



**ISTITUTO PROFESSIONALE PER L'INDUSTRIA E
L'ARTIGIANATO
"GUGLIELMO MARCONI"**

Sede Centrale Via G.B. Basile n. 39 - 80014 Giugliano in Campania (NA)
Pax: 081/8945777 - 081/3302641

Il lavoro: diritti e doveri del lavoratore dipendente

Tempo di **Job Act**: si fa un gran parlare di diritti del lavoratore (un po' meno dei doveri) e delle facoltà concesse al datore di lavoro di **licenziamento**.

In questa ansia di riforma, però, giustificata dall'urgente esigenza di rilanciare il mercato del lavoro e ristabilire l'**occupazione** nel Paese, non si devono dimenticare quali siano i principi base posti dalla **Costituzione**, dallo **Statuto dei lavoratori** e dalle leggi speciali in materia di lavoro dipendente.

Il rapporto tra datori di lavoro e lavoratori (dipendenti) è regolato da una serie di norme giuridiche che garantiscono a ciascuna delle parti i propri diritti, ma stabiliscono anche i rispettivi doveri. Per il lavoratore è quindi molto importante essere sempre informato, e aggiornato vista la rapidità con cui cambiano le norme, sui propri diritti, per farli valere al momento giusto, ma anche sui propri doveri, per non porsi mai in difetto verso il titolare. Ecco perché diventa essenziale conoscere i fondamenti del diritto del lavoro, che siate dipendente o datore di lavoro, ed essere bene informati su argomenti quali ferie, permessi, promozioni, avanzamenti di carriera.

Il **lavoro** è una realtà quotidiana per milioni di persone in Italia. Tantissimi purtroppo sono i disoccupati per la quale la Costituzione Italiana prevede le dovute misure protettive per far sì che tali soggetti non siano mai abbandonati a loro stessi. Non va però dimenticato che il lavoratore ha attorno a sé un'ampia tutela giuridica che nulla ha da invidiare a quanto è previsto in favore dei soggetti privi di reddito. Il lavoro può essere svolto in maniera subordinata o in modo autonomo. Questa è una doverosa distinzione perché a posizioni lavorative differenti corrispondono rispettivi obblighi giuridici.

L'articolo 2222 del Codice Civile riconosce come **lavoratore autonomo** colui che si obbliga a compiere, previo corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro proprio e senza subordinazione nei confronti del committente. Si tratta sostanzialmente dei cosiddetti lavoratori in proprio o altrimenti detti liberi professionisti. Questi soggetti possono gestire liberamente la propria attività lavorativa senza costrizioni d'orario, purché la consegna dell'oggetto o della prestazione avvenga nel tempo predeterminato con l'acquirente. Pur essendo una posizione più affrancata e tradizionalmente ritenuta privilegiata, quella del

libero professionista è un attività alquanto rischiosa.



La buona o cattiva riuscita dell'impresa ha incidenza unicamente sul soggetto responsabile. Inoltre la retribuzione non è fissa, ma calcolata in base agli incarichi ottenuti. Ciò fa sì che possano esservi mesi in cui gli incarichi non mancano potendo così sostenere agevolmente le spese familiari, ma anche mesi in cui i corrispettivi scarseggiano ed il lavoratore autonomo si trova in difficoltà. La "sopravvivenza" è affidata soprattutto alla capacità del lavoratore autonomo che sappia prevedere periodi con pochi incarichi e che metta da parte quanto necessario alla propria sussistenza.

Occhio di riguardo va invece prestato al lavoratore subordinato. Esso non può gestire liberamente il tempo dedicato al lavoro, bensì è pagato ad ore. Il suo corrispettivo viene calcolato ad ore, in quantitativo di tempo che deve essere necessariamente prefissato nel contratto d'assunzione. **Definizione della posizione di**

lavoro subordinato o lavoratore dipendente

Esso è 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. La sua posizione è chiaramente definita nell'articolo 2094 del Codice Civile. Chiaramente, quella del lavoratore subordinato, è una posizione che facilmente diventa vittima di soprusi e prevaricazioni. Non sempre i datori di lavoro rispettano le normative vigenti che garantiscono i diritti del lavoratore, ed abusano della loro autorità per approfittare dei loro dipendenti sfruttandoli al massimo per aumentare la produttività dell'impresa. Non tutte le persone hanno sufficienti competenze giuridiche per sapere a pieno cosa pretendere a buon titolo e cosa invece non gli spetta di diritto. Talvolta capita invece che si sia consapevoli degli abusi subiti, ma che si taccia per non perdere il lavoro. Ciò fa sì che molto spesso i lavoratori dipendenti risultino condannati a patire ingiustizie senza in alcun modo difendere. Si tratta di una condizione ingiusta che non va in alcun modo tollerata. Rimanere in silenzio ed ubbidire alle assurde richieste del datore di lavoro fa sì che aumentino le ingiustizie e che il tutto rimanga abitualmente impuntito. Lo Stato italiano prevede giuste sanzioni per i datori di lavoro disonesti, le cui scorrettezze non possono nel 2008 rimanere sommerse.

Fortunatamente la maggioranza delle imprese è gestita da persone giuste che rispettano quanto stabilito dalla legge e garantiscono condizioni più o meno dignitose ai lavoratori stipendiati.

La Costituzione e il Codice Civile non sono i soli a proteggere i lavoratori, al loro fianco ci sono anche i **sindacati** nazionali, che si occupano di stilare Contratti Collettivi per categoria.

Si tratta di accordi stipulati tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori (come ad esempio CGIL, CISL, UIL e UGL) e le associazioni dei datori di lavoro (Confindustria, Confagricoltura, Confcommercio, ecc.). Tali testi hanno lo scopo di regolare diversi aspetti della vita lavorativa. Essi sono composti da una parte normativa (riguardante la sicurezza ed il tempo lavorativo, ad esempio) ed una parte prettamente economica (la retribuzione, spesso suddivisa in tabelle per anzianità di servizio).

Tali contratti sono suddivisi per categorie lavorative (metalmecanici, professori, medici, ecc.) e sono un importante strumento nelle mani del **lavoratore**. Un contratto collettivo garantisce i criteri minimi che non possono in alcun modo venir negati alla categoria di appartenenza, in caso contrario il contratto individuale sarà nullo. Infatti un contratto individuale non può mai essere diverso da quanto stabiliscono i Contratti Collettivi per quella categoria, se non in caso d'oggettivi miglioramenti per la condizione del lavoratore.

In caso di problemi nell'azienda è sempre bene consultare quanto stabilito nei Contratti Collettivi per verificare cosa è previsto in determinati casi.

Nel complesso, la legislazione del lavoro ha assunto come obiettivo principale la tutela del lavoratore. Il legislatore, infatti, ha inteso salvaguardare, data la sua posizione subordinata, la parte più debole nei rapporti di lavoro.

I diritti dei lavoratori

Il lavoratore subordinato si obbliga a collaborare nell'impresa, prestando il proprio **lavoro** intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.



Ne è derivata l'affermazione di una serie di **diritti per il lavoratore** di cui i principali sono:

- **retribuzione:** la Costituzione stabilisce che deve essere proporzionale alla quantità e qualità del lavoro e sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa;
- **orario di lavoro:** la durata dell'orario normale di lavoro è fissata per legge in un massimo di 40 ore

settimanali (tuttavia i CCNL possono prevedere una durata inferiore, ad esempio 38 ore). Le ore di lavoro effettuate in più fino al limite legale di 40 ore saranno considerate lavoro supplementare, mentre quelle oltre le 40 ore saranno considerate straordinario. La durata massima della prestazione giornaliera, a seguito della nuova disciplina sull'orario di lavoro, entrata in vigore il 29 aprile 2003, non è più fissata esplicitamente come una volta. Tuttavia, dato che è stabilita la durata minima del riposo giornaliero (che deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore), si deduce che la prestazione giornaliera non può superare le 13 ore al giorno. Tale disciplina ha anche fissato la durata massima dell'orario di lavoro settimanale, che è stabilita dalla contrattazione collettiva e che, in ogni caso, non può superare la durata media di 48 ore settimanali, comprensive dello straordinario. Lo straordinario deve essere contenuto ed è subordinato all'attuazione di determinate procedure;

- **riposo settimanale:** il lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive (in pratica dopo 6 giorni di lavoro vi è normalmente un giorno di riposo), di regola coincidente con la domenica, da cumulare con il riposo giornaliero (pari a 11 ore). A seguito di una modifica apportata dal legislatore, dal 25.06.2008 il riposo settimanale è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni (ciò significa che il datore di lavoro ha una maggiore flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro, potendo organizzare turni che prevedono lavoro anche per più di 6 giorni consecutivi, purché nell'ambito di 14 giorni di calendario vi siano 48 ore di riposo);
- **ferie e festività:** sono stabilite dalla legge e dai CCNL. In ogni caso per legge a ciascun lavoratore deve essere garantito un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane. Tale periodo va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, entro il 31.12 dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, salvo periodi di differimento più ampi previsti dalla contrattazione collettiva. I contratti collettivi possono stabilire periodi di ferie più lunghi. Il periodo minimo di quattro settimane, salvo casi particolari espressamente previsti (ad esempio, ferie residue per cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno oppure nei contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore all'anno), non può essere monetizzato (ossia retribuito con un controvalore in cambio della rinuncia del lavoratore a fruire delle stesse) in quanto vige il principio dell'effettività del loro godimento per un reintegro delle energie psicofisiche del lavoratore. Normalmente le ferie vengono fissate ad inizio anno con la predisposizione del piano ferie che deve essere approvato dal datore di lavoro (in ogni caso la concessione delle ferie, che cercherà di tener conto delle esigenze del lavoratore contemperandole con quelle aziendali, rientra nel potere organizzativo del datore di lavoro);
- **congedo matrimoniale:** tutti i lavoratori dipendenti hanno diritto, in occasione di matrimonio avente validità civile, ad un congedo retribuito, la cui durata generalmente è stabilita in 15 giorni (di calendario). Il godimento di tale periodo di norma inizia in occasione del matrimonio. Il congedo spetta anche agli

apprendisti. Ricordiamo che il licenziamento della lavoratrice per matrimonio (intendendosi per tale quello intimato nel periodo che decorre dalla richiesta delle pubblicazioni fino ad un anno dopo l'avvenuta celebrazione) è nullo;

- **maternità/paternità:** il Testo unico per la tutela ed il sostegno della maternità e paternità (D.Lgs. n. 151/2001) prevede varie forme di tutela in materia che vanno dal *divieto*, in via generale, di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno del bambino (e, in certi casi, del padre lavoratore) alla garanzia di un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, di uno facoltativo a discrezione della lavoratrice, di una serie di permessi retribuiti e/o non retribuiti per l'assistenza e la cura del bambino (con particolare attenzione ai figli portatori di handicap). Una protezione analoga a quella prevista per la maternità naturale viene sancita in caso di adozione e di affidamento;
- **diritto allo studio:** se un lavoratore segue corsi scolastici ha diritto ad effettuare turni e orari di lavoro particolari e godere di permessi per frequentare tali corsi;
- **malattie ed infortuni sul lavoro/malattie professionali:** in caso di malattia o infortunio sul lavoro/malattie professionali viene garantita la conservazione del posto di lavoro per il tempo stabilito dai CCNL (cosiddetto periodo di comportamento). Nel caso di malattia il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione, o un'indennità, nella misura e per il tempo determinati dalla legge, con eventuale integrazione del datore di lavoro stabilita dai contratti collettivi. Vi sono, infatti, casi in cui l'onere retributivo è totalmente a carico del datore di lavoro (malattia non indennizzata dall'Inps), altri (ad esempio operai del settore industria) in cui l'Inps, a partire dal quarto giorno, eroga un'indennità di malattia, che viene generalmente integrata dal datore di lavoro in base a quanto previsto dai CCNL, fino ad un determinato importo, che può essere una quota o il 100% della normale retribuzione. Nel caso di infortunio o malattia professionale, i primi quattro giorni (comprensivi del giorno stesso di infortunio) sono retribuiti dal datore di lavoro, mentre a decorrere del quarto giorno successivo a quello in cui è accaduto l'infortunio/malattia professionale e sino alla guarigione clinica (in questo differenziandosi dall'indennità di malattia Inps che spetta fino ad un massimo di 180 giorni in un anno solare), a carico dell'INAIL (con eventuale integrazione da parte del datore di lavoro nella misura stabilita dalla legge o dai contratti collettivi);
- **sicurezza sul lavoro:** il datore di lavoro deve attuare le misure necessarie a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore, nel rispetto di quanto previsto dal Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. n. 81/2008, integrato e corretto dal D.Lgs. n. 106/2009);
- **attività sindacale:** il lavoratore ha diritto di aderire ad associazioni sindacali, di manifestare il proprio pensiero e di svolgere attività sindacale;
- **sciopero:** è un diritto, la retribuzione viene sospesa durante il periodo di sciopero;
- **richiamo alle armi:** per i lavoratori dipendenti che vengono richiamati alle armi è prevista la conservazione del posto di lavoro e la corresponsione di una indennità da parte dell'Inps (si ricorda che dal 2005 il servizio

di leva obbligatorio è stato sospeso ed è stato sostituito con un servizio professionale e volontario);

- **parità uomo – donna:** alla donna lavoratrice spettano gli stessi diritti che spettano al lavoratore uomo (su questo esiste un apposito codice delle pari opportunità tra uomo e donna, contenuto nel D.Lgs. del 11 aprile 2006, n. 198).

L'attuale livello di garanzia dei lavoratori è frutto di un percorso che ha visto una graduale conquista di diritti. A tale percorso ha contribuito in maniera fondamentale la capacità dei lavoratori di rappresentare collettivamente - attraverso la costituzione di **sindacati** - le proprie esigenze. I sindacati svolgono tuttora un ruolo fondamentale nel promuovere e tutelare gli interessi dei lavoratori, compito che realizzano attraverso la stipula dei contratti collettivi e con servizi di assistenza individuale ai lavoratori. Il ruolo fondamentale giocato dal sindacato trova riconoscimento anche nella Costituzione che stabilisce come in Italia l'organizzazione sindacale sia libera; questo significa che chiunque può aderire o meno a un'organizzazione sindacale e che qualsiasi organizzazione sindacale può agire per la tutela degli interessi dei lavoratori che l'hanno costituita.

Nella legislazione è possibile trovare conferma al percorso di affermazione dei diritti a cui si è accennato. La legge n. 300/70, nota come **Statuto dei lavoratori**, costituisce un punto di riferimento essenziale in quanto definisce il quadro generale delle tutele. Ad essa si affiancano altre norme di garanzia universale (es. legge sulla tutela del lavoro minorile, testo unico sulla maternità, testo unico sulla sicurezza sul lavoro ecc.) e molte altre di contenuto più specifico che regolamentano particolari aspetti inerenti il lavoro (es. norme sul collocamento, sull'orario di lavoro ecc.).

I doveri del lavoratore

Il lavoratore è, d'altra parte, tenuto a usare, nello svolgimento delle sue mansioni, la **diligenza** richiesta dalla natura delle prestazioni da svolgere e deve osservare le **direttive** dell'imprenditore e dei propri superiori.

Oltre al suddetto obbligo di diligenza, grava sul lavoratore l'obbligo di **fedeltà**: il dipendente non può trattare affari in concorrenza con il suo datore di lavoro, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e alla produzione aziendale, o farne uso in maniera da recare danno all'azienda stessa.

In caso di violazione degli obblighi di diligenza e di fedeltà da parte del lavoratore, il datore di lavoro può comminargli **sanzioni disciplinari**, che vanno dalla multa alla sospensione dal lavoro fino al **licenziamento**.

Il patto di non concorrenza

Abbiamo visto che l'obbligo di fedeltà che grava sul lavoratore comporta che quest'ultimo non possa svolgere attività in concorrenza con il suo datore di lavoro. Ciò vale naturalmente solo finché quel determinato rapporto di lavoro continua. Nel momento in cui il rapporto viene a cessare, il divieto di concorrenza viene anch'esso meno e il dipendente è naturalmente libero di cercarsi un altro lavoro e di

trovarlo presso la concorrenza. Anzi è normale che ciò avvenga, soprattutto quando il lavoratore è in possesso di specializzazioni tali da far sì che le sue capacità e le sue conoscenze siano richieste soprattutto da aziende che operano nello stesso settore economico del precedente datore di lavoro. Ad esempio, è normale che un tecnico **specializzato** nel riparare televisori, una volta risolto il rapporto con la ditta che lo aveva assunto, passi alle dipendenze di un'azienda che svolga analoga attività. Il datore di lavoro può pretendere che il suo ex dipendente non svolga attività in concorrenza solo in forza di un apposito patto di non concorrenza.

Il **patto di non concorrenza**, per essere valido, deve:

- risultare da accordo scritto;
- prevedere un corrispettivo, cioè un **compenso**, adeguato a favore del prestatore di lavoro;
- esplicitare esattamente quali sono le **attività** che il lavoratore non deve svolgere e specificare in quale settore economico non deve essere esercitata la concorrenza;
- prevedere un vincolo contenuto entro determinati **limiti territoriali** (ad esempio, entro un determinato Comune);
- prevedere una **durata** non superiore a 3 anni (5 per i dirigenti).

I diritti del datore di lavoro

Il datore di lavoro è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente tutti i collaboratori della stessa. Gli è riconosciuto un **potere disciplinare**.

Gli obblighi e i diritti del datore di lavoro sono speculari a quelli del lavoratore. In correlazione al diritto del lavoratore a ricevere un **compenso** adeguato sussiste, quindi, l'obbligo del datore di lavoro a corrispondere la retribuzione. Di contro, il dovere di **fedeltà** del lavoratore coincide con il diritto del datore di lavoro a pretendere dal lavoratore un comportamento improntato a **diligenza e lealtà**.

Gli obblighi del datore di lavoro

Il principale obbligo del datore di lavoro consiste naturalmente nel corrispondere le **retribuzioni** dovute al lavoratore.

L'imprenditore è tenuto a porre in essere tutte le **misure** che possano garantire l'**integrità fisica** e la **personalità morale** del lavoratore.

La legislazione relativa alla **sicurezza del lavoro** prevede una serie di misure e adempimenti che il datore di lavoro deve adottare a garanzia della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Il datore di lavoro deve inoltre provvedere al versamento delle contribuzioni relative alle forme di previdenza e assistenza previste obbligatoriamente dalla legge.