



# IL LAVORO SUBORDINATO

PROMOSTUDI

18 SETTEMBRE 2008

# DIRITTO DEL LAVORO

- E' IL COMPLESSO DI NORME CHE DISCIPLINANO IL RAPPORTO DI LAVORO E CHE TUTELANO NEL CONTEMPO:
- L'INTERESSE ECONOMICO
- LA LIBERTA', DIGNITA' E PERSONALITA' DEL LAVORATORE

## LAVORO SUBORDINATO

ART. 2094 CODICE CIVILE

E' PRESTATORE DI LAVORO SUBORDINATO **CHI SI OBBLIGA. MEDIANTE RETRIBUZIONE A COLLABORARE NELL'IMPRESA, PRESTANDO IL PROPRIO LAVORO INTELLETTUALE O MANUALE ALLE DIPENDENZE E SOTTO LA DIREZIONE DELL'IMPREDITORE**

## LAVORO AUTONOMO

ART. 2222 CODICE CIVILE

QUANDO UNA PERSONA SI OBBLIGA A COMPIERE VERSO UN CORRISPETTIVO UN'OPERA O UN SERVIZIO, CON LAVORO PREVALENTEMENTE PROPRIO E SENZA VINCOLO DI SUBORDINAZIONE NEI CONFRONTI DEL COMMITTENTE

# I CONTRATTI DI LAVORO

## SUBORDINATO

TEMPO PIENO

TEMPO PARZIALE

INTERMITTENTE

INSERIMENTO

TIROCINI ESTIVI

APPRENDISTATO

PRESTAZIONI OCCASIONALI

LAVORO ACCESSORIO

## AUTONOMO

LAVORO A PROGETTO

CO.CO.CO con pensionati

CONSULENZA art.2222 c.c.

CONSULENZA ISCRITTI AGLI  
ALBI

AGENZIA E CONTRATTI  
COMMERCIALI

ASSOCIAZIONE IN  
PARTECIPAZIONE

## ESTERNALIZZAZIONE

SOMMINISTRATO

APPALTO

DISTACCO

# CONCETTO DI SUBORDINAZIONE

Assoggettamento del prestatore di lavoro al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro

Esercitato all'interno di un complesso di beni e di attività organizzate dall'imprenditore in modo continuativo e stabile

Senza assunzione di rischio imprenditoriale da parte del lavoratore

# RUOLO DELLE PARTI

NELLA QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO  
SUBORDINATO E' NECESSARIO FAR CAPO AL  
COMPORAMENTO COMPLESSIVO ED EFFETTIVO  
DELLE PARTI



# DIREZIONE DELLA PRESTAZIONE

IL RAPPORTO DI LAVORO E' SUBORDINATO QUANDO LA PRESTAZIONE E' ETERODIRETTA, **CIOE' QUANDO IL LAVORATORE E' SOTTOPOSTO ALLE DIRETTIVE DEL DATORE DI LAVORO** , CUI SPETTA DI DETERMINARE LE MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

# DIFFERENZE

## LAVORATORE AUTONOMO

- IL LAVORATORE AUTONOMO GODE DI AMPIA DISCREZIONALITA' NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (AUTONOMIA TECNICO ESECUTIVA)

## LAVORATORE SUBORDINATO

- ESEGUE LA PRESTAZIONE SEGUENDO ORDINI, DIRETTIVE ED IMPOSTAZIONI IMPARTITE DAL DATORE DI LAVORO, O DAI SUOI COLLABORATORI GERARCHICI (ART. 2086) AL FINE DI INTEGRARE LE SINGOLE PRESTAZIONI DI LAVORO AGLI OBIETTIVI DELL'IMPRESA (AUTONOMIA ECONOMICO-ORGANIZZATIVA)

# INTERPRETAZIONE

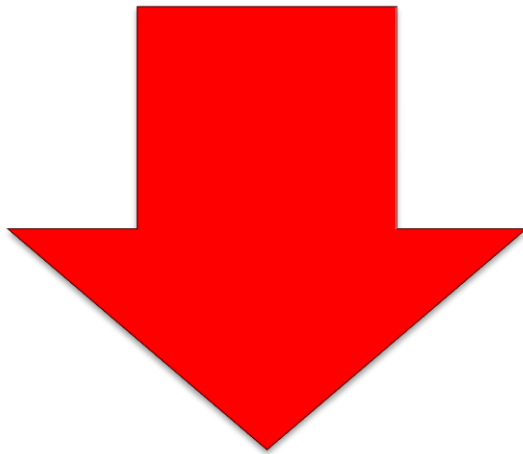
LE MODIFICHE DELLE IMPOSTAZIONI PRODUTTIVE SONO DIVENTATE SEMPRE PIU' RICCHE DI FUNZIONI SPECIALISTICHE CON LA CONSEGUENZA, ANCHE NEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO, SI NOTA UNA MAGGIORE SFERA DI AUTONOMIA NELLA PRESTAZIONE DELLA MANSIONE

# RISCHIO ECONOMICO

NEL LAVORO SUBORDINATO IL RISCHIO ECONOMICO  
VIENE A RICADERE SEMPRE SUL DATORE DI  
LAVORO

## EFFETTIVITA' DELLA VOLONTA'

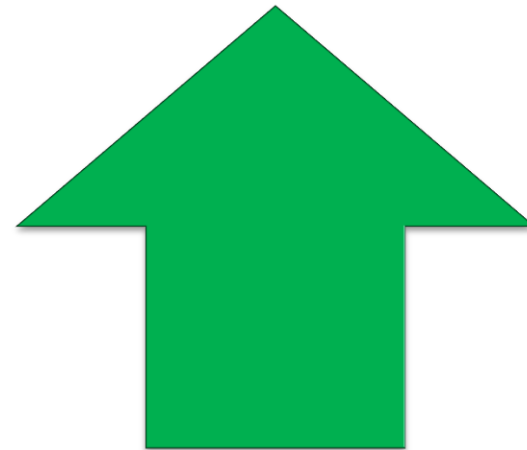
- **FONDAMENTALE QUINDI E' LA RICERCA DELL'EFFETTIVA VOLONTA' DELLE PARTI A PRESCINDERE DALLA DIVERSA QUALIFICA DEL RAPPORTO DI LAVORO**
- **IL FINE E' QUELLO DI EVITARE L' ELUSIONE DELLE NORME FISCALI E/O PREVIDENZIALI**



IL DATORE DI LAVORO  
HA L' OBBLIGO DI  
CORRISPONDERE LA  
RETRIBUZIONE E  
GARANTIRE LA DIGNITA'  
FISICA E MORALE DEL  
LAVORATORE



PER CONTRO PUO'  
ESERCITARE UN POTERE  
DIRETTIVO E  
MODIFICATIVO DELLA  
PRESTAZIONE



# ELEMENTI DISTINTIVI SUBORDINAZIONE

- COLLABORAZIONE
- ASSOGGETTAMENTO AL POTERE DIRETTIVO (ART 2104 C.C.) IL RAPPORTO CHE SI CREA TRA LAVORATORE E' DI TIPO GERARCHICO



# POTERE DIRETTIVO

CONSISTE NEL POTERE DEL DATORE DI LAVORO  
DI PRECISARE, DI VOLTA IN VOLTA, GLI  
OBIETTIVI ED I DOVERI INCOMBENTI SUL  
PRESTATORE DI LAVORO

# ELEMENTI SUSSIDIARI DI VALUTAZIONE

- CONTINUITÀ DELLA PRESTAZIONE
- PREDETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE
- UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DI LAVORO MESSI A DISPOSIZIONE DELL'IMPRESARIO
- MANCANZA DEL RISCHIO D'IMPRESA (ART 2049 C.C.)

# SOGGETTIVITA' DELLA PRESTAZIONE

- LA POSIZIONE DEL LAVORATORE È:
- INTRASMISSIBILE
- LE IPOTESI DI SOSTITUZIONE PERSONALE DEL LAVORATORE SENZA AUTORIZZAZIONE DEL DATORE DI LAVORO SONO RARE E DISCIPLINATE DALLA LEGGE, COME NEL CASO DI LAVORO GEMELLATO C.D. JOB SHARING

# PRESTAZIONE E CONTROLLO

## Art. 2104 C.C.

IL PRESTATORE DI LAVORO DEVE  
USARE LA DILIGENZA RICHIESTA  
DALLA NATURA DELLA  
PRESTAZIONE

DEVE OSSERVARE LE  
DISPOSIZIONI PER L'ESECUZIONE  
E PER LA DISCIPLINA IMPARTITE  
DALL'IMPRESITORE E DAI  
SUPERIORI GERARCHICI

## Art. 2086 C.C.

L'IMPRESITORE E' IL CAPO  
DELL'IMPRESA E DA LUI  
DIPENDONO  
GERARCHICAMENTE I SUOI  
COLLABORATORI

## IL POTERE SI SOSTANZIA

- ASSEGNAZIONE DELLE MANSIONI CHE IL LAVORATORE DEVE SVOLGERE ATTRAVERSO L'ASSEGNAZIONE DI MANSIONI SPECIFICHE
- FISSARE LE REGOLE ALL'INTERNO DELLA STRUTTURA AZIENDALE
- POTERE DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ DEI LAVORATORI E SULLA LORO PRESTAZIONE NEI LIMITI DELLO STATUTO DEI LAVORATORI L.20 MAGGIO 1970 N.300.

# LIMITI DEL POTERE DATORIALE

OBBLIGO DI BUONA FEDE NELL'ESECUZIONE DEL CONTRATTO

LIMITI CHE DERIVANO DALLA LEGGE (ES. DIVIETO DI LAVORO MINORILE)

LIMITI CHE DERIVANO DAI CONTRATTI COLLETTIVI (ES. DETERMINAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, DELLA RETRIBUZIONE E DELLE MANSIONI.

DIVIETI COSTITUZIONALI DI DISCRIMINAZIONE SESSUALE, RAZZA, RELIGIONE E POSIZIONI POLITICHE

# LIMITI DEL POTERE DATORIALE

RISPETTO DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

RISPETTO DELLA PRIVACY NEI LIMITI STABILITI DALLA LEGGE

OBBLIGO DI ADOZIONE DELLE MISURE NECESSARIE A TUTELARE L'INTEGRITÀ FISICA E LA PERSONALITÀ MORALE LAVORATORE (ART. 2087 DEL CODICE CIVILE)

# INSINDACABILITA'

IL LAVORATORE NON  
PUO' SINDACARE IN  
MERITO ALLE  
DISPOSIZIONI IMPARTITE  
DAL DATORE DI LAVORO  
NE PUÒ RENDERE UNA  
PRESTAZIONE DIVERSA  
DA QUELLA  
LEGITTIMAMENTE  
RICHIESTAGLI.

A MENO CHE TALI  
DISPOSIZIONI NON  
SIANO D'IMPOSSIBILE  
ESECUZIONE, ILLECITE  
PERCHÉ CONTRASTANTI  
CON NORME POSTE A  
TUTELA DELL'ORDINE

# GIURISPRUDENZA

PER ACCERTARE LA SUSSISTENZA RAPPORTO LAVORO SUBORDINATO O AUTONOMA VA VERIFICATO CON ATTENZIONE AL COMPORTAMENTO COSTANTEMENTE TENUTO IN CONCRETO DALLE PARTI (SENT. 9111 DEL 3 MAGGIO 2005).

# GIURISPRUDENZA

LA QUALIFICA DATA DALLE PARTI AL RAPPORTO DI LAVORO NON È DI OSTACOLO ALLA CONFIGURABILITÀ O RICONOSCIBILITA' SUCCESSIVA DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO (SENT. N. 9892 DELL'11 MAGGIO 2005).

# CONTINUITÀ DELLA PRESTAZIONE

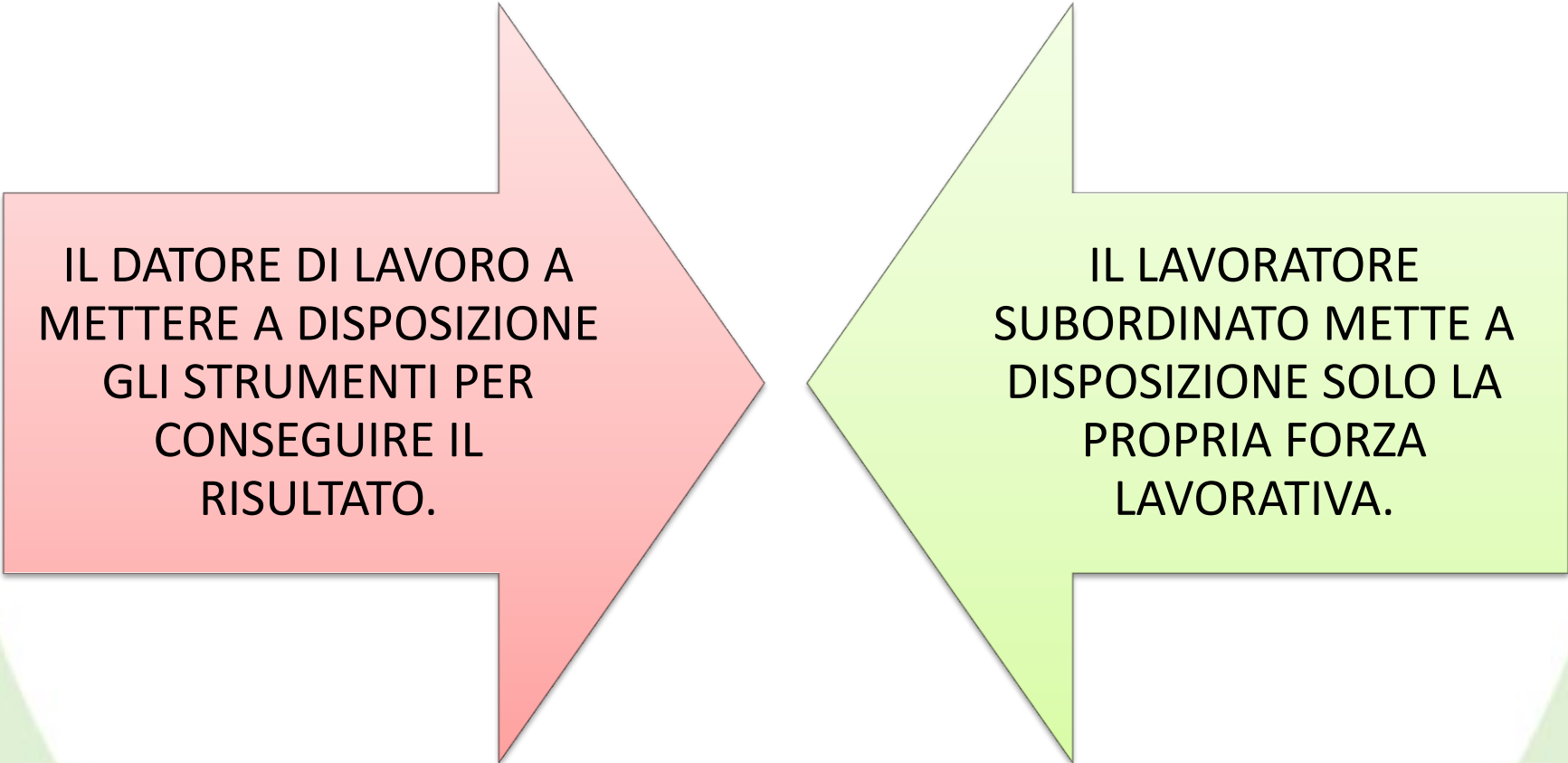
- IL CONCETTO DI CONTINUITÀ NON COINCIDE CON QUELLO DI ESCLUSIVITÀ O OSSERVANZA DI UN ORARIO PRECISO
- È SUFFICIENTE LA PERSISTENZA NEL TEMPO DELL'OBBLIGO GIURIDICO DI COMPIERE DETERMINATE PRESTAZIONI E DI MANTENERE A DISPOSIZIONE DEL DATORE DI LAVORO LA PROPRIA ENERGIA LAVORATIVA.

# CONTINUITÀ DELLA PRESTAZIONE

- LA SALTUARIETÀ DELLA PRESTAZIONE NON ESCLUDE LA SUBORDINAZIONE SE SUSSISTE L'OBBLIGO PER IL LAVORATORE DI TENERSI A DISPOSIZIONE SECONDO DETERMINATI TURNI E/O ORARI STABILITI DAL DATORE DI LAVORO.

# PREDETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

- **NON COSTITUISCE UN ELEMENTO ESSENZIALE  
MA COSTITUISCE UNA CIRCOSTANZA**
- IN CONCORSO CON GLI ALTRI ELEMENTI, PUÒ  
FAR RICONDURRE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA  
NELLO SCHEMA DEL RAPPORTO DI LAVORO  
SUBORDINATO ANZICHÉ IN QUELLO  
AUTONOMO.



IL DATORE DI LAVORO A  
METTERE A DISPOSIZIONE  
GLI STRUMENTI PER  
CONSEGUIRE IL  
RISULTATO.

IL LAVORATORE  
SUBORDINATO METTE A  
DISPOSIZIONE SOLO LA  
PROPRIA FORZA  
LAVORATIVA.

# ASSENZA DEL RISCHIO D'IMPRESA

- IL RISCHIO D'IMPRESA GRAVA SUL DATORE DI LAVORO E CON CIÒ SI INTENDE IL RISCHIO GENERALE TIPICO DELL'IMPRESA E CHE CONSISTE NELLA SUA ECONOMICITÀ.

# ASSENZA DEL RISCHIO D'IMPRESA

- GRAVA ALTRESÌ SUL DATORE DI LAVORO L'ONERE DI RISARCIMENTO DEI DANNI SUBITI DAI TERZI A CAUSA DEL LAVORATORE: ESSI DEVONO ESSERE RISARCITI DAL DATORE DI LAVORO, IL QUALE NON PUÒ NEPPURE PROVARE L'ASSENZA DELLA PROPRIA COLPA AI SENSI DELL'ART. 2049 DEL CODICE CIVILE.



# EFFETTI GIURIDICI SUBORDINAZIONE

- TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO STABILITO DALLA LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
- RETRIBUZIONE NON INFERIORI AI MINIMI PREVISTI PER LA QUALIFICA
- TUTELA PREVIDENZIALE





# ASPETTI FORMALI DELLA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

PROMOSTUDI

18 SETTEMBRE 2008

# LETTERA DI ASSUNZIONE

- IL DATORE DI LAVORO DEVE CONSEGNARE AL LAVORATORE LA LETTERA DI ASSUNZIONE SECONDO QUANTO PREVISTO DAL D.LGS 181/00 E D.LGS 152/97.
- L'ASSUNZIONE DEVE ESSERE COMUNICATA ALL'UFFICIO DEL LAVORO COMPETENTE PRIMA CHE INIZI LA PRESTAZIONE

# NON E' UNA FORMALITA'

- **LA LETTERA DI ASSUNZIONE È IL DOCUMENTO CHE CONSENTE DI INDIVIDUARE CON CERTEZZA GLI ELEMENTI ESSENZIALI CHE CARATTERIZZANO IL RAPPORTO DI LAVORO.**
- **DEVE ESSERE CONSEGNATA AL LAVORATORE AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE COME DISPOSTO DALL'ART. 4BIS COMMA 2 D.LGS 181/2000.**

# CONTENUTO LETTERA DI ASSUNZIONE

- IDENTITÀ DELLE PARTI;
- LUOGO DI LAVORO;
- DATA D' INIZIO RAPPORTO;
- DURATA RAPPORTO LAVORO;
- DURATA PERIODO DI PROVA;
- INQUADRAMENTO, QUALIFICA, LIVELLO;
- IMPORTO INIZIALE RETRIBUZIONE;
- DURATA FERIE, ORARIO DI LAVORO ED EVENTUALE PERIODO DI PREAVVISO.

## PATTO DI PROVA

- L'ASSUNZIONE DEFINITIVA DEL LAVORATORE PUÒ ESSERE SUBORDINATA ALL'ESITO POSITIVO DI UN PERIODO DI PROVA FINALIZZATO AD ACCERTARE IN CONCRETO LA RECIPROCA CONVENIENZA ALLA PROSECUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.
- **IL PATTO E' NULLO SE NON E' SCRITTO**

## PATTO DI PROVA

- E' UNA CLAUSOLA ( ART. 2096) CHE PUO' ESSERE APPOSTA AL CONTRATTO DI LAVORO CON CUI LE PARTI SUBORDINANO L'ASSUNZIONE DEFINITIVA ALL'ESITO POSITIVO DEL PERIODO DI PROVA

## FUNZIONE DEL PATTO DI PROVA

- LA CORTE DI CASSAZIONE HA RIBADITO CHE LA CAUSA DEL PATTO DI PROVA VA INDIVIDUATA NELLA TUTELA DELL'INTERESSE COMUNE ALLE DUE PARTI IN QUANTO DIRETTO AD ATTUARE UN ESPERIMENTO PER VERIFICARE LA RECIPROCA CONVENIENZA DEL CONTRATTO (SENT. 15960 DEL 29 LUGLIO 2005)

## IL TERMINE

- IL CONTRATTO SI INTENDE GENERALMENTE A TEMPO INDETERMINATO E' POSSIBILE COMUNQUE INSERIRE UN TERMINE AL CONTRATTO .

**IL PATTO E' NULLO SE NON SCRITTO**

## PATTI DI STABILITA'

- CLAUSOLA CHE LIMITA LA POSSIBILITÀ DELLE PARTI DI RECEDERE PER UN PERIODO PREFISSATO SE NON PER RAGIONI DI GIUSTA CAUSA
  - IL PATTO E' NULLO SE NON SCRITTO

## PATTI DI STABILITA'

- E' AMMESSA LA PREVISIONE QUANDO SONO PATTUITE A FAVORE DI ENTRAMBE LE PARTI
- CON VANTAGGIO PER IL LAVORATORE CHE NON PUÒ ESSERE LICENZIATO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E/O PER RIDUZIONE DI PERSONALE

# PATTO DI STABILITA' UNILATERALE PER IL LAVORATORE

- UNA PARTE DELLA DOTTRINA NEGA LA VALIDITÀ DI TALI PATTI
- LA CORTE DI CASSAZIONE HA, AL CONTRARIO, RITENUTO CHE NON VI SIA ALCUN CONTRASTO CON NORME IMPERATIVE

## PATTO DI STABILITA' UNILATERALE PER IL LAVORATORE

- SECONDO LA CASSAZIONE IL LAVORATORE PUÒ LIBERAMENTE DISPORRE DEI SUOI DIRITTI
- QUINDI RITIENE VALIDO IL PATTO CHE PREVEDA UNA GARANZIA DI DURATA MINIMA DEL RAPPORTO CHE COMPORTI, FUORI DALLA GIUSTA CAUSA DI RECESSO DI CUI ALL'ART. 2119 COD, CIV, IL RISARCIMENTO DEL DANNO ALLA PARTE NON RECEDENTE

# PATTO DI STABILITA' UNILATERALE PER IL LAVORATORE

- LIMITE DELLA BUONA FEDE
- LA CORTE DI CASSAZIONE HA RICONOSCIUTO LA LEGITTIMITÀ DELLA CLAUSOLA IN UNA FATTISPECIE IN CUI IL VINCOLO PER IL LAVORATORE È GIUSTIFICATO DALLA NATURA DELLA PRESTAZIONE

# PATTO NON CONCORRENZA

- **ART. 2125 CODICE CIVILE**
- LIMITA LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA' DEL PRESTATORE DI LAVORO NEL PERIODO SUCCESSIVO ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
- E' NULLO SE NON PATTUITO PER ISCRITTO E SE NON PREVEDE UNA RENUMERAZIONE

# PATTO NON CONCORRENZA

- E' UN CONTRATTO A TITOLO ONEROSO
- A PRESTAZIONI CORRISPETTIVE
- HA PER OGGETTO LA LIMITAZIONE DELLA LIBERTÀ DI LAVORO DELL'EX DIPENDENTE

# PATTO NON CONCORRENZA

## PRINCIPIO CARDINE

- CONGRUITÀ RISPETTO AL SACRIFICIO IMPOSTO, PREVISTA A PENA DI NULLITÀ DE PATTO.

# PATTO NON CONCORRENZA

## REMUNERAZIONE

- PUÒ ESSERE CORRISPOSTA IN CORSO DI RAPPORTO
- OPPURE AL TERMINE DELLO STESSO
- DEVE ESSERE CONGRUA E NON FORMALE

# PATTO NON CONCORRENZA

- PUÒ ESSERE STIPULATO IN QUALSIASI MOMENTO
- CONTESTUALE
- SUCCESSIVO ALL'ASSUNZIONE
- SUCCESSIVO ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

# PATTO NON CONCORRENZA

- E' AMMESSA L' OPZIONE UNILATERALE A FAVORE DEL DATORE DI LAVORO
- LA GIURISPRUDENZA NE HA AMMESSO LA LEGITTIMITÀ

# PATTO NON CONCORRENZA

- OPZIONE UNILATERALE A FAVORE DEL DATORE DI LAVORO
- PURCHÈ SIA PREVISTO UN TERMINE CHE RENDA DEFINITIVO IL PATTO, ANTERIORMENTE, ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

# PATTO NON CONCORRENZA

## OPZIONE UNILATERALE A FAVORE DEL DATORE DI LAVORO

- IL LAVORATORE HA DIRITTO DI SAPERE SE LA CONTROPARTE INTENDA AVVALERSI DELLA SUA FACOLTÀ AL FINE DI POTERSI MUOVERE CORRETTAMENTE NELLA RICERCA DI UNA NUOVA OCCUPAZIONE

# PATTO NON CONCORRENZA

## OPZIONE UNILATERALE A FAVORE DEL DATORE DI LAVORO

L'OPZIONE DI RECESSO UNILATERALE DEVE  
ESSERE ESERCITATA ENTRO LA CESSAZIONE  
DEL RAPPORTO DI LAVORO

# PATTO NON CONCORRENZA

## ART. 2125 CODICE CIVILE

- IL VINCOLO DEVE ESSERE, A PENA DI NULLITA', DELIMITATO ENTRO LIMITI DI OGGETTO, TEMPO E LUOGO.

# PATTO NON CONCORRENZA

## LIMITAZIONE DELL'OGGETTO

- DEVE ESSERE PRECISO
- NON GENERICO
- DEVE SALVAGUARDARE UN MARGINE SUFFICIENTE PER SVOLGERE UN'ATTIVITÀ LAVORATIVA

# PATTO NON CONCORRENZA

## LIMITAZIONE DEL SETTORE

- VA VALUTATA IN RAPPORTO ALLA PROFESSIONALITÀ DEL LAVORATORE ED ALL'INTERESSE DELL' AZIENDA

# PATTO NON CONCORRENZA

## LIMITAZIONE TERRITORIALE

- ANCHE IL QUESTO CASO IL LIMITE È DATO DAL BACINO DI INTERESSE DELL'AZIENDA E QUINDI VA VALUTATO IN CONCRETO
- L'UNICO LIMITE È DATO DALLE RESIDUE CAPACITÀ DI LAVORO

# PATTO NON CONCORRENZA

## LIMITE TEMPORARE

### ART. 2125 SECONDO COMMA

- LA DURATA DEL VINCOLO NON PUO' ESSERE SUPERIORE A CINQUE ANNI, SE SI TRATTA DI DIRIGENTI, E A TRE ANNI NEGLI ALTRI CASI.
- SE E' PATTUITA UNA DURATA MAGGIORE, ESSA SI RIDUCE ALLA MISURA INDICATA

# FORME DI FIDELIZZAZIONE

## PSICOLOGICA

- COINVOLGIMENTO ECONOMICO NEGLI OBIETTIVI AZIENDALI

## ECONOMICA

- FRIENGE BENEFIT
- STOCK-OPTION

## FORMATIVA

- PIANI FORMATIVI DI ALTO LIVELLO

## FRINGE BENEFIT

- I FRINGE BENEFIT SONO PARTICOLARI COMPENSI CHE FIGURANO IN BUSTA PAGA RELATIVI A TRATTAMENTI COSIDETTI 'IN NATURA' DI CUI GODE IL LAVORATORE.
- PERTANTO NON SONO IMMEDIATAMENTE DETERMINABILI IN MONETA.

# PRINCIPALI BENEFIT

- AUTO AZIENDALE
- TELEFONO CELLULARE
- BUONO MENSA
- ALLOGGIO
- POLIZZE ASSICURATIVE VITA