

Il rapporto di lavoro subordinato

Nell'esercizio dell'attività d'impresa, l'imprenditore si avvale di collaboratori con i quali stipula contratti di varia natura, tra cui il contratto di lavoro subordinato.

Il lavoratore mette a disposizione dell'imprenditore-datore di lavoro le proprie energie fisiche o intellettuali per produrre beni e servizi al fine di ottenere una retribuzione.

La particolare posizione del lavoratore, che lo vede in una condizione di debolezza contrattuale, ha fatto sì che tutta la legislazione in materia di lavoro abbia carattere protezionistico con il fine di tutelare il lavoratore contro eventuali abusi da parte del datore di lavoro.

La nostra Costituzione offre un'ampia tutela al lavoratore subordinato.

In particolare l'art. 36 afferma che "il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa". Spesso la retribuzione è l'unica fonte di reddito per il lavoratore, perciò i Costituenti hanno voluto sottolineare l'importanza della retribuzione stessa e la necessità che questa non solo sia commisurata al lavoro svolto ma bensì necessaria a garantire un'esistenza dignitosa al lavoratore. Il monito dei Costituenti è rivolto soprattutto ai sindacati che in fase di accordo sindacale devono garantire che questo principio venga rispettato.

Al comma 3 dell'art. 36 viene garantito al lavoratore il diritto al riposo settimanale e alle ferie; diritti definiti dalla Costituzione stessa quali irrinunciabili.

L'art. 37 tutela il lavoro femminile e minorile. In particolar modo riconosce alla donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore; afferma il diritto della lavoratrice-madre ad avere condizioni di lavoro che possano consentire la sua essenziale funzione familiare; riconosce al minore una particolare tutela riservando alla legge la sua disciplina e garantendo in ogni caso il diritto alla parità di retribuzione.

L'art. 38 sancisce il diritto dell'assistenza e della previdenza affermando che "ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza. I lavoratori hanno diritto che siano provveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato."

L'art. 39 garantisce a ciascun lavoratore la libertà di associarsi in sindacati e quindi sia di partecipare a quelli già costituiti sia di costituirne di nuovi, essendo il sindacato l'organizzazione attraverso la quale il lavoratore ottiene tutela e protezione.

Infine, l'art. 40 riconosce a ciascun lavoratore il diritto allo sciopero che "si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano". Dalla Costituzione ad oggi il legislatore è intervenuto solo nel 1991 per disciplinare il diritto di sciopero nell'ambito dell'esercizio dei servizi essenziali quali per esempio i trasporti, stabilendo condizioni e limiti all'esercizio stesso. Al di fuori di questo ambito non esiste una legislazione che regolamenti lo sciopero che è lasciato pertanto all'organizzazione delle associazioni sindacali o dei lavoratori stessi.

Il Codice Civile nel Libro V titolo II all'art. 2094 definisce il prestatore di lavoro subordinato come colui che "si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro manuale o intellettuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

L'elemento della **subordinazione**, connotato dalla collaborazione e dalla sottoposizione alle direttive del datore di lavoro, distingue il lavoratore subordinato dal lavoratore autonomo definito all'art. 2222 c.c. come "colui che si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente".

Il rapporto di lavoro si costituisce mediante un contratto individuale tra lavoratore e datore di lavoro che trova la sua fonte nei contratti collettivi di lavoro stipulati tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La forma del contratto è libera ai fini della validità del contratto stesso tranne nei casi in cui è la legge stessa a prevedere la forma scritta a pena di nullità, come nel contratto a termine o nell'assunzione in prova.

Il **contratto a termine** si configura come un rapporto di lavoro subordinato a cui viene fissata una data di scadenza. A seguito delle novità introdotte dal Jobs Act è venuto meno l'obbligo per il datore di lavoro di indicare la causale che giustifichi l'apposizione del termine. Pertanto, ad oggi, è possibile stipulare contratti a termine acasuali la cui durata massima è 36 mesi rinnovabili per un massimo di 5 volte sempre nel limite di tempo stabilito dalla legge. Il datore di lavoro deve inoltre rispettare il limite numerico di contratti acasuali che può stipulare, definito dalla legge nel 20% del numero dei contratti a tempo indeterminato.

Dal rapporto di lavoro nascono diritti e obblighi per entrambe le parti, disciplinati dalla nostra Costituzione, dal Codice Civile e dallo Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970).

Gli obblighi del lavoratore si possono riassumere in:

- obbligo di diligenza;
- obbligo di fedeltà;
- obbligo di rispettare le direttive del datore di lavoro e l'orario di lavoro.

Il lavoratore, oltre a dover rispettare le direttive imposte dall'imprenditore e dai suoi collaboratori da cui dipende gerarchicamente, deve svolgere la propria attività lavorativa con **diligenza**.

L'art. 2104 c.c. stabilisce che "il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale". Il lavoratore nello svolgimento della prestazione lavorativa deve essere in possesso di quelle conoscenze tecniche necessarie per svolgere le mansioni alle quali è adibito.

È tenuto altresì a rispettare l'obbligo di fedeltà che si concretizza nel divieto di svolgere e di trattare affari per conto proprio o di terzi che siano in concorrenza con l'imprenditore e nel divieto di divulgare informazioni relative all'azienda e ai metodi di produzione da essa adottati al fine di evitare che la diffusione di tali informazioni possa recare pregiudizio all'imprenditore stesso (art. 2105 c.c.).

L'inosservanza di questi obblighi autorizza il datore di lavoro ad adottare sanzioni disciplinari secondo la gravità dell'infrazione: si inizia con un monito scritto cui seguono una multa, una sospensione dell'attività lavorativa e della retribuzione fino al licenziamento.

Tra i diritti riconosciuti al lavoratore ricordiamo innanzitutto quelli costituzionalmente tutelati quali: il diritto alla retribuzione, alle ferie e al riposo settimanale, all'assistenza e alla previdenza, allo sciopero, alla libertà sindacale, al trattamento di fine rapporto e alla pensione.

La maggior parte dei diritti sopra citati costituiscono obblighi per il datore di lavoro il quale è tenuto a retribuire il lavoratore, a versargli i contributi previdenziali ai fini dell'assistenza e della previdenza sociale, a garantirgli la libertà di sciopero e un luogo salubre e sicuro dove lavorare. Incombe, infatti, sul datore di lavoro l'obbligo di rispettare la normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che gli impone di adottare tutte le misure necessarie volte a eliminare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

I diritti riconosciuti al datore di lavoro si concretizzano nel potere direttivo e disciplinare. Infatti, il datore di lavoro, essendo a capo dell'impresa, gestisce i suoi collaboratori impartendo ordini, direttive e sanzioni qualora il lavoratore venga meno agli obblighi di diligenza e fedeltà.

L'estinzione del rapporto di lavoro può avvenire per:

- mutuo consenso, cioè le parti si accordano per sciogliere il vincolo contrattuale;
- morte del lavoratore;
- impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa, nell'ipotesi in cui il lavoratore non riesca più a svolgere una qualsiasi prestazione lavorativa;
- recesso del lavoratore, nell'ipotesi in cui il lavoratore dia le dimissioni nel rispetto del termine di preavviso stabilito nel contratto; nel caso in cui non rispetti il termine, le dimissioni sono comunque valide ma il lavoratore perde una parte dell'ultima retribuzione corrispondente al periodo di preavviso;
- scadenza del termine, nelle ipotesi dei contratti a termine;
- recesso del datore di lavoro, cioè a seguito di un licenziamento.

Per quanto concerne il licenziamento è opportuno precisare che a differenza delle dimissioni, che possono essere date per qualsiasi causa, nel licenziamento è necessario che sussista una giusta causa o un giustificato motivo soggettivo o oggettivo.

Per **giusta causa** si intende un evento particolarmente grave che metta in discussione il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore e che giustifichi l'allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro senza preavviso; per esempio, se un lavoratore ha al di fuori dell'azienda una condotta penalmente rilevante, se nel periodo di malattia svolge un'altra attività lavorativa oppure ha commesso un furto all'interno dell'azienda.

Per **giustificato motivo soggettivo** si intende una grave inadempienza del lavoratore, come la continua violazione del codice disciplinare o l'abbandono del posto di lavoro senza un valido motivo.

Per **giustificato motivo oggettivo** si intende una circostanza che non attiene alla sfera personale del lavoratore bensì all'organizzazione aziendale, come nell'ipotesi che venga chiusa una filiale e non vi sia possibilità di reimpiegare i lavoratori in esubero in altre sedi.

Alla luce delle novità introdotte dal Jobs Act che hanno apportato modifiche all'art. 18 della L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), qualora non ricorrano né la giusta causa né il giustificato motivo soggettivo e oggettivo, il lavoratore ha diritto a un indennizzo e non più come avveniva in passato alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Solo nell'ipotesi in cui il licenziamento sia determinato da motivi legati all'etnia, alla religione, al sesso, al credo religioso o politico e si profili pertanto un licenziamento discriminatorio, il lavoratore ha diritto oltre all'indennizzo anche alla reintegrazione nel posto di lavoro.