

OBBLIGAZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

27 febbraio 2015

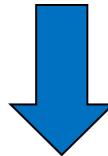
Prof. Francesco Rotondi

Avv. Sara Tiraboschi

LA RETRIBUZIONE

Art. 36 Cost.

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



LA “RETRIBUZIONE MINIMA”

Secondo la giurisprudenza, essa si può determinare facendo riferimento alla retribuzione base (c.d. minimi tabellari) prevista dai c.c.n.l.

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

Art. 2099 C.C.

“La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a termine o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata – (dalle norme corporative), con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito. In mancanza [di norme corporative o] di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali”.



La “RETRIBUZIONE MINIMA”

Sistemi di retribuzione



- a tempo o ad economia

Retribuzione raggugiata alla disponibilità temporale del lavoratore

- a cottimo

retribuzione raggugiata al risultato perseguito (**cottimo puro e cottimo misto**)

- partecipazione agli utili

(con obbligo di rispettare comunque le previsioni dell'art. 36 Cost)

- a provvigione

(obbligo di rispettare comunque le previsioni dell'art. 36 Cost.)

- in natura

sistemi incentivanti

Retribuzione diretta



- Paga base
- Indennità di contingenza
- EDR
- Scatti di anzianità
- Superminimi
- Indennità varie
(superminimi, assegni *ad personam*, indennità varie)

Retribuzione indiretta



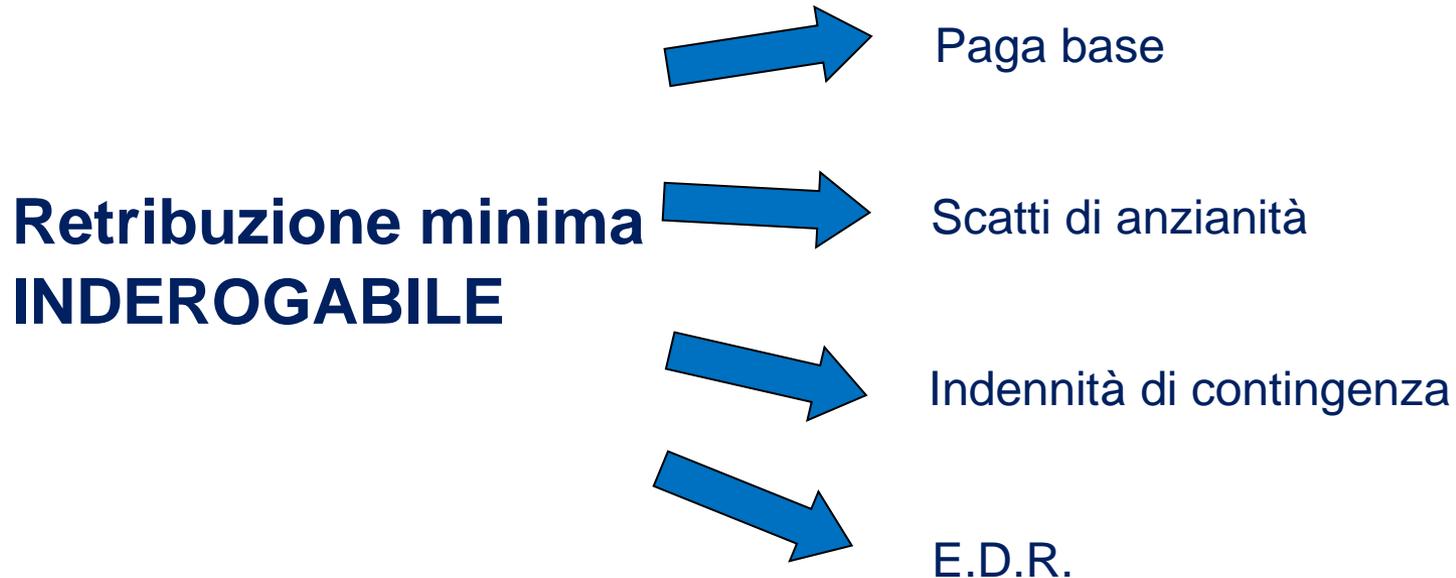
- Ferie
- Festività
- Permessi retribuiti
- Tredicesima e
Quattordicesima mensilità (ove prevista)

Retribuzione differita

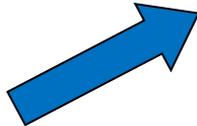


Trattamento di fine rapporto

LA RETRIBUZIONE

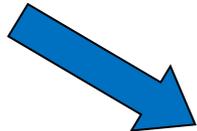


Voci retributive ulteriori



Fonte legale

(maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo, ecc.; tredicesima mensilità)



Fonte contrattuale

- superminimi
- indennità supplementari (14.ma, ecc.)
- indennità
- premi
- gratifiche
- fringe benefits

Le indennità

Connesse a modalità spaziali di svolgimento della prestazione

- Indennità di trasferta o missione
- Indennità di trasferimento
- Indennità per lavoro all'estero

Connesse a modalità onerose della prestazione

- Indennità per lavoro notturno
- Indennità per lavoro nocivo o particolarmente gravoso

Connesse a modalità temporali di svolgimento della prestazione

- Indennità per lavoro straordinario
- Indennità per lavoro festivo
- Indennità per lavoro discontinuo
- Indennità di disponibilità

BENEFIT

Talvolta obbligatori per contratto (collettivo o individuale)

- Autovettura
- PC portatile
- Telefono
- Mensa - Ticket restaurant
- Formazione professionale/culturale
- Assicurazioni integrative (obbligatorie da contratto per Dirigenti e quadri, estese da alcuni CCNL ai dipendenti – es. Fondo EST per il terziario)
- Alloggio
- Fondi di previdenza integrativa
- Servizi di trasporto

I BENEFIT DISCREZIONALI

- Sconti su acquisti (anche presso terzi)
- Borse di studio/Spese scolastiche
- Circoli sportivi/ricreativi
- Benefit vari per la famiglia
- Iscrizioni a Club
- Abbonamenti a riviste e giornali
- Abbonamenti a spettacoli
- Viaggi
- Vacanze studio all'estero
- Fidi presso istituti bancari
- Prestiti a tasso agevolato
- Premi monetari anche non legati alla produttività
- Assistenza da parte di specialisti nei diversi problemi cui va incontro il lavoratore (legale, fiscale, medico, per l'acquisto della casa)

LA RETRIBUZIONE DIFFERITA: il TFR

Art. 2120 c.c.

- È un elemento della retribuzione costituito dalla somma degli accantonamenti annui di una quota della retribuzione rivalutata periodicamente
- Deve essere corrisposto alla cessazione del rapporto di lavoro
- Il lavoratore ha diritto di chiedere una *anticipazione* del TFR.
Può farlo:
 - una sola volta
 - se abbia almeno *8 anni di servizio* presso lo stesso datore di lavoro e a condizione che la richiesta sia giustificata dalla necessità, in alternativa:
 1. di spese mediche
 2. di acquisto della prima casa

Il diritto all'anticipazione è espressamente **escluso** per i dipendenti da aziende in CIGS (art. 4 comma 3 della L. 297/82)

COME SI LEGGE UNA BUSTA PAGA?

LE CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il codice civile

Art. 2110 – Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio

Art. 2111 – Servizio militare

LA DEFINIZIONE DI MALATTIA

La salute è uno **stato di completo benessere fisico**, mentale e sociale e non consiste solamente in una assenza di malattia o di infermità (Preambolo costitutivo dell'OMS)

Per la scienza medica la malattia è una **qualsiasi alterazione morfologica e/o funzionale** di una o più parti dell'organismo e/o dell'organismo in toto.

La malattia non professionale è uno **stato morboso** determinato da una patologia **che impedisce l'esecuzione temporanea della prestazione lavorativa.**



Si tratta di alterazioni dello stato di salute che danno luogo ad una **concreta** incapacità temporanea al lavoro.

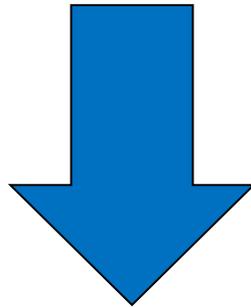
Incapacità lavorativa “concreta” allo svolgimento delle mansioni.

NOTA BENE

Devono sussistere le seguenti condizioni:

- Lo stato patologico deve comportare incapacità al lavoro
- L'incapacità al lavoro deve essere sufficiente per legittimare l'assenza in relazione alle concrete modalità di svolgimento delle mansioni del lavoratore

INFORTUNIO SUL LAVORO



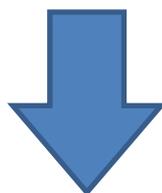
**riferibilità eziologica dello stato
patologico alla prestazione lavorativa**

SI ASSIMILANO ALLA MALATTIA

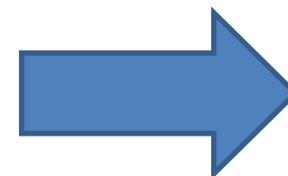
- I periodi di guarigione da uno stato di malattia (**la convalescenza**)
- I periodi di tempo necessari per sottoporsi a determinate **terapie incompatibili con l'esecuzione della prestazione lavorativa**

CONSEGUENZE DELLA MALATTIA SUL RAPPORTO DI LAVORO

**Sospensione del rapporto;
Conservazione del posto di lavoro;**



**Divieto di licenziamento
Corresponsione di retribuzione o indennità
Maturazione degli Istituti Contrattuali (es. scatti di anzianità)
Accreditamenti contributivi figurativi**



DUNQUE

L'insorgenza di una malattia:

- legittima l'assenza del dipendente dal lavoro;
- impedisce al datore di lavoro di licenziare il dipendente (fatta salva l'ipotesi di giusta causa) per tutta la durata della malattia o nei limiti di un "periodo di conservazione del posto" (c.d. periodo di comportamento) la cui durata è stabilita, in genere, dalla contrattazione collettiva;
- dà diritto al lavoratore a prestazioni economiche assistenziali a carico dell'INPS (e generalmente anticipate dal datore di lavoro) o in sostituzione o ad integrazione di quelle prestazioni, a trattamenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva;

LA CONSERVAZIONE DEL POSTO: C.D. PERIODO DI COMPORTO

È il diritto alla **conservazione del posto di lavoro** per un periodo **scaduto** il quale, in base all'art. 2110, comma 2, cod. civ., **può** essere licenziato ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. (recesso con preavviso)

Si distinguono il comporta **secco** e **frazionato** e quello per **malattia comune** (o infortunio extralavorativo) e **malattia professionale** (o infortunio sul lavoro).

Per la giurisprudenza significa che allo scadere di tale periodo il datore può recedere "ad nutum".

Prima dello scadere del periodo di comporta il lavoratore può essere licenziato **SOLO** per **giusta causa**

MALATTIA

Comunicazione della malattia



Certificazione medica della malattia



Facoltà datoriale di verifica ed eventuale esercizio del potere disciplinare

- ✓ **Formale** (certificato privo dei requisiti minimi e/o indecifrabile certificato falso o falsificato)
- ✓ **Sostanziale** (visita “fiscale” di controllo ed assenza durante le c.d. fasce di reperibilità)

I CONGEDI PARENTALI

OGGETTO (Art. 1 D.Lgs. 151/2001)

“Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione”.

DIVIETO DI ATTIVITÀ FATICOSE, INSALUBRI E PERICOLOSE (art. 7 D.Lgs. 151/2001)

Durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto è vietato adibire le lavoratrici:

- al trasporto, sia a braccia che a spalle, con carretti a ruote su strada o su guida, ed al sollevamento dei pesi compreso carico e scarico ed ogni altra operazione connessa;
- a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Tali lavori comprendono anche tutti quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti e alle condizioni di lavoro di cui all'Allegato II del D.Lgs. n. 645 del 25 novembre 1996
- a lavori per i quali sussiste l'obbligo di visite mediche preventive e periodiche.
- La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

Nell'ambito del periodo di cui sopra le lavoratrici saranno spostate ad altre mansioni; diversamente, la Direzione territoriale del lavoro, servizio Ispezioni del lavoro, può disporre l'interdizione dal lavoro fino al settimo mese dopo il parto.

ESAMI PRENATALI (art. 14 D.Lg. 151/2001)

- Le lavoratrici gestanti hanno diritto a **permessi retribuiti** per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro
- La retribuzione relativa ai permessi in questione deve essere sottoposta a normale contribuzione da parte del datore di lavoro
- Per la fruizione dei suddetti permessi le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro apposita istanza e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami

PERIODI DI CONGEDO DI MATERNITÀ

Periodo normale: 2 mesi precedenti la data presunta del parto (più l'eventuale periodo intercorrente tra data presunta e data effettiva del parto) e 3 mesi successivi al parto (puerperio), fatti salvi ulteriori periodi per anticipazioni o prolungamenti disposti dalla DTL – ASL

Flessibilità: anche soltanto il mese precedente la data presunta del parto (anziché i due mesi precedenti), con spostamento dell'astensione non fruita prima del parto al periodo successivo al parto, che pertanto, potrà essere prolungato fino a 4 mesi di congedo

ESTENSIONE DELLA NORMATIVA AL LAVORATORE PADRE - CONGEDO DI PATERNITÀ

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità (3 mesi) o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice (congedo di paternità), **in caso di:**

(i) morte o di grave infermità della madre ovvero;

(ii) abbandono;

(iii) affidamento esclusivo del bambino al padre,

dietro presentazione al datore di lavoro della certificazione relativa alle condizioni descritte ovvero di un'autocertificazione che attesti l'abbandono (art. 28 D.Lgs. 151/2001).

È stato inoltre precisato che il diritto del padre al congedo è un diritto autonomo e, pertanto, spetta indipendentemente dalla qualità di lavoratrice della madre (Trib. Firenze 16 novembre 2009 n. 1169).

CONGEDO PARENTALE (art. 32 e ss D.Lgs. 151/2001)

- Nei **primi otto anni di vita** del bambino **ciascun** genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per periodi che non possono **complessivamente** eccedere il limite di **dieci mesi**, fatto salvo il disposto relativo al padre lavoratore.
- Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete in particolare:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b) al padre lavoratore dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
- Si ricorda inoltre che, qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di 6 mesi è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori è conseguentemente elevato a undici mesi.
- Il congedo spetta anche qualora il figlio NON sia convivente.
- Il congedo parentale spetta anche nel caso di **adozione, nazionale e internazionale**, e di **affidamento**. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

DIRITTO AL RIENTRO ED ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO

(art. 56, c. 1- 3 D.Lgs. 151/2001)

Al rientro dal congedo di maternità o paternità, la lavoratrice e il lavoratore hanno

- diritto alla **conservazione** del posto di lavoro
- salvo che espressamente vi rinuncino, al **rientro** nella stessa **unità produttiva** ove erano occupati al momento della richiesta di astensione o di congedo o in altra ubicata nel medesimo comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino;
- diritto di essere adibiti alle **mansioni da ultimo svolte** o a mansioni **equivalenti**
- di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

Le suddette disposizioni si applicano anche in caso di adozione di affidamento.

DIRITTO AL RIENTRO ED ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO

(art. 56, c. 1- 3 D.Lgs. 151/2001)

È lecito il **patto di demansionamento** stipulato dal datore di lavoro e dalla lavoratrice madre che rientra al lavoro durante il periodo protetto, ovverosia prima del compimento di un anno di età del bambino, **a condizione** che sussista un'oggettiva impossibilità per il datore di assegnare la lavoratrice alle mansioni da ultimo svolte (o a mansioni equivalenti), a causa della soppressione della funzione o del reparto cui la stessa era adibita precedentemente. Occorre comunque verificare che, per fondate e comprovabili esigenze tecniche, organizzative e produttive o di riduzione dei costi, non vi siano alternative per garantire alla lavoratrice la conservazione del posto.

Non è invece lecito che dall'accordo di demansionamento derivi anche la riduzione della retribuzione della lavoratrice (Risp. Interp. Min. Lav. 21 settembre 2011 n. 39).

MATERNITA' E PATERNITA'

Il Jobs Act – se approvato nella parte relativa alla disciplina a tutela della maternità e paternità – potrebbe introdurre nuove previsioni volte alla conciliazione delle esigenze legate allo status di genitore con quelle lavorative.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO (art. 54 D.Lgs. 151/2001)

- Le lavoratrici, comprese quelle a domicilio, non possono essere licenziate nel periodo che intercorre **dall'inizio della gestazione e fino al compimento di 1 anno di età del bambino**
- In questa ipotesi, il licenziamento intimato è **nullo**
- Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano
- È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dei congedi parentali
- Tale divieto si applica anche al **padre lavoratore** nel caso di fruizione del congedo di paternità e fino al compimento di un anno di età del bambino

DIVIETO DI LICENZIAMENTO



**DIVIETO DALL'INIZIO DEL PERIODO DI GRAVIDANZA FINO AL
COMPIMENTO DELL'ANNO DEL BAMBINO**



ESCLUSIONI:

- **_colpa grave**
- **cessazione attività**
- **fine della prestazione**
- **scadenza del termine**
- **esito negativo della prova**



CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL DIVIETO:

- **Nullità del licenziamento**
- **Nullò anche il licenziamento dovuto alla domanda di congedo parentale e per la malattia del bambino**

DIMISSIONI (art. 55 D.Lgs. 151/2001 come modificato dall'art. 4 comma 16 della L.92/2012):

La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla **lavoratrice**, durante il periodo di gravidanza

o dalla **lavoratrice** o dal **lavoratore**

- durante i primi **3 anni** (prima 1 anno) di vita del bambino
- o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento

devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio.

A detta convalida è **sospensivamente condizionata** l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro

? Jobs Act ?

PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO (L. 300/1970 art. 10 e L. n. 845/1978 e L. n. 53/2000)

La generalità dei lavoratori dipendenti può usufruire di permessi o di particolari agevolazioni per la realizzazione del diritto allo studio, allo scopo di elevare la propria cultura e di sviluppare le capacità professionali.

Sono, inoltre, previsti specifici congedi per la frequenza di corsi di istruzione e formazione proposti dal datore di lavoro o estranei al rapporto di lavoro.

La materia è regolata nelle sue linee fondamentali dalla legge, mentre la contrattazione collettiva apporta dei miglioramenti alla disciplina legale.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Per **congedo per la formazione extralavorativa** si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro (art. 5, L. 53/2000).

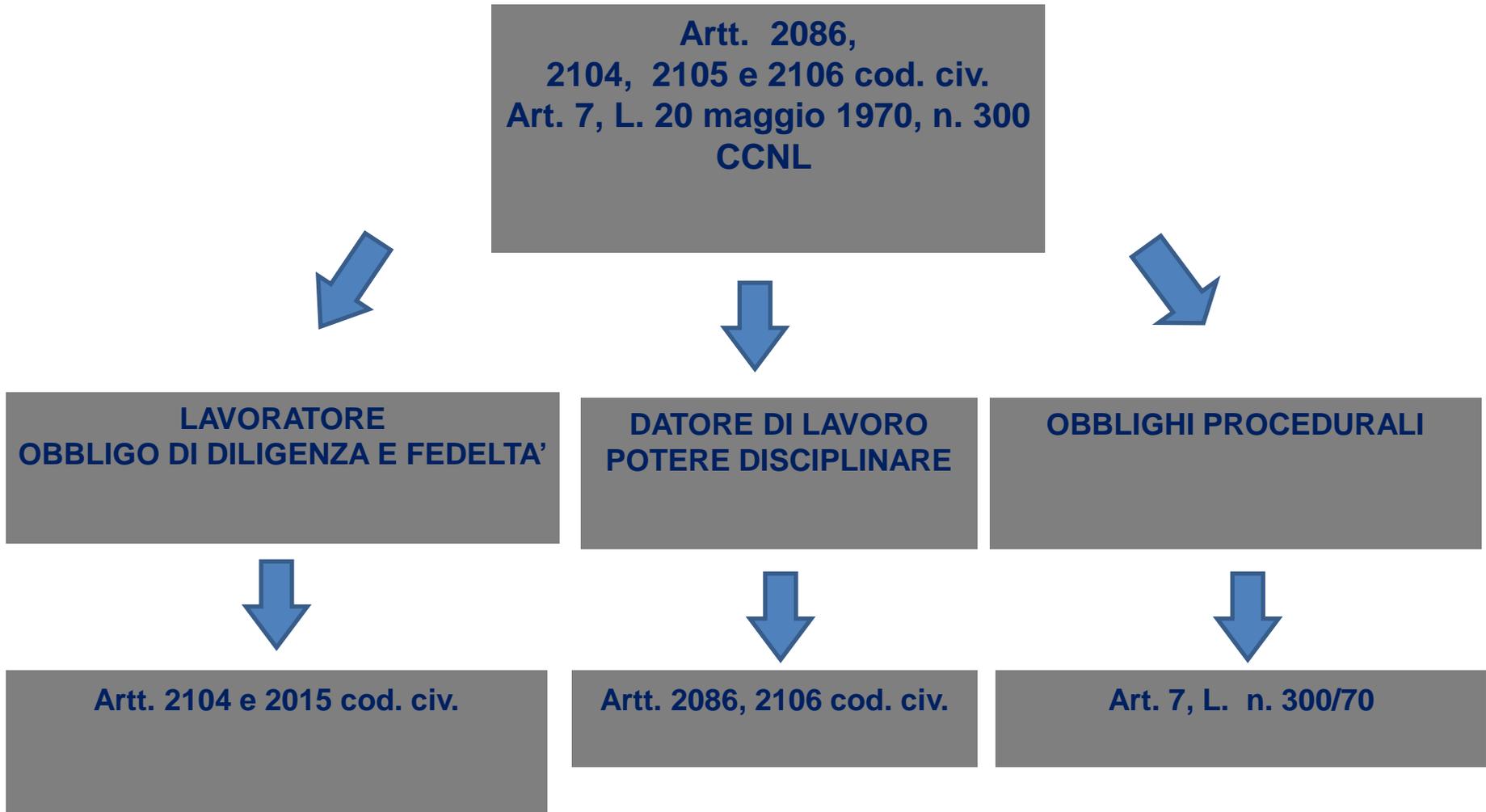
Anno Sabbatico

Fermo restando quanto previsto per il diritto allo studio, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI ELETTORALI

- **Aventi diritto:** addetti alle operazioni di seggio → presidente, scrutatori, segretari, rappresentanti di lista e di gruppi di candidati
- **Diritto ad assentarsi dal lavoro** per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni
- **I giorni di assenza sono considerati giorni di lavoro** a tutti gli effetti. Devono pertanto essere considerati i giorni lavorativi, quelli festivi e di riposo non retribuito.

IL POTERE DISCIPLINARE – LE FONTI



Art. 2086 c.c.

DIREZIONE E GERARCHIA DELL'IMPRESA

L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori

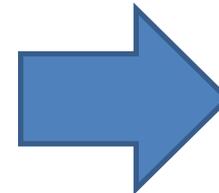


Art. 2104 c.c.

Diligenza del
prestatore di lavoro

Art. 2104 c.c.

Obbligo di fedeltà del
prestatore di lavoro



POTERE DISCIPLINARE DATORE DI LAVORO

Art. 2106 c.c.



*“L’inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari, **secondo la gravità dell’infrazione e in conformità delle norme corporative**”.*

Il datore di lavoro dispone del **potere disciplinare**, esercitato direttamente o mediante l’organizzazione gerarchica che a lui fa capo, rispetto a:

- ✓ adempimento delle prestazioni cui i dipendenti sono tenuti;
- ✓ eventuali mancanze specifiche dei dipendenti, già commesse o in corso di esecuzione.

IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Procedura
Art. 7 Stat. Lav.

A MONTE: Affissione in luogo accessibile a tutti del codice disciplinare



Contestazione in forma scritta dell'addebito al lavoratore (requisiti di specificità e immediatezza)



Il lavoratore può presentare le proprie difese sia scritte che orali



Scaduto tale termine il datore di lavoro può irrogare la sanzione tenuto conto delle eventuali motivazioni rese
NOTA: alcuni CCNL prevedono altresì un termine per l'irrogazione della sanzione (es CCNL Metalmeccanici e Commercio)

**Entro 5
giorni**

LA PROCEDURA DISCIPLINARE EX ART. 7 L. 300/1970

I REQUISITI PROCEDURALI

Art. 7 co. 1 L. 300/1970

“Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni (...) ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti (...)”.



AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

LA PROCEDURA DISCIPLINARE EX ART. 7 L. 300/1970

Le sanzioni

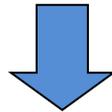
- rimprovero verbale/scritto
 - multa (sino a max 4 ore retribuzione)
 - sospensione dal lavoro/retribuzione
 - licenziamento disciplinare
- + apposita sezione in CCNL dedicata al procedimento disciplinare e sanzioni con tipizzazione condotte rilevanti.

N.B. art. 2106 Principio di proporzionalità:

“applicazione di sanzioni disciplinari secondo la gravità dell’infrazione”

IL POTERE DI CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO

Il potere di controllo è complementare ai doveri di obbedienza e diligenza e costituisce espressione dell'art. 2086 c.c.



Il datore di lavoro dispone del potere di controllo e vigilanza, esercitato direttamente o mediante l'organizzazione gerarchica che a lui fa capo, rispetto all' adempimento delle prestazioni cui i dipendenti sono tenuti e alle eventuali mancanze specifiche dei dipendenti, già commesse o in corso di esecuzione.

I LIMITI LEGALI AL POTERE DI CONTROLLO volti a contemperare l'esigenza di controllo del datore di lavoro e l'esigenza di riservatezza del lavoratore



Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970)

- Art.2  Guardie giurate
- Art.3  Personale di vigilanza
- Art.4  Impianti audiovisivi
- Art.5  Accertamenti sanitari
- Art.6  Visite personali di controllo
- Art.8  Divieto di indagini sulle opinioni

Art. 2 St.Lav.

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, [...] soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma, in caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 St.Lav.

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 St.Lav.

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. (comma 1)

 **DIVIETO ASSOLUTO**

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati **soltanto** previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna.

In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del Lavoro [ora, la Direzione Territoriale del Lavoro], dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. (comma 2)

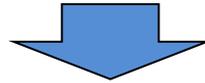
 **DIVIETO RELATIVO**

LO JUS VARIANDI

Lo jus variandi quale espressione del potere organizzativo del datore di lavoro si esplica non solo in relazione alle mansioni fermi restando i connessi limiti legali (cfr. lezione 10 marzo u.s.) ma anche in relazione al luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.

- TRASFERITA
- TRASFERIMENTO
- DISTACCO

LA TRASFERTA



La “trasferta” è il mutamento temporaneo del luogo di prestazione dell'attività lavorativa del lavoratore subordinato.

La trasferta non è regolamentata per legge, ma le condizioni della trasferta sono pattuite a livello individuale fatte salve particolari norme della contrattazione collettiva in materia, ove esistenti.

IL TRASFERIMENTO



Il “trasferimento” implica il mutamento definitivo del luogo di prestazione dell'attività lavorativa del lavoratore subordinato.

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive (*art. 2103, co. 1, c.c.*)

IL DISTACCO



Il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, delega temporaneamente ad altro datore di lavoro il potere direttivo inviando uno o più lavoratori presso altra impresa – anche di gruppo – per eseguire una determinata attività lavorativa

Requisiti di legittimità sono:

- La temporaneità del distacco;
- L'interesse del distaccante

LA DEFINIZIONE È CONTENUTA NELL'ART. 30 DLgs 276/03

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!