

# **Il Manuale del Lavoratore**

**Le definizioni che tutti noi  
dovremmo sapere**

**talk<sub>IN</sub>Pills**

**Dott. Filippo Tagliapietra**  
Dottore in giurisprudenza

**Avv. Silvia Ortis**  
Avvocato e Assegnista di ricerca  
in diritto del lavoro

**Avv. Nicolò Vian**  
Avvocato

<b>CCNL</b> .....	<b>pag 3</b>
<b>NASpi</b> .....	<b>pag 4</b>
<b>Mobbing</b> .....	<b>pag 5</b>
<b>Giusta causa</b> .....	<b>pag 6</b>
<b>Giust. Mot. Soggettivo</b> .....	<b>pag 7</b>
<b>Giust. Mot. Oggettivo</b> .....	<b>pag 8</b>
<b>Ind. Sost.del Preavviso</b> .....	<b>pag 9</b>
<b>Ind. Sost.della Reintegra</b> .....	<b>pag 10</b>
<b>Tirocinio</b> .....	<b>pag 11</b>
<b>Apprendistato</b> .....	<b>pag 13</b>
<b>Lav. Subordinato</b> .....	<b>pag 15</b>
<b>Lav. Autonomo</b> .....	<b>pag 17</b>
<b>Lav. Parasubordinato</b> .....	<b>pag 18</b>

# CCNL

(Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro)

Viene sottoscritto dalle rappresentanze dei datori di lavoro e dei lavoratori.

## È COSTITUITO DA UNA PARTE NORMATIVA

(che individua le condizioni minime di lavoro che devono essere rispettate nei futuri contratti individuali, ad esempio livelli retributivi, orario di lavoro, ferie etc.)

## E UNA PARTE OBBLIGATORIA

(che vincola le associazioni di datori e lavoratori al rispetto di determinati comportamenti, come per esempio le clausole di tregua sindacale).

All'interno dell'ordinamento giuridico, il contratto collettivo è una fonte del diritto del lavoro. In particolare relazione a ciascuna posizione lavorativa, il CCNL funge da fonte c.d. eteronoma, in quanto opera dall'esterno, senza incorporarsi nel contratto individuale.

Esistono poi altri contratti collettivi, afferenti a diversi livelli di stipulazione (es: il contratto collettivo aziendale, provinciale etc.)

# NASpi

(Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego)

Introdotta nel 2015 con il D. Lgs. 22/2015 in sostituzione della precedente ASpi.

È un'indennità di disoccupazione in quanto costituisce uno strumento di sostegno del reddito in tutti i casi di **perdita involontaria** del posto di lavoro.

La NASpi, pertanto, interviene **in tutti i casi di licenziamento** (anche se colpa del lavoratore), in caso di dimissioni per giusta causa o di dimissioni intervenute durante il periodo tutelato dalla maternità.

Ad oggi, i requisiti per l'accesso alla NASpi sono lo stato di disoccupazione e l'aver maturato, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, **almeno 13 settimane di contribuzione**. L'indennità è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni. In ogni caso, non può essere superiore ad un certo massimale ed è soggetta a riduzione in base al tempo di fruizione.

# MOBBING

Non trova una compiuta definizione in una specifica disposizione normativa.

È l'insieme di comportamenti che si traducono in **atteggiamenti persecutori**, attuati con specifica determinazione e continuità, con l'intento di emarginare o isolare il dipendente e tali da arrecare **danni rilevanti alla condizione psico-fisica** del lavoratore.

**MOBBING ORIZZONTALE:** se deriva da un gruppo di lavoratori nei confronti di un loro compagno;

**MOBBING VERTICALE:** se le azioni derivano dai superiori gerarchici o dal datore direttamente;

**MOBBING DAL BASSO:** se deriva da coloro che sono gerarchicamente sottordinati.

Per parlare di mobbing devono verificarsi i **comportamenti vessatori**, l'**evento lesivo** della salute, della personalità o della dignità del dipendente, il **nesso eziologico** tra le condotte datoriali e il pregiudizio subito dalla vittima e, infine, l'**elemento soggettivo**, in quanto è richiesto che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione/emarginazione.

# LICENZIAMENTO / DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Sono entrambi due modi di risoluzione del rapporto di lavoro dove viene identificata una causa che non consente la prosecuzione, del rapporto di lavoro. La **differenza sta nel soggetto** che pone in essere l'atto risolutivo. Nel caso del licenziamento, infatti, è il **datore** a risolvere il rapporto, mentre nel caso delle dimissioni, è il **lavoratore**.

Il licenziamento per giusta causa **ha natura disciplinare**. Rilevano sia degli inadempimenti contrattuali del lavoratore sia dei **comportamenti extralavorativi** che siano idonei ad incidere il rapporto fiduciario con il datore, ledendolo irrimediabilmente (es. un impiegato di banca accusato di usura).

Le dimissioni per giusta causa trovano fondamento in un **comportamento imputabile al datore** (es: mobbing, demansionamento, molestie sessuali, reiterato mancato pagamento delle retribuzioni, violazione delle norme in materia di salute e sicurezza).

In entrambi i casi il lavoratore – licenziato o dimissionario – **ha diritto alla NASpi** e il rapporto cessa "in tronco", ossia immediatamente.

## GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

È una delle causali del licenziamento che consiste nel notevole **inadempimento degli obblighi contrattuali** del lavoratore.

Condivide con la causale della giusta causa la **natura disciplinare** ma, a differenza di quest'ultima, costituisce una sanzione per fatti di minore gravità e che attengono esclusivamente a inadempimenti contrattuali, non potendo rilevare comportamenti extralavorativi del dipendente.

Inoltre, differentemente dalla giusta causa, in caso di giustificato motivo soggettivo il datore è tenuto ad osservare il periodo di **preavviso**.

## GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

È una delle causali del licenziamento. In questo caso, il licenziamento viene intimato per fatti inerenti all'**attività produttiva**, all'**organizzazione** del lavoro e al regolare **funzionamento** di essa.

**PER RAGIONI ECONOMICHE E PRODUTTIVE AZIENDALI:** (es. soppressione del posto di lavoro, necessità di riduzione dei costi, sostituzione della figura professionale con un macchinario, etc.);

**O ATTINENTI ALLA SFERA DEL LAVORATORE:** a lui non imputabili a titolo di colpa ma che abbiano una ricaduta sull'organizzazione del lavoro (es. il venir meno dei titoli professionali e/o delle abilitazioni necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa, es: la revoca della patente nel caso dell'autista).

A differenza della giusta causa e del giustificato motivo soggettivo, dunque, il giustificato motivo oggettivo **non presenta natura disciplinare**.

Il datore è tenuto ad osservare il periodo di **preavviso**.

## INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

In caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o oggettivo, così come in caso di dimissioni volontarie, il soggetto che pone fine al rapporto di lavoro è tenuto ad osservare il **periodo di preavviso** stabilito dal CCNL, il quale, solitamente, varia in funzione della **qualifica** professionale e dell'**anzianità** di servizio.

Se il periodo di preavviso **NON VIENE RISPETTATO** bisogna corrispondere un'indennità sostitutiva, con cui viene **MONETIZZATO** il preavviso violato.

In caso di dimissioni per giusta causa e di dimissioni rassegnate dalla lavoratrice madre nel periodo in cui vige il **divieto di licenziamento** però, ha sempre diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

## INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRA

In ogni ipotesi in cui vengano accertati giudizialmente l'**illegittimità del licenziamento** e il diritto del lavoratore alla reintegra nel posto di lavoro, quest'ultimo ha diritto a scegliere di optare per la c.d. indennità sostitutiva della reintegra (c.d. diritto di opzione), **rinunciando** in questo modo a tornare nel precedente posto di lavoro.

L'indennità sostitutiva corrisponde a 15 mensilità.

# TIROCINIO

Il tirocinio (c.d. stage) realizza una **formazione on the job**, in quanto, attraverso l'inserimento del tirocinante all'interno di un'azienda, si favorisce la sua **conoscenza** e la **sperimentazione** della realtà lavorativa attraverso una formazione professionale e un **addestramento pratico**.

**NON È UN RAPPORTO DI LAVORO** ed è esclusa la possibilità di attivare un tirocinio per attività che **NON NECESSITANO DI UN PERIODO FORMATIVO** e nei casi in cui il tirocinante abbia avuto un rapporto di lavoro, una collaborazione o comunque un incarico con il soggetto ospitante nei 2 anni precedenti.

La disciplina dei tirocini è definita da **ciascuna Regione** secondo le Linee guida nazionali.

Nell'attivazione del tirocinio deve essere allegato il progetto formativo individuale, che definisce gli **obiettivi formativi** da conseguire e le modalità di attivazione.

È prevista una **durata minima** pari a 2 mesi e una **durata massima** di 12, elevabile a 24 per i soggetti disabili.

Il tirocinio, inoltre, **non può** essere attivato per sostituire lavoratori a termine nei periodi di picco d'attività o lavoratori assenti per malattia, maternità, ferie etc., né per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione aziendale.

**IL TIROCINANTE, PER L'ATTIVITÀ PRESTATATA, HA DIRITTO AD UN'INDENNITÀ MENSILE.**

Al termine del tirocinio viene rilasciato l'**attestato** dove l'azienda valuta l'attività svolta e delle competenze acquisite dal tirocinante.

Qualora vengano a mancare i caratteri tipici del tirocinio o venga **violata** una qualche disposizione che ne regola la disciplina, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nella propria attività di vigilanza, ha facoltà di **riconducere il rapporto** entro un contratto di lavoro subordinato, con tutte le **conseguenze** del caso concreto.

# APPRENDISTATO

È un contratto di **lavoro subordinato a tempo indeterminato** caratterizzato dall'**obbligo di formazione** in capo al datore così da favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Tuttavia, le parti possono recedere al termine del periodo di formazione.

Si distinguono tre tipologie di apprendistato:

**1** per la qualifica e il diploma professionale: rivolto ai giovani dai 15 ai 25 anni ed attuabile in tutti i settori di attività, **finalizzato a coniugare la formazione in azienda con l'istruzione**. È il c.d. apprendistato di primo livello. La sua durata è in funzione della qualifica o del diploma da conseguire, nel limite minimo di 3 anni (o 4), salvo specifiche ipotesi di proroga;

**2** rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni **finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali**. È il c.d. contratto di mestiere o apprendistato di secondo livello. In tal caso la durata varia in funzione non solo della qualifica da conseguire, bensì anche dell'età dell'apprendista, nel limite di 3 anni (o 5 in caso di qualifiche professionali dell'artigianato);

**2** rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni in possesso di un diploma di istruzione superiore o di un diploma professionale e **finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitaria e di alta formazione**, compresi i dottorati di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso agli ordini professionali (es. avvocatura). È attuabile in tutti i settori.

L'apprendistato è definito dai CCNL del singolo settore d'attività, salvi alcuni **PRINCIPI GENERALI**: il divieto di **retribuzione a cottimo**; la possibilità di inquadrare l'apprendista sino a **due livelli inferiori** rispetto alla categoria spettante o stabilire la retribuzione in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio; l'**obbligo di un tutore** o referente aziendale; il **prolungamento del periodo di apprendistato** in caso di malattia, infortunio, maternità o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni; la **durata minima** del contratto non inferiore a 6 mesi.

Il datore non può recedere dal contratto, se non per **giusta causa** o **giustificato motivo**. Al termine del periodo di formazione, le parti possono recedere dal contratto dandone **preavviso**; in mancanza di recesso, il rapporto prosegue come un normale contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato**.

## LAVORO SUBORDINATO

Il prestatore di lavoro subordinato è colui che si **obbliga mediante retribuzione** a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e **sotto la direzione** dell'imprenditore.

Dunque, i caratteri costitutivi del rapporto di lavoro subordinato sono la **collaborazione**, l'**onerosità** e soprattutto la **subordinazione**.

Il lavoratore subordinato esegue la prestazione dedotta nel contratto secondo ordini, direttive e imposizioni del datore (c.d. subordinazione tecnico-funzionale), il quale esercita, nei confronti del dipendente, i tre poteri tipici quali: il potere **DIRETTIVO-ORGANIZZATIVO**, il potere di **CONTROLLO** e il potere **DISCIPLINARE**.

In ipotesi di dubbia qualificazione del rapporto, in termini di subordinazione ovvero di **autonomia**, al di là del nomen iuris adottato dalle parti, ciò che rileva è il concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro.

A tal fine, la giurisprudenza ha nel tempo individuato alcuni **criteri sussidiari** (c.d. indici di subordinazione) che, laddove sussistenti in via cumulativa, possono condurre alla **riqualificazione del rapporto**, con tutte le conseguenze in termini di disciplina e di apparato sanzionatorio e di tutele.

**I CRITERI:** l'osservanza di un **orario di lavoro** determinato; la misura fissa della **retribuzione** e la **cadenza fissa** con cui la stessa viene corrisposta; l'**assenza di rischio** in capo al lavoratore; l'utilizzo di **strumenti** di proprietà del datorei; lo svolgimento della prestazione lavorativa all'interno dei **locali aziendali**; la **continuità** della prestazione; **direttive** datoriali; la necessità di richiedere l'**autorizzazione** al datore per la fruizione di ferie, permessi etc..

## LAVORO AUTONOMO

Il lavoro autonomo consiste nel **compimento di un'opera o di un servizio** con lavoro prevalentemente proprio e **senza alcun vincolo di subordinazione**, verso un corrispettivo, nei confronti del committente.

Il lavoratore autonomo, dunque, a differenza di quello subordinato, tende a prestare la propria opera per **obiettivi**, con ampi margini di autonomia – sia sotto il profilo temporale che spaziale – rispetto al committente.

Recentemente, con il “Jobs Act del lavoro autonomo”, sono stati riconosciuti alcuni **diritti nei confronti dei lavoratori autonomi**, altrimenti privi di tutele, riguardanti il rapporto contrattuale, la tutela della paternità e della maternità, nonché le prestazioni previdenziali e sociali.

## LAVORO PARASUBORDINATO

Pur rientrando nel lavoro autonomo, si caratterizza e si distingue da quest'ultimo per la presenza degli elementi della **continuità** e della **coordinazione**.

A livello normativo viene tradizionalmente identificata con le c.d. **CO.CO.CO.**, (collaborazioni coordinate e continuative), quali forme di lavoro autonomo caratterizzate dalla natura prevalentemente **personale** della prestazione, dalla **continuità** e dalla **coordinazione**.

Nella parasubordinazione è richiesta la coordinazione dell'attività del prestatore con quella del committente, come nel lavoro subordinato, ma a differenza di quest'ultimo non è connessa al potere direttivo ed organizzativo di quest'ultimo.

È stata introdotta la figura delle c.d. collaborazioni etero-organizzate identificate in collaborazioni che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, eventualmente anche mediante piattaforme digitali. In questi casi opera una sorta di presunzione di subordinazione. Il rapporto rimane **formalmente autonomo**, ma nella sostanza gli **si applica la disciplina del lavoro subordinato**.



**talk**<sub>IN</sub> **Pills**