



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in

ECONOMIA E COMMERCIO

DATORE DI LAVORO E LAVORATORI: RAPPORTI POTERI E LIMITAZIONI EMPLOYER AND WORKERS: POWER RELATIONS AND LIMITATIONS

Relatore:

Prof. Catalini Paola

Rapporto Finale di:

Ripa Lorenzo S1083161

Anno Accademico 2019/2020

Alla mia famiglia

A tutti coloro che mi hanno supportato.

INDICE

Introduzione..... pag.4

Capitolo I..... pag.5

Capitolo II..... pag.14

Capitolo III..... pag.20

INTRODUZIONE

<< L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro>>¹.

Basterebbe ciò per far capire quello che il lavoro rappresenta per ogni singolo cittadino, nel quale spesso ci ripone la propria dignità.

Quello del lavoro è un tema da sempre molto dibattuto che nel tempo ha cambiato modo di essere visto e interpretato ma, non ha mai perso la sua importanza nel corso della storia.

In questo elaborato, suddiviso in 3/4 capitoli, proverò a spiegare le forme di lavoro che si sono evolute durante tutti questi anni con tutte le sfumature del caso e ciò che è cambiato nei rapporti tra la figura del datore e quella del lavoratore, provando a analizzare quelle che sono le norme che regolano questo rapporto così delicato.

Un altro tema che affronterò è quello dei licenziamenti, trattando anche di attualità, poiché nell'ultimo periodo ha subito diverse modificazioni attraverso norme provvisorie per cercare di contrastare le ripercussioni negative causate dalla pandemia COVID-19.

¹Comma 1, Articolo 1 Costituzione.

CAPITOLO I

RAPPORTI DI LAVORO

Uno dei temi più dibattuti in ambito giuridico ed economico è proprio quello del lavoro e da come esso debba essere regolato. Il diritto del lavoro pone nel disciplinare la relazione tra datore di lavoro e lavoratore una serie di normative, al fine di applicare un principio di lealtà e uguaglianza.

Il diritto del lavoro ha visto molte trasformazioni in passato e quello odierno è completamente diverso da quello originario. Nel 1942 c'è un cambiamento forte dal punto di vista giuridico, questa fase viene chiamata incorporazione del diritto del lavoro nel diritto privato e rappresenta quello che è nel senso moderno, poiché cessa di essere una normativa speciale e viene posto all'interno del codice civile.

Che cosa tutela il diritto del lavoro? Tutela il lavoro subordinato.

Che cos'è la subordinazione? Le leggi e il codice civile non ci dicono cosa sia, poiché non esiste nessuna definizione nell'ordinamento italiano ma l'art. 2094 ci spiega chi è il lavoratore subordinato o meglio il prestatore di lavoro subordinato, definendolo colui che si

obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Le caratteristiche principali di questo tipo di rapporto lavorativo sono essenzialmente tre:

- 1) Collaborazione
- 2) Onerosità
- 3) Subordinazione

La subordinazione la possiamo intendere in due sensi; in un senso tecnico funzionale, ossia riferendoci alle dipendenze e alla direzione del datore di lavoro; quindi il lavoro è eterodeterminato e/o in senso tecnico economico vale a dire dipendenza e inferiorità economica rispetto all'imprenditore. Esistono diversi tipi di rapporti di lavoro subordinato:

- 1) Idealtipo —> a tempo pieno e indeterminato.
- 2) A termine —> prevede un termine finale, una durata prestabilita.

Al raggiungimento di tale scadenza il contratto può essere rinnovato solo per esigenze temporanee e oggettive, estranee

all'attività ordinaria o per esigenze connesse a incrementi temporanei significativi e non programmabili.

- 3) A tempo parziale —> può essere sia a termine che a tempo indeterminato, la differenza sta nel fatto che è caratterizzato da un orario di lavoro inferiore rispetto al tempo pieno.

- 4) Speciali —> alcuni rapporti di lavoro presentano delle specificità rispetto al modello di cui all'art. 2094 del codice civile; tra i rapporti di tipo speciale vengono compresi l'apprendistato, il lavoro domestico e a domicilio, lavoro aereo e nautico, lavoro sportivo e telelavoro. Spesso la differenza con gli altri contratti di lavoro è la causa stessa del contratto che aggiunge alcune peculiarità alla finalità tipica del rapporto. Esempio: nel caso dell'apprendistato dove il ruolo della formazione assume un ruolo determinante.

Con il passare del tempo il mercato del lavoro ha subito ulteriori modificazioni e variazioni e si è iniziato a parlare di un nuovo

rapporto di lavoro: la parasubordinazione; per trattare di questo tipo di rapporto di lavoro occorre prima specificare cosa è e cosa rappresenta il lavoro autonomo.

La legge italiana tratta del lavoro autonomo nell'articolo 2222 del codice civile che spiega << Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con il lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente>>. Possiamo affermare quindi che questa forma di rapporto di lavoro fa sì che il lavoratore sia responsabile del risultato raggiunto, ovvero che dipende da lui raggiungere un certo obiettivo, autogestendosi e senza stare alle dipendenze di altri soggetti. Per intendere meglio quelle che sono le differenze sostanziali tra queste due forme di lavoro occorre analizzare alcune caratteristiche/aspetti:

- Osservanza dell'orario di lavoro—> se ben preciso il lavoratore è subordinato

- Continuità della prestazione—> se un soggetto lavora per un datore di lavoro in modo continuativo, è probabile che il lavoro sia subordinato
- Retribuzione—> se la paga è a cadenze fisse si tratta di subordinazione
- Inserimento—> se un soggetto si inserisce nell'organizzazione produttiva si tratta di un lavoratore subordinato, il contrario è autonomo.

Introdotte e spiegate queste due forme, che, possiamo considerare come le più conosciute e utilizzate nel mondo del lavoro, bisogna trattare di un altro tipo di rapporto lavorativo: il lavoro parasubordinato.

Quest'ultimo indica una particolare forma di lavoro autonomo che si differenzia dal modello generale perché, nonostante la qualificazione

formale, presenta talune affinità con il lavoro subordinato.

Il primo riconoscimento legislativo delle forme di lavoro parasubordinato deve essere rinvenuto già nell'articolo 2 della legge n. 741/1959² dove veniva delegato il Governo a fissare dei minimi di trattamento economico-normativo a favore non solo dei lavoratori subordinati, bensì anche per quei rapporti di collaborazione che si concretizzassero in una prestazione d'opera continuativa e coordinata. La collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co) si tratta di un' "ipotesi" di lavoro autonomo caratterizzata dall'obbligo del collaboratore di svolgere, in via continuativa, una prestazione prevalentemente personale a favore del committente ed in coordinamento con quest'ultimo. Tutto ciò è contemplato dall'art. 409 n. 3 del c.p.c (codice di procedura civile), ove questa disposizione muove nell'intento di estendere le garanzie processuali e sostanziali, a quelle categorie di lavoratori che, pur in assenza di formale subordinazione, subiscono situazioni di soggezione economica-normativa tale da causare una sostanziale subordinazione all'imprenditore.

² LEGGE 14 luglio 1959, n.741, norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico.

Restando sempre in tema di lavoro autonomo e parasubordinato, un rapporto lavorativo è rappresentato dal lavoro occasionale che può essere qualificato come obbligazione di lavoro autonomo, senza vincoli di orario con la durata massima di un mese e un compenso che non superi i 5000€ annui.³

Il lavoro autonomo occasionale si distingue per le seguenti motivazioni/caratteristiche:

- mancanza di continuità della prestazione
- mancanza di coordinamento, l'attività non deve essere svolta all'interno dell'azienda né nell'ambito del ciclo produttivo del committente.

Il lavoro di un soggetto può essere regolato all'interno di più contesti che vanno oltre a quelli che sono il lavoro subordinato e autonomo, infatti può essere considerato anche lavoro in società, regolato dall'art. 2247 del codice civile << Con il contratto di società due o più persone conferiscono beni o servizi per l'esercizio in comune di un'attività economica allo scopo di dividerne gli utili >>.

³ "Manuale breve del lavoro e della previdenza sociale" A. Di Stasi.

In questo rapporto lavorativo è imprescindibile parlare del socio d'opera, e lo si fa in riferimento a quel socio che invece dei beni, conferisce in favore della società la propria attività lavorativa; in questo caso la posizione del socio d'opera non è di subordinazione e non ha diritto ad un trattamento salariale, bensì il suo compenso dipenderà dagli utili ottenuti dalla società.

Alcuni esempi di lavoro in società sono rappresentati

dall'associazione in partecipazione e dalle cooperative di lavoro.

Nelle cooperative di lavoro, regolate dall'art.45 che ne riconosce la funzione sociale, il rapporto di lavoro del socio può essere alternativamente di tipo subordinato, autonomo o parasubordinato.

L'associazione in partecipazione è regolata dal codice civile nell'art. 2549 dove si enuncia che “l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa verso il corrispettivo di un determinato apporto”; come l'associato partecipa agli utili però parteciperà nella stessa maniera e con la stessa quota a eventuali perdite che colpiscono l'associato (art.2553). Altra considerazione da tenere presente in questo tipo di rapporto è una limitazione al numero

degli associati che non può essere superiore a 3, ma che allo stesso tempo non ha validità se esistono rapporti coniugali o di parentela entro il terzo grado.

Per concludere questo primo capitolo riguardante i rapporti di lavoro, bisogna citare un'ultima forma, ovvero il lavoro familiare; l'impresa familiare è trattata dall'art. 230 bis e regola i rapporti patrimoniali fra i soggetti, il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia ha diritto al mantenimento e partecipa agli utili dell'impresa ed ai beni acquistati.

CAPITOLO II

POTERI E LIMITI NEL RAPPORTO

Dopo aver analizzato e spiegato quelli che sono i rapporti di lavoro, bisogna andare a studiare come deve essere gestito un buon rapporto lavorativo, quindi quelli che sono i comportamenti e le regole che un datore di lavoro e un lavoratore devono rispettare per far sì che esistano determinate condizioni affinché vengano perseguiti gli obiettivi e gli interessi.

Partendo da quelli che sono i poteri del datore di lavoro, sono riconosciuti come tali il potere direttivo, di controllo e disciplinare che sono considerate le tre posizioni di potere.

Il potere direttivo del datore di lavoro consiste, come specifica l'art. 2104 del codice civile, nella possibilità concreta di impartire ordini al lavoratore sulla mansione che dovrà svolgere e su come la dovrà svolgere. Si tratta della fattispecie di lavoro subordinato dove il

lavoratore ha l'obbligo, quindi il dovere, di rispettare le richieste del suo datore di lavoro. Possiamo affermare quindi che il principale obbligo del lavoratore sia quello di fornire la propria prestazione lavorativa, oltre a questo il potere direttivo si esprime anche negli obblighi di "non fare", quindi obblighi come la fedeltà e la non concorrenza intesi come il non lavorare per sé o per altri in concorrenza con il datore.

Dal potere direzionale ci spostiamo a quello di controllo che, seppur legittimo come potere per la salvaguardia e la tutela degli interessi, si va incontro ad alcuni limiti per il datore di lavoro nei confronti del lavoratore affinché non vada a ledere i diritti della persona con lo scopo di far dimettere il lavoratore. Un diritto del datore di lavoro è quello dell'utilizzo delle guardie particolari giurate ma soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale, infatti le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale, tanto che è stato limitato il loro utilizzo come precisa l'art. 2 dello Statuto dei lavoratori e possono accedere nei luoghi in cui si svolge l'attività

lavorativa solamente in via eccezionale per specifiche e motivate esigenze; inoltre l'art.3 aggiunge che i nominativi e le mansioni specifiche del personale di vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati. Un ulteriore limite viene citato nell'art.4 sempre dello Statuto dei lavoratori e tratta degli impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo specificando che, queste attrezzature, da cui derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegate solo ed esclusivamente per esigenze riguardanti l'attività organizzativa e produttiva dell'impresa e per la sicurezza del lavoro e potranno essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale. Per concludere questa parte riguardante i limiti del potere di controllo del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, bisogna citare l'art. 6 che sancisce un divieto generale di ispezionare il corpo del lavoratore, fuorché nei casi in cui siano indispensabili allo scopo di tutela del patrimonio aziendale, ma anche in questo caso le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro e che sia sempre salvaguardata la dignità del lavoratore.

Analizzati i primi due poteri è il momento di trattare del terzo, ovvero, quello disciplinare. ⁴Regolato dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, in primis il datore ha l'obbligo di predisporre e portare a conoscenza attraverso mezzi idonei il cosiddetto "codice disciplinare" mediante affissione in un luogo accessibile a tutti; il codice disciplinare consiste nel complesso delle norme che regolano la vita aziendale prendendo in considerazione e, studiando quelle che sono le dinamiche che possono portare ad infrazioni e le sanzioni che debbono essere assegnate a ciascuna infrazione. Le sanzioni tipiche sono rappresentate da:

- 1) rimprovero verbale
- 2) ammonizione scritta
- 3) multa
- 4) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di dieci giorni.

Non ogni comportamento può consentire il licenziamento che deve infatti considerarsi extrema ratio, ovvero che può essere adottabile solo nel caso sia impossibile la continuazione, anche temporanea, del rapporto lavorativo.

⁴ "Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale" A. Di stasi.

Nel secondo comma dell'art.7* compare un diritto del lavoratore nei confronti del datore dove viene specificato che una sanzione non potrà essere inflitta al lavoratore senza che il datore lo ascolti a sua difesa, perciò il lavoratore se non ha commesso nessun tipo di azione illegittima ha tutto il modo per potersi difendere dalle accuse mosse dal datore di lavoro.

Esempio pratico di utilizzo improprio di controllo a distanza [ripreso dal testo “Manuale breve- Diritto del lavoro e della previdenza sociale A. Di Stasi]

Nel 2005, attraverso la sentenza, è stata dichiarata illegittima l'azione di una società di soccorso autostradale che aveva contestato e sanzionato alcuni operatori per la durata, ritenuta troppo breve, delle chiamate effettuate e per aver comunicato attraverso quei mezzi con familiari o numeri personali, andando contro quelle che erano le norme aziendali; tutto ciò era fondato sulla base di dati ed informazioni raccolte attraverso un programma informatico che era riuscito a rintracciare l'ora, il giorno e la durata della chiamate in

entrata e in uscita. Infatti al datore di lavoro non è consentito tracciare, attraverso queste apparecchiature, le telefonate ricevute o effettuate da un utenza a disposizione del lavoratore.

Sempre restando in tema di utilizzo di programmi e apparecchi informatici l'art.4⁵ dello Statuto dei lavoratori prevede che l'utilizzo di determinati strumenti, con il fine del controllo a distanza dei lavoratori, può avvenire soltanto successivamente ad un accordo raggiunto con i sindacati o con l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

⁵ Legge 20 maggio 1970, n. 300.

CAPITOLO III

LICENZIAMENTI: COSA SUCCEDDE CON IL COVID

La legge n.604 stabilisce il divieto di licenziamento se questo non viene accompagnato e sostenuto da giusta causa o giustificato motivo; inoltre l'art.2 prevede l'obbligo dell'indicazione dei motivi e di comunicazione per iscritto del licenziamento.

Ritornando alle motivazioni del licenziamento, per quanto riguarda la giusta causa, la definizione la possiamo ricercare nell'art. 2119 del codice civile che recita che “ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto lavorativo”. La giusta causa rappresenta quindi un licenziamento riguardante un grave o gravissimo inadempimento. Il giustificato motivo viene trattato nell'art. 3 della legge 604 che distingue tra giustificato motivo soggettivo e oggettivo.

Nel primo caso si tratta di un licenziamento in presenza di un notevole inadempimento dei doveri contrattuali come ad esempio le assenze ingiustificate prolungate per diversi giorni. Il giustificato motivo oggettivo invece riguarda un licenziamento dovuto a motivi riguardanti l'attività produttiva e allo svolgimento e al funzionamento di essa.

Dopo aver brevemente citato e introdotto i motivi per il quale si può ricorrere al licenziamento, andrò ad analizzare come sono cambiate e stanno cambiando (in maniera provvisoria) le disposizioni riguardanti i licenziamenti, a causa della pandemia e della situazione di emergenza che stiamo vivendo modificando di conseguenza i rapporti tra datore di lavoro e lavoratore.

⁶Il Decreto legge "Cura Italia" ha messo in campo diverse misure sia in campo economico che giuridico per fronteggiare l'emergenza COVID-19. Tra le soluzioni adottate dal Governo c'è stata l'introduzione di un generale divieto di licenziamento per motivi economici.

⁶ Decreto "Cura Italia", Gazzetta Ufficiale

Uno dei punti fondamentali in materia giuridica è rappresentato dal fatto che dal 17 marzo 2020 e per i successivi 60 giorni, non potranno essere avviate le procedure di licenziamento collettivo e che quelle intraprese dopo il 23 febbraio dovranno essere sospese. Queste rivisitazioni dei licenziamenti sono state prese per fare in modo che i cittadini non rischino di perdere il lavoro, quindi entrate economiche in un periodo di difficoltà con il serio rischio di una recessione. Inoltre il divieto di licenziamento individuale vale per tutte le aziende e per tutti i dipendenti, ovvero non è stata posta alcuna distinzione in base alla data di assunzione, perciò è valida sia per i lavoratori assunti da più anni che per i lavoratori assunti da meno tempo. Analizzando più approfonditamente il Decreto viene specificato che sarebbe consentito il licenziamento per motivo economico del dirigente solo se non riconducibile alla disciplina dell'art 3 della legge 604, ma ogni situazione dovrà essere controllata con estrema attenzione. È consentito da parte del datore di lavoro intimare il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, in caso di gravi infrazioni e violazioni disciplinari.⁷

⁷ A cura degli avv.ti di Uniolex- Stucchi&Partners

Queste sono alcune delle riforme provvisorie che stanno caratterizzando questo momento di crisi e che serviranno per tutelare il lavoro dei cittadini italiani; quest'ultime sono però state spesso considerate e criticate come manovre di accomodamento e non di rilancio per un Paese che sta rischiando di cadere in recessione e che sente il forte bisogno di ripartire il prima possibile e nel miglior modo auspicabile.

BIBLIOGRAFIA E RIFERIMENTI

A.DI STASI “Manuale breve Diritto del lavoro e della previdenza sociale”