

# Guideline

/ Lineamenti dei diritti e doveri dei lavoratori

2015



Responsabile ai sensi di legge:  
Toni Serafini  
Presidente IPL

Direzione scientifica:  
Stefan Perini  
Direttore IPL

Coordinamento del progetto:  
Werner Pramstrahler  
Collaboratore scientifico IPL

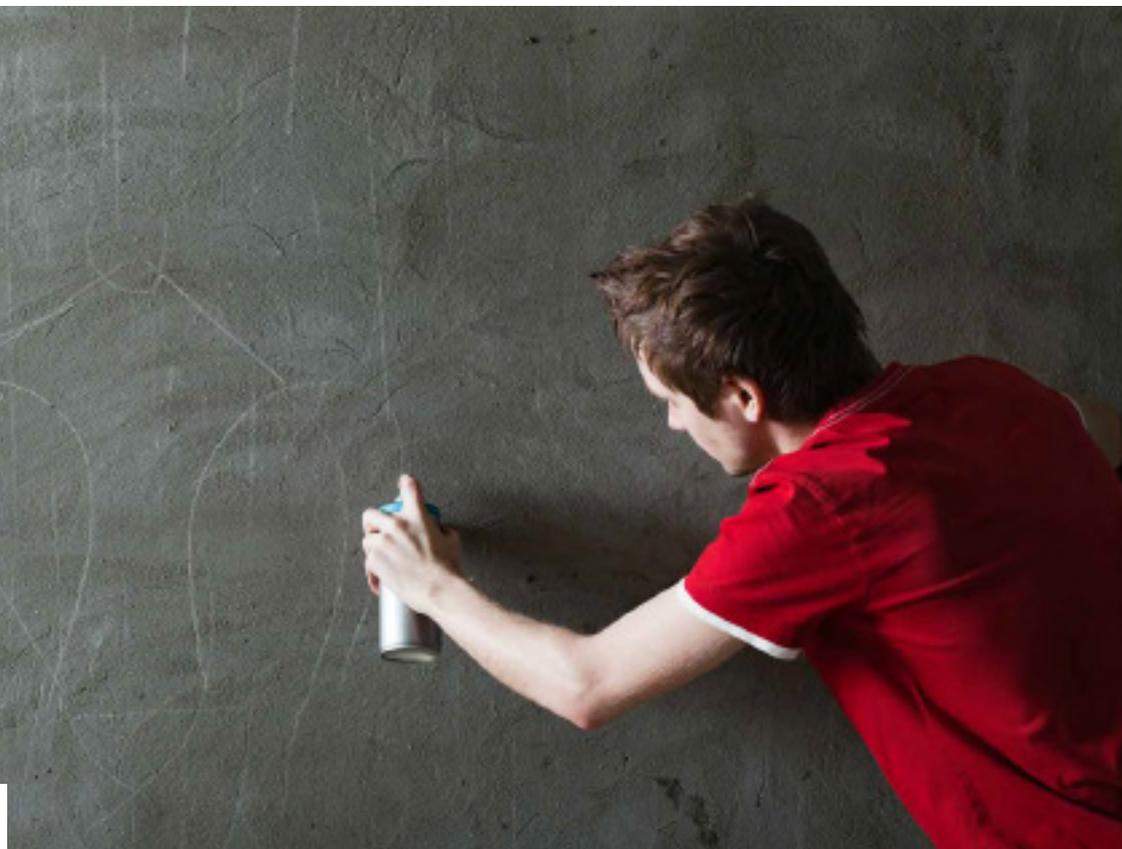
Autrice (edizione 2/2015):  
Marlene Pernstich  
Collaboratrice a progetto IPL

Per una maggiore leggibilità si rinuncia all'uso contemporaneo della forma maschile e femminile. I sostantivi riferiti a persone sono quindi da attribuire ad entrambi i sessi.

Riproduzione parziale o totale del contenuto, diffusione e utilizzazione dei dati, delle informazioni, delle tavole e dei grafici autorizzata soltanto con la citazione della fonte (editore e titolo).

© IPL 2015

Per ulteriori informazioni:  
Istituto promozione lavoratori  
Palazzo Provinciale 12  
Via Canonico Michael Gamper, 1  
I-39100 Bolzano  
T. +39 0471 418 830  
office@afi-ipl.org  
www.afi-ipl.org



<b>INTRODUZIONE</b>	4
Le funzioni svolte dal lavoro	4
L'Italia, uno stato sociale	6
Il lavoro come base di diritto	7
<b>TERMINI IMPORTANTI DEL DIRITTO DEL LAVORO</b>	8
Rapporto di lavoro	8
Lavoratore, datore di lavoro e associazioni sociali	9
Lavoro autonomo – lavoro dipendente	10
Contratti collettivi di lavoro	12
Excursus: Capacità giuridica speciale nel diritto del lavoro e nei contratti di lavoro	14
<b>FONTI DI DIRITTO</b>	15
Diritti fondamentali sociali e economici radicati nella Costituzione italiana	16
Funzioni e poteri della Provincia Autonoma di Bolzano	17
<b>IL RAPPORTO DI LAVORO E IL SISTEMA PREVIDENZIALE</b>	18
Forma dei contratti di lavoro	18
Il lavoro tra regolamentazione e deregolamentazione	18
Mansioni e inquadramento del lavoratore	20
Compiti del datore di lavoro	21
Retribuzione	21
Orario di lavoro	24
Il diritto alle ferie	26
Tutela della maternità e della paternità	27
Diritti sindacali	28
Risoluzione del rapporto di lavoro: dimissioni e licenziamento	29
Copertura previdenziale e previdenza integrativa	32
Assicurazione contro la disoccupazione e cassa integrazione guadagni	33
L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro	34
Malattia e assicurazione	34
<b>INDICE DELLE FONTI E LINK PER APPROFONDIMENTI</b>	36

## Cari studenti, cari lettori interessati e giovani in cerca di lavoro,

non appena iniziata la vita professionale, si scopre un mondo affascinante fatto di numerose regole e strutture. Il diritto del lavoro è la branca dell'ordinamento italiano che regola tutti i contratti e rapporti di lavoro (contratti a tempo determinato e indeterminato, contratti estivi, tirocini, ...). Probabilmente è il campo giuridico con le regole più dettagliate e sottoposto ai maggiori cambiamenti. Orientarsi in questo mare di regole non è semplice. Per questo abbiamo elaborato la presente *guideline* che contiene le principali informazioni sul tema del diritto del lavoro: abbiamo analizzato i termini chiave, fornito un quadro generale delle fonti di diritto ed illustrato il rapporto di lavoro, il sistema previdenziale e i principali diritti e doveri del lavoratore e del datore di lavoro. Inoltre troverete utili link per eventuali approfondimenti ed esempi pratici.

### **Benvenuti nel mondo del lavoro!**

Il team Giovani & mondo del lavoro dell'IPL | Istituto Promozione Lavoratori

## Come usare questa *Guideline*

Questa *guideline* contiene informazioni di base sul diritto del lavoro e le principali normative su lavoro, sistema sociale e contrattazioni collettive. Il diritto del lavoro è una branca in continua evoluzione che prevede in taluni casi anche regolamentazioni molto specifiche. Per questo motivo il manuale non può essere considerato un'opera da consultare regolarmente, ma solamente un testo che riporta alcune tematiche di base appositamente selezionate.

I testi sono aggiornati a ottobre 2015.

Il mondo del lavoro sta cambiando – e con esso anche il diritto del lavoro. Fattori esterni come la globalizzazione, il cambiamento demografico, le nuove metodologie di lavoro, etc. incidono sul mondo economico e occupazionale provocando profonde trasformazioni. Il mercato del lavoro necessita quindi di regolamentazioni innovative.

Nella presente pubblicazione sono riportati i principali diritti e doveri dei lavoratori e dei datori di lavoro. Viene inoltre fornita una sintesi delle fonti di diritto per consentire al lettore di orientarsi meglio nel campo assai complesso del diritto del lavoro. Prima di entrare però nel merito delle varie normative, analizzeremo più a fondo la dimensione lavoro. Perché lavoriamo? Che ruolo svolge il lavoro nella nostra vita? Qual è la funzione dello Stato nel mondo del lavoro? Nel seguente capitolo cercheremo le risposte a tali domande, per poi definire le principali parole chiave del lavoro. Cos'è un rapporto di lavoro? Quali sono le parti contrattuali? Cos'è un contratto collettivo? Cosa significa capacità di agire? Seguiranno infine due sezioni dedicate alle fonti di diritto, al rapporto di lavoro e al sistema previdenziale.

### Le funzioni svolte dal lavoro

Nel corso dell'industrializzazione l'occupazione remunerata trovò ampia diffusione. Oggi viviamo in

una società, in un'economia in cui il lavoro umano produce beni e servizi utili, attraverso il connubio di vari fattori produttivi. Una forma di indennizzo per tale attività è il salario, che assicura il sostentamento ai lavoratori dipendenti, permettendo loro di accedere ai beni necessari per vivere. Il lavoro è però molto più di questo.

### Il ruolo del lavoro

Nella nostra società il lavoro dipendente – che è l'oggetto del diritto di lavoro – ha tre dimensioni:

- **Dimensione previdenziale per la vita**  
il lavoro dipendente viene indennizzato con una retribuzione che è la base per garantire una copertura sociale sia nella fase lavorativa che nella fase post-lavorativa (pensione). Si parla in questo caso di “dimensione naturale” del lavoro.
- **Partecipazione sociale**  
la posizione professionale all'interno di una società improntata sul lavoro incide in misura determinante sulla qualità di vita e sulle opportunità offerte. Ciò vale sia per gli individui – pensiamo ad esempio ai disoccupati che sono una delle categorie con maggiori rischi di salute – sia per gruppi sociali (esempio ne sono le





/ Partecipazione sociale

ripercussioni della posizione professionale dei genitori sulle opportunità formative dei figli).

■ **Dimensione personale:**

le condizioni di lavoro (il contratto di lavoro, il tipo di attività svolta, i rapporti sociali sul pos-

to di lavoro...) contribuiscono in modo sostanziale allo sviluppo della personalità. Le capacità e le abilità delle persone, la loro autostima e le loro competenze sociali, etc. sono influiti infatti dal rapporto di lavoro e dal tipo di attività lavorativa.

Sulla base delle suddette dimensioni è possibile delineare le funzioni del lavoro:

Il lavoro retribuito è **necessario** per provvedere al proprio sostentamento. Il rapporto di lavoro comporta l'obbligo di svolgere una determinata attività. Il lavoro incide sul reddito, sul patrimonio e sulle opportunità di vita.

- Il lavoro **organizza** i tempi – le giornate, le settimane, gli anni e l'intera vita. Il tempo a disposizione per altri ambiti di vita dipende dall'orario di lavoro.
- Il mondo del lavoro è un **campo di contatti sociali** nel quale allacciare rapporti sociali e sviluppare capacità di cooperazione.
- Lavoro significa **operosità e competenza d'agire**. Per sviluppare delle qualifiche è necessario svolgere un'attività.
- In tal senso il lavoro incide profondamente sulla **personalità**.



## / Dimensione personale

Il mondo del lavoro e il diritto del lavoro sono espressioni delle circostanze sociali e sono quindi settori in continuo cambiamento. All'interno della società, i diversi attori hanno interessi diversi. La produzione di valore aggiunto e di creazione di patrimonio (economico e sociale) tramite il lavoro sono le principali basi di finanziamento degli stati e determinano quindi il margine di azione di questi. La remunerazione e l'organizzazione dell'occupazione – ad esempio tra uomini e donne, occupati residenti o provenienti dall'estero, oltre al grado di qualificazione – incidono sulla struttura di una società. Attualmente è in corso un processo di profondo cambiamento che può essere descritto come passaggio da un mondo del lavoro improntato sull'industria ad una società dei servizi. Tale trasformazione non interessa solamente il tipo di lavoro, bensì anche gli atteggiamenti ed i modi di vivere nella comunità.

L'unico elemento costante del mondo del lavoro è il suo continuo cambiamento.

*„Il lavoro non è solo lavoro!  
Il lavoro non è solo reddito e  
garanzia previdenziale, è anche  
riconoscimento e successo che  
rafforza l'autostima...”*

Si diventa ad esempio disoccupati quando si perde il proprio posto di lavoro, in seguito alla riduzione di

personale o alla chiusura di un'azienda. Questo fatto non viene percepito come un grande problema dal disoccupato stesso e dall'ambiente sociale finché il disoccupato ha la prospettiva di trovare un nuovo posto di lavoro e si impegna in questo senso. Inoltre, se la persona disoccupata svolge attività di volontariato o temporanei lavori occasionali, conserva anche la sua autostima e l'apprezzamento della società. Se invece lo stato di disoccupazione perdura troppo a lungo, sussiste il pericolo che il disoccupato sviluppi una mancanza di prospettive che comporta problemi sociali, psichici e di salute e conduce alla perdita della percezione delle proprie capacità.

### Welfare: l'Italia, uno stato sociale

#### Art. 3, comma 3 della Costituzione italiana

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Su questo articolo della Costituzione si basa, assieme alla promozione economica, anche il principio di stato sociale che deve garantire ad ogni cittadino il

diritto ad un adeguato standard di vita, alla partecipazione attiva alla collettività e ad una vita dignitosa.

Gli obiettivi di uno stato sociale sono in primo luogo il contrastare la povertà, il mettere a disposizione di una previdenza adeguata, l'equilibrio sociale tra le varie fasce di popolazione e la garanzia di un reddito in età avanzata, ed in caso di invalidità, malattia e disoccupazione. Oltre a perseguire questi obiettivi prioritari, lo stato sociale deve anche garantire le pari opportunità e l'aumento e la diffusione del benessere, nonché le basi normative per una "partecipazione efficace" degli occupati al processo economico.

Per raggiungere tali obiettivi si ricorre a vari strumenti offerti dalle politiche sociali e dalle politiche di formazione, dal diritto del lavoro e dalle politiche economiche.

I costi legati al principio di stato sociale sono stati spesso oggetto di discussione negli ultimi anni, in particolare il ruolo dello Stato rispetto alla responsabilità dei singoli. La crisi economica mondiale del 2009 e la conseguente necessità di provvedimenti urgenti per salvare il sistema finanziario e bancario hanno dimostrato che lo Stato non può limitarsi

ad erogare prestazioni sociali, ma che deve invece anche attivarsi a livello di politiche economiche. Lo Stato svolge inoltre anche una funzione di ordine politico laddove garantisce l'equilibrio sociale come base della stabilità sociale e politica.

## Il lavoro come base di diritto

Il diritto sociale e del lavoro comprende tutte le normative che regolamentano il rapporto di lavoro e tutelano, oltre agli interessi economici, la libertà e la dignità del lavoratore.

Il diritto del lavoro nasce come branca di diritto nel corso della rivoluzione industriale. La situazione sociale dei lavoratori aveva evidenziato la necessità di nuovi correttivi per ridurre la disparità di potere tra impresa e lavoratori. La "capacità di lavoro" è una "merce" particolare, in quanto è legata alle persone. Per questo non basta il diritto civile per regolamentare i rapporti di lavoro, perché esso presuppone che le parti contrattuali dispongano di una posizione di potere paritaria sia nella forma, sia nei contenuti.

## / Esempi di situazioni regolamentate dal diritto del lavoro

---

**Michaela S.** ha 19 anni e lavora come disegnatrice tecnica in uno studio di architettura. Una sera, tornando a piedi a casa dal lavoro, viene investita sulle strisce da una moto.

**Thomas G.**, 16 anni, ha terminato dopo lunghe ricerche un apprendistato come meccanico. Ha trovato lavoro in un'officina e ora deve stipulare un contratto di lavoro.

**Corinna M.** ha 21 anni e studia economia aziendale a Milano. Dopo il secondo anno di studi assolve un tirocinio di sei mesi presso un consulente fiscale a Bolzano.

**Christiane P.** ha 23 anni e ha appena concluso i suoi studi di giurisprudenza. Al momento si presenta per un posto di lavoro, dove le viene offerto un "contratto a progetto".

**Wolfgang V.**, 60 anni, ha lavorato dall'età di 17 anni come magazziniere presso la ditta "Gomme & Cerchioni". L'azienda ha chiuso a fine anno; ora Wolfgang V. si rivolge all'INPS per chiedere la pensione.

## Rapporto di lavoro



Fino al 1942 la natura del rapporto di lavoro era simile a un rapporto di locazione. Avere un lavoro significava sottostare alla libera volontà del datore di lavoro. La situazione cambiò con il diritto civile introdotto nel 1942, che attribuiva al lavoro una posizione specifica all'interno dell'ordinamento. Il rapporto di lavoro rientra da allora nel diritto privato: anche per il contratto di lavoro è prevista quindi l'autonomia delle parti contrattuali, che possono accordarsi tra loro nei limiti delle norme di legge. Ma attenzione: nel diritto privato il rapporto di lavoro è la parte più regolamentata; i pochi ambiti non ancora definiti dalla legge sono stati poi regolamentati dai contratti collettivi di lavoro di vario livello (ne parleremo più avanti).

Una peculiarità del diritto del lavoro è inoltre che non viene formulato dal legislatore, bensì elaborato nel corso di contrattazioni collettive, alle quali partecipano associazioni volontarie: le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Si aggiungono inoltre i contratti di lavoro individuali tra il datore di lavoro e il lavoratore che rappresentano a loro volta una fonte di diritto per il rapporto di lavoro.

Wikilabour.it definisce così il rapporto di lavoro:

Il rapporto di lavoro è un rapporto giuridico che ha origine nel contratto di lavoro. I soggetti che caratterizzano il rapporto di lavoro, e sui quali gravano in maniera diversa le obbligazioni, sono il datore di lavoro ed il lavoratore.

Il rapporto di lavoro è quindi un rapporto giuridico che nasce da un contratto di lavoro. I soggetti di questo rapporto, che sono anche i destinatari degli obblighi che ne derivano, sono il datore di lavoro e il lavoratore. I loro obblighi sono:

- Il lavoratore deve realizzare la prestazione di lavoro. Tale prestazione va effettuata personalmente e non ammette l'adempimento da parte di un'altra persona (anche se ci sono delle eccezioni).
- Il datore di lavoro deve provvedere alla remunerazione.

## Lavoratore, datore di lavoro e associazioni sociali



La definizione di **datore di lavoro** fornita da Wikilabour.it è la seguente:

Si intende generalmente con il termine datore di lavoro colui che utilizza la forza lavoro di personale dipendente, dietro pagamento di corrispettivo. Datore di lavoro è quindi colui che organizza il lavoro del dipendente ed è creditore della prestazione di lavoro.

Possono essere datori di lavoro i titolari di imprese, i dirigenti o il responsabile di un'unità produttiva se dispongono dell'autonomia finanziaria necessaria per corrispondere la retribuzione.

Il **lavoratore** può essere definito in vari modi: prestatore di lavoro (subordinato), dipendente, lavoratore subordinato o lavoratore.

Ai sensi dell'articolo 2094 del codice civile "è 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'imprenditore."

Il lavoratore esegue il lavoro che gli viene affidato dal datore di lavoro. Elementi peculiari del lavoro dipendente non sono il tipo di lavoro (la Corte Costituzionale ha infatti stabilito che in un rapporto di lavoro dipendente o di lavoro autonomo è possibile

eseguire qualsiasi tipo di lavoro), bensì le istruzioni/ il potere di indirizzo del datore di lavoro e il fatto di effettuare la prestazione di lavoro in un contesto lavorativo estraneo (ovvero nel contesto del datore di lavoro).

## Le associazioni sociali

Le **organizzazioni dei datori di lavoro** sono aggregazioni di datori di lavoro che rappresentano gli interessi della parte imprenditoriale. In Italia ne esistono diverse, quasi sempre due per ogni settore: la “Confartigianato” e la “Confederazione nazionale dell’artigianato CNA” rappresentano ad esempio entrambe le piccole e medie imprese del settore produttivo (artigianato).

Anche la lista delle **organizzazioni italiane dei lavoratori** (sindacati) è lunga. Oltre alle organizzazioni sindacali di carattere nazionale CGIL (CGIL-AGB), CISL (SGBCISL) e UIL (UIL-SGK), in Alto Adige esiste l’Unione Sindacati Autonomi Sudtirolesi (Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund – ASGB), fondata nel 1964 ed equiparata nel 1978 attraverso una norma di attuazione dello statuto d’autonomia e rispettiva delibera del Consiglio provinciale alle tre confederazioni sindacali nazionali. Inoltre esistono numerosi sindacati di categoria (ad es. la FABI per il settore bancario, Nursing up per il personale infermieristico, etc.).

Cosa significano queste sigle?

- **ASGB:** Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund/USAS: Unione Sindacati Autonomi Sudtirolesi
- **CGIL:** Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori; AGB: Allgemeiner Gewerkschaftsbund
- **CISL:** Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; SGB: Südtiroler Gewerkschaftsbund
- **UIL:** Unione Italiana Lavoratori; SGK: Südtiroler Gewerkschaftskammer

Oltre alle organizzazioni sindacali esistono anche altre associazioni sociali che danno il loro supporto ai lavoratori concernente il diritto del lavoro, l’assistenza, la previdenza, etc., come ad esempio le associazioni cristiane lavoratori italiani (ACLI) (Katholische Verband der Werktätigen - KVW).

## Lavoro autonomo – lavoro dipendente

I rapporti di lavoro possono essere categorizzati in vari modi. Due categorie sono ad esempio il lavoro autonomo e il lavoro dipendente. Ogni tipo di attività può essere oggetto di un contratto di lavoro dipendente o di un contratto di lavoro autonomo.

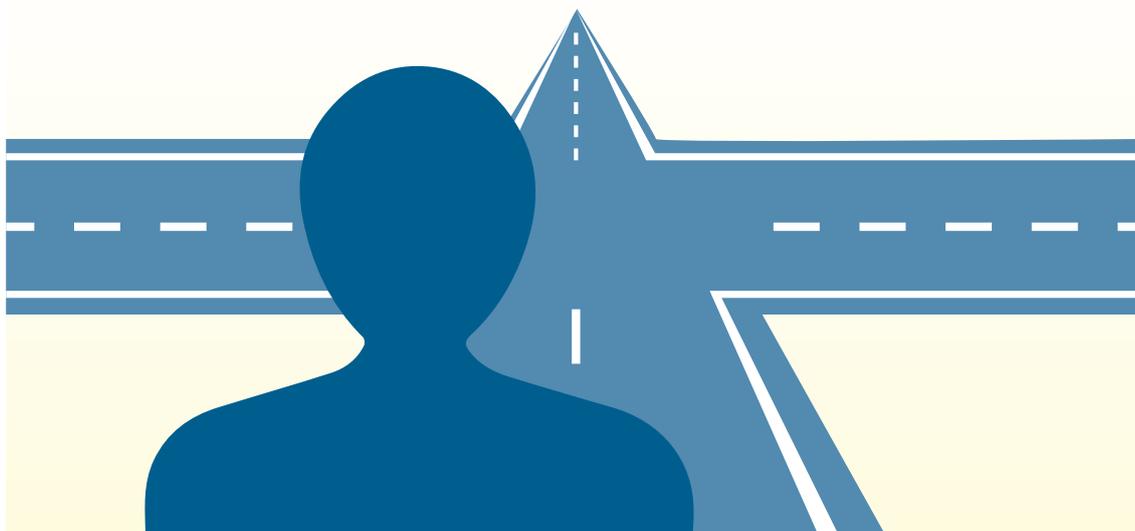
### / Esempi

Il muratore **Alfred** può essere occupato dall’impresa di costruzioni XY come operaio oppure essere un artigiano autonomo che effettua le sue prestazioni di ordine in ordine.

La giurista **Claudia** può lavorare come dipendente fissa nel reparto legale di una banca oppure sostenere di caso in caso i suoi clienti come avvocatessa libera professionista.

L’ingegnere **Sandra** ed il geometra **Francesco** possono essere occupati presso un’impresa oppure seguire una collaborazione continua con un’impresa come lavoratori autonomi per fornire le loro rispettive consulenze. In quest’ultimo caso i due hanno uno studio loro, lavorano con le proprie attrezzature e seguono vari clienti con cui pattuiscono di volta in volta le condizioni della propria consulenza.

La distinzione tra lavoro autonomo e lavoro dipendente è in genere semplice. I liberi professionisti svolgono il proprio lavoro in maniera autonoma. I clienti affidano loro degli incarichi e dei servizi da effettuare. I lavoratori autonomi decidono poi liberamente come realizzare l'accordo contrattuale e quale sia secondo loro la strada migliore da seguire. Non sono vincolati da precise istruzioni. A carico loro pesa anche il rischio imprenditoriale. Il lavoratore dipendente non ha autonomia di come svolgere le attività lavorative, esso infatti riceve istruzioni dal datore di lavoro e presta il suo lavoro nel contesto predefinito.



### / Esempio

---

Un cliente affida a un'architetto l'incarico di progettare la sua abitazione; il cliente non può intervenire nei lavori durante la progettazione. La situazione cambia se l'architetto è occupata presso uno studio. Il suo superiore può intervenire nel processo di lavoro perché l'architetto svolge un lavoro subordinato in base a un contratto di lavoro. Godrà comunque di un alto grado di autonomia durante il lavoro, dato che la progettazione di un'abitazione è un lavoro di concetto; il suo superiore potrebbe però assegnarle un altro progetto, cambiare le priorità e darle istruzioni.

Un lavoratore è vincolato alle istruzioni del datore di lavoro e svolge quasi sempre il proprio lavoro in un contesto lavorativo prescritto dal datore di lavoro.

Le **principali caratteristiche** del lavoro dipendente sono:

- realizzazione della prestazione di lavoro sotto la direzione del datore di lavoro, sotto il suo controllo e con eventuali interventi disciplinari;
- inserimento del lavoratore nell'unità aziendale;
- messa a disposizione dei necessari strumenti di lavoro;
- retribuzione regolare per la prestazione realizzata;
- retribuzione assicurata indipendentemente dal rischio aziendale;
- obbligo di denunciare le assenze;
- rispetto degli orari di lavoro;
- necessità di concordare le ferie con il datore di lavoro;
- ...

Quadro Caratteristiche e doveri di lavoro autonomo e dipendente

Rapporto di lavoro	Contratto d`opera (lavoratori autonomi)	Contratto di lavoro (lavoratori dipendenti)
Caratteristiche	Prestazione di servizio/ produzione di un`opera in cambio di un corrispettivo	Prestazione di lavoro in dipendenza personale e economica
Obblighi	Realizzazione a regola d`arte	Prestazione di lavoro, obbligo di diligenza, obbligo di obbedienza, obbligo di fedeltà (divieto di concorrenza e dovere di riservatezza)

© IPL 2012

Ma non sempre la distinzione tra lavoro dipendente e lavoro autonomo è così semplice. Esistono molte situazioni nelle quali non è facilmente accertabile se un occupato dipende da altre istruzioni oppure no. Con la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro dipendente (in particolare attraverso la legge Biagi, la legge Fornero e lo Jobs Act) sono nate molte forme intermedie di lavoro dipendente ed autonomo, ad esempio la collaborazione coordinata e continuativa (detta anche “co.co.co.”) o il lavoro a progetto (conosciuto anche come “co.co.pro.”). Queste forme di

collaborazione comportano per l`occupato un pieno coinvolgimento nell`azienda, ma ad essere in primo piano è la prestazione effettuata, anziché la collaborazione. Inoltre, il lavoratore rinuncia con queste tipologie di collaborazione a numerose garanzie e a diversi vantaggi come il trattamento in caso di malattia, le ferie retribuite, le ore di lavoro straordinario retribuite, etc.

Approfondiremo questo aspetto nel capitolo sul lavoro tra regolamentazione e deregolamentazione.

## Contratti collettivi di lavoro

I contratti di lavoro tra datore di lavoro e lavoratore vengono contrattati e sottoscritti singolarmente. La contrattazione si svolge entro i limiti posti dalle leggi e i contratti collettivi (sulle fonti di diritto vedi capitolo 3).

Un contratto di lavoro definisce esattamente la struttura del lavoro e del corrispettivo. In aziende con numerosi dipendenti queste contrattazioni possono essere molto costose per l`impresa. Il lavoratore potrebbe inoltre incorrere in difficoltà durante le contrattazioni perché sta soprattutto al datore di lavoro dettarne le condizioni. Per questo vengono stipulati contratti collettivi. Il contratto collettivo è un contratto che regola il rapporto contrattuale per un insieme di lavoratori, ad esempio per tutti i lavoratori del settore edile nella provincia di Bolzano. Oppure viene stipulato un accordo aziendale che vale per tutti i lavoratori di una determinata azienda. Le parti contrattuali possono essere le associazioni dei datori di lavoro (una o più associazioni) e (una o più) organizzazioni sindacali o un`impresa ed un gruppo di lavoratori o di uno o più sindacati.

I contratti collettivi, che regolamentano nel limite

delle norme vigenti le condizioni di lavoro e il salario per i lavoratori dei vari settori economici, sono dichiarazioni unanimesi di volontà. Le dichiarazioni sono valide per un determinato periodo di tempo in egual misura sia per i rappresentanti dei lavoratori sia per i datori di lavoro che conducono le contrattazioni collettive in qualità di parti contrattuali con gli stessi diritti. Tali accordi possono essere stipulati a livello nazionale, regionale, provinciale o aziendale e regolamentano quei settori che non sono coperti da norme di legge, oppure introducono ulteriori pattuizioni e diritti per i lavoratori. Oggetto delle contrattazioni sono spesso le attività e i diritti sindacali dei lavoratori, il rapporto di lavoro, l`inquadramento dei lavoratori, gli orari di lavoro, il trattamento in caso di malattia ed infortunio, la retribuzione, le misure disciplinari e la conclusione del rapporto di lavoro. Possono inoltre essere previsti anche accordi su previdenza, scuole materne, microstrutture per la prima infanzia e formazione continua.

I contratti collettivi non svolgono solamente una funzione normativa, ma anche di tutela sociale perché regolamentano le condizioni di lavoro (tra cui l`orario di lavoro, la prestazione lavorativa, la re-

tribuzione, le ferie) e tutelano i lavoratori, attraverso regole vincolanti, da una reciproca concorrenza. I contratti collettivi permettono inoltre di stabilire le

condizioni di concorrenza tra imprese prevedendo condizioni di lavoro e salario uniformi all'interno di vasti gruppi economici.

### Il sistema di contrattazione collettiva in Italia

Tipologia contrattuale	Parti contrattuali	Ambiti disciplinati	Ambito di validità	
			Livello territoriale	Soggetti coinvolti
Accordi interconfederali (accordi di concertazione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Associazioni datoriali</li> <li>Associazioni sindacali</li> <li>In casi particolari sono possibili accordi tripartiti con lo Stato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accordi fondamentali (ad es. patti sociali) o rapporti tra le diverse organizzazioni e/o lo stato</li> </ul>	Nazionale o decentrato	<ul style="list-style-type: none"> <li>Specifici comparti (ad esempio pubblico – privato)</li> </ul>
Contratti collettivi nazionali del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Associazioni datoriali nazionali</li> <li>Associazioni sindacali nazionali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Condizioni di lavoro</li> <li>Retribuzioni</li> <li>Rapporti tra le parti contraenti</li> </ul>	Nazionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Categorie /settori (ad esempio metalmeccanico industria, metalmeccanico artigianato)</li> </ul>
Accordo concertativo decentrati	<ul style="list-style-type: none"> <li>Associazioni datoriali regionali e provinciali</li> <li>Associazioni sindacali regionali e provinciali</li> <li>In casi particolari anche regioni, province, comuni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accordi fondamentali (territoriali e/o su specifiche materie)</li> </ul>	Regione, Provincia o territorio di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Categorie sindacali e datoriali</li> </ul>
Contratti integrativi territoriali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Associazioni datoriali regionali</li> <li>Associazioni sindacali regionali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribuzione dei margini di produttività e redditività tenendo conto dell'inflazione e delle condizioni di lavoro</li> <li>Condizioni di lavoro</li> <li>È possibile considerare tassi di inflazione locali</li> <li>Rapporti tra le parti contraenti</li> </ul>	Regione, Provincia o territorio di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Categoria / settori / comparti</li> </ul>
Accordi aziendali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Datore di lavoro, proprietario, management aziendale</li> <li>Associazione datoriale</li> <li>RSU / RSA</li> <li>Sindacato territoriale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribuzione dei margini di produttività</li> <li>Condizioni di impiego della forza lavoro</li> <li>Relazioni industriali</li> <li>Condizioni di lavoro</li> </ul>	Azienda, gruppo, reparto, qualifiche	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dipendenti dell'azienda, del gruppo, reparto, qualifiche ...</li> </ul>

© IPL 2014

Per ulteriori approfondimenti sul complesso sistema italiano delle contrattazioni collettive vedi anche:

<http://www.afi-ipl.org>

### **Excursus: Capacità giuridica speciale nel diritto del lavoro e nei contratti di lavoro**

Come già precedentemente accennato, un rapporto di lavoro tra lavoratore e datore di lavoro nasce dal contratto di lavoro. Per stipulare un contratto di lavoro, entrambe le parti contrattuali devono avere capacità di agire. In Italia i giovani acquistano la piena capacità di agire con il compimento della maggiore età. E da lì possono stipulare contratti con efficacia giuridica. Ma esistono anche singole eccezioni, una delle quali riguarda i rapporti di lavoro stipulabili dai giovani. A partire dall'età di 16 anni (fino ad allora i bambini e gli adolescenti hanno l'obbligo di frequenza scolastica, mentre fino a 18 anni hanno l'obbligo di formazione) i giovani possono stipulare contratti di lavoro efficaci con il consenso dei rappresentanti legali (fatta eccezione per gli apprendisti che possono iniziare già a 15 anni un rapporto di lavoro). Questa eccezione della normativa generale della capacità di agire si chiama capacità giuridica speciale. Tutti gli accordi stipulati da giovani in riferimento ai loro rapporti di lavoro sono validi e vanno quindi esaminati a priori con attenzione.

Il lavoro è regolamentato da un numero cospicuo di fonti di diritto. Il seguente elenco ne riporta l'ordine gerarchico. Per le fonti di diritto vige la regola generale che le fonti cosiddette subordinate non possono derogare da quelle superiori, a meno che non sia espressamente previsto. Riportiamo una sintesi delle gerarchie delle fonti di diritto:

- Costituzione, leggi costituzionali e statuto d'autonomia (che devono corrispondere agli accordi internazionali e alle fonti di diritto UE);
- leggi ordinarie e decreti legislativi (emanati dal Governo sulla base di una legge quadro del Parlamento),
- decreti di legge (o provvedimenti urgenti) del Governo trasformati in legge e leggi emesse dalla Provincia nei limiti delle proprie competenze;
- regolamenti;
- usi e costumi.

Il diritto del lavoro occupa una posizione particolare all'interno del sistema giuridico italiano perché oltre a essere regolamentato da tutte le fonti di diritto citate, viene disciplinato anche da accordi collettivi (a livello nazionale, regionale e provinciale) e da accordi di diritto privato (contratti di lavoro tra le parti contrattuali), che però non sono vincolanti per tutti i settori e comparti, bensì solo per determinati settori professionali.

Le fonti del diritto del lavoro sono quindi le seguenti:

- accordi internazionali e fonti del diritto UE
- Costituzione, leggi costituzionali e statuto d'autonomia;
- le leggi statali (ad esempio lo statuto dei lavoratori, le norme sul divieto di licenziamento e sulla parità di genere, norme sulla sicurezza del lavoro e sulla tutela del lavoro minorile) e le leggi provinciali (ad esempio nel campo delle politiche del lavoro, della tutela del lavoro e della gestione del mercato del lavoro);
- norme del codice civile (libro V);
- i contratti collettivi nazionali del lavoro;
- gli accordi integrativi aziendali e territoriali;
- i regolamenti;
- il contratto di lavoro;
- gli usi.

**Principio di miglior favore:** in generale la fonte di diritto subordinata non può stabilire regole in deroga da una fonte di diritto superiore, a meno che non venga espressamente previsto. Un'altra eccezione è il principio di miglior favore secondo il quale le regolamentazioni contenute nel contratto individuale di lavoro o nei contratti collettivi che non corrispondono alle norme di legge restano valide se comportano un miglior favore per il lavoratore.

## / Esempi di norme tratte da varie fonti di diritto

---

**Costituzione italiana, art. 1:** "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro."

**Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, art. 45:** "(1) La libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione è assicurata."

**Legge provinciale del 27 ottobre 1988, n. 41 - Riorganizzazione dei servizi di tutela dell'ambiente e del lavoro 1:** "Le attribuzioni in materia di sicurezza del lavoro, delle macchine e degli impianti, di cui al D.P.R. 28 marzo 1975, n. 474, e successive modifiche, sono esercitate nel territorio della Provincia secondo le modalità stabilite nella presente legge nel regolamento d'esecuzione."

**Un uso medievale nel settore edile:** Appena completate la costruzione del grezzo e l'armatura del tetto di un edificio, in cantiere si celebra il 'Firstfest'. Tutti i lavoratori brindano con il committente e con l'architetto. Si tratta di una festa simile a quella del ringraziamento che risale a forme medievali di saldo della prestazione, considerate allora atti giuridici vincolanti.

## Diritti fondamentali sociali e economici radicati nella Costituzione italiana

La Costituzione è la fonte di diritto primaria. Essa riconosce ai cittadini i seguenti diritti fondamentali inviolabili:

	Diritto al lavoro
	Libertà sindacali
	Tutela del lavoro
	Diritto allo sciopero
	Diritto a un salario che garantisca il sostentamento
	Orari di lavoro e ferie regolamentati
	Reddito assicurato anche in caso di malattia, infortunio e vecchiaia
	Diritto a istruzione e formazione continua
	La libertà imprenditoriale orientata al bene collettivo
	Pari opportunità e diritto allo stesso salario per lo stesso lavoro
	Tutela dei minori

La Costituzione definisce il lavoro come la base della società e della democrazia. Tutti i cittadini hanno diritto a lavorare e allo stesso tempo il dovere di contribuire secondo le proprie possibilità e capacità al progresso della società. Questo principio evidenzia che nel nostro stato democratico conta innanzitutto il contributo che ogni singolo cittadino può dare attraverso il proprio lavoro al benessere della collettività.

Il diritto al lavoro è da un lato un obiettivo economico e sociale dello Stato che viene assicurato attraverso buone politiche del lavoro e la copertura sociale,

dall'altro esprime il principio che il lavoro – autonomo o dipendente – meriti una tutela particolare essendo la base della vita civile e sociale.

La Costituzione prevede anche la tutela di ogni tipo e forma di lavoro e il compito dello Stato di promuovere la formazione professionale e continua attraverso appositi provvedimenti. La vera attuazione di questi principi si è concretizzata però solo nel corso di diversi decenni attraverso l'allargamento della legislazione sull'occupazione e sul settore sociale e l'attuazione concreta dei diritti costituzionali. Con

l'entrata in vigore dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) sono state emanate le disposizioni per la tutela della libertà e della dignità del lavoratore, della libertà di coalizione e dell'attività sindacale sul posto di lavoro, nonché le norme sul collocamento.

Oltre al diritto generale al lavoro, la nostra Costituzione stabilisce anche quei principi che vengono poi approfonditi da leggi e contratti collettivi con riferimento alle specifiche mansioni. Tra questi figurano ad esempio il principio di un salario equo e sufficiente che permetta a lavoratori e lavoratrici e alle loro famiglie di condurre una vita dignitosa, l'orario di lavoro giornaliero e settimanale regolamentato per legge, il diritto irrinunciabile a un giorno di riposo alla settimana e alle ferie retribuite.

Per impedire il lavoro minorile e la discriminazione della donna, molto diffusi soprattutto ai tempi della rivoluzione industriale, è stata inserita nella Costituzione una tutela specifica per queste due cate-

gorie. Il principio "dello stesso salario per lo stesso lavoro" è stato però garantito attraverso una legge specifica solamente venti anni dopo l'entrata in vigore della Costituzione, mentre il principio delle pari opportunità è stato finalmente stabilito nel 2003 in occasione della riforma costituzionale. Altri importanti principi costituzionali sono la tutela dei lavoratori inabili al lavoro in seguito a malattia, invalidità, disoccupazione involontaria o per motivi di età, e il diritto di associarsi in sindacati, il diritto di contrattazione e di agire dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro, il diritto allo sciopero come mezzo di lotta e il diritto ad esprimere liberamente la propria opinione.

In base alla Costituzione tutti i cittadini possono esercitare l'attività economica che corrisponde meglio alle loro capacità e che assicuri loro i mezzi necessari per vivere. La loro attività deve essere però orientata al bene collettivo e in nessun caso limitare la sicurezza, la libertà e la dignità di altre persone.

## Funzioni e poteri della Provincia Autonoma di Bolzano

"Il nostro obiettivo comune è un efficiente mercato del lavoro in Alto Adige con uguali opportunità per tutti."  
(Leitbild della Ripartizione Lavoro)

Nello statuto speciale della Regione Trentino-Alto Adige (DPR 31 agosto 1972, n. 670) sono stabiliti i poteri delle due province nel settore del lavoro. La Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige ha competenza legislativa primaria (esclusiva o piena) nei settori dell'assistenza e dell'orientamento dei lavoratori, nel collocamento del lavoro, nell'addestramento e nella formazione professionale (art. 8. comma 23 e 29).

Attraverso la competenza legislativa secondaria (divisa) la Provincia emana disposizioni su apprendistato, libretti di lavoro, categorie e qualifiche dei lavoratori, inoltre può costituire proprie commissioni per il controllo sul collocamento (art. 9, commi 4, 5).

Nell'ambito della competenza legislativa terziaria (complementare o integrativa) la Provincia di Bolzano emana norme legislative ad integrazione delle leggi statali in materia di collocamento e avviamento al lavoro (art. 10).

### / Esempio

Interessante è la Garanzia dei Giovani deliberata dall'UE per combattere la disoccupazione giovanile. La Provincia di Bolzano ha deciso varie misure, mettendo anche a disposizione dei servizi per il collocamento e la formazione. <http://www.provincia.bz.it/lavoro/garanzia-giovani.asp>

Il diritto del lavoro è solo una parte dell'ordinamento italiano che comprende numerose regolamentazioni, in parte a validità generale (garanzie previste dalla Costituzione), e in parte valide solo per determinati lavoratori (vedi contratti collettivi di lavoro e gli accordi territoriali integrativi) perché lavorano ad esempio

in un determinato settore. Le regolamentazioni possono in parte essere anche modificate (ad esempio per il principio di miglior favore del lavoratore).

In questo capitolo tratteremo le principali norme garantite a tutti i lavoratori.

## Forma dei contratti di lavoro

Il contratto di lavoro può fondamentalmente essere stipulato per iscritto o in forma orale. Qualora venga stipulato in forma orale, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare al lavoratore il luogo e l'orario di lavoro, l'inizio e la durata del rapporto di lavoro, l'inquadramento, la retribuzione e il contratto collettivo

applicato. Contratti di lavoro a tempo determinato devono essere comunicati sempre per iscritto, perché altrimenti sono da intendersi a tempo indeterminato. Lo stesso vale per tutte le forme particolari di rapporto di lavoro che non sono a tempo indeterminato o che prevedono orari di lavoro ridotti.



Anche i contratti di lavoro che vengono annullati o dichiarati nulli valgono per l'intera durata della prestazione di lavoro.

## / Esempio

Marco ha lavorato per sei mesi come piastrellista presso l'impresa Rossi. Quando si accorge di non essere stato denunciato comunica al datore di lavoro di non essere disposto a lavorare ancora in nero. Viene licenziato in tronco e il suo datore di lavoro si rifiuta di pagargli l'ultimo mese di stipendio. Marco si rivolge quindi a un sindacato e denuncia il datore di lavoro. L'impresa Rossi viene condannata e deve liquidare a Marco, oltre al salario mancante, tutti gli elementi retributivi non liquidati (quota di tredicesima, ferie non godute, ore di lavoro straordinario ...) e versare i contributi sociali per l'intera durata del rapporto di lavoro. Marco potrebbe addirittura contestare il licenziamento, perché molto probabilmente non è giustificato.

## Il lavoro tra regolamentazione e deregolamentazione

“I lavoratori parasubordinati in Alto Adige guadagnano mediamente 17.169 € all'anno. Il 90% lavora in mono-committenza. Metà dei lavoratori a progetto non ha altra copertura previdenziale.”

© IPL 2012

La globalizzazione e l'utilizzo sempre più diffuso delle tecnologie di comunicazione hanno eliminato alcune vecchie professioni creandone di nuove. Il rapporto di lavoro tradizionale per il quale è prevista l'assicurazione sociale come la conosciamo noi viene sostituito sempre di più da forme occupazionali più flessibili. Tutti questi cambiamenti

pongono lo Stato ed il nostro sistema di assicurazione sociale di fronte a nuove sfide più complesse e richiedono agli occupati di affrontare nuove strade. Oltre al rapporto di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno che garantisce tutti i diritti previsti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro del lavoratore, esistono molte altre forme contrattuali.

Sintesi delle tipologie di contratti di lavoro in Italia

Tipo di contratto	Caratteristiche
Contratto di lavoro a tempo indeterminato	Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è definito dalla legge italiana come contratto di lavoro regolare. Il rapporto di lavoro non ha una durata limitata e viene risolto unilateralmente per dimissioni del lavoratore o in casi molto gravi attraverso il licenziamento da parte del datore di lavoro.
Lavoro intermittente	Il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro, per un periodo di tempo determinato o indeterminato. Il momento dell'utilizzo della prestazione deve essere comunicato per tempo.  Ulteriori informazioni: <a href="http://www.wikilabour.it/Lavoro%20intermittente.ashx">http://www.wikilabour.it/Lavoro%20intermittente.ashx</a>
Lavoro ripartito (job sharing)	Contratto di lavoro stipulato tra il datore di lavoro e due lavoratori che si dividono lo stesso posto di lavoro, con l'obbligo in solido di effettuare l'intera prestazione lavorativa.  Ulteriori informazioni: <a href="http://www.wikilabour.it/Lavoro%20ripartito.ashx">http://www.wikilabour.it/Lavoro%20ripartito.ashx</a>
Il contratto di lavoro a tempo determinato acausale	Il contratto deve essere stipulato per iscritto e viene risolto al termine del periodo stabilito senza alcun preavviso. La durata massima è di 36 mesi. Un contratto di lavoro a tempo determinato può essere prorogato al massimo per 5 volte nell'arco di 36 mesi (Fino a luglio 2014 (Jobs Act I) il contratto di lavoro a tempo determinato doveva essere motivato e poteva essere prorogato una sola volta).  Tra i contratti a tempo determinato vanno previste delle interruzioni.  Dlgs Nr. 368 del 06/09/2001 e cambiamenti successivi  Ulteriori informazioni: <a href="http://www.wikilabour.it/Contratto%20a%20termine.ashx">http://www.wikilabour.it/Contratto%20a%20termine.ashx</a>
Lavoro occasionale accessorio – Buoni Lavoro (“voucher”)	I voucher possono essere utilizzati per remunerare lavori occasionali.
Apprendistato per l'ottenimento di una qualifica o di un diploma professionale (il già noto contratto di apprendistato)	È rivolto ai giovani dai 15 ai 25 anni. La stipula del contratto di apprendistato e la frequenza della scuola professionale soddisfano l'obbligo di formazione. La durata del contratto di apprendistato non può superare i tre anni per la qualifica o il diploma professionale. I mestieri con possibilità di apprendistato sono stabiliti dalle Regioni (nel nostro caso dalla Provincia Autonoma di Bolzano). A livello di contratto collettivo si stabiliscono i contenuti da trasmettere e gli enti competenti.  (Dlgs n. 167 del 14/10/2011 e cambiamenti successivi)
Apprendistato professionalizzante	Destinato ai giovani tra i 18 e i 29 anni che hanno adempiuto l'obbligo di formazione. La durata massima per professioni artigiane è di 5 anni, per tutti gli altri mestieri invece di 3 anni. Le figure professionali, i contenuti e gli enti formativi competenti vengono stabiliti dai contratti collettivi. Anche i lavoratori stagionali possono stipulare questo contratto di apprendistato, se previsto dai contratti collettivi.  (Dlgs n. 167 del 14/10/2011 e cambiamenti successivi)
Apprendistato di alta formazione e ricerca	Datori di lavoro privati e pubblici possono stipulare questo tipo di contratto di apprendistato con giovani dai 18 ai 29 anni per le seguenti attività: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ attività di ricerca,</li> <li>▪ acquisizione di un diploma di scuola secondaria superiore,</li> <li>▪ acquisizione di titoli di università,</li> <li>▪ specializzazione tecnica superiore,</li> <li>▪ tirocinio per l'iscrizione in un ordine professionale,</li> <li>▪ esperienza professionale.</li> </ul> (Dlgs n. 167 del 14/10/2011 e cambiamenti successivi)
Tirocinio	Il tirocinio formativo e di orientamento offre a studenti della scuola superiore di secondo grado (a partire dai 15 anni) e agli studenti universitari la possibilità di maturare esperienze nel mondo del lavoro. Non si tratta di un rapporto di lavoro. La durata minima è di 2 settimane, quella massima di 3 mesi per studenti delle superiori e di 6 mesi per studenti universitari. In futuro i tirocini dovranno essere remunerati. Attualmente è previsto il pagamento facoltativo di una mancia.  Ulteriori informazioni: <a href="http://www.wikilabour.it/Tirocinio%20formativo.ashx">http://www.wikilabour.it/Tirocinio%20formativo.ashx</a>

Tipo di contratto	Caratteristiche
Contratto di collaborazione a progetto	<p>De iure si tratta di un'attività autonoma. Il contratto deve essere stipulato per iscritto e contenere i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ progetto o programma di lavoro,</li> <li>▪ prestazione di lavoro, comprese le scadenze e modalità di pagamento,</li> <li>▪ regolamentazione per il rimborso spese, coordinamento della prestazione con il committente e</li> <li>▪ misure per la tutela della salute e della sicurezza del collaboratore a progetto.</li> </ul> <p>Ulteriori informazioni:  <a href="http://www.wikilabour.it/Contratto%20a%20progetto.ashx">http://www.wikilabour.it/Contratto%20a%20progetto.ashx</a></p>
Contratto a tempo parziale	<p>Esistono varie forme di part-time:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ part-time orizzontale: verranno ridotte le ore lavorative d'ogni giorno,</li> <li>▪ part-time verticale: ad esempio 2,5 giorni a settimana, 10 giorni al mese, 100 giorni all'anno,</li> <li>▪ part-time misto: combinazione di contratti a part-time verticale e orizzontale.</li> </ul> <p>Ulteriori informazioni:  <a href="http://www.wikilabour.it/Lavoro%20a%20tempo%20parziale.ashx">http://www.wikilabour.it/Lavoro%20a%20tempo%20parziale.ashx</a></p>
Telelavoro	<p>Con il telelavoro il lavoratore svolge principalmente lavori di ufficio non presso il locale del datore di lavoro. Il lavoro viene poi trasmesso telematicamente al datore di lavoro.</p> <p>Ulteriori informazioni:  <a href="http://www.wikilabour.it/Telelavoro.ashx">http://www.wikilabour.it/Telelavoro.ashx</a></p>

© IPL 2015

Esistono anche altre forme particolari di collaborazione con le aziende, ad esempio la collaborazione coordinata e continuativa, detta anche co.co.co, oppure collaborazioni per le quali le persone emettono fattura per la loro prestazione. In questi casi non si tratta di rapporti di lavoro veri e propri. A volte vengono anche utilizzati per nascondere rapporti di lavoro dipendente (apparente lavoro autonomo). Per questo motivo il legislatore ha previsto per tali forme collaborative apposite norme.

## Mansioni e inquadramento del lavoratore

Nella **prestazione personale** del lavoro dovuto il lavoratore si deve attenere **all'obbligo di diligenza** e seguire le istruzioni del datore di lavoro. Contrariamente ai lavoratori autonomi che svolgono la loro attività liberamente e rispondono solo del successo del loro lavoro, il lavoratore è soggetto **all'obbligo di obbedienza**. Deve attenersi a tutte le istruzioni del datore di lavoro, rispettare **il segreto aziendale** e non esercitare alcuna attività in concorrenza con la sua azienda (**divieto di concorrenza**). In caso di violazione di tali obblighi sono previste sanzioni disciplinari commisurate alla violazione commessa (ad esempio sanzioni pecuniarie o sospensioni). Gravi violazioni dell'obbligo di fedeltà possono comportare anche il licenziamento.

### / Esempio

Un meccanico che lavora come lavoratore subordinato per un'officina ripara nel fine settimana le vetture di amici e conoscenti nel proprio garage. Il datore di lavoro ne viene a conoscenza; qualora potesse provare che il lavoratore gli ha arrecato un danno in questo modo, potrebbe essere una giusta causa di licenziamento.

## Compiti del datore di lavoro

I principali doveri del datore di lavoro sono:

- il dovere assistenziale (tutela della salute e della dignità del lavoratore),
- dovere di corresponsione di una retribuzione adeguata (commisurata alla prestazione fornita),
- versamento dei contributi sociali,
- obbligo di informazione sulle condizioni di lavoro e sulla situazione complessiva dell'azienda,
- e altri.

## Retribuzione

Il **lavoro nero** è illegale e significa rinunciare ai seguenti diritti:

- retribuzione e previdenza sociale
- tutela dei diritti del lavoratore
- trattamento di fine rapporto
- pensione adeguata
- trattamento di malattia o infortunio sul lavoro
- divieto di licenziamento
- indennità di disoccupazione in caso di licenziamento
- permessi retribuiti per formazione, etc.
- ferie retribuite
- norme di sicurezza sul lavoro e tutela della salute
- tutela della maternità
- misure di formazione continua
- partecipazione in azienda
- ...

### Costituzione italiana Art. 36.

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Tra i principali doveri del datore di lavoro figura, oltre alla tutela della salute e al rispetto della dignità del lavoratore, la corresponsione del compenso stabilito dal contratto collettivo. La retribuzione deve corrispondere alla qualità e alla quantità della prestazione e permettere al lavoratore e alla sua famiglia di condurre una vita libera e dignitosa. La retribuzione è quindi indirettamente garantita anche dalla Costituzione. In Italia non esiste però uno specifico riferimento di legge per un salario minimo. L'entità della retribuzione viene definita sostanzialmente dai contratti collettivi nazionali, dagli accordi provinciali e aziendali (qualora previsti) e naturalmente dagli accordi individuali. Di norma non si possono fissare retribuzioni inferiori alla paga base prevista dai contratti collettivi.

Nel determinare la retribuzione vanno osservati in particolare due principi fondamentali:

**Il principio della non-discriminazione:** l'entità della retribuzione non deve essere discriminante. Per lo stesso lavoro va previsto lo stesso salario. Tutte le differenze devono essere tecnicamente giustificabili. Ciò vale per tutte le persone e tutte le categorie di persone come donne e uomini, giovani, etc. Questo principio è garantito – come la parità di trattamento e la tutela della maternità – dall'articolo 37 della Costituzione.

**Principio della non-rinuncia:** se un lavoratore cambia le proprie mansioni all'interno dell'azienda, mantenendo lo stesso inquadramento, ed esercita un'attività equivalente, gli spetta la stessa retribuzione che percepiva prima del cambio.

La retribuzione comprende il salario corrente calcolato in base all'effettiva prestazione e agli altri elementi salariali ordinari e straordinari. La somma di tutti gli elementi salariali rappresenta la base per il calcolo dei contributi sociali.

La **retribuzione lorda** è composta da vari elementi salariali che devono essere indicati nella busta paga e che formano, dopo aver detratto i contributi sociali, l'imponibile fiscale (il reddito che deve essere tassato).

Quadro degli elementi salari

<b>Paga base (ovv. minimo contrattuale)</b>	La paga base viene stabilita dai contratti collettivi nazionali del lavoro rispetto l'inquadramento previsto.
<b>Indennità di contingenza</b>	Si tratta di un elemento salariale che fino al 31 dicembre 1991 doveva adeguare i salari all'inflazione. Gli importi maturati fino ad allora sono stati mantenuti in vigore e rappresentano oggi un elemento salariale fisso. Oggi sono i contratti collettivi nazionali a stabilire sostanzialmente l'adeguamento all'inflazione.
<b>Elemento distinto della retribuzione</b>	Questo elemento viene liquidato dal 1° gennaio 1993 a tutti i dipendenti del settore privato. Di norma ammonta a 10,33 € e viene erogato 13 volte all'anno.
<b>Scatti di anzianità</b>	Indennità che matura a determinate scadenze (ogni due/tre anni) se il lavoratore resta presso la stessa impresa. Entità e modalità sono stabilite dal contratto collettivo.
<b>Premio di risultato</b>	Si tratta di un elemento salariale che viene erogato solamente se vengono raggiunti determinati risultati. I rispettivi criteri possono riferirsi fondamentalmente a quantità, qualità, presenze nel caso di centralinisti, mancanza di difetti nel prodotto o servizio, soddisfazione della clientela (nel settore alberghiero). La frequenza di erogazione varia. Nel dettaglio i premi di risultato vengono regolamentati dagli accordi integrativi provinciali o aziendali. Per i premi di risultato è prevista una contribuzione sociale ridotta. In alcuni casi vengono pattuiti a livello locale o aziendale cosiddetti "premi di produzione", che non sono vincolati al raggiungimento di determinati obiettivi ma che fungono da "incentivi indiretti".
<b>Superminimo</b>	Serve per aumentare la paga base. È una parte di retribuzione stabilita per singoli lavoratori o tutti i dipendenti di un'azienda, ma può essere assegnata anche individualmente dall'azienda.
<b>Indennità di mensa</b>	Indennità prevista da molti contratti collettivi.
<b>Indennità varie</b>	Vi rientrano l'indennità di cassa, di turno, di rischio, per lavori in sotterraneo, etc.
<b>Indennità di trasferta</b>	Per le trasferte al di fuori del territorio comunale in cui risiede l'impresa possono essere pattuite indennità forfettarie di trasferta. Oltre a ciò possono essere rimborsate in toto o in parte spese documentate e anticipate dal lavoratore durante la trasferta.
<b>Provvigioni</b>	La legge prevede espressamente la possibilità di retribuire il lavoratore in tutto o in parte con provvigioni. Generalmente il lavoratore pagato a provvigioni riceve una retribuzione fissa mensile, cui si aggiunge una quota costituita dalle provvigioni, la cui base di calcolo viene decisa dalle norme contrattuali aziendali o individuali, che stabiliscono una percentuale provvigionale.

<b>Cottimo</b>	Questa forma di retribuzione viene regolamentata dai contratti collettivi e dipende direttamente dalla prestazione (cottimo a tempo o a misura). Viene sostituita sem pre di più dai premi di produzione e risultato.
<b>Assegno per il nucleo familiare</b>	L'assegno per il nucleo familiare viene anticipato dal datore di lavoro per conto dell'INPS in base al reddito familiare e al numero di componenti del nucleo familiare.
<b>Tredicesima mensilità</b>	L'assegno al nucleo familiare non è un elemento della paga; può infatti essere liquidato in busta paga, ma anche attraverso altri canali. L'INPS eroga gli assegni familiari sulla base del reddito familiare e del numero di componenti della famiglia. Se vengono pagati attraverso la busta paga, il datore di lavoro può effettuare un conguaglio con i contributi dovuti.
<b>Quattordicesima mensilità</b>	Alcuni contratti collettivi o accordi aziendali prevedono altre mensilità oltre alla tredicesima.

© AFI 2015

In busta paga è possibile anche trattenere degli importi, ad esempio in caso di pignoramento dello stipendio o del salario. È possibile trattenere anche le rate di un mutuo.

### PAROLA CHIAVE

„retribuzione“ in Wikilabour:

<http://www.wikilabour.it/AllPages.aspx?Cat=Retribuzione>

Vedi il manuale in lingua tedesca “Die Rechte der ArbeitnehmerInnen” alla pagina internet

<http://www.afi-ipl.org/de/information/materialien-fuer-lavoratoreinnen-und-gewerkschaften>

I contributi sociali vengono pagati per la maggior parte dal datore di lavoro e in parte minore dal lavoratore. Il datore di lavoro risponde del versamento dei contributi sociali che vanno corrisposti all'INPS mensilmente, il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento.

Dopo aver detratto i contributi sociali dalla paga lorda, si calcola ogni mese l'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) che deve essere versata dal datore di lavoro al fisco entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento. A fine anno si effettua poi una compensazione delle imposte. Il reddito complessivo annuo, i contributi sociali pagati e le imposte versate vengono dichiarati nel CUD (Certificazione Unica dei redditi di lavoro Dipendente) che deve essere consegnato al lavoratore entro febbraio. Questa certificazione contiene i principali dati sul reddito e sull'assicurazione sociale del lavoratore e funge da base per eventuali dichiarazioni dei redditi (modello UNICO PF o modello 730).

### / Esempio

Un esempio di una busta paga è allegato.

**Il trattamento di fine rapporto (TFR)** è un ulteriore elemento salariale che spetta a ogni lavoratore e che ammonta a circa una mensilità per ogni anno. Il trattamento di fine rapporto viene trattenuto nell'azienda che lo dovrà rivalutare annualmente e viene liquidato in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. In alcuni casi (acquisto della prima abitazione e spese mediche) il lavoratore può richiedere un anticipo fino al 70% del TFR maturato. Dal 2006 i lavoratori dipendenti devono decidere entro sei mesi dall'inizio di un nuovo rapporto di lavoro se lasciare il TFR maturato in azienda (con successiva liquidazione diretta al lavoratore) oppure se farlo versare in un fondo di previdenza integrativa. Se non viene comunicata espressamente una decisione

(scritta), il TFR viene attribuito automaticamente a un fondo di previdenza integrativa. La decisione “a favore del fondo previdenziale integrativo” è irreversibile e non può essere ritratta nemmeno in occasione di ulteriori rapporti di lavoro.

Dal 1° marzo 2015 i lavoratori avranno a disposizione una terza opzione di utilizzo del trattamento di fine rapporto che prevede per tre anni fino al 30 giugno 2018, la liquidazione mensile della quota del trattamento di fine rapporto direttamente in busta paga.

## / Esempio

**Patrick G.** lavora da otto anni come magazziniere in un supermercato. Vorrebbe comprarsi una macchina nuova e chiede a tal fine un anticipo del 50% del tfr maturato. Il capo del personale gli comunica che la legge non prescrive anticipi per l'acquisto di una macchina. L'impresa può però decidere liberamente e anche senza motivazione di concedere l'anticipo al lavoratore.



### PAROLA CHIAVE

„Trattamento fine rapporto“ in Wikilabour:

<http://www.wikilabour.it/TFR%20%28trattamento%20di%20fine%20rapporto%29.ashx>

## Orario di lavoro

L'orario di lavoro è parte integrante del rapporto di lavoro; esso comprende l'intero lasso di tempo in cui

il lavoratore resta a disposizione del datore di lavoro per svolgere le attività stabilite per contratto. Attraverso la regolamentazione di legge si evitano orari di lavoro eccessivamente lunghi e con questo l'affaticamento del lavoratore. Per orario di lavoro si intende normalmente il tempo effettivamente lavorato che non comprende le pause e il tempo necessario per recarsi al lavoro. L'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabilito dai contratti collettivi e dagli accordi individuali può essere modificato dal datore di lavoro in accordo con il lavoratore a condizione che non ne derivino discriminazioni e svantaggi per singoli lavoratori. Il decreto legislativo 66/03 e le leggi successive hanno introdotto nuove regolamentazioni per l'orario di lavoro normale e il limite massimo, il lavoro straordinario, il lavoro notturno, le pause, i giorni di riposo e le ferie. Nel complesso si tratta di una regolamentazione di base che rimanda per la sua attuazione concreta quasi sempre ai contratti collettivi.

**L'orario di lavoro settimanale** ammonta di norma a 40 ore settimanali. L'orario di lavoro massimo previsto dalla legge prescrive che il lavoratore non



lavori più di 48 ore alla settimana, comprese le ore di lavoro straordinario, e che all'anno non possa prestare più di 250 ore di lavoro straordinario. I contratti collettivi possono prevedere anche dei massimi settimanali inferiori e contenere disposizioni che permettano di lavorare di più in certe settimane e meno in altre, raggiungendo però una determinata media nell'arco di quattro mesi.

Il limite massimo è finalizzato alla tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti e permette allo stesso tempo all'azienda di rispettare le proprie esigenze con una certa flessibilità.

Anche se il limite massimo per l'**orario di lavoro giornaliero** è stato abolito, è stato stabilito indirettamente un periodo di riposo giornaliero di almeno undici ore. Vanno inoltre rispettate le pause obbligatorie durante l'orario di lavoro, se superiore a sei ore.

La legge definisce come **ore di lavoro straordinario** tutte le ore di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro settimanale. Un principio fondamentale è che il lavoro straordinario deve essere un'eccezione. L'orario massimo di lavoro può essere superato in casi straordinari quali catastrofi naturali, situazioni di pericolo e altri casi straordinari.

Le ore di lavoro straordinario possono essere compensate con ore o giornate libere oppure remunerate con una maggiorazione. L'onere di prova per le ore di lavoro straordinario prestate spetta al lavoratore.

Indipendentemente dalle normative previste dai

contratti collettivi, il lavoro straordinario è ammesso previa disponibilità del lavoratore nei seguenti casi:

- in casi straordinari di necessità tecnico-organizzativa qualora non sia possibile ovviare alla carenza di personale mediante l'assunzione di ulteriori collaboratori;
- in casi di forza maggiore nei quali la sospensione dell'attività potrebbe comportare un pericolo diretto o un danno per le persone e la produzione;
- in occasione di eventi straordinari quali esposizioni, fiere o presentazione di prototipi o prodotti da esporre o altri eventi che concernono la produzione.

Ogni lavoratore ha diritto a un **giorno di riposo settimanale** che dovrebbe coincidere possibilmente con la domenica. Il giorno di riposo settimanale deve collimare con il **riposo quotidiano** di undici ore per permettere così al lavoratore di godere di un riposo settimanale di almeno 35 ore consecutive. Sono previste delle eccezioni per determinati settori economici e categorie professionali, regolamentate da apposite disposizioni.

Sono ammesse deroghe dai riposi nei seguenti casi:

- per attività distanti dal posto di lavoro e di abitazione del lavoratore,
- per attività assistenziali e di sorveglianza,
- per attività che richiedono una certa continuità come ad esempio i servizi ospedalieri, aeroportuali, tipografici, di comunicazione, ...

## / Esempio

**Werner H.** lavora a turni in un'azienda industriale. Sabato è di turno fino alle ore 14, per usufruire poi del suo giorno di riposo. Potrà ritornare al lavoro con il primo turno di lunedì (che inizia alle 6).



### PAROLA CHIAVE

„orario di lavoro“ in Wikilabour:

<http://www.wikilabour.it/Orario%20di%20lavoro.ashx>

## Il diritto alle ferie

### Costituzione italiana: art. 36.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.



La Costituzione garantisce a ogni lavoratore il diritto alle ferie annue, regolamentato dalla legge e dai contratti collettivi. Ogni lavoratore ha diritto per legge a quattro settimane di ferie all'anno che devono essere godute e non pagate, tranne in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. I singoli contratti collettivi possono prevedere anche quantità maggiori di ferie. Il datore di lavoro deve concedere al lavoratore a sua richiesta ogni anno almeno due settimane consecutive di ferie. Le rimanenti due settimane possono essere richieste dal lavoratore anche separatamente. In ogni caso devono essere concesse entro 18 mesi dalla fine dell'anno di riferimento.

Eventuali altri periodi di ferie spettanti possono anche essere pagati e non goduti. Le ferie vengono stabilite dal datore di lavoro che deve tenere presente le esigenze dell'impresa e del lavoratore.

### / Esempio

**Marika G.** lavora dal 1° febbraio presso l'amministrazione provinciale. Come dipendente provinciale ha diritto a 30 giorni di ferie all'anno. Deve consumare una parte delle ferie maturate ancora entro l'anno e pertanto chiede di poter usufruire di 25 giorni di ferie a partire dal 1° novembre. Il suo superiore le comunica che fino a fine ottobre ha maturato 22,5 giorni di ferie e le concede solamente 20 giorni di ferie (quattro settimane). Marika G. richiederà di poter usufruire le rimanenti ferie nell'anno successivo oppure se le farà liquidare.



#### PAROLA CHIAVE

„ferie“ in Wikilabour: <http://www.wikilabour.it/Ferie.ashx>

## Tutela della maternità e della paternità

Nel 1971 è stata rivista la regolamentazione per la tutela delle madri lavoratrici, migliorandola ai sensi dei principi previsti dalla Costituzione. In tale occasione fu ad esempio introdotto il divieto di licenziamento delle (future) madri dalla data di emissione del certificato di gravidanza fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Quasi 30 anni dopo, la legge n. 53/2000 portò altre importanti innovazioni, rivalutando soprattutto la funzione educativa dei padri e il diritto all'astensione dal lavoro per lavoratori e lavoratrici per gravi motivi o per formazione. Queste norme e tutte le leggi precedenti sulla tutela della maternità e genitorialità sono state poi raccolte nel decreto legislativo n. 151/2001. **L'astensione obbligatoria** delle (future) madri dal lavoro vale di norma per i due mesi prima della data del parto prevista (tre mesi in caso di lavori particolarmente pesanti, ad esempio nel settore alberghiero) e i tre mesi dopo la nascita del bambino. L'astensione obbligatoria può essere però gestita in modo flessibile. Durante l'astensione obbligatoria le madri percepiscono dall'INPS l'indennità di gravidanza o maternità, pari all'80% del salario. Alcuni contratti collettivi prevedono un'integrazione del 100% da parte dell'azienda.

Fino al compimento del primo anno di vita del bambino la madre (in casi straordinari il padre) può usufruire di due ore retribuite di riposo. La suddivisione di tali ore viene concordata con l'azienda.

Il **congedo parentale** comprende complessivamente dieci mesi e può essere goduto fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino da ogni genitore, rispettivamente per un massimo di sei mesi. Se il padre usufruisce di almeno tre mesi, l'intero periodo di congedo viene aumentato a 11 mesi e il periodo spettante al padre a 7 mesi. Nel servizio pubblico sono previste norme più favorevoli per le famiglie.

La madre ha diritto a riottenere dopo l'astensione obbligatoria lo stesso posto di lavoro con le stesse mansioni e gode di ulteriori diritti spettanti lo svolgimento del lavoro durante lo stato di gravidanza fino ai sette mesi dopo il parto.

Genitori che **adottano** o prendono in affidamento un bambino italiano prima del compimento del

sesto anno di vita o un bambino dall'estero prima del 12esimo anno di vita, hanno diritti simili a quelli previsti in caso di nascita di un proprio bambino. Dopo l'ingresso del bambino in famiglia la madre ha diritto all'astensione obbligatoria di tre mesi. I genitori possono inoltre richiedere il congedo parentale facoltativo per sei mesi.



 **PAROLA CHIAVE**

„congedi parentali“ in Wikilabour:

[http://www.wikilabour.it/Lavora%20madre.ashx#l\\_congedi\\_parentali\\_5](http://www.wikilabour.it/Lavora%20madre.ashx#l_congedi_parentali_5)

## Diritti sindacali

La Costituzione permette l'organizzazione in sindacati; lo statuto dei lavoratori del 20 maggio 1970 n. 300 prevede ulteriori diritti sindacali per i lavoratori.

### Costituzione italiana: art. 39

Comma 1: L'organizzazione sindacale è libera.

Comma 4: I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

I sindacati sono associazioni che rappresentano i lavoratori delle varie categorie (operai, agricoltori, impiegati, dirigenti). In queste organizzazioni i lavoratori si aggregano per unire le forze e rappresentare al meglio i propri interessi. Tutti i lavoratori dipendenti possono aderire a un sindacato senza essere discriminati (o addirittura licenziati) per questo dal datore di lavoro.



I diritti sindacali dei lavoratori prevedono:

- l'organizzazione in sindacati,
- la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali,
- l'esercizio dell'attività sindacale,
- il diritto allo sciopero.

**Costituzione italiana: art. 40**

Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

Uno strumento importante a disposizione dei sindacati è lo sciopero. Attraverso la sospensione dell'attività i lavoratori possono costringere il datore di lavoro ad offrire condizioni di lavoro migliori (in senso monetario, di fatica, etc.). L'articolo 40 della Costituzione riconosce a tutti i lavoratori dipendenti il diritto allo sciopero, ma allo stesso tempo lo limita vincolandolo alle norme di legge. Le disposizioni di legge furono emanate appena nel 1990. Da quell'anno in poi sono stati regolamentati gli scioperi nel servizio pubblico: tali scioperi non possono avere ripercussioni negative su altri cittadini che sono a loro volta tutelati dalla Costituzione.

**/ Esempio**

Nel caso di uno sciopero in ospedale devono essere garantiti il servizio di soccorso e tutte le altre cure mediche necessarie.

Per ulteriori informazioni sui diritti sindacali è possibile consultare lo statuto dei lavoratori.

## Risoluzione del rapporto di lavoro: dimissioni e licenziamento



Il rapporto di lavoro può terminare in vari modi, a seconda della durata del contratto (a tempo indeterminato o a tempo determinato) e della parte contrattuale che risolve il rapporto. Di norma **i contratti di lavoro a tempo determinato** non possono essere risolti anticipatamente: essi terminano automaticamente alla fine del periodo concordato.

Il contratto di lavoro può prevedere la possibilità di dimissioni da parte del lavoratore.

**/ Esempio**

**Marco P.** ha firmato un contratto di lavoro a tempo determinato come postino. Dopo due mesi gli viene offerto un contratto di lavoro a tempo indeterminato presso una società privata. Marco P. comunica quindi alle Poste che dovrà iniziare il nuovo lavoro dall'inizio del prossimo mese. Deve però verificare se nel suo contratto di lavoro a tempo determinato sia prevista la possibilità di risolvere il rapporto di lavoro. In caso contrario Marco deve adempiere al suo contratto di lavoro oppure pagare un indennizzo al datore di lavoro per il periodo non svolto.

Un **contratto di lavoro a tempo indeterminato** termina con le dimissioni del lavoratore o con il licenziamento da parte del datore di lavoro.

## Risoluzione del rapporto di lavoro da parte del lavoratore

Un **contratto di lavoro a tempo indeterminato** può essere risolto in qualsiasi momento dal lavoratore nel rispetto del termine di preavviso. Le dimissioni devono essere presentate per iscritto. In caso di inosservanza del termine di preavviso verrà richiesto al lavoratore un indennizzo per i giorni di lavoro non prestato. Una dimissione in tronco dal rapporto di lavoro è ammessa solamente se il datore di lavoro incide in modo grave e permanente sul rapporto di lavoro (ad esempio non pagando il salario). Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da entrambe le parti senza preavviso e senza indicarne il motivo.

Se non previsto diversamente dal contratto collettivo, il **termine di preavviso** decorre dalla data di ricevimento del licenziamento. I preavvisi sono stabiliti dai singoli contratti collettivi e variano per categoria (impiegato/operaio), inquadramento e anzianità di servizio. Il preavviso deve essere rispettato sia dal lavoratore, sia dal datore di lavoro. In caso di violazione del periodo di preavviso da parte di una delle parti contrattuali la controparte ha diritto a un indennizzo che comprende il salario e tutti gli elementi retributivi che maturano nel periodo in questione.

### / Esempio

---

**Emma C.** lavora attualmente come commessa in un negozio alimentare. Ha il titolo di assistente sociale e pertanto ha partecipato a un concorso che ha puntualmente vinto. Per potersi presentare per tempo al nuovo posto di lavoro deve dare le dimissioni senza preavviso. Per il non rispetto del preavviso di quindici giorni deve pagare al datore di lavoro un indennizzo pari a 530 €.

## Risoluzione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro

Attraverso il **licenziamento** il datore di lavoro recede dal contratto di lavoro. Esistono varie tipologie di licenziamento che prevedono differenti modalità e meccanismi di tutela (tutela contro il licenziamento) per il lavoratore.

### Licenziamento individuale

Nel settore pubblico i licenziamenti individuali sono regolamentati dal rispettivo Testo Unico. Nei prossimi paragrafi analizzeremo le caratteristiche del licenziamento individuale per i dipendenti del settore privato.

Il licenziamento per **giusta causa** è ammesso quando il rapporto di fiducia tra le due parti viene irrimediabilmente meno, rendendo impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro anche solo per breve tempo. I licenziamenti per giusta causa non prevedono preavvisi e devono essere comprovati dal datore di lavoro. Le seguenti situazioni possono essere motivo di licenziamento per giusta causa:

- furto in azienda
- rifiuto immotivato e ripetuto della prestazione di lavoro
- aver provocato importanti danni morali e materiali all'azienda
- sottrazione di beni aziendali
- molestie sessuali
- prestazioni di lavoro per terzi durante assenze per malattia
- violazione dell'obbligo di fedeltà

Il licenziamento per **giustificato motivo soggettivo** è giustificato invece dall'inadempimento di obblighi contrattuali in situazioni meno gravose e prevede un preavviso di licenziamento. I motivi possono essere minacce contro colleghi e datore di lavoro, violazione del codice disciplinare affisso in azienda, abbandono ingiustificato del posto del lavoro.

Ai licenziamenti per **giustificati motivi oggettivi** ricorre invece l'azienda che si trova in difficoltà finanziaria o che riorganizza l'attività lavorativa. A differenza del licenziamento collettivo, questa tipologia di risoluzione interessa i rapporti con meno di cinque lavoratori. Anche in questo caso è richiesto un preavviso scritto.

Per il **licenziamento ad nutum** non è previsto alcun preavviso, ma comunque la forma scritta. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto da entrambe le parti contrattuali con effetto immediato. Ciò vale anche per i dirigenti, i collaboratori domestici e tutti i lavoratori che hanno diritto alla pensione.

I **licenziamenti disciplinari** sono regolamentati dallo Statuto dei Lavoratori (legge 300 del 1970). Condizione necessaria è che l'azienda abbia introdotto un codice disciplinare.

### Licenziamenti collettivi

È possibile effettuare anche licenziamenti collettivi per riduzione di personale, senza alcun riferimento alla situazione personale. I cosiddetti licenziamenti collettivi sono disciplinati dalla legge 223 del 1991 e sono ammessi nei seguenti casi:

- in situazioni di crisi aziendale, quando i lavoratori sono già in cassa integrazione e l'azienda non intravede alcuna possibilità di poterli rioccupare,
- in caso di cambiamenti strutturali attraverso il riadattamento dell'attività produttiva,
- al termine di una determinata attività.

### Tutela contro il licenziamento

La tutela contro il licenziamento garantisce al lavoratore la relativa sicurezza del posto di lavoro. In Italia l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori è spesso oggetto di discussione in occasione di riforme. Così è stato anche alla fine del 2014. Per lavoratori e lavoratrici di aziende con più di 15 dipendenti che hanno instaurato un rapporto di lavoro prima del mese di maggio 2015 vale la tutela completa contro il licenziamento. Per rapporti di lavoro stipulati successivamente, si applicano invece le cosiddette tutele crescenti: la tutela in caso di licenziamento ingiustificato cresce con il perdurare della permanenza del dipendente in azienda. Il risarcimento dovuto dall'azienda in questi casi aumenta automaticamente con la durata del rapporto di lavoro da quattro a 24 mensilità. Per aziende con meno di 15 occupati invece trova applicazione la legge n. 604 del 1966 e successive modifiche e integrazioni che prevede una tutela debole per il lavoratore.

Le sanzioni per il datore di lavoro in caso di licenziamento ingiustificato vanno dal risarcimento dei danni fino al obbligo di reinserimento in azienda o di riassunzione. L'entità della sanzione dipende dalla tipologia di licenziamento irregolare (licenziamento discriminatorio, nullo o annullabile), dalle dimensioni dell'azienda e dalla normativa da applicare.



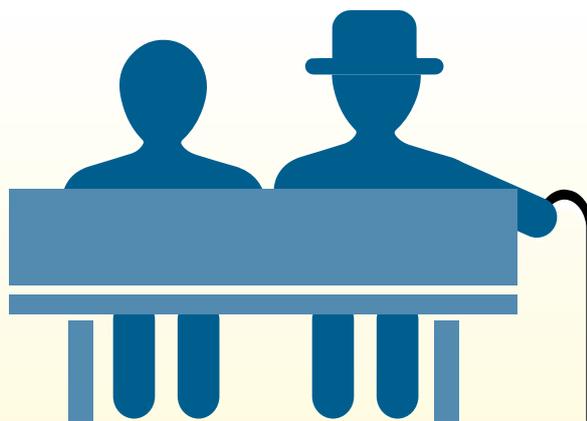
### PAROLA CHIAVE

“Licenziamento” nel Wikilabour italiano:

<http://www.wikilabour.it/AllPages.aspx?Cat=Licenziamento>

e in Altalex:

<http://www.altalex.com>



## Copertura previdenziale e previdenza integrativa

La copertura previdenziale è una delle principali colonne del sistema di assicurazione sociale. Deve garantire agli anziani una vita senza preoccupazioni sostituendo al raggiungimento dell'età pensionabile il reddito da lavoro con una pensione. I contributi previdenziali degli occupati vengono versati all'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) ed utilizzati per liquidare le pensioni. La base economica dell'assicurazione previdenziale obbligatoria è il cosiddetto contratto generazionale, grazie al quale i lavoratori di oggi finanziano con i loro contributi le pensioni dei pensionati, nell'attesa che la generazione futura assicurerà anche a loro le pensioni. L'attuale andamento demografico evidenzia però che in futuro calerà la quota di giovani che potrebbero finanziare le pensioni di domani. Per questo motivo è stato necessario innalzare più volte l'età pensionabile nel corso degli ultimi decenni, cambiando anche la base imponibile per la maturazione del diritto alla pensione.

La legge n. 214 del 22/12/2011 ha introdotto numerose novità:

- Il calcolo della quota pensionistica viene effettuato a partire dal 1° gennaio 2012 solamente secondo il sistema contributivo.
- Sono necessari almeno 20 anni di contributi per poter percepire una pensione di vecchiaia al raggiungimento dell'età pensionabile.
- Donne e uomini occupati nel servizio pubblico percepiscono a partire dal 1° gennaio 2012 la pensione di vecchiaia solamente a partire dai 66 anni, dal 2021 in poi a 67 anni.
- L'età pensionabile delle donne occupate nel settore privato viene gradualmente innalzata (pensione di vecchiaia a 66 anni a partire dal 2018).
- L'età pensionabile degli uomini occupati nel settore privato viene innalzata a 66 anni a partire dal 1° gennaio 2012.
- L'età pensionabile di uomini e donne occupati nel settore privato viene innalzata a 67 anni a partire dal 2021.
- La pensione di anzianità viene abolita e sostituita dalla pensione di vecchiaia anticipata (con innalzamento graduale degli anni di contribuzione).

I requisiti per aver diritto alla pensione sono inoltre:

- vantare almeno 20 anni di contribuzione,
- vantare un minimo di contributo versati e
- terminare il rapporto di lavoro.

Ai fini del calcolo della pensione si considerano, oltre ai periodi effettivi di lavoro, anche i cosiddetti periodi figurativi che comprendono ad esempio periodi di malattia ed infortunio, gravidanze e maternità (anche facoltativa), e periodi coperti da indennità di disoccupazione.

L'INPS e gli altri enti previdenziali gestiscono per ogni assicurato un conto personale. I periodi di contribuzione vengono archiviati in base al rispettivo numero assicurativo. Chi volesse verificare il proprio conto può richiedere al proprio ente previdenziale un estratto conto assicurativo.

Dopo la riforma previdenziale del 1995 è chiaro che la pensione statale non basterà più per garantirsi durante la vecchiaia un reddito sufficiente che ci assicuri lo standard di vita abituale. Già alla fine del secolo scorso è stato creato il quadro legislativo necessario per costituire fondi previdenziali integrativi (ad esempio il Laborfonds). Le persone iscritte ai fondi percepiscono dopo il loro pensionamento una pensione integrativa che va ad aggiungersi a quella prevista per legge. I lavoratori possono aderire al Laborfonds versando il trattamento di fine rapporto e possono eventualmente anche aumentare il loro contributo. I singoli contratti collettivi stabiliscono l'entità del contributo a carico del datore di lavoro e l'importo minimo che deve versare il lavoratore.



#### PAROLA CHIAVE

„previdenza“ e „previdenza complementare“ in Wikilabour:

<http://www.wikilabour.it/Previdenza.ashx>

<http://www.wikilabour.it/Previdenza%20complementare.ashx>

## Assicurazione contro la disoccupazione e cassa integrazione guadagni

In Italia sono definiti disoccupati coloro che involontariamente non hanno al momento un'occupazione e che sarebbero subito disponibili ad accettare una nuova offerta di lavoro. L'assicurazione contro la disoccupazione è stata introdotta in Italia nel 1919. Tutte le persone soggette all'obbligo assicurativo generale sono assicurate presso l'INPS contro la disoccupazione e percepiscono in caso di perdita del lavoro l'**indennità di disoccupazione**. Esistono però anche delle eccezioni, come ad esempio i dipendenti pubblici che di norma non hanno diritto all'indennità di disoccupazione (fanno eccezione le assunzioni a tempo determinato).

Anche l'**indennità di mobilità** può essere considerata un sostegno in caso di disoccupazione. Operai ed impiegati di imprese industriali, che a causa di oscillazioni negli ordini non raggiungono l'orario di lavoro stabilito dal contratto collettivo, hanno invece diritto alla **cassa integrazione guadagni**. La riduzione del lavoro può comportare un orario settimanale ridotto ed in certi casi addirittura la sospensione della produzione per un determinato periodo. In questi casi l'azienda può decidere di mandare i lavoratori in cassa integrazione. Il ricorso alla cassa integrazione guadagni deve essere approvato dall'apposita commissione.

Con il decreto legislativo n. 22 del 4 marzo 2015 è stata ridefinita la copertura dei periodi di disoccupazione. A tal fine è stata introdotta la NASPI (Nuova Assicurazione per l'impiego) che sostituisce le precedenti ASPI e Mini-ASPI. Hanno diritto all'assicurazione contro la disoccupazione:

- tutti i lavoratori dipendenti,
- gli apprendisti,
- i soci lavoratori di cooperative in rapporto di dipendenza,
- i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo determinato e
- i dipendenti licenziati per giusta causa o con accordo reciproco.

Per rivendicare il diritto occorre soddisfare determinati presupposti; bisogna ad esempio aver versato i contributi previdenziali per un determinato periodo. Requisito necessario per il diritto all'indennità di disoccupazione è che si tratti di una disoccupazione involontaria.



#### PAROLA CHIAVE

„disoccupazione ordinaria“, „ASPI- Associazione sociale per l'impiego“ e „stato di disoccupazione“ in Wikilabour:

<http://www.wikilabour.it/Stato%20disoccupazione.ashx>

<http://www.wikilabour.it/Aspi.ashx>

## L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

### Decreto legislativo n. 81/2008 – Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

#### Articolo 20: Obblighi dei lavoratori

Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

La forma più antica di assicurazione sociale è quella contro gli infortuni sul lavoro. Fu introdotta alla fine del 19esimo secolo per compensare l'inabilità al lavoro del lavoratore in seguito a un infortunio sul lavoro o a una malattia professionale. I datori di lavoro devono assicurare presso l'INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e le malattie professionali) tutte le persone che utilizzano macchinari, attrezzature o impianti o lavorano in un cosiddetto ambiente organizzato, versando i premi previsti. Il lavoratore ha diritto alle prestazioni

di INAIL anche se il datore di lavoro non lo ha iscritto e non ha versato i premi assicurativi. Sia il datore di lavoro che il lavoratore sono obbligati a rispettare le norme antinfortunistiche. Se in seguito a un infortunio viene comprovata una violazione di tali norme da parte del datore di lavoro o del lavoratore, l'INAIL liquida le prestazioni sociali rivalendosi però sul responsabile. Si parla di infortunio sul lavoro quando l'infortunio è direttamente collegato alla prestazione di lavoro o avviene in itinere (sulla strada verso il lavoro o di ritorno dallo stesso).

L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro garantisce ad esempio le seguenti prestazioni:

- cure mediche gratuite per il lavoratore;
- l'indennità di infortunio in caso di inabilità temporanea al lavoro;
- la pensione di infortunio in caso di invalidità;
- pensione di reversibilità in caso di morte del lavoratore per infortunio sul lavoro o in seguito a una malattia professionale;
- prestazioni aggiuntive per eventuali protesi, etc.
- I contratti collettivi regolamentano quasi sempre il mantenimento del posto di lavoro in caso di assenza per infortunio sul lavoro e determinano anche le fasce orarie per eventuali controlli a domicilio.



#### PAROLA CHIAVE

„infortunio“ in Wikilabour: [www.wikilabour.it/Infortunio.ashx](http://www.wikilabour.it/Infortunio.ashx)

<http://www.inail.it/internet/default/INAILincasodi/Infortuniosullavoro/index.html>

## Malattia e assicurazione

Un lavoratore che si è ammalato è in parte o completamente incapace di lavorare. La legge tutela in tal caso il lavoratore vietando al datore di lavoro di licenziare il lavoratore nel periodo di malattia. La malattia del lavoratore deve essere certificata dal medico di base che rilascia un certificato di malattia in duplice copia. La copia che riporta la probabile durata della malattia (prognosi) deve essere con-

segnata entro due giorni dall'inizio della malattia al datore di lavoro. La copia che riporta la diagnosi deve essere invece trasmessa all'INPS entro due giorni dalla data di emissione. Da qualche tempo la documentazione viene trasmessa telematicamente dal medico di base.

Le visite di controllo (dette anche visite fiscali) al



lavoratore in malattia possono essere effettuate esclusivamente dai medici appositamente incaricati, ma possono essere richieste anche dall'azienda stessa. Vengono effettuate nelle fasce orarie 10 – 12 e 17 – 19.

In questo lasso di tempo i malati devono essere presenti nel luogo di permanenza indicato. La loro assenza durante le visite di controllo è ammessa solo in determinati casi e va motivata. Per il servizio pubblico sono previste norme specifiche.

Il trattamento economico (prosecuzione della retribuzione) per i lavoratori in malattia è stabilito dai singoli contratti collettivi.

Ogni cittadino italiano e tutti i lavoratori stranieri hanno diritto alle prestazioni dell'assicurazione contro le malattie. Sono assicurati tutti i lavoratori e i famigliari

a loro carico, nonché i disoccupati. Tutte le spese sostenute dal servizio sanitario vengono finanziate tramite la fiscalità generale. Pertanto non è del tutto corretto parlare di un'assicurazione contro le malattie, bensì di un servizio sanitario di base generale.

Non tutte le prestazioni sono però gratuite. La partecipazione alla spesa (ticket) per farmaci, visite specialistiche, esami diagnostici, cure al pronto soccorso, e trasporto malati viene calcolata in base al reddito.

L'esenzione dai ticket può essere prevista ad esempio per l'età, il reddito o un'invalità.

Tutti i cittadini hanno diritto ad usufruire, in casi giustificati ed urgenti, dei servizi sanitari di un'altra unità sanitaria esterna al luogo di residenza, in caso di bisogno anche all'estero.

## / Esempio

Durante una vacanza in Croazia **Tobias R.** deve ricorrere alle cure del pronto soccorso. Mostrando la sua tessera sanitaria deve pagare solamente il ticket in vigore sul posto.

**Sylvia W.** viene trasportata dopo un grave incidente sciistico con l'elicottero ad Innsbruck ed operata d'urgenza nella clinica universitaria. La clinica ha stipulato una convenzione con la Provincia Autonoma di Bolzano.

## PAROLA CHIAVE

„malattia“ in Wikilabour:

<http://www.wikilabour.it/Malattia%20%28indennit%C3%A0%20e%20diritto%29.ashx>

- / Alvaro, Francesco (2015). I licenziamenti nel decreto attuativo del Jobs Act: questioni formali e sostanziali. <http://www.altalex.com/index.php?idnot=69964> (20.01.2015).
- / Conte, Irene / Ingusci, Nicoletta / Vogliotti, Silvia (2010). Pianeta conciliazione: donne, lavoro e famiglia in Alto Adige. Manuale con informazioni utili e proposte operative per la politica e la quotidianità. Bolzano, edizione propria IPL | Istituto Promozione Lavoratori.
- / Ichino, Pietro (2013). Il lavoro Spiegato ai Ragazzi, Cles: Mondadori.
- / Il nuovo Statuto di Autonomia (2009). Bolzano, Giunta provinciale della Provincia Autonoma di Bolzano.
- / Suppiej, Giuseppe / de Cristofaro, Marcello / Cester, Carlo (2008). Diritto del lavoro. Il rapporto individuale, Milano: Cedam.
- / Wikilabour.it. Dizionario dei diritti dei lavoratori: <http://www.wikilabour.it>

### Link per approfondimenti

- / Ripartizione Lavoro (Provincia autonoma di Bolzano Alto Adige): <http://www.provincia.bz.it/lavoro/default.asp>
- / Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: <http://www.lavoro.gov.it/Pages/default.aspx>
- / IPL | Istituto Promozione Lavoratori: <http://www.afi-ipl.org/>
- / Istruzione e formazione (Commissione Europea): [http://ec.europa.eu/education/index\\_it.htm](http://ec.europa.eu/education/index_it.htm)
- / Occupazione, affari sociali e inclusione (Commissione Europea): <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=it>
- / Portale delle camere del lavoro (austriache): Arbeiterkammern Österreichs: <http://www.arbeiterkammer.at>



### Come si legge il cedolino stipendio?

elab. Dalbosco 0471/41 20 75



AUTONOME PROVINZ  
BOZEN - SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA  
DI BOLZANO - ALTO ADIGE



6564

ÜBERSTUNDENVERGÜTUNG – LAVORO STRAORDINARIO				
Jahr - Anno rif	Stunden-Ore	Zu Euro - a Euro	Betrag - Importo	

**AUFSTELLUNG  
DES  
GEHALTES  
CEDOLINO  
STIPENDIO**

GRUNDLAGE FÜR SOZIALBEITRÄGE – IMPONIBILI PREVIDENZIALI	
I. N. P. D. A. P.	6.137,23
I. N. A. D. E. L.	5.671,81
FONDO PREV.	6.137,23
Fondo pens. Comp1.	6.137,23



AUSSENDIENSTVERGÜTUNG – MISSIONI LIQUIDATE			
Beschreibung -Descrizione	St.Km - ore/km	Zu Euro - a Euro	Betrag - Importo

Monat - Mese

Mai  
Maggio  
2014



ROSSI CARLO  
VIA MERANO 100



39100 BOLZANO (BZ)

ZEITRÄUME - PERIODI				
VON - DAL	BIS - AL	Gehaltsposition - Posizione economica	%	Stunden - Ore
01.05.2014	31.05.2014	41/0/10	100,00	19,00/38



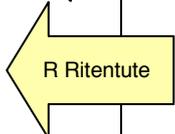
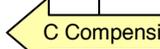
ZAHLUNGSORT – LUOGO DI PAGAMENTO
CASSA RISPARMIO BOLZANO SPA – BZ/PIAZZA WALTHER IT47Q0604511600000000055555



EINKOMMENSSTEUERBERECHNUNG – CALCOLO IRPEF		
Grundlage - Imponibile 5.383,06	Grundlage von Dritten Imponibile da terzi	Grundlage ex Arbeitgeber Imponibile ex datore di lavoro
Abziehbare Lasten Oneri in deduzione	Nettogrundlage Imponibile netto 5.383,06	Bruttosteuer- Imposta lorda
Tage GG 151	Abzug für unterm. Arbeit Detr. lavoro dipendente 665,88	Abzug für Ehepartner Detrazione coniuge
		Abzug für Kinder Detrazione figli 337,52
Abzug für andere Detrazioni altri	Abrechenbare Lasten Oneri detraibili	Nettosteuer- Imposta netta
Steuer auf Entgelte von Dritten Imposta su compensi da terzi	Steuer auf Gehalt ex Arbeitgeber Imposta su retrib. ex datore lavoro	Zu bezahlende Steuer Imposta da pagare 337,52
Kind Abzug Ehepartner Figlio detr. Coniuge NEIN	Kinder - figli Nr. 1 zu 100%	



BEZÜGE UND ABZÜGE DES MONATS – COMPETENZE E RITENUTE DEL MESE					
Kodex - Codice	Beschreibung - Descrizione	Zeitraum (VON) - Periodo (DAL)	Zeitraum (BIS) - Periodo (AL)	Bezüge - Competenze	Abzüge - Ritenute
C 001	Stipendio			737,84	
C 005	Indennità integrativa speciale			425,57	
C 007	Assegni nucleo familiare.			137,77	
C 015	Indennità "ad personam"			5,92	
C 925	Bonus dl n. 66/2014 art.1			80,97	
R 901	Ritenuta I.N.P.D.A.P.				103,57
R 904	Ritenuta I.N.A.D.E.L.				23,29
R 913	Fondo di previdenza e credito				4,09
R 915	Fondo pensione complementare				14,51
R 926	Acconto addiz. comunale IRPEF				1,57
R 928	Addizionale comunale IRPEF				3,01
R 930	IRPEF		2013		48,11
<b>DESCRIZIONE</b>		<b>R RITENUTE</b>			
1. Persona di riferimento 2. Numero matricola del dipendente 3. Imponibili previdenziali (totale progressivo) e fondo pens. compl. 4. Cedolino del mese/anno 5. Nome e indirizzo (recapito) 6. Coordinate bancarie 7. Periodo di riferimento del cedolino stipendio 8. Qualifica funzionale livello/ classi / scatti 9. Retribuzione spettante in % 10. Orario 11. Imponibile per il calcolo IRPEF (totale progressivo) 12. Detrazioni per lavoro dipendente, per coniuge e per figli (in euro) 13. Detrazioni d'imposta per il primo figlio al posto del coniuge 14. Detrazioni d'imposta per figli (numero e percentuale) 15. Eventuali annotazioni		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ritenuta I.N.P.D.A.P.* = contributo per la pensione: 8,85 % a carico del lavoratore/della lavoratrice</li> <li>Ritenuta I.N.A.D.E.L.* = contributo per la buonuscita: 2,00 % a carico del lavoratore/della lavoratrice La prima trattenuta viene effettuata dopo 365 giorni di lavoro ininterrotti e si riferisci a tutto il periodo precedentemente lavorato.</li> <li>Ritenuta Fondo di previdenza e credito *: 0,35 % a carico del lavoratore/della lavoratrice all' INPDAP; all'occorrenza può essere chiesto un piccolo prestito o un prestiti pluriennali diretti</li> <li>Fondo pensione complementare: ev. versamenti al Laborfonds di 1,0-10,% a carico del lavoratore/della lavoratrice</li> <li>Acconto e addizionale comunale IRPEF*: l'ammontare dell'addizionale comunale IRPEF varia da comune a comune</li> <li>Addizionale regionale IRPEF*</li> <li>IRPEF*: imposta sul reddito per l'anno corrente</li> </ul>			
		*Ritenute obbligatorie			



<b>INSGESAMT BEZÜGE TOTALE COMPETENZE</b>
1.389,07

<b>INSGESAMT ABZÜGE TOTALE RITENUTE</b>
198,15

<b>INSGESAMT NETTO TOTALE NETTO</b>
1.190,92

ANMERKUNGEN - ANNOTAZIONI



DITTA COMMERCIO																									
39031 BRUNICO				BZ		N.Autor. 34443			DEL 24/01/09			SEDE													
												14110													
P.IVA		C.FISCALE		MATERIALE		CASSA EDILE		FILIALE		REPARTO		CENTRO CONTABILE		CENTRO DI COSTO		TURNISTA		QUAL./SOTTOQUAL.		AZIENDA		DIPENDENTE			
1400000000		3904123971		111		100,00												02		5990		1			
SINDAC.		TABELLA ENPALS		CODICE FISCALE		MATR.		MATR.		MATRICOLA		COGNOME NOME													
				MSTMXA80A01B220M						1		MUSTER MAX													
CODICE CONTRATTO		QUALIFICA E LIVELLO		TIPO RAPPORTO		% PART-TIME		MANSIONE		SESSO		LUOGO DI NASCITA		DATA DI NASCITA		NAZION.									
042		IMPIEGATO 4						COMMESSO		M		BRUNICO		BZ		01/01/1980									
LUOGO DI RESIDENZA												TELEFONO		PROVINCIA LAVORO		ANZIANITA'		STATUS							
VIA MUSTER, 1														BZ		00.01		00							
DATA ASSUNZIONE		DATA ANZIANITA' AZIENDALE		NUMERO		SCATTI DATA PROSSIMO		DATA SCADENZA CONTRIBUTIVA		DATA SCADENZA PERM. DI SOGGIORNO		DATA SCADENZA TEMPO DETERMINATO		DATA VISITA MEDICA		DATA INIZIO SOSPENSIONE		DATA FINE SOSPENSIONE		DATA CESSAZIONE					
01/01/2012																									
PAGA BASE		Contingenza										Superminimo													
991,46		524,22										100,00													
												3.LOHNELEM										RETRIBUZIONE TOTALE			
												8,00										1.623,68			
GG.	ORD.	STRAOR.	ALTRE	ORE LAVORATE	GG. LAVORATI	ORE LAVORABILI	TEMPO MINIMALE	TEMPO T.F.R.	GIORNI INPS	SETTIMANE TOTALI	RATEI 13ma	RATEI 14ma	RATEI PREMIO												
1	8,00			124,00	15,00	176,00	25	26,00	26	5   X   X   X   X   X	1	1													
2	8,00	1,00		CODICE DESCRIZIONE										ELEMENTO NEUTRO	TEMPO	VALORE UNITARIO	COMPETENZE / TRATTENUTE								
S 3				1.0001	RETRIBUZIONE ORDINARIA											26,00		1.623,68							
D 4				2.0004	TRATTENUTA COVELCO													6,54-							
5	8,00			1.0011	GIORNI NON LAVORATI											4,00	62,44923	249,80-							
6			FE	1.0511	LAVORO STRAORDINARIO										15,00%	4,00	11,11447	44,46							
7			FE	1.1201	FERIE GODUTE											16,00									
8	8,00			1.1251	FESTIVITA' GODUTE											1,00									
9	8,00			1.1401	CARENZA MALATTIA											3,00		187,35							
S10				1.1402	INT.NE MALATTIA DITTA											1,00		30,77							
D11				1.1411	IND.MAL. INPS 4-20 GG											1,00	28,76500	28,77							
12	8,00	1,00		1.4503	QUOTA DIPENDENTE ENTE BILAT.										,10%			1,52-							
13	8,00	1,00		2.5994	ADDIZION.REGIONALE ANNO PREC.										03			30,91-							
14	8,00	1,00		1.6106	FONDO ASS. SANITARIA C/DITTA										10,00										
15			F	1.6116	CONTR.FONDO SANIT. C/DIPENDENTE													2,00-							
16	8,00																								
S17																									
D18																									
19			M																						
20			M																						
21			M																						
22			M																						
23	8,00																								
S24																									
D25																									
26	8,00																								
27	8,00																								
28	8,00																								
29	8,00																								
30	8,00																								
S31																									
REDDITO FAMILIARE NUC. TABELLA IMPORTO				IMPONIBILE FISCALE		IRPEF LORDA		DETRAZIONI LAVORO DIPENDENTE GG. IMPORTO		DETRAZIONI CONIUGE IND. IMPORTO		DETRAZIONI FIGLI N. IMPORTO		DETR. ALTRE PERSONE N. IMPORTO		DETRAZIONI ONERI		DEBITO/CREDITO IRPEF							
				1.512,88		358,48		31 96,07										262,41							
IMPONIBILE FISCALE ANNUALE				IRPEF LORDA ANNUALE		PROGRESSIVI DETRAZIONI FISCALI		PROGRESSIVO IRPEF PAGATA		CONGUAGLIO IRPEF		ADDIZION. REGIONALE REG. IMPORTO		ADDIZIONALE COMUNALE		IMPONIBILE T.F.R.		% IRPEF T.F.R.							
1.512,88				358,48		96,07		262,41																	
LORDO				LORDO ANNUALE		DIFFERENZE RETRIBUTIVE		MONTE DECONTRIBUZIONE ANNUALE		QUOTA DECONTRIBUZIONE ANNUALE		IMPORTO ARRETRATI		RITENUTE ARRETRATI		IMPONIBILE FISCALE ARRETRATI		% IRPEF 1002							
1.636,46				1.636,46																					
RETRIBUZIONE T.F.R.				RETRIBUZIONE T.F.R. ANNUALE		FONDO PENSIONE T.F.R.		FONDO PREVIDENZA ANNUALE DA RETRIBUZIONE		FONDO PREVIDENZA ANNUALE DA T.F.R.		FONDO PREVIDENZA ANNUALE DA AZIENDA		PROGRESSIVO FONDO PREVIDENZA DA T.F.R.		PROGRESSIVO INDENNITA' T.F.R.		RITENUTE SU NETTO							
1.623,68				1.623,68		8,18										112,09		8,06							
IMPONIBILE PREVIDENZIALE ANNUALE				RITENUTE PREVIDENZIALI ANNUALI		IMPONIBILE FISCALE LAV. CORRENTE ANNUALE		DETRAZIONI FISCALI LAV. CORRENTE ANNUALI		IRPEF LAVORO CORR. ANNUALE		RETRIBUZIONE INAIL ANNUALE		PRESTITO RESIDUO		TOTALE COMPETENZE		TOTALE TRATTENUTE							
1.636,00				152,35		1.512,88		96,07		262,41		1.636,00				1.915,53		703,53							
RESID. PREC.				PERMESSI / EX-FESTIVITA' GODUTI		SALDO		RESID. PREC. MATURE		BANCA ORE GODUTE		SALDO		LAVORATA		FLESSIBILITA' GODUTA		SALDO		DIFFERENZA APPRENDISTI		ARROT. PRECEDENTE		ARROT. CORRENTE	
RESID. PREC.				MATURE		SALDO		TOTALE GODUTE		RESID. PREC. MATURE		SALDO		R.O.L. GODUTE		SALDO		ORE LAVOR. ANNUALI		GG. DETRAZ. ANNUALI		MENSILITA'		NETTO	
75,20				16,00		59,20		16,00										124		31		Agosto 2013		1.212,00	

LOHNSTUDIO GMBH - GILMPLATZ 2 - 39031 BRUNECK (BZ)

