D. Lgs. n. 104/2022 ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

OGGETTO E CONTENUTI (segue)	⇒	Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione.	⇒	Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il 1° giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi oggetto di informazione che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.
	⇒	Sanzioni	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • La violazione degli obblighi di informazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.500 per ogni lavoratore interessato. • Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori la sanzione amministrativa è da € 400 a € 1.500. • Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa è da € 1.000 a € 5.000 e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE (SISTEMA CO)

PREMESSA	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • Il sistema del collocamento è dato dal complesso di regole, Istituti ed Organi che disciplinano l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. • L'ordinamento italiano riservava in via esclusiva allo Stato il compito di governare il mercato del lavoro, affidandogli a tal fine non solo il controllo dei movimenti della manodopera, ma anche l'individuazione dei soggetti da avviare al lavoro. 		
OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE	⇒	Entro le 24:00, del giorno precedente all'instaurazione del rapporto di lavoro (anche se giorno festivo), il datore di lavoro, anche tramite un soggetto abilitato, deve comunicare telematicamente mediante il sistema CO l'instaurazione del rapporto di lavoro (Mod. UNILAV).	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • Urgenza - In caso di urgenza, la comunicazione può essere effettuata entro le 24:00 del giorno antecedente mediante il Mod. UniURG, in forma sintetica, e integrare le informazioni mancanti nei 5 giorni successivi all'assunzione. • A decorrere dal 6.04.2022 è disponibile l'applicazione web, raggiungibile al seguente indirizzo https://couniurg.lavoro.gov.it.
SOGGETTI OBBLIGATI	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • I soggetti obbligati a presentare le comunicazioni obbligatorie sono: <ul style="list-style-type: none"> .. datori di lavoro privati, esclusi i datori di lavoro domestici e gli armatori; .. pubbliche amministrazioni; .. enti pubblici economici; .. agenzie di somministrazione. 		
SOGGETTI ABILITATI ALLA TRASMISSIONE	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • I soggetti abilitati a presentare le comunicazioni obbligatorie sono: <ul style="list-style-type: none"> .. Consulenti del Lavoro; .. Avvocati e Procuratori legali; .. Dottori Commercialisti; .. Ragionieri; .. Periti Commerciali; .. Associazioni di categoria; .. Associazioni di categoria dei datori di lavoro agricoli; 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> .. Soggetti autorizzati all'attività di intermediazione; .. Promotori di tirocini consorzi e gruppi di imprese; .. Servizi competenti che inseriscono d'ufficio la comunicazione; .. Periti Agrari e Agrotecnici.

<p>ACCENTRAMENTO</p>	<p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se le sedi legali o operative sono situate in 2 o più Regioni, i datori di lavoro e i soggetti abilitati possono accentrare l'invio delle comunicazioni, utilizzando un solo sistema informativo regionale. • I soggetti che intendono avvalersi dell'accentramento devono comunicarlo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali tramite la comunicazione di accentramento: dovranno compilare l'apposito modulo online, dove indicheranno il servizio informatico regionale prescelto. 		
<p>SETTORI AGRICOLO, TURISTICO E DEI PUBBLICI ESERCIZI</p>	<p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nei settori agricolo, turistico e dei pubblici esercizi, a prescindere dall'urgenza, il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro. • La disposizione si applica anche in caso di lavoro extra. 		
<p>MAXISANZIONE PER LAVORO SOMMERSO</p>	<p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'art. 3, c. 3 del D.L. n. 12/2002, come modificato dall'art. 22, c. 1 del D. Lgs. n. 151/2015, attuativo del cosiddetto Jobs Act, in tema di massimizzazione per il lavoro sommerso, prevede, ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore in materia di "lavoro in nero", in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, l'applicazione altresì di una sanzione amministrativa pecuniaria. • La sanzione, a seguito dell'intervento normativo, è stata graduata per fasce in base alla durata del comportamento illecito. • La sanzione così determinata è stata inoltre aumentata del 20% ai sensi dell'art. 1, c. 445, lett. d) della L. n. 145/2018. • Attualmente la sanzione è quindi determinata come di seguito: <ul style="list-style-type: none"> .. da € 1.800 a € 10.800 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro; .. da € 3.600 a € 21.600 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di effettivo lavoro; .. da € 7.200 a € 43.200 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro. • In forza dell'art. 3, c. 3-quater, le sanzioni sono aumentate del 20% in caso di impiego di: <ul style="list-style-type: none"> .. lavoratori stranieri ai sensi dell'art. 22, c. 12 del D. Lgs. n. 286/1998; .. minori in età non lavorativa (cioè coloro che non possono far valere 10 anni di scuola dell'obbligo e il compimento dei 16 anni); .. percettori del reddito di cittadinanza di cui al D.L. n. 4/2019. 		
<p>AGGRAVANTI</p>	<p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le sanzioni sono aumentate del 20% in caso di impiego di: <ul style="list-style-type: none"> .. lavoratori stranieri ai sensi dell'art. 22, c. 12, del D. Lgs. n. 286/1998; .. minori in età non lavorativa (cioè coloro che non possono far valere 10 anni di scuola dell'obbligo e il compimento dei 16 anni); .. percettori del reddito di cittadinanza di cui al D.L. n. 4/2019 convertito in legge dalla L. n. 26/2019. <p>⇒</p> <table border="1" data-bbox="424 1626 1505 1727"> <tr> <td data-bbox="424 1626 580 1727"> <p>Recidiva</p> </td> <td data-bbox="580 1626 1505 1727"> <p>⇒</p> <p>È altresì previsto, oltre alla maggiorazione del 20% degli importi dovuti a titolo di sanzione, il raddoppio di tali percentuali laddove il datore di lavoro, nei 3 anni precedenti, sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.</p> </td> </tr> </table>	<p>Recidiva</p>	<p>⇒</p> <p>È altresì previsto, oltre alla maggiorazione del 20% degli importi dovuti a titolo di sanzione, il raddoppio di tali percentuali laddove il datore di lavoro, nei 3 anni precedenti, sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.</p>
<p>Recidiva</p>	<p>⇒</p> <p>È altresì previsto, oltre alla maggiorazione del 20% degli importi dovuti a titolo di sanzione, il raddoppio di tali percentuali laddove il datore di lavoro, nei 3 anni precedenti, sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.</p>		
<p>PROCEDURA DI DIFFIDA</p>	<p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> • In caso di lavoratori ancora in forza, mediante diffida di cui all'art. 22, c. 3-bis e 3-ter D. Lgs. 151/2015, si procede con la regolarizzazione del periodo di lavoro prestato irregolare, secondo le modalità accertate, ivi compreso il versamento dei relativi contributi e premi. La sanzione è pari al minimo edittale. Deve essere stipulato un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (anche apprendistato), anche a tempo parziale purché con una riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno, o con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a 3 mesi. Non è considerata una forma di regolarizzazione l'assunzione con contratto di lavoro intermittente. Il lavoratore deve rimanere in servizio per "3 mesi" (al netto del periodo di lavoro prestato in nero), cioè almeno 90 giorni di calendario. • Il termine per la regolarizzazione è pari a 120 giorni dalla notifica del verbale unico. 		

PRESTAZIONI DI FATTO

NULLITÀ
O
ANNULLAMENTO

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetti per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa.



Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro (ad esempio età minima di ammissione al lavoro), questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.

MANSIONI DEL LAVORATORE

TUTELA
DELLA
PROFESSIONALITÀ

Ai sensi dell'art. 2103 del Codice Civile il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

IUS VARIANDI
IN
PEIUS LEGITTIMO

- In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, ovvero nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale, nel rispetto dei seguenti principi:
 - .. il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto;
 - .. il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, escluse le cosiddette indennità modali;
 - .. il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo.

IUS VARIANDI
IN PEIUS
E RIDUZIONE
DELLA
RETRIBUZIONE

- Nelle sedi di conciliazione (art. 2113, c. 4 del Codice Civile) o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.
- Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

SVOLGIMENTO
DI MANSIONI
SUPERIORI

- Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.
- L'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo 6 mesi continuativi.

TRASFERIMENTO
DEL
LAVORATORE

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, fatte salve.

DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

<p>OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO</p>	<p>⇒ Oltre all'obbligo retributivo, discendente dalla corrispettività nel ricevere la prestazione di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a garantire l'integrità fisica e morale del lavoratore, oltre al rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e di privacy del lavoratore.</p>
<p>OBBLIGO DI DILIGENZA</p>	<p>⇒ Art. 2104 Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro) ⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. • Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende. <p>⇒ La violazione del dovere in oggetto può dar luogo all'irrogazione di sanzioni disciplinari, previa applicazione della procedura di cui all'art. 7, L. 300/1970, secondo il principio di proporzionalità e sempre che le disposizioni impartite dal datore di lavoro siano legittime.</p>
<p>OBBLIGO DI FEDELTA'</p>	<p>⇒ Art. 2105 Codice Civile (Obbligo di fedeltà) ⇒</p> <p>Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.</p> <p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'obbligo di fedeltà implica anche il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo tale da poter arrecare ad essa pregiudizio. • Il divieto sussiste sia che le notizie riguardanti l'impresa siano coperte da segreto sia che abbiano un carattere "neutro", quando tuttavia la conoscenza esterna possa costituire un pregiudizio per il datore di lavoro. Il pregiudizio, solitamente, è riconducibile all'utilizzazione delle predette notizie in attività concorrenziale, ma può derivare anche dalla comunicazione di informazioni che, di fatto, concretino opera di denigrazione dell'azienda. • Non costituisce, viceversa, violazione di tale divieto la rivelazione delle conoscenze professionali acquisite dal lavoratore nel corso del rapporto di lavoro come naturale crescita della sua personalità. • La rivelazione di segreti professionali e scientifico-industriali è peraltro sanzionata penalmente.
<p>CUMULO DI IMPIEGHI</p>	<p>⇒ Il D. Lgs. 27.06.22 n. 104 ha introdotto una disciplina specifica relativa al cumulo di impieghi (cosiddetto doppio lavoro). ⇒</p> <p>Fatto salvo l'obbligo di fedeltà previsto dall'art. 2105 del Codice Civile, il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.</p> <p>⇒</p> <p>Possibilità di divieto del datore di lavoro ⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro qualora sussista una delle seguenti condizioni: <ul style="list-style-type: none"> a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi; b) la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico; c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 del Codice Civile. <p>⇒</p> <p>Esclusioni ⇒</p> <p>Le disposizioni non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.</p>

**PREVEDIBILITÀ
MINIMA
DEL
LAVORO**

⇒ Nel contratto di lavoro non vi è l'obbligo di fissare la collocazione della prestazione di lavoro (interamente o in gran parte prevedibile), fermo restando gli obblighi informativi.

⇒ Nell'informativa, da allegare al contratto di lavoro, è necessario indicare la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile.

⇒ Organizzazione del lavoro, in riferimento al singolo rapporto di lavoro, interamente o in gran parte imprevedibile.

⇒

- Il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni:
 - .. il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati (art. 1, c. 1, lett. p), n. 2) D. Lgs. n. 152/1997);
 - .. il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con ragionevole periodo di preavviso (art. 1, c. 1, lett. p), n. 3) D. Lgs. n. 152/1997).
- Il lavoratore, in carenza di una o entrambe le condizioni sopra indicate, ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.

**TRANSIZIONE
A FORME
DI LAVORO
PIÙ PREVEDIBILI
SICURE
E STABILI**

⇒

- Ferme restando le disposizioni più favorevoli già previste dalla legislazione vigente, il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, può chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.
- La facoltà può essere esercitata a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di lavoro o al committente.

⇒

- Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla precedente.
- Entro 1 mese dalla richiesta del lavoratore il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata.
- In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

**FORMAZIONE
OBBLIGATORIA**

⇒

- Quando il datore di lavoro è tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione:
 - .. è gratuita;
 - .. va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.

⇒

- Tale obbligo non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.
- Restano ferme le disposizioni specifiche in materia di sicurezza sul lavoro di cui agli artt. 36 e 37 del D. Lgs. 9.04.2008, n. 81.

DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

<p style="text-align: center;">FINALITÀ E DEFINIZIONI</p>	⇒	<p>Le informazioni connesse all'assunzione, il diritto di informazione e formazione spettante al lavoratore in tema di salute e sicurezza sul lavoro, e in aggiunta a quanto previsto dai singoli C.C.N.L., il D. Lgs. 6.02.2007, n. 25 disciplina in via generale il diritto del prestatore di lavoro di essere informato e consultato sulle questioni inerenti all'attività d'impresa.</p>
	⇒	<p>Tale decreto individua il quadro generale in materia di diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia, con almeno 50 lavoratori, demandando alla contrattazione collettiva la definizione delle sedi, dei tempi, dei soggetti e dei contenuti dei diritti stessi.</p>
	⇒	<p>Le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dai contratti collettivi in modo tale da garantire l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci obblighi e diritti.</p>
	⇒	<p>• Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 25/2007 si intende per:</p> <ul style="list-style-type: none"> .. "imprese": le imprese pubbliche e private situate in Italia, che esercitino un'attività economica, anche non a fine di lucro; .. "datore di lavoro": la persona, fisica o giuridica, che esercita un'attività economica organizzata in forma di impresa, anche non a fine di lucro, conformemente alle leggi ed ai contratti collettivi di lavoro; .. "lavoratore": chiunque si obblighi mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore; .. "rappresentanti dei lavoratori": i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della normativa vigente, nonché degli accordi interconfederali 20.12.1993 e 27.07.1994, e successive modificazioni, o dei contratti collettivi nazionali applicati qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione; .. "informazione": ogni trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori, finalizzata alla conoscenza ed all'esame di questioni attinenti all'attività di impresa; .. "consultazione": ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro su questioni attinenti all'attività di impresa; .. "contratto collettivo": il contratto collettivo di lavoro stipulato tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
<p style="text-align: center;">AMBITO DI APPLICAZIONE</p>	⇒	<p>Al fine di effettuare un corretto recepimento della direttiva 2002/14/CE, l'art. 12 della L. 97/20137, prevede che la soglia numerica occupazionale si basa sul numero medio mensile dei lavoratori subordinati, a tempo determinato e indeterminato, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.</p>
	⇒	<p>Per la corretta determinazione della base di computo, occorre effettuare la somma di tutti i periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato, svolti a favore del datore di lavoro nell'ultimo biennio e successivamente dividere il totale per 24 mesi.</p>
	⇒	<p>Il risultato permette, infatti, di determinare il numero medio mensile dei lavoratori subordinati impiegati nell'arco di 24 mesi.</p>
	⇒	<p>Non sono pregiudicate eventuali specifiche procedure di informazione e consultazione esistenti nel diritto nazionale, applicabili ai datori di lavoro che perseguono direttamente e principalmente fini politici, di organizzazione professionale, confessionali, benefici, educativi, scientifici o artistici, nonché fini d'informazione o espressione di opinioni.</p>

**OGGETTO
E
CONTENUTI**

⇒ • L'informazione, che deve avvenire secondo tempi e contenuti adeguati allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, nel caso, la consultazione, al pari di quest'ultima, deve avere ad oggetto:

- .. l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività di impresa, nonché la sua situazione economica;
- .. la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- .. le decisioni dell'impresa suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro.

⇒ • La consultazione, inoltre, avviene:

- .. secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;
- .. tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- .. sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
- .. in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;
- .. al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro.

**INFORMAZIONI
RISERVATE
E
TUTELE**

⇒ Per i rappresentanti sindacali e i professionisti che eventualmente assistono i lavoratori, vige il divieto di rivelare sia a terzi sia ai lavoratori stessi informazioni espressamente fornite loro in via riservata e qualificate tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti.

⇒ Tale divieto permane per un periodo di 3 anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino.

⇒ Nondimeno, i C.C.N.L., laddove prevedano le relative modalità, possono consentire ai rappresentanti sindacali e ai loro eventuali consulenti di comunicare informazioni riservate a lavoratori o terzi vincolati da un obbligo di riservatezza.

⇒ Saranno sempre i C.C.N.L. a fissare i provvedimenti disciplinari applicabili in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza, ferma restando, in ogni caso, la responsabilità civile dei trasgressori.

⇒ Il datore di lavoro, in ogni modo, non è tenuto ad avviare consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

⇒ Compete ai C.C.N.L. istituire una commissione di conciliazione, determinandone anche la composizione e le modalità di funzionamento, per le contestazioni relative alla natura riservata delle informazioni fornite, nonché per la concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa interessata o da arrecarle danno.

⇒ Per garantire l'effettività del diritto di informazione e consultazione dei lavoratori l'art. 6 del D. Lgs. 25/2007 prevede che i rappresentanti sindacali beneficino, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla normativa vigente ovvero dai contratti collettivi applicati, sufficienti a realizzare in modo adeguato i compiti loro affidati.

SANZIONI

⇒ • L'art. 7 del D. Lgs. n. 25/2007 prevede che il datore di lavoro che viola l'obbligo di comunicare le informazioni o di procedere alla consultazione è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da € 3.000,00 a € 18.000,00 per ciascuna violazione.

- All'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio spetta ricevere le segnalazioni in merito alla sopraindicata violazione e irrogare le relative sanzioni.

FORMULARI

Formulario



Informativa ai sensi dell'art. 4, c. 1, lett. a) del D. Lgs. n. 104/2022 - Cosiddetto Decreto Trasparenza

Carta intestata

Egregio Signor/Gentile Signora

.....
Codice fiscale:

.....
Luogo e data

INFORMATIVA EX ART. 1, D. LGS. 26.05.1997 N. 152

(Informativa consegnata contestualmente alla sottoscrizione del contratto di assunzione)

Con riferimento alla Sua assunzione alle nostre dipendenze con decorrenza dal e in adempimento degli obblighi sanciti dall'art. 1, D. Lgs. 26.05.1997 n. 152, così come modificato dall'art. 4, c. 1, lett. a), D. Lgs. 27.06.2022 n. 104, le comunichiamo le ulteriori informazioni, aggiornate e vigenti alla data odierna, relative al Suo rapporto di lavoro.

CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO E PARTI CHE LO HANNO SOTTOSCRITTO

Il Suo rapporto di lavoro è disciplinato dai seguenti contratti:

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

dal C.C.N.L. codice CNEL -

DIRITTO ALLA FORMAZIONE

Avrà diritto, entro 60 giorni dalla data d'inizio del rapporto, a ricevere la formazione obbligatoria in materia di sicurezza da determinarsi in forma specifica sul tipo di rischio al netto di eventuali ore, documentate da attestati formativi, validi anche per il nuovo rapporto di lavoro, per corsi frequentati in precedenza da parte del lavoratore.

Secondo quanto previsto dall'art. 11 del D. Lgs. n. 104/2022, l'eventuale formazione obbligatoria che il datore di lavoro è tenuto ad erogare gratuitamente secondo previsioni di legge e di contratto, va considerata orario di lavoro e ove possibile deve svolgersi durante lo stesso qualora sia funzionale allo svolgimento del lavoro per cui il lavoratore è impiegato.

Avrà inoltre diritto alla eventuale ulteriore formazione prevista dal C.C.N.L. applicato e vigente cui si fa rinvio.

DURATA DI FERIE ED ALTRI CONGEDI RETRIBUITI

Relativamente alla durata del congedo per ferie si rinvia al vigente C.C.N.L. applicato.

Relativamente alla durata dei congedi retribuiti diversi da quello per ferie a cui, al verificarsi delle condizioni legittimanti, ai sensi della vigente legislazione Ella ha diritto, come disposto dall'art. 1, c. 1, lett. l), D. Lgs. n. 152/1997, a titolo indicativo, Le comunichiamo i seguenti congedi retribuiti, evidenziandone alcuni essenziali aspetti della relativa disciplina legale ordinariamente applicabile, nonché i corrispondenti riferimenti normativi, tramite i quali potrà constatarne, oltre che la durata prevista per le distinte fattispecie configurabili, alcuni dei correlati diritti e doveri delle Parti:

Congedo di maternità (artt. 16, 16-bis, 17 e 20, D. Lgs. 26.03.2001, n. 151 (recante il Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità/paternità))

- A favore dei genitori lavoratori l'ordinamento giuridico prevede un complesso di tutele.
- Fatte salve le ipotesi in cui al ricorrere di particolari condizioni (di salute o discendenti dall'ambiente di lavoro o dalla natura dell'attività svolta) il congedo può essere anticipato, o posticipato, ordinariamente decorre a partire dai 2 mesi antecedenti la data del parto presunto e termina 3 mesi dopo il parto.

Congedo di paternità obbligatorio/alternativo (rispettivamente art. 27-bis e art. 28, Testo Unico maternità/paternità)

- Il padre lavoratore dipendente (dal 13.08.2022) ha diritto a un congedo di paternità obbligatorio pari a 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo) fruibili dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto entro i 5 mesi successivi.

Adozioni (art. 26, cc. 1 - 5, Testo Unico maternità/paternità, ovvero art. 31 del medesimo provvedimento, qualora, non essendo stato richiesto dalla lavoratrice, spettati al lavoratore)

- In alcune ipotesi il padre ne beneficia in alternativa alla madre per la parte (totale o residua) che sarebbe spettata a quest'ultima, presentando al datore di lavoro specifica documentazione.

Affidamenti di minori (art. 26, c. 6, Testo Unico maternità/paternità)

- Nel caso di adozione/affidamento, fatte salve alcune peculiarità delle fattispecie, sono riconosciuti dall'ordinamento diritti analoghi a quelli spettanti ai genitori naturali.
- Nella ipotesi di adozione (o affidamento preadottivo) nazionale la durata del congedo, pari a 5 mesi, decorre dal giorno dell'ingresso effettivo del bambino nella famiglia; se l'evento è internazionale la durata del congedo, pari a 5 mesi a cui aggiungere il giorno dell'ingresso in Italia del minore, può decorrere anche a partire dal periodo di permanenza all'estero.

Formulario (segue)

Congedo parentale, fruibile per ogni bambino nei suoi primi 12 anni di vita (art. 32, cc. 1, 2 e 4, Testo Unico maternità/paternità; in caso di adozioni/affidamenti, art. 36 del medesimo provvedimento)	Se sono presenti entrambi i genitori, la durata dell'assenza, alla quale si può facoltativamente ricorrere per ciascun figlio che abbia fino a 12 anni, varia se il congedo è fruito da 1 solo genitore (se soltanto dalla madre, 6 mesi; se soltanto dal padre, 7 mesi), o da entrambi i genitori (11 mesi totali).
Prolungamento del congedo parentale per ciascun minore gravemente disabile (art. 33, Testo Unico maternità/paternità)	Per ciascun minore gravemente disabile la madre, o alternativamente il padre, hanno diritto alla estensione della durata del congedo di cui al punto precedente per un periodo massimo non superiore a 3 anni (comprensivo dei periodi ordinariamente riconoscibili a tale titolo), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in quest'ultima ipotesi, la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari. Il prolungamento decorre una volta raggiunto il termine della durata ordinaria del congedo.
Congedo per gravi e documentati motivi familiari (art. 42, cc. 5 e 5-bis, Testo Unico maternità/paternità)	La durata complessiva, per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa, non può essere superiore a 2 anni.
Congedo matrimoniale	Per la relativa disciplina si rinvia alle previsioni del CCNL di riferimento (generalmente, i contratti collettivi fissano una durata pari a 15 giorni, ma possono prevedere distinte discipline di dettaglio).
Congedo annuale per cure a favore di lavoratori mutilati e invalidi civili (art. 7, D. Lgs. 18.07.2011, n. 119)	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni, presentando al datore di lavoro una domanda accompagnata dalla richiesta del medico che evidenzia la necessità della cura.
Congedo per cure termali (art. 13, cc. da 3 a 6, D.L. 12.09.1983, n. 463)	La durata non può essere superiore a 15 giorni l'anno. Per poterne fruire in un periodo non coincidente con quello delle ferie è necessario che il certificato medico contenga anche l'indicazione dei motivi che ne rendono opportuna, ai fini della loro efficacia la tempestività. Soltanto in presenza di determinate patologie, tassativamente elencate, è possibile accedere a tale congedo.
Congedo per lavoratrici dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (art. 24, D. Lgs. 15.06.2015, n. 80)	Se inserite in percorsi certificati dai servizi sociali del comune di appartenenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, relativamente ai giorni lavorativi le lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere possono astenersi dal lavoro per motivi connessi ai percorsi di protezione per un periodo massimo di 3 mesi (equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa).

Sulla base delle eventuali richieste di chiarimento che Ella avanzerà durante il corso del rapporto di lavoro, provvederemo a informarLa delle specifiche modalità di determinazione e di fruizione, in particolar modo con riferimento ai congedi non inseriti nella presente elencazione (della quale si ribadisce la non esaustività), e a quelli disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e vigente, al quale si fa rinvio.

PROCEDURA, FORMA E TERMINI DEL PREAVVISO**a) In caso di recesso del dipendente (dimissione)**

Il recesso da parte del lavoratore deve essere comunicato esclusivamente in via telematica. Il lavoratore può provvedere personalmente alla trasmissione delle dimissioni telematiche (art. 26, c. 1, D. Lgs. 14.09.2015, n. 151) oppure tramite soggetti abilitati (ad esempio: Patronati, Organizzazioni Sindacali e Consulenti Del Lavoro).

Ulteriori indicazioni sono disponibili al seguente link:

https://www.cliclavoro.gov.it/pages/it/my_homepage/focus_on/tutele_e_sostegno_al_reddito/dimissioni_telematiche/ (sito web gestito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Formulario (segue)

Per disciplina di dettaglio, modalità e durata, si rinvia al C.C.N.L. applicato e vigente al momento del recesso.

b) In caso di recesso del datore di lavoro (licenziamento)

La forma con cui il datore deve comunicare il recesso è quella scritta, con indicazione dei motivi specifici del licenziamento. Il licenziamento per giusta causa non è soggetto a termine di preavviso, mentre le altre tipologie di recesso seguono le regole di preavviso descritte negli articoli del C.C.N.L. applicato e vigente al momento del licenziamento.

PERIODI E MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La sua retribuzione sarà corrisposta tramite bonifico bancario, sul c/c che il lavoratore si impegna a comunicare, con pagamento entro il giorno salvo diversa modalità e tempistiche di pagamento che l'azienda dovesse successivamente stabilire.

CONDIZIONI PER STRAORDINARIO E RELATIVO TRATTAMENTO

Al lavoratore potrà essere richiesto lo svolgimento di lavoro supplementare e/o straordinario secondo le modalità ed entro il limite massimo indicati nel C.C.N.L. applicato e vigente. La prestazione sarà in tal caso compensata con le maggiorazioni previste nel C.C.N.L. applicato e vigente cui si fa espresso rinvio. Si ricorda inoltre che in mancanza di una disciplina collettiva applicabile il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali (art. 5, c. 3 D. Lgs. n. 66/2003).

ENTI CHE RICEVONO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI O ALTRE FORME DI PROTEZIONE SOCIALE FORNITA DAL DATORE DI LAVORO

• I contributi inerenti al Suo rapporto di lavoro sono versati dal datore di lavoro:
.. all'Inps (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), per quanto riguarda i contributi previdenziali;
.. all'Inail (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro) per quanto riguarda i contributi assicurativi.
Al fine di individuare eventuali ulteriori Enti ed Istituti che ricevono contributi dal datore di lavoro finalizzati a fornire ulteriori forme di protezione in materia di sicurezza sociale si rinvia al vigente C.C.N.L. applicato.
Si ricorda che il lavoratore ha facoltà di aderire ai fondi di previdenza integrativa settoriali per i quali si rinvia al vigente C.C.N.L. applicato, o aziendali qualora presenti.

RINVIO ALLA DISCIPLINA DI DETTAGLIO DEI SINGOLI ISTITUTI

Per quanto non espressamente previsto nella presente informativa, allegata al suo contratto di lavoro, relativamente ad ulteriori dettagli delle informazioni previste dall'art. 1 del D. Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D. Lgs. n. 104/2022, si fa espresso rinvio agli specifici contenuti dei vigenti contratti collettivi applicati e sopra citati nonché alle relative disposizioni legislative.

Pregandola di restituirci copia della presente firmata per ricevuta, porgiamo distinti saluti.

Il/La Dipendente

.....