CONTRATTI DI LAVORO

2026/2027

Collana Ratio in tasca
I manuali operativi del Sistema Ratio

7

Sistema RATIO
Centro Studi Castelli Srl

CONTRATTI DI LAVORO

Analisi delle tipologie contrattuali di lavoro subordinato
e parasubordinato vigenti

A cura di
Remo Redeghieri

SistemaRATIO
Centro Studi Castelli Srl

Indice

CAPITOLO I - Contratto di lavoro - Principi generali

Definizione di lavoro subordinato	*p.*	*19*
Requisiti del contratto	*p.*	*19*
Effetti della qualificazione come subordinato	*p.*	*21*
Disciplina generale e/o specifica	*p.*	*22*
Contrattazione collettiva e contrattazione individuale	*p.*	*22*
Elementi distintivi	*p.*	*22*
Lavoro dei familiari	*p.*	*22*
Patto di prova	*p.*	*23*
Obblighi di informazione	*p.*	*25*
Comunicazione di assunzione (Sistema CO)	*p.*	*26*
Prestazioni di fatto	*p.*	*28*
Mansioni del lavoratore	*p.*	*28*
Diritti e doveri delle parti	*p.*	*29*
Lavoro etero-organizzato e piattaforme digitali	*p.*	*32*
Diritto di informazione e consultazione dei lavoratori	*p.*	*34*
Partecipazione dei lavoratori nell'impresa	*p.*	*36*
Formulari - Informativa ai sensi dell'art. 4, c. 1, lett. a) del D. Lgs. n. 104/2022 - Cosiddetto Decreto Trasparenza (🔗)	*p.*	*39*

CAPITOLO II - Contratto di apprendistato

Definizione	*p.*	*42*
Disciplina generale	*p.*	*42*
Tipologie e/o elementi distintivi	*p.*	*44*
Trattamento economico	*p.*	*52*
Obblighi	*p.*	*52*
Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze	*p.*	*53*
Regime contributivo agevolato	*p.*	*55*

Direttore responsabile
ANSELMO CASTELLI

Vice direttore
Stefano Zanon

Coordinamento scientifico
Remo Redeghieri, Luca Reina

Coordinatore di redazione
Stefano Zanon

Consiglio di redazione
G. Beschi, L. Binda, P. Bisi,
E. Fracassi, A. Pratesi, C. Quiri, L. Reina

Comitato di esperti
G. Alibrandi, G. Allegretti, O. Araldi, S. Baruzzi, F. Boni,
A. Bongi, A. Bortoletto, E. Bozza, B. Bravi, M. Brisciani,
P. Clementi, G.M. Colombo, C. Corghi, L. Dall'Oca,
C. De Stefanis, S. Dimitri, A. Di Vita, B. Garbelli,
A. Guerra, M.R. Gheido, P. Lacchini, P. Meneghetti,
M. Nicola, M. Nocivelli, A. Pescari, M. Piscetta,
C. Pollet, R.A. Rizzi, A. Scaini, S. Setti,
L. Simonelli, L. Sorgato, M. Taurino, E. Valcarenghi,
L. Vannoni, F. Vollono, F. Zuech

Hanno collaborato a questo numero
G. Beschi, L. Binda, C. Corghi, L. Nardi, A. Pratesi,
L. Reina, R. Redeghieri

Editore
Centro Studi Castelli S.r.l.
Via F. Bonfiglio, n. 33 - 46042 Castel Goffredo (MN)
Tel. 0376/775130
Sito Web: WWW.RATIO.IT
servizioclienti@gruppocastelli.com

Tutor aziendale		*p. 59*
Salute e sicurezza sul lavoro		*p. 60*
Agevolazioni e incentivi		*p. 60*
Sistema sanzionatorio		*p. 61*
Interpelli		*p. 63*
Formulari	- Lettera di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante (📎)	*p. 65*
	- Piano formativo individuale sintetico (📎)	*p. 66*
	- Proroga periodo formativo (📎)	*p. 67*
	- Conferma in servizio (📎)	*p. 68*
	- Risoluzione del rapporto al termine dell'apprendistato (📎)	*p. 68*
	- Allegato 1 - Schema di Piano formativo individuale	*p. 69*
	- Allegato 2 - Schema di dossier individuale	*p. 76*
	- Fac-simile lettera di nomina del tutor aziendale (📎)	*p. 79*

CAPITOLO III - Contratto a tempo determinato

Definizione		*p. 80*
Disciplina generale		*p. 81*
Limiti quantitativi		*p. 83*
Divieti		*p. 86*
Diritti dei lavoratori		*p. 86*
Diritto di precedenza		*p. 86*
Proroga		*p. 87*
Rinnovo		*p. 88*
Successione di contratti a termine		*p. 89*
Prosecuzione dell'attività oltre il termine		*p. 90*
Computo dei lavoratori a termine		*p. 90*
Aspetti contributivi, assicurativi e fiscali		*p. 91*
Agevolazioni e incentivi		*p. 95*
Sistema sanzionatorio		*p. 95*
Interpelli		*p. 96*
Formulari	- Lettera di assunzione (📎)	*p. 97*
	- Proroga (📎)	*p. 98*
	- Lettera di assunzione per sostituzione di lavoratore assente (📎)	*p. 99*
	- Istanza per il superamento della durata massima del contratto a tempo determinato (📎)	*p. 100*

CAPITOLO IV - Lavoro a tempo parziale

Ambito applicativo		*p. 102*
Caratteri distintivi		*p. 103*
Adempimenti del datore di lavoro		*p. 105*
Aspetti previdenziali		*p. 107*
Contratto misto subordinato-autonomo		*p. 109*
Sistema sanzionatorio		*p. 109*

Formulari	- Assunzione a tempo parziale e indeterminato (📎)	*p. 110*
	- Assunzione a tempo parziale e determinato (📎)	*p. 112*
	- Variazione dell'orario di lavoro per un periodo determinato (📎)	*p. 113*
	- Richiesta di lavoro supplementare (📎)	*p. 114*
	- Informativa ai dipendenti a tempo pieno dell'assunzione di personale a tempo parziale (📎)	*p. 114*
	- Trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (📎)	*p. 115*
	- Trasformazione del contratto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno (📎)	*p. 116*

CAPITOLO V - Contratto di prestazione occasionale

Definizione		*p. 117*
Disciplina generale e/o specifica		*p. 118*
Tipologie e/o elementi distintivi		*p. 127*
Trattamento economico		*p. 132*
Obblighi		*p. 133*
Salute e sicurezza sul lavoro		*p. 133*
Sistema sanzionatorio		*p. 133*
Formulari	- Autocertificazione del lavoratore ai fini del lavoro occasionale in agricoltura (LOAGRI) - Art. 1 c. 345 L. 197/2022 (📎)	*p. 135*

CAPITOLO VI - Lavoro agile

Caratteri distintivi		*p. 136*
Accordo individuale		*p. 137*
Trattamento economico e normativo		*p. 144*
Attivazione del lavoro agile		*p. 144*
Linee di indirizzo per la contrattazione collettiva		*p. 145*
Incentivi fiscali e contributivi		*p. 150*
Sicurezza sul lavoro		*p. 150*
Profili Inail		*p. 150*
Contrattazione collettiva		*p. 151*
Sistema sanzionatorio		*p. 162*
Formulari	- Accordo individuale (📎)	*p. 163*

CAPITOLO VII - Contratto di lavoro intermittente

Definizione		*p. 166*
Divieti		*p. 169*
Disciplina generale		*p. 170*
Adempimenti amministrativi		*p. 172*
Trattamento economico e normativo		*p. 173*
Aspetti contributivi, assicurativi e fiscali		*p. 175*
Sistema sanzionatorio		*p. 177*
Interpelli		*p. 177*
Formulari	- Lettera di assunzione (📎)	*p. 181*

CAPITOLO VIII - Telelavoro

Caratteri distintivi		*p. 183*
Disciplina giuridica		*p. 184*
Adempimenti del datore di lavoro		*p. 185*
Aspetti previdenziali e assicurativi		*p. 186*
Ulteriori tutele del telelavoratore		*p. 186*
Incentivi per il telelavoro		*p. 188*
Sistema sanzionatorio		*p. 188*
Formulari	- Accordo individuale di telelavoro a domicilio (📎)	*p. 189*

CAPITOLO IX - Lavoro a domicilio

Ambito applicativo		*p. 192*
Caratteri distintivi		*p. 193*
Adempimenti del datore di lavoro		*p. 194*
Aspetti previdenziali		*p. 196*
Sistema sanzionatorio		*p. 198*
Interpelli		*p. 198*
Formulari	- Contratto di lavoro a domicilio (📎)	*p. 199*

CAPITOLO X - Lavoro dei minori

Ambito applicativo		*p. 200*
Caratteri distintivi		*p. 201*
Adempimenti del datore di lavoro		*p. 203*
Gestione del rapporto di lavoro e aspetti retributivi e previdenziali		*p. 207*
Sistema sanzionatorio		*p. 209*
Interpelli		*p. 211*
Formulari	- Modello 3 BIS - Richiesta del certificato del casellario giudiziale (📎)	*p. 212*
	- Modello delega n. 5 - Conferimento della delega per la richiesta del certificato del casellario giudiziale (📎)	*p. 214*
	- Lavoro notturno - Comunicazione alla ITL dei nominativi, delle condizioni e delle ore di lavoro (📎)	*p. 215*
	- Istanza per l'autorizzazione all'adibizione di minori al sistema di lavorazione con turni a scacchi (📎)	*p. 216*
	- Istanza per l'autorizzazione alla riduzione del riposo intermedio per i minori (📎)	*p. 218*
	- Istanza per l'autorizzazione all'adibizione di minori adolescenti a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (📎)	*p. 220*
	- Istanza per il rilascio di autorizzazione all'impiego dei minori nello spettacolo (📎)	*p. 222*
	- Dichiarazione di assenso dei titolari della potestà genitoriale (📎)	*p. 225*
	- Attività interdette ai minori - Allegato I L. n. 977/1967	*p. 228*

CAPITOLO XI - Contratto di lavoro domestico

Definizione		*p. 230*
Disciplina generale e/o specifica (📎)		*p. 230*
Orario di lavoro		*p. 248*

Cassetto previdenziale		*p. 252*
Contribuzione Inps		*p. 254*
Trattamento economico		*p. 259*
Obblighi		*p. 266*
Salute e sicurezza sul lavoro		*p. 267*
Agevolazioni e incentivi		*p. 269*
Sistema sanzionatorio		*p. 269*
Formulari	- Lettera di assunzione di lavoratore convivente (🔗)	*p. 272*
	- Informativa ai dipendenti (Art. 28 C.C.N.L. lavoro domestico 8.09.2020) (🔗)	*p. 273*
	- Informativa ai dipendenti (nota Ispettorato del Lavoro 8.02.2017, n. 1004) (🔗)	*p. 273*
	- Recesso in periodo di prova (🔗)	*p. 274*
	- Licenziamento ad nutum con preavviso (🔗)	*p. 274*
	- Dimissioni volontarie con preavviso (🔗)	*p. 275*
	- Licenziamento ad nutum con preavviso per decesso del datore di lavoro/assistito (🔗)	*p. 275*
	- Certificazione annuale delle retribuzioni corrisposte (🔗)	*p. 276*

CAPITOLO XII - Tirocinio (stage)

Definizione		*p. 278*
Indicazioni delle linee guida in materia di tirocini extracurricolari		*p. 279*
Tipologie e/o elementi distintivi		*p. 285*
Trattamento economico		*p. 286*
Precisazioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro		*p. 286*
Obblighi		*p. 288*
Attivazione per cittadini stranieri residenti in un Paese terzo		*p. 289*
Sistema sanzionatorio		*p. 293*
Salute e sicurezza sul lavoro		*p. 295*
Interpelli		*p. 295*
Discipline regionali		*p. 296*

CAPITOLO XIII - Dirigenti di azienda

Ambito applicativo		*p. 297*
Caratteri distintivi		*p. 297*
Adempimenti del datore di lavoro		*p. 298*
Aspetti previdenziali e assicurativi		*p. 300*
Formulari	- Contratto individuale di lavoro (🔗)	*p. 302*
	- Patto di non concorrenza (🔗)	*p. 303*
	- Patto di stabilità (🔗)	*p. 304*

CAPITOLO XIV - Somministrazione di lavoro

Definizione		*p. 321*
Forma e contenuto del contratto		*p. 322*

Divieti		*p. 322*
Contratto a tempo indeterminato		*p. 323*
Contratto a tempo determinato		*p. 324*
Regolamentazione della contrattazione collettiva		*p. 327*
Adempimenti amministrativi		*p. 329*
Trattamento economico e normativo		*p. 330*
Aspetti contributivi, assicurativi e fiscali		*p. 331*
Sistema sanzionatorio		*p. 333*
Interpelli		*p. 336*

CAPITOLO XV - Collaborazioni coordinate e continuative

Ambito applicativo		*p. 338*
Presunzione di subordinazione		*p. 340*
Disciplina della collaborazione		*p. 341*
Aspetti previdenziali e assicurativi		*p. 341*
Prestazioni previdenziali		*p. 345*
Regime fiscale		*p. 352*
Sistema sanzionatorio		*p. 353*
Salute e sicurezza		*p. 354*
Interpelli		*p. 354*
Formulari	- Collaborazione coordinata e continuativa (art. 409 C.P.C. e art. 2 D. Lgs. 81/2015) (📎)	*p. 355*
	- Revoca dell'incarico di collaborazione da parte del Committente (📎)	*p. 356*

CAPITOLO XVI - Prestazioni di lavoro autonomo occasionale

Definizione		*p. 358*
Inquadramento civilistico e disciplina fiscale		*p. 359*
Disciplina previdenziale e assicurativa		*p. 360*
Aspetti operativi		*p. 360*
Comunicazione preventiva		*p. 361*
Percorso guidato		*p. 362*
Sistema sanzionatorio		*p. 367*
Chiarimenti ministeriali		*p. 368*
Formulari	- Contratto di lavoro autonomo occasionale (📎)	*p. 371*
	- Comunicazione dei dati anagrafici e dei dati per l'inquadramento fiscale e previdenziale (📎)	*p. 372*
	- Ricevuta per prestazione di lavoro autonomo occasionale	*p. 377*

CAPITOLO XVII - Lavoro in agricoltura

Definizione		*p. 375*
Disciplina generale		*p. 376*
Concetto di prevalenza		*p. 377*
Lavoratori autonomi		*p. 378*

Società agricole		*p. 387*
Denuncia aziendale		*p. 389*
Fascicolo elettronico agricoltura		*p. 395*
Denuncia contributiva in UniEmens		*p. 398*
Benefici contributivi		*p. 401*
Assunzioni e obblighi di comunicazione		*p. 403*
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro		*p. 404*
Operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato		*p. 409*
Prestazioni a sostegno del reddito		*p. 415*
Disoccupazione agricola		*p. 417*
Impiegati agricoli		*p. 424*
Responsabilità civile del datore di lavoro		*p. 430*
Collocamento obbligatorio		*p. 433*
Sistema sanzionatorio		*p. 435*
Interpelli		*p. 437*
Formulari	- Contratto di lavoro a tempo determinato (📎)	*p. 438*
	- Assunzione di impiegato agricolo a tempo determinato a tempo pieno (📎)	*p. 439*
	- Scambio di manodopera (📎)	*p. 441*
	- Collaborazione occasionale tra parenti e affini ai sensi dell'art. 74 D. Lgs. 276/2003 (📎)	*p. 442*
	- Fondo Sanitario impiegati agricoli F.I.A. - Formula "A" (📎)	*p. 443*
	- Fondo Sanitario impiegati agricoli F.I.A. - Formule facoltative (📎)	*p. 444*
	- Rinuncia iscrizione al Fondo Sanitario F.I.A. (📎)	*p. 445*

CAPITOLO XVIII - Lavoro sportivo

Sport e riforma		*p. 450*
Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche (📎)		*p. 453*
Riformulazione dei rapporti di lavoro sportivo		*p. 471*
Rapporti di lavoro nello sport professionistico		*p. 479*
Collaborazioni sportive dilettantistiche		*p. 483*
Collaborazioni amministrativo-gestionali		*p. 488*
Dipendenti pubblici, volontari, formazione degli atleti e direttori di gara		*p. 497*
Salute e sicurezza e tutela dei minori		*p. 504*
Assenza fini di lucro e tracciabilità delle retribuzioni		*p. 509*
Rimborsi spese a volontari e collaboratori (📎)		*p. 513*
Gestione dei rapporti di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo		*p. 516*
Posizioni contributive ed assicurative		*p. 528*
Tavole	- Gestione dei volontari sportivi nel RASD	*p. 549*
	- Mansionario lavoratori sportivi	*p. 556*
	- Disposizioni in materia di laureati in scienze motorie	*p. 558*
	- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dello sport (📎)	*p. 561*

CAPITOLO XIX - Lavoro nello spettacolo

Definizione e figure		*p. 564*
Natura del rapporto		*p. 565*
Soggetti assicurabili alla Gestione ex Enpals		*p. 565*
Adempimenti a carico del committente		*p. 568*
Contratto di lavoro		*p. 570*
Certificato di agibilità		*p. 572*
Autorizzazione dei minori nello spettacolo		*p. 579*
Denuncia contributiva		*p. 580*
Pagamento del cachet		*p. 585*
Datori di lavoro pubblici e lavoratori dello spettacolo		*p. 589*
Lavoratore occasionale in ambito artistico		*p. 592*
Contratto di prestazione occasionale		*p. 594*
Adeguamento delle tutele		*p. 596*
Disciplina dei rimborsi spese e delle trasferte		*p. 615*
Diritto al trattamento pensionistico		*p. 618*
Sistema sanzionatorio		*p. 624*
Interpelli		*p. 626*
Formulari	- Contratto di prestazione artistica con professionista titolare di Partita Iva (📎)	*p. 629*
	- Ricevuta di erogazione dei compensi (📎)	*p. 632*
	- Esenzione ai fini ex Enpals per lavoratori occasionali (📎)	*p. 633*
	- Ricevuta di pagamento per prestazione artistica occasionale (📎)	*p. 634*
	- Certificazione della retribuzione/compenso nell'ambito del rapporto contrattuale (📎)	*p. 635*

CAPITOLO XX - Certificazione dei contratti di lavoro

Ambito applicativo		*p. 636*
Commissioni di certificazione		*p. 637*
Competenza delle commissioni		*p. 638*
Efficacia giuridica e ricorsi		*p. 638*
Procedura di certificazione		*p. 639*
Certificazione presso le commissioni istituite nelle sedi territoriali dell'Ispettorato del Lavoro		*p. 640*
Interpelli		*p. 641*
Formulari	- Istanza di certificazione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (📎)	*p. 642*
	- Istanza di certificazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (📎)	*p. 644*

CAPITOLO XXI - Welfare aziendale

Opere e servizi per finalità sociali		*p. 646*
Buoni e servizi in natura		*p. 648*
Somme e servizi per familiari		*p. 651*
Benefit in sostituzione di premi o partecipazione agli utili		*p. 652*
Come adottare un piano di welfare aziendale		*p. 655*

Nuove frontiere del welfare aziendale		*p. 656*
Interpelli		*p. 660*
Formulari	- Esercizio di facoltà di opzione per prestazioni di welfare aziendale in sostituzione del premio di risultato detassabile (📎)	*p. 661*
	- Attestazione dei redditi per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 5% (📎)	*p. 661*
	- Lettera di revoca della concessione del fringe benefit (📎)	*p. 662*

CAPITOLO XXII - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Disposizioni generali		*p. 663*
Gestione della prevenzione		*p. 667*
Valutazione dei rischi		*p. 673*
Informazione e formazione ai lavoratori		*p. 677*
Sorveglianza sanitaria		*p. 678*
Gestione delle emergenze		*p. 680*
Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori		*p. 681*
Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale		*p. 683*
Attrezzature munite di videoterminali		*p. 684*
Patente a crediti (📎)		*p. 685*
Modifiche al Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro		*p. 697*
Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro		*p. 700*
Sistema sanzionatorio		*p. 701*
Formulari	- Nomina del dirigente per la sicurezza sul lavoro (📎)	*p. 704*
	- Designazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (📎)	*p. 706*
	- Nomina dello stesso datore di lavoro come Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi (RSPP) (📎)	*p. 706*
	- Nomina di un terzo come Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi (RSPP) (📎)	*p. 707*
	- Nomina del medico competente (📎)	*p. 708*
	- Nomina del Preposto alla sicurezza (📎)	*p. 708*
	- Consegna da parte del medico competente al lavoratore della documentazione sanitaria (📎)	*p. 709*
	- Verbale di riunione periodica ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008 (📎)	*p. 709*
	- Nomina dell'addetto all'attuazione delle misure di primo soccorso aziendale (📎)	*p. 710*
	- Verbale di elezione/designazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (📎)	*p. 711*

CAPITOLO XXIII - Appendice normativa

Appendice normativa		*p. 712*

Indice per parola chiave

Parola chiave	Argomento	Pagina
Accordo	Contratto di apprendistato	37
	Lavoro agile	128
Adempimento fiscale	Lavoro sportivo	429
Adolescente	Lavoro dei minori	191
Affiliazione	Lavoro sportivo	429
Aliquota contributiva	Contratto di apprendistato	37
	Collaborazioni coordinate e continuative	325
Alloggio	Contratto di lavoro domestico	217
Ammissione	Lavoro dei minori	191
Appalto	Somministrazione di lavoro	308
Apprendistato	Contratto di apprendistato	37
Artista	Lavoro nello spettacolo	542
Asd	Lavoro sportivo	429
Assegno nucleo familiare	Lavoro a tempo parziale	94
Assistenza	Dirigenti di azienda	284
Associazione sportiva dilettantistica	Lavoro sportivo	429
Atleta	Lavoro sportivo	429
Attrezzatura	Lavoro a domicilio	183
	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Autorizzazione	Lavoro dei minori	191
	Lavoro nello spettacolo	542
Banda	Lavoro nello spettacolo	542
Buono	Welfare aziendale	623
Certificato di agibilità	Lavoro nello spettacolo	542
Certificato penale	Lavoro dei minori	191
Certificazione	Certificazione dei contratti di lavoro	613
Collaboratore	Collaborazioni coordinate e continuative	325
	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	345
	Lavoro sportivo	429
Collaboratore amministrativo-gestionale	Lavoro sportivo	429
Collaborazione coordinata e continuativa	Collaborazioni coordinate e continuative	325
Collocamento obbligatorio	Lavoro in agricoltura	362
Colono	Lavoro in agricoltura	362
Coltivatore diretto	Lavoro in agricoltura	362
Commissione	Certificazione dei contratti di lavoro	613
Committente	Collaborazioni coordinate e continuative	325
	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	345
	Lavoro nello spettacolo	542
Competenza	Certificazione dei contratti di lavoro	613
Comunicazione	Contratto di prestazione occasionale	109
	Lavoro agile	128
	Contratto di lavoro intermittente	157
	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	345
Comunicazione obbligatoria	Contratto di lavoro - principi generali	19

Comunicazione preventiva	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	345
Concorrenza	Dirigenti di azienda	284
Contrattazione collettiva	Contratto di lavoro - principi generali	19
Contribuzione	Contratto a tempo determinato	75
Controversia	Collaborazioni coordinate e continuative	325
Convocazione	Certificazione dei contratti di lavoro	613
Costo orario	Contratto di lavoro domestico	217
Cottimo	Lavoro a domicilio	183
Denuncia contributiva	Lavoro nello spettacolo	542
Deroga	Lavoro dei minori	191
Dilettantismo	Lavoro sportivo	429
Dirigente	Dirigenti di azienda	284
	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Diritto d'autore	Lavoro nello spettacolo	542
Discriminazione	Contratto di lavoro intermittente	157
	Somministrazione di lavoro	308
Disoccupazione	Lavoro in agricoltura	362
Disponibilità	Contratto di lavoro intermittente	157
Divieto	Contratto a tempo determinato	75
	Lavoro dei minori	191
	Somministrazione di lavoro	308
Domicilio	Telelavoro	174
	Lavoro a domicilio	183
Durata	Contratto a tempo determinato	75
	Lavoro a tempo parziale	94
	Somministrazione di lavoro	308
Enpaia	Lavoro in agricoltura	362
Enpals	Lavoro nello spettacolo	542
Flessibilità	Telelavoro	174
Formazione	Contratto di apprendistato	37
	Telelavoro	174
	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Fringe benefit	Welfare aziendale	623
Impatriato	Lavoro sportivo	429
Impianto sportivo	Contratto di prestazione occasionale	109
Imprenditore agricolo	Lavoro in agricoltura	362
Indennità	Contratto di lavoro intermittente	157
	Contratto di lavoro domestico	217
	Tirocinio (stage)	265
	Lavoro in agricoltura	362
	Lavoro nello spettacolo	542
Informazione	Contratto di lavoro - principi generali	19
	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Infortunio	Lavoro agile	128
Istruttore	Lavoro sportivo	429
Jobs act	Appendice normativa	688
Lavoro a chiamata	Contratto di lavoro intermittente	157
Lavoro a domicilio	Lavoro a domicilio	183

Lavoro a tempo determinato	Contratto a tempo determinato	75
	Lavoro in agricoltura	362
Lavoro a tempo indeterminato	Contratto di apprendistato	37
	Lavoro in agricoltura	362
Lavoro agile	Lavoro agile	128
Lavoro agricolo	Contratto di prestazione occasionale	109
	Lavoro in agricoltura	362
Lavoro autonomo	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	345
Lavoro domestico	Contratto di lavoro domestico	217
Lavoro intermittente	Contratto di lavoro intermittente	157
Lavoro notturno	Lavoro dei minori	191
Lavoro sportivo	Lavoro sportivo	429
Lavoro straordinario	Lavoro a tempo parziale	94
Lavoro subordinato	Contratto di lavoro - principi generali	19
Libretto famiglia	Contratto di prestazione occasionale	109
	Contratto di lavoro domestico	217
Limite	Contratto di prestazione occasionale	109
Linea guida	Tirocinio (stage)	265
Locale	Lavoro a domicilio	183
Luogo di lavoro	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Maggiorazione	Lavoro a domicilio	183
Manifestazione	Lavoro sportivo	429
Manodopera	Lavoro in agricoltura	362
Medico	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Mezzadria	Lavoro in agricoltura	362
Minore	Lavoro dei minori	191
	Lavoro nello spettacolo	542
Orario	Contratto di lavoro domestico	217
	Dirigenti di azienda	284
Organizzazione	Telelavoro	174
Pagamento	Contratto di prestazione occasionale	109
Part-time	Lavoro a tempo parziale	94
Patente a crediti	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Patto di prova	Contratto di lavoro - principi generali	19
Precedenza	Contratto a tempo determinato	75
	Lavoro a tempo parziale	94
Premio di risultato	Welfare aziendale	623
Preposto	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Prestazione gratuita	Lavoro sportivo	429
Prestazione occasionale	Contratto di prestazione occasionale	109
	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	345
	Lavoro nello spettacolo	542
Presunzione	Collaborazioni coordinate e continuative	325
Prevalenza	Lavoro in agricoltura	362
Prevenzione	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Previdenza	Contratto di apprendistato	37
	Contratto di lavoro intermittente	157
	Telelavoro	174

	Dirigenti di azienda	284
Professionismo	Lavoro sportivo	429
Professionista	Lavoro sportivo	429
	Lavoro nello spettacolo	542
Proroga	Contratto a tempo determinato	75
Prosecuzione	Contratto a tempo determinato	75
Protezione	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Reperibilità	Lavoro a tempo parziale	94
Responsabilità civile	Lavoro in agricoltura	362
Ricevuta	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	345
Ricorso	Certificazione dei contratti di lavoro	613
Rimborso spesa	Lavoro nello spettacolo	542
Rinnovo	Contratto a tempo determinato	75
	Somministrazione di lavoro	308
Riposo	Contratto di lavoro domestico	217
	Dirigenti di azienda	284
Risoluzione	Lavoro a tempo parziale	94
Rumore	Lavoro dei minori	191
Salute	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Sanzione	Contratto a tempo determinato	75
	Lavoro dei minori	191
	Contratto di lavoro domestico	217
	Somministrazione di lavoro	308
Sicurezza	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Sicurezza sul lavoro	Contratto di apprendistato	37
	Lavoro a domicilio	183
Smart working	Lavoro agile	128
Soccida	Lavoro in agricoltura	362
Soccorso	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Società agricola	Lavoro in agricoltura	362
Società sportiva	Lavoro sportivo	429
Società sportiva dilettantistica	Lavoro sportivo	429
Somministrazione	Somministrazione di lavoro	308
Sorveglianza sanitaria	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Sospensione	Tirocinio (stage)	265
Spettacolo	Lavoro nello spettacolo	542
Sportivo dilettante	Lavoro sportivo	429
Stabilizzazione	Collaborazioni coordinate e continuative	325
Stage	Tirocinio (stage)	265
Successione	Contratto a tempo determinato	75
Tariffa	Lavoro a domicilio	183
Tecnologia	Lavoro agile	128
Telelavoro	Telelavoro	174
Termine	Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	345
Tirocinio	Tirocinio (stage)	265
Tirocinio curriculare	Tirocinio (stage)	265
Trasformazione	Lavoro a tempo parziale	94
Trattamento di fine mandato	Collaborazioni coordinate e continuative	325

Trattamento pensionistico	Lavoro nello spettacolo	542
Tutela	Lavoro nello spettacolo	542
Tutor	Tirocinio (stage)	265
Utilizzatore	Somministrazione di lavoro	308
Valutazione	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Valutazione rischio	Lavoro dei minori	191
	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Videoterminale	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Visita medica	Contratto di apprendistato	37
	Lavoro dei minori	191
	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	639
Vitto	Contratto di lavoro domestico	217
Welfare	Welfare aziendale	623
Zona montana	Lavoro in agricoltura	362

Le tecnologie rendono facile l'accesso al materiale iconografico. Non altrettanto facile è il reperimento delle informazioni sui detentori dei diritti. L'editore dichiara di aver usato ogni mezzo per entrare in contatto con gli eventuali detentori di diritti d'autore del materiale utilizzato, e resta ovviamente disposto ad adempiere gli obblighi di legge.

La Redazione è particolarmente grata a coloro che vorranno offrire la propria collaborazione.
Gli elaborati pervenuti saranno pubblicati a discrezione della Direzione della Rivista. La riproduzione di articoli e schemi, anche parziale, è vietata senza autorizzazione scritta dell'Editore.
I contenuti si intendono elaborati soltanto a scopo informativo e divulgativo. Si declina ogni responsabilità rispetto ad un utilizzo improprio del materiale.
Gli schemi di istanze, ricorsi ed ogni altra proposta di elaborato pubblicati costituiscono esempi indicativi, passibili di eventuali integrazioni.
Il riferimento all'articolo di legge deve suggerire al lettore il confronto con la più recente stesura dello stesso.

*****Riproduzione vietata*****

Informativa privacy
Centro Studi Castelli Srl titolare del trattamento tratta i dati personali liberamente conferiti per fornire i servizi indicati. Per i diritti di cui all'art. 13 del Regolamento U.E. 679/2016 e per l'elenco di tutti i Responsabili del trattamento rivolgersi al Responsabile del trattamento, che è il Direttore Responsabile, presso il Servizio Clienti, Via Bonfiglio, n. 33 - 46042 Castel Goffredo (MN) - Tel. 0376-775130 - privacy@gruppocastelli.com.
I dati potranno essere trattati da incaricati preposti agli abbonamenti, al marketing, all'amministrazione e potranno essere comunicati alle società del Gruppo per le medesime finalità della raccolta e a società esterne per la spedizione del periodico e per l'invio di materiale promozionale. L'informativa completa è disponibile all'indirizzo www.ratio.it/privacy-policy.

Artt. 2094 - 2129 Codice Civile
D. Lgs. 15.06.2015, n. 81
D. Lgs. 27.06.2022, n. 104

CONTRATTO DI LAVORO - PRINCIPI GENERALI

Il contratto individuale di lavoro è lo strumento attraverso il quale il lavoratore si obbliga a mettere la propria attività lavorativa a disposizione del datore di lavoro che, a sua volta, si obbliga a corrispondere la relativa retribuzione. Il Codice Civile dedica la sezione III (artt. 2094 - 2129) del Titolo II - Del lavoro nell'impresa - a definire le regole fondamentali del lavoro subordinato. Può essere concluso anche solo verbalmente o per fatti concludenti, salvi i casi espressamente previsti dalla legge. Trattandosi di un contratto occorre che siano presenti tutti i requisiti previsti dal Codice Civile: accordo delle parti, causa, oggetto e forma, quando quest'ultima sia prescritta dalla legge a pena di nullità. Oltre a tali regole generali, con la pubblicazione nella G.U. 29.07.2022, n. 176 è in vigore, dal 13.08.2022, il D. Lgs. 27.06.2022, n. 104, cosiddetto Decreto Trasparenza, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1152, relativo a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. Il Decreto Trasparenza si sviluppa sostanzialmente in 2 capi, il primo relativo alle informazioni nel rapporto di lavoro, mediante la modifica del D. Lgs. 26.05.1997, n. 152, il secondo alle prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, con importanti interventi relativi al periodo di prova, al cumulo di impieghi e alla prevedibilità minima del lavoro. Il contratto di lavoro, nella pratica, è formalizzato nella lettera di assunzione, sottoscritta dal lavoratore e dal lavoratore, a cui si allega, oltre alle informazioni di cui sopra previste dall'art. 1 D. Lgs. 26.05.1997, n. 152, l'informativa in materia di privacy, ai sensi di quanto previsto dal GDPR (General Data Protection Regulation). L'art. 96 delle disposizioni di attuazione del Codice Civile statuisce che l'imprenditore debba far conoscere al lavoratore, al momento dell'assunzione, la categoria (dirigente, quadro, impiegato o operaio) e la qualifica (prevista dai C.C.N.L.) che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per le quali è stato assunto.

DEFINIZIONE DI LAVORO SUBORDINATO

CARATTERISTICHE ESSENZIALI	⇨	Le caratteristiche essenziali del lavoro subordinato sono definite dall'art. 2094 Codice Civile. In particolare si prevede in tale norma che la prestazione è subordinata quando è svolta alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (cosiddetto etero-direzione). È chiaro, quindi, che è soprattutto la modalità in cui è eseguita l'obbligazione del lavoratore (la prestazione) a definire il tipo contrattuale in questione e non la controprestazione a carico del datore di lavoro, la retribuzione per la prestazione svolta.	⇨ Nella pratica, nel momento in cui sorge un contenzioso sulla natura di un rapporto di lavoro, la giurisprudenza ha individuato una serie di indici per considerare realizzata la qualificazione come subordinata, raffrontando le caratteristiche effettive del rapporto con elementi ritenuti determinanti per tale risultato. Secondo il consolidato insegnamento della giurisprudenza della Corte di Cassazione, l'elemento essenziale di differenziazione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato consiste **nel vincolo di soggezione del lavoratore al potere organizzativo, direttivo, e disciplinare del datore di lavoro**, da ricercare in base ad un accertamento esclusivamente compiuto sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

REQUISITI DEL CONTRATTO

ACCORDO DELLE PARTI	⇨	Deve essere libero (senza violenza o raggiri) e senza errori (essenziali e riconoscibili) sui termini dello scambio.
CAUSA	⇨	Consiste nello scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione. Non può essere illecita.
OGGETTO	⇨	• È la messa a disposizione delle energie psico-fisiche del lavoratore sotto la direzione del datore di lavoro e nel rispetto del vincolo di subordinazione. • Deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile.
FORMA	⇨	Ai fini della validità del contratto, non è previsto alcun vincolo formale, se non per specifiche clausole (es. il patto di prova) o per specifici contratti come il contratto a tempo determinato. Per alcuni contratti la forma scritta è prevista ai soli fini della prova (ad esempio part-time).

INDICI DI SUBORDINAZIONE: L'INSERIMENTO NELL' ORGANIZZAZIONE	⇨	La subordinazione implica l'inserimento del lavoratore nella organizzazione imprenditoriale del datore di lavoro mediante la messa a disposizione, in suo favore, delle proprie energie lavorative ed il contestuale assoggettamento al potere direttivo di costui, nel lavoro autonomo l'oggetto della prestazione è costituito dal risultato dell'attività: il primario parametro distintivo della subordinazione, intesa come assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo del datore di lavoro, deve essere accertato o escluso mediante il ricorso agli elementi che il giudice deve concretamente individuare dando prevalenza ai dati fattuali emergenti dalle modalità di svolgimento del rapporto.	⇨ Cass. civ. Sez. lavoro, sent., 14.06.2018, n. 15631
INDICI DI SUBORDINAZIONE: ASSOGGETTAMENTO ALLE DIRETTIVE	⇨	In subordine, l'elemento tipico che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è costituito dalla subordinazione, intesa, come innanzi detto, quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro, con assoggettamento alle direttive dallo stesso impartite circa le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa.	
INDICI DI SUBORDINAZIONE: ELEMENTI SUSSIDIARI	⇨	Altri elementi, come l'assenza del rischio economico, il luogo della prestazione, la forma della retribuzione e la stessa collaborazione, possono avere solo valore indicativo e non determinante, costituendo quegli elementi, per loro natura, solo fattori che, seppur rilevanti nella ricostruzione del rapporto, possono in astratto conciliarsi sia con il lavoro autonomo che con il lavoro subordinato.	
INDICI DI SUBORDINAZIONE: LA VOLONTÀ DELLE PARTI	⇨	• Per procedere alla identificazione della natura del rapporto come autonomo o subordinato, non si può prescindere dalla ricerca della volontà delle parti, dovendosi tra l'altro tener conto del relativo reciproco affidamento e di quanto dalle stesse voluto nell'esercizio della loro autonomia contrattuale. • Pertanto, quando i contraenti abbiano dichiarato di volere escludere l'elemento della subordinazione, è possibile addivenire ad una diversa qualificazione solo ove si dimostri che, in concreto, l'elemento della subordinazione si sia di fatto realizzato nello svolgimento del rapporto medesimo. • Ai fini della qualificazione del contratto di lavoro come autonomo o subordinato, il "nomen iuris" attribuito dalle parti al rapporto, pur non rivestendo valore assorbente, assume particolare rilievo in tutte quelle fattispecie in cui i caratteri differenziali tra due o più figure negoziali appaiono non agevolmente tracciabili, non potendosi negare che, quando la volontà negoziale si è espressa in modo libero (in ragione della situazione in cui versano le parti al momento della dichiarazione), nonché in forma articolata, sì da concretizzarsi in un documento, ricco di clausole aventi ad oggetto le modalità dei rispettivi diritti ed obblighi, il giudice deve accertare in maniera rigorosa se tutto quanto dichiarato nel documento si sia tradotto nella realtà fattuale attraverso un coerente comportamento delle parti stesse. (Cass. civ., sez. lav., 19.11.2021, n. 35687).	⇨ Cass. n. 812/1993

Centro Studi Castelli S.r.l. - *Riproduzione vietata*

EFFETTI DELLA QUALIFICAZIONE COME SUBORDINATO

SUBORDINAZIONE

⇨ La natura subordinata del rapporto di lavoro, sia originariamente prevista sia per effetto di una riqualificazione del rapporto, comporta l'inderogabile applicazione della disciplina tipica del lavoro subordinato, rinvenibile nel Codice Civile e, soprattutto, in normative specifiche.
⇨ La normativa del lavoro, stante la posizione di debolezza economica del lavoratore, risponde alla funzione di garanzia di un trattamento minimo: le possibilità di deroga, generalmente riconosciute alla contrattazione collettiva, sono individuate dalle specifiche normative.

⇨ Applicazione delle norme del lavoro subordinato alle collaborazioni coordinate e continuative etero organizzate

⇨ Si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

⇨ Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015, si applica tutta la disciplina del rapporto di lavoro subordinato - fatte salve alcune situazioni in cui l'applicazione integrale di quella disciplina sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare che, per definizione, non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 Codice Civile - tutte le volte in cui la prestazione del collaboratore abbia carattere esclusivamente personale e sia svolta in maniera continuativa nel tempo e le modalità di esecuzione della prestazione, anche in relazione ai tempi e al luogo di lavoro, siano organizzate dal committente. Il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro esprime solo una possibile estrinsecazione del potere di etero-organizzazione, con la parola "anche" che assume valore esemplificativo: in tal senso sembra deporre anche la successiva soppressione dell'inciso ad opera della novella di cui all'art. 1, c. 1, lett. a), n. 1), D.L. n. 101/2019 (Cass. civ., sez. lav., 24.01.2020, n. 1663).

⇨ Eccezioni all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero organizzate

⇨
- Tale disposizione non trova applicazione:
  - a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
  - b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
  - c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
  - d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dal D. Lgs. 28.02.2021, n. 36;
  - d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al D. Lgs. 29.06.1996, n. 367;
  - d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla L. 21.03.2001, n. 74 (soccorso alpino e speleologico).

DISCIPLINA GENERALE E/O SPECIFICA

NORME REGOLATRICI

⇨ Ai contratti di lavoro subordinato è applicabile, oltre alle norme speciali, sia nel Codice Civile che in appositi provvedimenti, anche la disciplina codicistica sui contratti in generale (artt. 1321 e ss.).

⇨ *Art. 1321 Codice Civile (Nozione)* ⇨ Il contratto è l'accordo di 2 o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E CONTRATTAZIONE INDIVIDUALE

INTEGRAZIONI AL CONTRATTO INDIVIDUALE

⇨ Il contratto individuale è integrato, in molti istituti relativi al rapporto di lavoro subordinato, dalla contrattazione collettiva applicata e applicabile dal datore di lavoro, sia per rinvio espresso da parte di provvedimenti normativi, sia in virtù dell'autonomia contrattuale delle parti sindacali, generalmente mediante interventi migliorativi o che colgano le particolarità dei settori di competenza.

⇨ In virtù di quanto disposto dall'art. 2077 Codice Civile, confermato indirettamente dall'art. 2113 del Codice Civile, le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

ELEMENTI DISTINTIVI

ETÀ MINIMA DEL LAVORATORE PER POTER SOTTOSCRIVERE UN CONTRATTO SUBORDINATO

⇨
- L'età minima ordinaria è pari a 16 anni: solo con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, D. Lgs. 81/2015) l'età minima è 15 anni. Non vi sono particolari preclusioni sui contratti stipulabili, fermo restando che i minori sono destinatari di obblighi formativi fino a 18 anni e, pertanto, i contratti maggiormente utilizzati sono l'apprendistato e contratti di natura temporanea (es. esperienze di lavoro estive).
- I minori, nel momento in cui sono parte di un contratto di lavoro subordinato, sono soggetti a norme specifiche di tutela, che impongono, tra le altre, il divieto da prestazioni notturne, tutele specifiche in materia di salute e sicurezza e limitazioni in materia di orario di lavoro.

LAVORO DEI FAMILIARI

PRESUNZIONE DI GRATUITÀ

⇨
- Le prestazioni lavorative rese tra familiari, svolte in favore del coniuge (o dell'unito civilmente) e dei parenti ed affini conviventi, a prescindere dall'attività esercitata, si presumono gratuite e non ricollegabili ad alcun rapporto di lavoro, trovando esse causa nei vincoli di affetto e solidarietà che caratterizzano il contesto familiare.
- In particolare, si presumono gratuite:
  - .. le prestazioni del familiare nell'ambito di un'impresa individuale o in favore di un libero professionista;
  - .. le prestazioni in favore di familiare socio di una società di persone, che abbia il controllo della società, in quanto socio di maggioranza o amministratore unico.
- In caso di prestazioni lavorative di familiare di socio di una società di capitali, l'autonomia della persona giuridica fa sì che il rapporto di lavoro intercorra con la società, soggetto diverso dal coniuge o dal familiare convivente, a meno che la società di capitali sia a socio unico (es. S.r.l. unipersonale).
- La presunzione di gratuità è estesa anche in caso di rapporto di lavoro con il convivente more uxorio.
- La Cassazione, con sentenza n. 7845/2003, ha stabilito che la presunzione di gratuità delle prestazioni rese in ambito familiare è superabile solo con prove rigorose della sussistenza degli elementi costitutivi del rapporto di lavoro subordinato.

Centro Studi Castelli S.r.l. - *Riproduzione vietata*

FAMILIARE PENSIONATO O IMPIEGATO FULL TIME DA DIVERSO DATORE DI LAVORO ⇨

- Il Ministero del Lavoro, con lettera Circ. 10478/2013, ha chiarito che le prestazioni rese da pensionati familiari rientrano nelle collaborazioni affectionis causa, di tipo gratuito, escluse dall'obbligo di iscrizione presso l'Ente previdenziale. Si considera ugualmente di natura occasionale la prestazione resa da impiegato full time da diverso datore di lavoro.
- Sono indici presuntivi, vincibili in caso di sussistenza dei requisiti della subordinazione, anche in sede ispettiva.

PRESTAZIONI OCCASIONALI DEL FAMILIARE: DURATA MASSIMA ⇨

- Il Ministero del Lavoro, con lettera Circ. 10478/2013, ha fissato - in via convenzionale - 90 giorni (720 ore) all'anno il limite complessivo massimo della collaborazione del familiare occasionale.
- Successivamente, con lettera Circ. 15.03.2018, n. 50 ha precisato che il limite di 90 giorni può risultare utile anche in relazione al settore turistico tenendo presente che, laddove si tratti di prestazione resa nell'ambito di attività stagionali, lo stesso indice (90 giorni nell'anno) andrà riparametrato in funzione della durata effettiva dell'attività stagionale (ad es. per una durata stagionale di 3 mesi, 90 : 365 x 90 = 22 giorni).
- Il citato criterio di valutazione non è destinato ad operare in termini assoluti: qualora si prescinda dallo stesso, i verbali ispettivi dovranno essere puntualmente motivati in ordine alla ricostruzione del rapporto in termini di prestazione lavorativa abituale/prevalente.

PROFILI ASSICURATIVI ⇨

In materia assicurativa Inail, sussiste l'obbligo assicurativo in caso di prestazione ricorrente e non meramente occasionale: il Ministero del Lavoro, con lettera Circ. 14184/2013, ha fissato convenzionalmente come parametri quantitativi dell'occasionalità 1 o 2 giorni al mese e complessivamente non superiori a 10 giornate lavorative annue.

PATTO DI PROVA

AMBITO DI APPLICAZIONE

⇨ Al fine di poter rendere definitivo il vincolo contrattuale solo dopo una reciproca valutazione esperienziale, l'art. 2096 del Codice Civile consente alle parti di apporre ai contratti di lavoro subordinati, a termine e a tempo indeterminato, una clausola di prova, con l'interesse prevalente di sperimentare e valutare, da parte del datore di lavoro, le caratteristiche e le qualità del lavoratore, nonché il proficuo inserimento di quest'ultimo nella struttura aziendale. ⇨ Il datore di lavoro, in caso di giudizio negativo al termine del periodo di prova, può recedere dal rapporto licenziando il lavoratore senza motivazione, senza il preavviso e senza il sistema di limitazioni operante in materia di licenziamento, come il divieto in caso di lavoratrice in gravidanza.

⇨ *Art. 2096 Codice Civile (Assunzione in prova)* ⇨

- Salvo diversa disposizione delle norme corporative, l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.
- L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.
- Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.
- Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

AMBITO DI APPLICAZIONE (segue)

Ai fini della validità del patto di prova, la forma deve essere necessariamente scritta e deve essere sottoscritto, prima o contestualmente l'inizio della prestazione di lavoro.	• L'art. 7, c. 1 D. Lgs. n. 104/22 stabilisce che il periodo di prova non possa essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi. • Oltre a tale disposizione, rimangono in vigore l'art. 10 D. Lgs. n. 604/66, che già prevedeva indirettamente come limite massimo di durata 6 mesi, e il Regio D.L. 13.11.1924, n. 1825, che precisa che il periodo di prova non possa in nessun caso superare: **.. 6 mesi** per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi ed impiegati di grado e funzioni equivalenti; **.. 3 mesi** per tutte le altre categorie di impiegati.
Disciplina specifica per il contratto a termine introdotta dal D. Lgs. n. 104/22.	• Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. • In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.
Prolungamento del periodo di prova (art. 7, c. 3, D. Lgs. n. 104/22).	• In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza. • Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la Circ. 20.09.2022, n. 19, ha chiarito che il prolungamento del periodo di prova è determinato, in misura corrispondente alla durata dell'assenza, non solo nelle ipotesi previste espressamente dal dall'art. 7, c. 3 del D. Lgs. n. 104/2022, avente carattere esemplificativo - malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori - ma anche in tutti gli altri casi di assenza previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, fra cui anche i congedi e i permessi di cui alla L. n. 104/1992.
Il patto di prova apposto al contratto di lavoro, oltre a dover risultare da atto scritto, deve contenere la specifica indicazione delle mansioni che ne costituiscono l'oggetto.	La specificazione delle mansioni può essere operata anche per relationem alle declaratorie del contratto collettivo che definiscano le mansioni comprese nella qualifica di assunzione e sempre che il richiamo sia sufficientemente specifico e non solo in virtù di un semplice riferimento alla categoria lavorativa prevista dal contratto collettivo che permetta l'assegnazione del lavoratore ad uno dei plurimi profili rientranti in esso: il riferimento al sistema classificatorio della contrattazione collettiva, per essere sufficiente ad integrare il requisito di specificità dell'indicazione delle mansioni del lavoratore in prova, deve essere fatto mediante il richiamo alla nozione più dettagliata alla scala definitoria di categorie, qualifiche, livelli e profili professionali.

Centro Studi Castelli S.r.l. - *Riproduzione vietata*

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

OGGETTO E CONTENUTI

⇨

- Ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 26.05.1997, n. 152, così come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 104/22, il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al Lavoratore, le seguenti informazioni:

a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei codatori di cui all'art. 30, c. 4-ter e 31, cc. 3-bis e 3-ter, del D. Lgs. 10.09.2003, n. 276;
b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
h) la durata del periodo di prova, se previsto;
i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
   1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
   2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
   3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
s) gli elementi previsti dall'art. 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

⇨

- L'obbligo di informazione è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:
  - .. del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
  - .. della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro - UNILAV (art. 9-bis del D.L. 1.10.1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28.11.1996, n. 608).
- Le informazioni possono in ogni caso essere fornite per iscritto al lavoratore entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa.
- Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro 1 mese dall'inizio della prestazione lavorativa.
- In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di 1 mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui all'art. 4, c. 1 del D. Lgs. n. 104/2022 ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

OGGETTO E CONTENUTI (segue)

⇨ Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione. ⇨ Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il 1° giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi oggetto di informazione che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

⇨ Sanzioni ⇨
- La violazione degli obblighi di informazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.500 per ogni lavoratore interessato.
- Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori la sanzione amministrativa è da € 400 a € 1.500.
- Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa è da € 1.000 a € 5.000 e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE (SISTEMA CO)

PREMESSA ⇨
- Il sistema del collocamento è dato dal complesso di regole, Istituti ed Organi che disciplinano l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.
- L'ordinamento italiano riservava in via esclusiva allo Stato il compito di governare il mercato del lavoro, affidandogli a tal fine non solo il controllo dei movimenti della manodopera, ma anche l'individuazione dei soggetti da avviare al lavoro.

OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE ⇨ Entro le 24:00, del giorno precedente all'instaurazione del rapporto di lavoro (anche se giorno festivo), il datore di lavoro, anche tramite un soggetto abilitato, deve comunicare telematicamente mediante il sistema CO l'instaurazione del rapporto di lavoro (Mod. UNILAV).

⇨
- **Urgenza** - In caso di urgenza, la comunicazione può essere effettuata entro le 24:00 del giorno antecedente mediante il Mod. UniURG, in forma sintetica, e integrare le informazioni mancanti nei 5 giorni successivi all'assunzione.
- A decorrere dal 6.04.2022 è disponibile l'applicazione web, raggiungibile al seguente indirizzo https://couniurg.lavoro.gov.it.

⇨ **Forza maggiore ed eventi straordinari** - In caso di assunzioni effettuate per eventi straordinari o cause di forza maggiore, oggettivamente imprevedibili, la comunicazione deve essere effettuata entro il 1° giorno utile, e comunque non oltre il 5° giorno.

SOGGETTI OBBLIGATI ⇨
- I soggetti obbligati a presentare le comunicazioni obbligatorie sono:
  - .. datori di lavoro privati, esclusi i datori di lavoro domestici e gli armatori;
  - .. pubbliche amministrazioni;
  - .. enti pubblici economici;
  - .. agenzie di somministrazione.

SOGGETTI ABILITATI ALLA TRASMISSIONE ⇨
- I soggetti abilitati a presentare le comunicazioni obbligatorie sono:
  - .. Consulenti del Lavoro;
  - .. Avvocati e Procuratori legali;
  - .. Dottori Commercialisti;
  - .. Ragionieri;
  - .. Periti Commerciali;
  - .. Associazioni di categoria;
  - .. Associazioni di categoria dei datori di lavoro agricoli;
  - .. Soggetti autorizzati all'attività di intermediazione;
  - .. Promotori di tirocini consorzi e gruppi di imprese;
  - .. Servizi competenti che inseriscono d'ufficio la comunicazione;
  - .. Periti Agrari e Agrotecnici.

Centro Studi Castelli S.r.l. - *Riproduzione vietata*

ACCENTRAMENTO ⇨

- Se le sedi legali o operative sono situate in 2 o più Regioni, i datori di lavoro e i soggetti abilitati possono accentrare l'invio delle comunicazioni, utilizzando un solo sistema informativo regionale.
- I soggetti che intendono avvalersi dell'accentramento devono comunicarlo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali tramite la comunicazione di accentramento: dovranno compilare l'apposito modulo online, dove indicheranno il servizio informatico regionale prescelto.

SETTORI AGRICOLO, TURISTICO E DEI PUBBLICI ESERCIZI ⇨

- Nei settori agricolo, turistico e dei pubblici esercizi, a prescindere dall'urgenza, il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro.
- La disposizione si applica anche in caso di lavoro extra.

MAXISANZIONE PER LAVORO SOMMERSO ⇨

- L'art. 3, c. 3 del D.L. n. 12/2002, come modificato dall'art. 22, c. 1 del D. Lgs. n. 151/2015, attuativo del cosiddetto Jobs Act, in tema di maxisanzione per il lavoro sommerso, prevede, ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore in materia di "lavoro in nero", in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, l'applicazione altresì di una sanzione amministrativa pecuniaria.
- La sanzione, a seguito dei vari interventi normativi, è stata graduata per fasce in base alla durata del comportamento illecito.
- Il D. L. n. 19/2024 convertito con modificazioni dalla L. n. 56 del 29.04.2024 ha modificato gli importi delle sanzioni:
  - .. da € 1.950 a € 11.700 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;
  - .. da € 3.900 a € 23.400 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 a 60 giorni di effettivo lavoro;
  - .. da € 7.800 a € 46.800 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

AGGRAVANTI

⇨

- In forza dell'art. 3, c. 3-quater, le sanzioni sono **aumentate del 20%** in caso di impiego di:
  - .. lavoratori stranieri ai sensi dell'art. 22, c. 12, del D. Lgs. n. 286/1998;
  - .. minori in età non lavorativa (ovvero coloro che non possono far valere 10 anni di scuola dell'obbligo e il compimento dei 16 anni);
  - .. percettori del reddito di cittadinanza;
  - .. beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro.

⇨ Recidiva ⇨

- In caso di recidiva nei 3 anni precedenti del datore di lavoro per gli stessi illeciti le sanzioni sono raddoppiate.
- La maggiorazione per recidiva **non si applica**:
  - .. in caso di estinzione degli illeciti amministrativi contestati, qualora sia intervenuto il pagamento in misura ridotta ex art. 16 della L. n. 689/1981, cui va equiparato il pagamento ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. n. 124/2004;
  - .. con riferimento agli illeciti per i quali il contravventore abbia adempiuto alla prescrizione effettuando i relativi pagamenti ai sensi degli artt. 20 e 21 del D. Lgs. n. 758/1994 e dell'art. 15 del D. Lgs. n. 124/2004.

CASI DI NON APPLICAZIONE MAXISANZIONE ⇨

- La maxisanzione non si applica:
  - .. se sia avvenuta la **regolarizzazione spontanea** prima dell'accertamento da parte di organismi di vigilanza;
  - .. per **differente qualificazione** del rapporto di lavoro;
  - .. per **l'impossibilità** per il datore di lavoro di effettuare la comunicazione del rapporto di lavoro a causa della chiusura, anche per ferie, dello studio di consulenza o associazione di categoria cui ha affidato la gestione degli adempimenti in materia di lavoro, previo invio a mezzo fax mediante modello UniUrg della comunicazione preventiva di assunzione;
  - .. nel periodo di **ultrattività del contratto a tempo determinato** (30 giorni in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, 50 giorni per contratti di durata superiore) durante il quale la prestazione lavorativa prosegue senza soluzione di continuità con una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto del 20% fino al 10° giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore;
  - .. in tutti i casi in cui il datore di lavoro, con l'esercizio dell'ordinaria diligenza, a causa dell'imprevedibilità dell'evento e dell'improcrastinabilità dell'assunzione, non avrebbe potuto prevederla ed è quindi nell'**impossibilità di conoscere numero e nominativi del personale** da assumere (come ha precisato l'INL con Nota n. 1156/2024).

PROCEDURA DI DIFFIDA ⇨

- In caso di lavoratori ancora in forza, mediante diffida di cui all'art. 22, c. 3-bis e 3-ter D. Lgs. 151/2015, si procede con la regolarizzazione del periodo di lavoro prestato irregolare, secondo le modalità accertate, ivi compreso il versamento dei relativi contributi e premi. La sanzione è pari al minimo edittale. Deve essere stipulato un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (anche apprendistato), anche a tempo parziale purché con una riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno, o con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a 3 mesi. Non è considerata una forma di regolarizzazione l'assunzione con contratto di lavoro intermittente. Il lavoratore deve rimanere in servizio per "3 mesi" (al netto del periodo di lavoro prestato in nero), cioè almeno 90 giorni di calendario.
- Il termine per la regolarizzazione è pari a 120 giorni dalla notifica del verbale unico.

PRESTAZIONI DI FATTO

NULLITÀ O ANNULLAMENTO ⇨

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetti per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa. ⇨

Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro (ad esempio età minima di ammissione al lavoro), questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.

MANSIONI DEL LAVORATORE

TUTELA DELLA PROFESSIONALITÀ ⇨

Ai sensi dell'art. 2103 del Codice Civile il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

IUS VARIANDI IN PEIUS LEGITTIMO ⇨

- In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, ovvero nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale, nel rispetto dei seguenti principi:
  - .. il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto;
  - .. il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, escluse le cosiddette indennità modali;
  - .. il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo.

Centro Studi Castelli S.r.l. - *Riproduzione vietata*

IUS VARIANDI IN PEIUS E RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE ⇨

- Nelle sedi di conciliazione (art. 2113, c. 4 del Codice Civile) o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.
- Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

SVOLGIMENTO DI MANSIONI SUPERIORI ⇨

- Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.
- L'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo 6 mesi continuativi.

TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE ⇨

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, fatte salve.

DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO ⇨

Oltre all'obbligo retributivo, discendente dalla corrispettività nel ricevere la prestazione di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a garantire l'integrità fisica e morale del lavoratore, oltre al rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e di privacy del lavoratore.

OBBLIGO DI DILIGENZA

⇨ Art. 2104 Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro) ⇨

- 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.
- Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

⇨ La violazione del dovere in oggetto può dar luogo all'irrogazione di sanzioni disciplinari, previa applicazione della procedura di cui all'art. 7, L. 300/1970, secondo il principio di proporzionalità e sempre che le disposizioni impartite dal datore di lavoro siano legittime.

OBBLIGO DI FEDELTÀ

⇨ Art. 2105 Codice Civile (Obbligo di fedeltà) ⇨ Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

⇨

- L'obbligo di fedeltà implica anche il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo tale da poter arrecare ad essa pregiudizio.
- Il divieto sussiste sia che le notizie riguardanti l'impresa siano coperte da segreto sia che abbiano un carattere "neutro", quando tuttavia la conoscenza esterna possa costituire un pregiudizio per il datore di lavoro. Il pregiudizio, solitamente, è riconducibile all'utilizzazione delle predette notizie in attività concorrenziale, ma può derivare anche dalla comunicazione di informazioni che, di fatto, concretino opera di denigrazione dell'azienda.
- Non costituisce, viceversa, violazione di tale divieto la rivelazione delle conoscenze professionali acquisite dal lavoratore nel corso del rapporto di lavoro come naturale crescita della sua personalità.
- La rivelazione di segreti professionali e scientifico-industriali è peraltro sanzionata penalmente.

CUMULO DI IMPIEGHI

Il D. Lgs. 27.06.2022, n. 104 ha introdotto una disciplina specifica relativa al cumulo di impieghi (cosiddetto doppio lavoro).	Fatto salvo l'obbligo di fedeltà previsto dall'art. 2105 del Codice Civile, il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.
Possibilità di divieto del datore di lavoro	• Il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro qualora sussista una delle seguenti condizioni: un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi; b) la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico; c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavora-tiva sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 del Codice Civile.
Esclusioni	Le disposizioni non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.
Particolare attenzione va posta al rapporto tra lavoro dipendente e regime forfetario: il limite di reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno precedente per l'accesso al regime è elevato a € 35.000 anche per l'anno 2026. Inoltre, ai sensi dell'art. 17 della L. 27.12.2024, n. 203, la causa ostativa della prevalenza verso il datore di lavoro non opera per i professionisti iscritti in Albi assunti con part-time tra il 40% e il 50% presso datori con oltre 250 dipendenti.	

PREVEDIBILITÀ MINIMA DEL LAVORO

Nel contratto di lavoro non vi è l'obbligo di fissare la collocazione della prestazione di lavoro (interamente o in gran parte prevedibile), fermo restando gli obblighi informativi.	Nell'informativa, da allegare al contratto di lavoro, è necessario indicare la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile.
Organizzazione del lavoro, in riferimento al singolo rapporto di lavoro, interamente o in gran parte imprevedibile.	• Il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni: .. il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati (art. 1, c. 1, lett. p), n. 2) D. Lgs. n. 152/1997); .. il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con ragionevole periodo di preavviso (art. 1, c. 1, lett. p), n. 3) D. Lgs. n. 152/1997). • Il lavoratore, in carenza di una o entrambe le condizioni sopra indicate, ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.

Centro Studi Castelli S.r.l. - *Riproduzione vietata*

TRASPARENZA SALARIALE ⇨

- **La Direttiva UE n. 2023/970 ha stabilito misure vincolanti in materia di trasparenza retributiva, con l'obiettivo di rafforzare il principio di parità salariale tra uomini e donne.**
- Il provvedimento europeo ha previsto la comunicazione di dati retributivi medi, divisi per sesso e categoria professionale o lavoro di pari valore, per garantire trasparenza e permettere di individuare eventuali disparità salariali di genere. Tale sistema mira a tutelare la privacy individuale, offrendo al contempo strumenti utili a contrastare le discriminazioni, anche nella fase di selezione del personale dipendente.
- **Un aspetto centrale della Direttiva UE è l'obbligo di redigere un report sul divario retributivo di genere, con frequenza variabile in base alla dimensione aziendale:**
  - **.. imprese con oltre 250 dipendenti: report annuale obbligatorio dal 7.06.2027;**
  - **.. imprese con 150 - 249 dipendenti: report triennale obbligatorio dal 7.06.2027;**
  - **.. imprese con 100 - 149 dipendenti: report triennale obbligatorio dal 7.06.2031;**
  - **.. imprese con meno di 100 dipendenti: nessun obbligo, ma gli Stati membri possono introdurre obblighi volontari o vincolanti.**
- La Direttiva include, infine, anche la discriminazione intersezionale e richiede che ogni differenza salariale sia giustificata da criteri oggettivi e neutrali.
- In caso di violazione, l'onere della prova grava sul datore di lavoro, mentre il lavoratore dipendente ha diritto a un risarcimento integrale.

TRANSIZIONE A FORME DI LAVORO PIÙ PREVEDIBILI SICURE E STABILI ⇨

- Ferme restando le disposizioni più favorevoli già previste dalla legislazione vigente, il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, può chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.
- La facoltà può essere esercitata a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di lavoro o al committente.

⇨

- Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla precedente.
- Entro 1 mese dalla richiesta del lavoratore il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata.
- In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA ⇨

- Quando il datore di lavoro è tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione:
  - .. è gratuita;
  - .. va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.

⇨

- Tale obbligo non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.
- Restano ferme le disposizioni specifiche in materia di sicurezza sul lavoro di cui agli artt. 36 e 37 del D. Lgs. 9.04.2008, n. 81.

Centro Studi Castelli S.r.l. - *Riproduzione vietata*

LAVORO ETERO-ORGANIZZATO E PIATTAFORME DIGITALI

PREMESSA

⇨ Nel contesto del lavoro tramite piattaforme digitali, come quello dei riders, la normativa italiana, in particolare il D. Lgs. n. 81/2015, riconosce la possibilità che l'attività possa essere svolta sia in forma autonoma sia subordinata, oppure attraverso forme intermedie, come le collaborazioni etero-organizzate. ⇨ **Con la Circ. n. 9 del 18.04.2025, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha illustrato le modalità di corretta qualificazione dei rapporti di lavoro che interessano i rider, distinguendo tra le figure di lavoratore subordinato, autonomo e collaboratore coordinato e continuativo (co.co.co.).**

QUADRO NORMATIVO

⇨
- L'attività svolta tramite piattaforme digitali può assumere configurazioni differenti, come accade in ogni forma di lavoro. Non tutti i lavoratori coinvolti sono limitati alla consegna di beni; tuttavia, i ciclofattorini (rider) rappresentano la forma più diffusa.
- **A livello normativo, alla disciplina nazionale (art. 2 e Capo V-bis del D. Lgs. 81/2015) si è aggiunta la Direttiva (UE) 2024/2831, adottata il 24.10.2024, che impone agli Stati membri l'obbligo di recepimento entro il 2.12.2026. Tale direttiva stabilisce standard minimi per migliorare le condizioni di lavoro e la tutela dei dati personali nel contesto delle piattaforme digitali.**

LAVORO SUBORDINATO

⇨ Se la piattaforma esercita un controllo effettivo e continuativo sull'attività del rider, ad esempio mediante sistemi di geolocalizzazione, indicazioni puntuali su come svolgere il servizio, o con l'adozione di sanzioni implicite o esplicite, si entra nel perimetro del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 del Codice Civile. ⇨ In tali situazioni, il rapporto deve essere trattato come subordinato, con l'applicazione integrale di tutte le tutele previste. In alcuni casi, il rapporto può assumere la forma del lavoro intermittente, disciplinato dagli artt. 13 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015.

⇨
- Questa forma contrattuale richiede la forma scritta e la comunicazione preventiva all'Ispettorato del Lavoro, e comporta la possibilità di prevedere un'indennità di disponibilità qualora il lavoratore sia obbligato a rispondere alle chiamate del datore di lavoro.
- Tale dinamica lavorativa presenta affinità con il contratto di lavoro intermittente, in particolare per quanto riguarda la previsione dell'indennità di disponibilità, spettante esclusivamente nei periodi in cui il lavoratore risulti vincolato alla piattaforma in attesa di incarichi, a condizione che tale obbligo sia effettivo ed esclusivo.

LAVORO AUTONOMO

⇨
- Il Legislatore riconosce espressamente che il lavoro dei riders possa essere svolto in modo autonomo. In tale caso, è fondamentale che la piattaforma non eserciti poteri di direzione, controllo o disciplina.
- L'autonomia si manifesta attraverso la libertà del lavoratore di accettare o rifiutare le consegne, senza subire penalizzazioni; di organizzare autonomamente tempi e modalità della prestazione; e di non essere vincolato a orari, percorsi o presenze fisiche prestabilite.

⇨
- Si configura una prestazione autenticamente autonoma qualora manchino:
  - .. poteri di controllo (ad esempio monitoraggio tramite geolocalizzazione o imposizione di tempi di consegna non giustificati da esigenze organizzative);
  - .. poteri direttivi (come obblighi di presenza in aree specifiche o percorsi predefiniti);
  - .. poteri sanzionatori (quali sistemi di ranking che influenzano l'accesso al lavoro o la retribuzione).

⇨ A tutela di questi lavoratori, anche in assenza di subordinazione, la normativa garantisce alcuni diritti minimi: in particolare, il riconoscimento di un compenso orario minimo ispirato ai contratti collettivi più rappresentativi, una maggiorazione del 10% per le attività rese in orario notturno, festivo o in condizioni meteo sfavorevoli, nonché l'obbligo di copertura Inail per infortuni e malattie professionali.

Centro Studi Castelli S.r.l. - *Riproduzione vietata*

COLLABORAZIONI ETERO-ORGANIZZATE ⇨

- Anche al di fuori di un rapporto di subordinazione, il lavoro dei rider può rientrare nell'ambito delle collaborazioni etero-organizzate qualora l'attività sia:
  - .. principalmente personale;
  - .. continuativa;
  - .. organizzata dal committente nelle modalità esecutive.

ASPETTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI

⇨ I rider soggetti a subordinazione o a collaborazioni etero-organizzate sono inquadrati nel regime previdenziale ordinario dei lavoratori dipendenti. ⇨ Quanto alla tutela Inail, essa è garantita in modo uniforme, a prescindere dalla qualificazione del rapporto, in caso di infortuni o malattie professionali.

⇨ Profili assicurativi ⇨

- Le piattaforme digitali sono equiparate ai datori di lavoro per obblighi e adempimenti Inail.
- **L'Inail con la Circ. n. 40 del 4.07.2025 ha fornito indicazioni sui profili assicurativi dei ciclo-fattorini (riders) delle piattaforme digitali, in linea con quanto già chiarito dal Ministero del Lavoro con la Circ. n. 9/2025**.
- A seconda della tipologia contrattuale, variano i criteri per il calcolo del premio assicurativo:
  - .. **per i lavoratori autonomi**, il premio è calcolato sulla base della retribuzione convenzionale giornaliera, proporzionata ai giorni di effettiva attività;
  - .. **per le collaborazioni etero-organizzate e i rapporti subordinati**, si applicano le regole previste per i dipendenti, con premi calcolati sulla retribuzione effettiva o contrattuale.
- In tutti i casi, gli oneri assicurativi sono a carico della piattaforma digitale, che assume gli obblighi tipici del datore di lavoro.
- **Il tasso di premio dipende dal mezzo usato per le consegne:**
  - .. **voce 0721 per consegne a piedi, in bici o ciclomotore;**
  - .. **voce 9121 per altri veicoli a motore.**
- Il premio è dovuto per ciascun giorno in cui viene effettuata almeno una consegna, a prescindere dalle ore lavorate.

INDICAZIONI EUROPEE ⇨

- La Direttiva (UE) 2024/2831, in vigore dal 2.12.2024, ha ampliato le garanzie per i lavoratori delle piattaforme, introducendo:
  - .. l'obbligo di una valutazione d'impatto sulla privacy (DPIA) per i sistemi automatizzati di monitoraggio;
  - .. misure in materia di salute e sicurezza;
  - .. diritti all'informazione e alla consultazione sindacale;
  - .. strumenti per il contenzioso;
  - .. promozione della contrattazione collettiva.

DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

FINALITÀ E DEFINIZIONI

⇨ Le informazioni connesse all'assunzione, il diritto di informazione e formazione spettante al lavoratore in tema di salute e sicurezza sul lavoro, e in aggiunta a quanto previsto dai singoli C.C.N.L., il D. Lgs. 6.02.2007, n. 25 disciplina in via generale il diritto del prestatore di lavoro di essere informato e consultato sulle questioni inerenti all'attività d'impresa.

⇨ **Tale decreto individua il quadro generale in materia di diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia, con almeno 50 lavoratori, demandando alla contrattazione collettiva la definizione delle sedi, dei tempi, dei soggetti e dei contenuti dei diritti stessi.**

⇨ Le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dai contratti collettivi in modo tale da garantire l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci obblighi e diritti.

⇨ • Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 25/2007 si intende per:
- .. "imprese": le imprese pubbliche e private situate in Italia, che esercitino un'attività economica, anche non a fine di lucro;
- .. "datore di lavoro": la persona, fisica o giuridica, che esercita un'attività economica organizzata in forma di impresa, anche non a fine di lucro, conformemente alle leggi ed ai contratti collettivi di lavoro;
- .. "lavoratore": chiunque si obblighi mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore;
- .. "rappresentanti dei lavoratori": i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della normativa vigente, nonché degli accordi interconfederali 20.12.1993 e 27.07.1994, e successive modificazioni, o dei contratti collettivi nazionali applicati qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;
- .. "informazione": ogni trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori, finalizzata alla conoscenza ed all'esame di questioni attinenti all'attività di impresa;
- .. "consultazione": ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro su questioni attinenti all'attività di impresa;
- .. "contratto collettivo": il contratto collettivo di lavoro stipulato tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

AMBITO DI APPLICAZIONE

⇨ Al fine di effettuare un corretto recepimento della direttiva 2002/14/CE, l'art. 12 della L. 97/20137, prevede che la soglia numerica occupazionale si basa sul numero medio mensile dei lavoratori subordinati, a tempo determinato e indeterminato, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

⇨ Per la corretta determinazione della base di computo, occorre effettuare la somma di tutti i periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato, svolti a favore del datore di lavoro nell'ultimo biennio e successivamente dividere il totale per 24 mesi.

⇨ Il risultato permette, infatti, di determinare il numero medio mensile dei lavoratori subordinati impiegati nell'arco di 24 mesi.

⇨ Non sono pregiudicate eventuali specifiche procedure di informazione e consultazione esistenti nel diritto nazionale, applicabili ai datori di lavoro che perseguono direttamente e principalmente fini politici, di organizzazione professionale, confessionali, benefici, educativi, scientifici o artistici, nonché fini d'informazione o espressione di opinioni.

Centro Studi Castelli S.r.l. - *Riproduzione vietata*

OGGETTO E CONTENUTI

⇨ • L'informazione, che deve avvenire secondo tempi e contenuti adeguati allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, nel caso, la consultazione, al pari di quest'ultima, deve avere ad oggetto:
- .. l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività di impresa, nonché la sua situazione economica;
- .. la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- .. le decisioni dell'impresa suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro.

⇨ • La consultazione, inoltre, avviene:
- .. secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;
- .. tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- .. sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
- .. in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;
- .. al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro.

INFORMAZIONI RISERVATE E TUTELE

⇨ Per i rappresentanti sindacali e i professionisti che eventualmente assistono i lavoratori, vige il divieto di rivelare sia a terzi sia ai lavoratori stessi informazioni espressamente fornite loro in via riservata e qualificate tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti.

⇨ Tale divieto permane per un periodo di 3 anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino.

⇨ Nondimeno, i C.C.N.L., laddove prevedano le relative modalità, possono consentire ai rappresentanti sindacali e ai loro eventuali consulenti di comunicare informazioni riservate a lavoratori o terzi vincolati da un obbligo di riservatezza.

⇨ Saranno sempre i C.C.N.L. a fissare i provvedimenti disciplinari applicabili in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza, ferma restando, in ogni caso, la responsabilità civile dei trasgressori.

⇨ Il datore di lavoro, in ogni modo, non è tenuto ad avviare consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

⇨ Compete ai C.C.N.L. istituire una commissione di conciliazione, determinandone anche la composizione e le modalità di funzionamento, per le contestazioni relative alla natura riservata delle informazioni fornite, nonché per la concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa interessata o da arrecarle danno.

⇨ Per garantire l'effettività del diritto di informazione e consultazione dei lavoratori l'art. 6 del D. Lgs. 25/2007 prevede che i rappresentanti sindacali beneficiano, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla normativa vigente ovvero dai contratti collettivi applicati, sufficienti a realizzare in modo adeguato i compiti loro affidati.

SANZIONI ⇨

- L'art. 7 del D. Lgs. n. 25/2007 prevede che il datore di lavoro che viola l'obbligo di comunicare le informazioni o di procedere alla consultazione è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da € 3.000,00 a € 18.000,00 per ciascuna violazione.
- All'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio spetta ricevere le segnalazioni in merito alla sopraindicata violazione e irrogare le relative sanzioni.

PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELL'IMPRESA

PREMESSA ⇨

- **La L. n. 76 del 15.05.2025 regola le modalità di partecipazione dei lavoratori alla gestione, all'organizzazione, ai profitti, ai risultati e alla proprietà delle imprese.**
- Tale disciplina riguarda forme gestionali, economico-finanziarie, organizzative e consultive, in attuazione dell'art. 46 della Costituzione e nel rispetto delle norme europee e internazionali.
- L'obiettivo è promuovere una collaborazione più solida tra datori di lavoro e lavoratori, salvaguardando l'occupazione e valorizzando il lavoro sotto il profilo economico e sociale.

FORME DI PARTECIPAZIONE

⇨ Partecipazione gestionale ⇨	• Si intende il coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni strategiche dell'impresa, attraverso: .. partecipazione al consiglio di sorveglianza (per imprese con sistema dualistico); .. partecipazione al consiglio di amministrazione.
⇨ Partecipazione economica e finanziaria ⇨	• Include la partecipazione ai profitti aziendali e ai risultati dell'impresa, anche tramite forme di partecipazione al capitale (esempio azionariato). • Per il 2025, l'aliquota dell'imposta sostitutiva Irpef sulle somme derivanti da utili distribuiti (almeno il 10% degli utili complessivi) scende dal 10% al 5% fino a un massimo di € 5.000,00, se previsti da contratti collettivi aziendali e territoriali. • Per l'anno 2026 e 2027, l'aliquota dell'imposta sostitutiva Irpef scende all'1% con un massimale sempre pari a € 5.000,00.
⇨ Partecipazione organizzativa ⇨	Coinvolgimento nelle decisioni legate a processi produttivi e organizzativi dell'azienda.
⇨ Partecipazione consultiva ⇨	Riguarda la possibilità per i lavoratori di esprimere pareri e proposte in merito alle decisioni aziendali (consultazione preventiva).

SOCIETÀ COOPERATIVE ⇨ Le disposizioni della legge si applicano anche alle cooperative, nei limiti della compatibilità.

Centro Studi Castelli S.r.l. - *Riproduzione vietata*

PARTECIPAZIONE GESTIONALE

⇨ Consiglio di sorveglianza ⇨

- Negli statuti delle imprese con sistema dualistico, di cui agli artt. 2409-octies e seguenti del Codice Civile, può essere prevista la presenza di 1 o più rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, secondo modalità definite dai C.C.N.L..
- La nomina dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza segue le procedure dei C.C.N.L., rispettando i requisiti di professionalità, onorabilità e quanto previsto dall'art. 2409-duodecies, c. 10, lett. a) e b).
- Tra i membri del consiglio di sorveglianza può essere prevista la presenza di almeno un rappresentante dei lavoratori aderenti ai piani di partecipazione finanziaria previsti dall'art. 6 della L. n. 76/2025.

⇨ Consiglio di amministrazione ⇨

- Nelle società che non adottano il sistema dualistico, è possibile che lo statuto preveda la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori all'interno del consiglio di amministrazione. Inoltre, qualora sia istituito un comitato per il controllo sulla gestione, anche in questo organismo i rappresentanti dei lavoratori possono essere coinvolti, a condizione che ciò sia previsto dai C.C.N.L..
- Gli amministratori sono scelti dai lavoratori secondo le modalità definite nei C.C.N.L..

⇨

- Gli amministratori devono possedere i requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità previsti dalla legge, dallo statuto o dai codici di comportamento di categoria.
- Non possono assumere incarichi direttivi per 3 anni dalla fine del mandato, salvo che già li ricoprano nella stessa impresa.

PARTECIPAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

⇨ Distribuzione degli utili ⇨

- Per il 2025, in deroga alla normativa ordinaria (art. 1, c. 182 L. n. 208/2015), se i contratti collettivi aziendali o territoriali prevedono la distribuzione ai lavoratori dipendenti di almeno il 10% degli utili complessivi d'impresa, il limite dell'importo soggetto a imposta sostitutiva del 5% su Irpef e addizionali viene aumentato a € 5.000,00.
- Rimangono validi i limiti di settore e di reddito, e continuano ad applicarsi le disposizioni ordinarie per accertamento, riscossione, sanzioni e contenzioso dell'imposta sostitutiva.
- Per il 2026, i premi di produttività e la partecipazione agli utili sono soggetti a imposta sostitutiva ridotta all'1%, entro € 5.000,00, purché il reddito da lavoro dipendente dell'anno precedente non superi € 80.000,00.

⇨ Piani di partecipazione finanziaria ⇨

Le aziende possono adottare piani che prevedano la partecipazione dei lavoratori al capitale, anche in sostituzione dei premi di risultato.

⇨

Per l'anno 2025 e 2026, i dividendi (massimo € 1.500 annui) sono esenti per il 50% dalle imposte sui redditi (la legislazione vigente prevede una tassazione con aliquota del 26%).

PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA	Commissioni Paritetiche	Le imprese possono istituire commissioni composte in pari numero da rappresentanti aziendali e dei lavoratori, per proporre miglioramenti e innovazioni nei prodotti, servizi e organizzazione del lavoro.
	Referenti e responsabili	• Il testo prevede che le aziende possano inserire nel proprio organigramma, tramite contratti collettivi aziendali, figure dedicate a temi come formazione, welfare, retribuzioni, qualità del lavoro, conciliazione vita-lavoro, genitorialità, diversità e inclusione delle persone con disabilità. • Le imprese con meno di 35 dipendenti possono promuovere la partecipazione dei lavoratori all'organizzazione aziendale, anche tramite enti bilaterali.
PARTECIPAZIONE CONSULTIVA	Consultazione preventiva	• Le rappresentanze sindacali (aziendali o unitarie) e gli enti bilaterali territoriali possono essere consultati preventivamente sulle scelte aziendali, salvo quanto stabilito da legge o C.C.N.L.. • I C.C.N.L. definiscono composizione, tempi, modalità e contenuti della consultazione tramite commissioni paritetiche. • In caso di temi negoziali, tali commissioni possono fornire materiali utili al tavolo contrattuale.
	Procedura di consultazione	• Il datore di lavoro convoca la commissione paritetica con comunicazione scritta, anche via PEC. • La consultazione inizia entro 5 giorni dalla richiesta di convocazione. • I rappresentanti dei lavoratori possono presentare un parere scritto, da allegare al verbale. • La consultazione si conclude, salvo accordi diversi, dopo 10 giorni, anche senza parere scritto. • Entro 30 giorni dalla chiusura, il datore convoca la commissione per illustrare l'esito e motivare l'eventuale mancato recepimento dei suggerimenti. • La consultazione è soggetta a riservatezza su informazioni tutelate da legge o C.C.N.L.. • In caso di controversie interpretative o presunte violazioni, ci si può rivolgere alla Commissione nazionale permanente. • Dopo la consultazione, si possono avviare piani congiunti di miglioramento e innovazione. • Restano valide le condizioni di miglior favore previste dai C.C.N.L. (art. 2, c. 1, lett. g) D. Lgs. n. 25/2007).
FORMAZIONE E CONSULENZA	Formazione dei rappresentanti	• Per promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze tecniche, specialistiche e trasversali, è previsto un percorso formativo, anche con modalità congiunte, della durata minima di 10 ore annue. • È rivolto ai rappresentanti delle commissioni paritetiche, nonché ai membri del consiglio di sorveglianza o del Consiglio di Amministrazione (CdA).	• I corsi di formazione possono essere finanziati tramite enti bilaterali, il Fondo Nuove Competenze e i fondi paritetici interprofessionali dedicati alla formazione continua. • **Presso il CNEL è istituita la Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori.**

Centro Studi Castelli S.r.l. - *Riproduzione vietata*

FORMULARI

Formulario

Informativa ai sensi dell'art. 4, c. 1, lett. a) del D. Lgs. n. 104/2022 - Cosiddetto Decreto Trasparenza

Carta intestata

Egregio Signor/Gentile Signora
.....
Codice fiscale: .....
.....
Luogo e data .....,.....

INFORMATIVA EX ART. 1, D. LGS. 26.05.1997 N. 152
(Informativa consegnata contestualmente alla sottoscrizione del contratto di assunzione)

Con riferimento alla Sua assunzione alle nostre dipendenze con decorrenza dal ..... e in adempimento degli obblighi sanciti dall'art. 1, D. Lgs. 26.05.1997 n. 152, così come modificato dall'art. 4, c. 1, lett. a), D. Lgs. 27.06.2022 n. 104, le comunichiamo le ulteriori informazioni, aggiornate e vigenti alla data odierna, relative al Suo rapporto di lavoro.

CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO E PARTI CHE LO HANNO SOTTOSCRITTO
Il Suo rapporto di lavoro è disciplinato dai seguenti contratti:

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro
dal C.C.N.L. codice CNEL ..... - .....

DIRITTO ALLA FORMAZIONE
Avrà diritto, entro 60 giorni dalla data d'inizio del rapporto, a ricevere la formazione obbligatoria in materia di sicurezza da determinarsi in forma specifica sul tipo di rischio al netto di eventuali ore, documentate da attestati formativi, validi anche per il nuovo rapporto di lavoro, per corsi frequentati in precedenza da parte del lavoratore.
Secondo quanto previsto dall'art. 11 del D. Lgs. n. 104/2022, l'eventuale formazione obbligatoria che il datore di lavoro è tenuto ad erogare gratuitamente secondo previsioni di legge e di contratto, va considerata orario di lavoro e ove possibile deve svolgersi durante lo stesso qualora sia funzionale allo svolgimento del lavoro per cui il lavoratore è impiegato.
Avrà inoltre diritto alla eventuale ulteriore formazione prevista dal C.C.N.L. applicato e vigente cui si fa rinvio.

DURATA DI FERIE ED ALTRI CONGEDI RETRIBUITI
Relativamente alla durata del congedo per ferie si rinvia al vigente C.C.N.L. applicato.
Relativamente alla durata dei congedi retribuiti diversi da quello per ferie a cui, al verificarsi delle condizioni legittimanti, ai sensi della vigente legislazione Ella ha diritto, come disposto dall'art. 1, c. 1, lett. l), D. Lgs. n. 152/1997, a titolo indicativo, Le comunichiamo i seguenti congedi retribuiti, evidenziandone alcuni essenziali aspetti della relativa disciplina legale ordinariamente applicabile, nonché i corrispondenti riferimenti normativi, tramite i quali potrà constatarne, oltre che la durata prevista per le distinte fattispecie configurabili, alcuni dei correlati diritti e doveri delle Parti:

Congedo di maternità (artt. 16, 16-bis, 17 e 20, D. Lgs. 26.03.2001, n. 151 (recante il Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità/paternità)	• A favore dei genitori lavoratori l'ordinamento giuridico prevede un complesso di tutele. • Fatte salve le ipotesi in cui al ricorrere di particolari condizioni (di salute o discendenti dall'ambiente di lavoro o dalla natura dell'attività svolta) il congedo può essere anticipato, o posticipato, ordinariamente decorre a partire dai 2 mesi antecedenti la data del parto presunto e termina 3 mesi dopo il parto. • Il padre lavoratore dipendente (dal 13.08.2022) ha diritto a un congedo di paternità obbligatorio pari a 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo) fruibili dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto entro i 5 mesi successivi. • In alcune ipotesi il padre ne beneficia in alternativa alla madre per la parte (totale o residua) che sarebbe spettata a quest'ultima, presentando al datore di lavoro specifica documentazione. • Nel caso di adozione/affidamento, fatte salve alcune peculiarità delle fattispecie, sono riconosciuti dall'ordinamento diritti analoghi a quelli spettanti ai genitori naturali. • Nella ipotesi di adozione (o affidamento preadottivo) nazionale la durata del congedo, pari a 5 mesi, decorre dal giorno dell'ingresso effettivo del bambino nella famiglia; se l'evento è internazionale la durata del congedo, pari a 5 mesi a cui aggiungere il giorno dell'ingresso in Italia del minore, può decorrere anche a partire dal periodo di permanenza all'estero.
Congedo di paternità obbligatorio/alternativo (rispettivamente art. 27-bis e art. 28, Testo Unico maternità/paternità)	
Adozioni (art. 26, cc. 1 - 5, Testo Unico maternità/paternità, ovvero art. 31 del medesimo provvedimento, qualora, non essendo stato richiesto dalla lavoratrice, spetti al lavoratore)	
Affidamenti di minori (art. 26, c. 6, Testo Unico maternità/paternità)	

Formulario (segue)

Congedo parentale, fruibile per ogni bambino nei suoi primi 14 anni di vita (art. 32, cc. 1, 2 e 4, Testo Unico maternità/paternità; in caso di adozioni/affidamenti, art. 36 del medesimo provvedimento)	Se sono presenti entrambi i genitori, la durata dell'assenza, alla quale si può facoltativamente ricorrere per ciascun figlio che abbia fino a 14 anni, varia se il congedo è fruito da 1 solo genitore (se soltanto dalla madre, 6 mesi; se soltanto dal padre, 7 mesi), o da entrambi i genitori (11 mesi totali).
Prolungamento del congedo parentale per ciascun minore con disabilità con necessità di sostegno intensivo (art. 33, Testo Unico maternità/paternità)	Per ciascun minore con disabilità con necessità di sostegno intensivo la madre, o alternativamente il padre, hanno diritto alla estensione della durata del congedo di cui al punto precedente per un periodo massimo non superiore a 3 anni (comprensivo dei periodi ordinariamente riconoscibili a tale titolo), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in quest'ultima ipotesi, la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari. Il prolungamento decorre una volta raggiunto il termine della durata ordinaria del congedo.
Congedo per gravi e documentati motivi familiari (art. 42, cc. 5 e 5-bis, Testo Unico maternità/paternità)	La durata complessiva, per ciascuna persona con disabilità e nell'arco della vita lavorativa, non può essere superiore a 2 anni.
Congedo matrimoniale	Per la relativa disciplina si rinvia alle previsioni del C.C.N.L. di riferimento (generalmente, i contratti collettivi fissano una durata pari a 15 giorni, ma possono prevedere distinte discipline di dettaglio).
Congedo annuale per cure a favore di lavoratori mutilati e invalidi civili (art. 7, D. Lgs. 18.07.2011, n. 119)	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni, presentando al datore di lavoro una domanda accompagnata dalla richiesta del medico che evidenzi la necessità della cura.
Congedo per cure termali (art. 13, cc. da 3 a 6, D.L. 12.09.1983, n. 463)	La durata non può essere superiore a 15 giorni l'anno. Per poterne fruire in un periodo non coincidente con quello delle ferie è necessario che il certificato medico contenga anche l'indicazione dei motivi che ne rendono opportuna, ai fini della loro efficacia la tempestività. Soltanto in presenza di determinate patologie, tassativamente elencate, è possibile accedere a tale congedo.
Congedo per lavoratrici dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (art. 24, D. Lgs. 15.06.2015, n. 80)	Se inserite in percorsi certificati dai servizi sociali del comune di appartenenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, relativamente ai giorni lavorativi le lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere possono astenersi dal lavoro per motivi connessi ai percorsi di protezione per un periodo massimo di 3 mesi (equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa).
Malattia del bambino (art. 47 D. Lgs. 151/2001 e L. 199/2025).	• La lavoratrice madre, in alternativa al padre, ha la possibilità di usufruire di permessi non retribuiti in caso di malattia di ciascun figlio: **..** fino al compimento dei 3 anni: per tutta la durata della malattia; **..** fai 3 ai 14 anni: 10 giorni lavorativi all'anno (compreso il giorno del 14° anno).

Sulla base delle eventuali richieste di chiarimento che Ella avanzerà durante il corso del rapporto di lavoro, provvederemo a informarLa delle specifiche modalità di determinazione e di fruizione, in particolar modo con riferimento ai congedi non inseriti nella presente elencazione (della quale si ribadisce la non esaustività), e a quelli disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e vigente, al quale si fa rinvio.

PROCEDURA, FORMA E TERMINI DEL PREAVVISO

a) In caso di recesso del dipendente (dimissione)

Il recesso da parte del lavoratore deve essere comunicato esclusivamente in via telematica. Il lavoratore può provvedere perso-

Centro Studi Castelli S.r.l. - *Riproduzione vietata*

Formulario (segue)

nalmente alla trasmissione delle dimissioni telematiche (art. 26, c. 1, D. Lgs. 14.09.2015, n. 151) oppure tramite soggetti abilitati (ad esempio: Patronati, Organizzazioni Sindacali e Consulenti Del Lavoro).
Ulteriori indicazioni sono disponibili al seguente link:
https://www.cliclavoro.gov.it/pages/it/my_homepage/focus_on/tutele_e_sostegno_al_reddito/dimissioni_telematiche/ (sito web gestito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).
Per disciplina di dettaglio, modalità e durata, si rinvia al C.C.N.L. applicato e vigente al momento del recesso.

b) In caso di recesso del datore di lavoro (licenziamento)

La forma con cui il datore deve comunicare il recesso è quella scritta, con indicazione dei motivi specifici del licenziamento.
Il licenziamento per giusta causa non è soggetto a termine di preavviso, mentre le altre tipologie di recesso seguono le regole di preavviso descritte negli articoli del C.C.N.L. applicato e vigente al momento del licenziamento.

PERIODI E MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La sua retribuzione sarà corrisposta tramite bonifico bancario, sul c/c che il lavoratore si impegna a comunicare, con pagamento entro il giorno ..... salvo diversa modalità e tempistiche di pagamento che l'azienda dovesse successivamente stabilire.

CONDIZIONI PER STRAORDINARIO E RELATIVO TRATTAMENTO

Al lavoratore potrà essere richiesto lo svolgimento di lavoro supplementare e/o straordinario secondo le modalità ed entro il limite massimo indicati nel C.C.N.L. applicato e vigente. La prestazione sarà in tal caso compensata con le maggiorazioni previste nel C.C.N.L. applicato e vigente cui si fa espresso rinvio. Si ricorda inoltre che in mancanza di una disciplina collettiva applicabile il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali (art. 5, c. 3 D. Lgs. n. 66/2003).

ENTI CHE RICEVONO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI O ALTRE FORME DI PROTEZIONE SOCIALE FORNITA DAL DATORE DI LAVORO

• I contributi inerenti al Suo rapporto di lavoro sono versati dal datore di lavoro:
.. all'Inps (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), per quanto riguarda i contributi previdenziali;
.. all'Inail (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro) per quanto riguarda i contributi assicurativi.
Al fine di individuare eventuali ulteriori Enti ed Istituti che ricevono contributi dal datore di lavoro finalizzati a fornire ulteriori forme di protezione in materia di sicurezza sociale si rinvia al vigente C.C.N.L. applicato.
Si ricorda che il lavoratore ha facoltà di aderire ai fondi di previdenza integrativa settoriali per i quali si rinvia al vigente C.C.N.L. applicato, o aziendali qualora presenti.

RINVIO ALLA DISCIPLINA DI DETTAGLIO DEI SINGOLI ISTITUTI

Per quanto non espressamente previsto nella presente informativa, allegata al suo contratto di lavoro, relativamente ad ulteriori dettagli delle informazioni previste dall'art. 1 del D. Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D. Lgs. n. 104/2022, si fa espresso rinvio agli specifici contenuti dei vigenti contratti collettivi applicati e sopra citati nonché alle relative disposizioni legislative.

Pregandola di restituirci copia della presente firmata per ricevuta, porgiamo distinti saluti.

Il/La Dipendente
.....

Centro Studi Castelli S.r.l. - *Riproduzione vietata*

RATIO
e-Book IN TASCA

I MANUALI E GLI EBOOK DEL SISTEMA RATIO

Guide operative monografiche
curate da esperti del settore.

Catalogo con oltre 100 titoli già disponibili,
costanti nuove uscite e aggiornamenti.

**Ebook digitali, ricchi di schemi,
esempi, modelli e casi pratici.**

SCOPRI IL CATALOGO COMPLETO

