



Studio Associato
CARLUCCIO - CIRCHETTA
p.zza Regina Margherita, 6
Poggiardo (Le)

L'ASSUNZIONE: COME AVVIARE CORRETTAMENTE UN RAPPORTO DI LAVORO

POGGIARDO – 21 MARZO 2013

IL CONTRATTO DI LAVORO

Il contratto di lavoro è un contratto a prestazioni corrispettive. Oggetto del contratto sono l'attività lavorativa del prestatore di lavoro e la retribuzione.

La forma

Il contratto di lavoro non prevede vincoli di forma e può essere concluso anche oralmente ovvero tacitamente o per fatti concludenti.

La forma scritta è prevista dalla legge solo per alcuni contratti, clausole o atti, di solito a tutela delle posizioni del lavoratore. Tale forma è richiesta in genere in tutti i casi in cui si deroga al modello privilegiato del lavoro stabile a tempo pieno e indeterminato (ad es. contratto part-time, a termine, a chiamata, contratto di somministrazione)



IL CONTENUTO DEL CONTRATTO DI LAVORO

Accanto al contenuto minimo del contratto di lavoro dato dallo scambio tra prestazione lavorativa in forma subordinata e retribuzione, sussiste uno spazio per l'autonomia delle parti. Lo spazio residuo dell'autonomia privata sarà tanto maggiore a fronte della complessità della relazione, ad esempio per qualifiche dirigenziali o comunque per ruoli chiave nell'organizzazione di impresa, ovvero per le professionalità elevate e strategiche.



OBBLIGO DI INFORMAZIONE AL LAVORATORE SUI CONTENUTI ESSENZIALI DEL CONTRATTO DI LAVORO

La *Direttiva CEE 14 ottobre 1991, n.533*, attuata con *D.Lgs. 26 maggio 1997, n.152, art.9*, prevede l'obbligo di informare il lavoratore in merito ad alcuni profili specifici del contenuto del rapporto di lavoro. **La comunicazione deve essere contestuale all'inizio della prestazione dell'attività lavorativa.** In particolare il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le seguenti informazioni:



OBBLIGO DI INFORMAZIONE AL LAVORATORE SUI CONTENUTI ESSENZIALI DEL CONTRATTO DI LAVORO

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;



OBBLIGO DI INFORMAZIONE AL LAVORATORE SUI CONTENUTI ESSENZIALI DEL CONTRATTO DI LAVORO

- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento.



OBBLIGO DI INFORMAZIONE AL LAVORATORE SUI CONTENUTI ESSENZIALI DEL CONTRATTO DI LAVORO

- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- i) l'orario di lavoro;
- l) i termini del preavviso in caso di recesso;



OBBLIGO DI INFORMAZIONE AL LAVORATORE SUI CONTENUTI ESSENZIALI DEL CONTRATTO DI LAVORO

L'obbligo di informazione si intende assolto nel caso in cui il datore di lavoro, consegna al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, copia del contratto individuale di lavoro che contenga anche tutte le informazioni sopra indicate.



PATTO DI PROVA

Il patto di prova deve risultare da atto scritto e deve precedere o, comunque, risultare contestuale alla stipulazione del contratto di lavoro.

Caratteristica essenziale di tale patto è che entrambe le parti possono liberamente recedere dal contratto senza obbligo di motivazione.



PLURALITÀ DEL LUOGO DI LAVORO

È legittima la clausola contrattuale con la quale il lavoratore acconsente a una variabilità costante del luogo della prestazione. Sul presupposto che non risultano specifici divieti di legge, la possibilità di determinare due o più sedi di lavoro (es. nel caso delle commesse di una catena di negozi/grandi magazzini) sembra, salvo contrarie disposizioni contrattuali collettive, rientrare nella piena disponibilità delle parti.



PLURALITA' DEL LUOGO DI LAVORO

Tale autonomia contrattuale sembra poter essere esercitata non solo nella fase di assunzione del lavoratore, ma anche in corso di rapporto.

E' del tutto evidente che la previsione di due o più sedi di lavoro costituisce, almeno in termini potenziali, un peggioramento delle condizioni di lavoro, con la conseguenza che, in caso di controversia, il giudice tenderà ad applicare con cautela tale principio di autonomia contrattuale, almeno per quanto riguarda i rapporti in essere.



IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

È necessaria la forma scritta per tutti i contratti con durata superiore a dodici giorni. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 gg lavorativi dall'inizio della prestazione. L'apposizione di un termine alla durata del contratto è ammessa solo a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo che devono essere specificate in maniera dettagliata. L'onere della prova relativa all'esistenza delle ragioni che giustificano l'apposizione del termine è a carico del datore di lavoro.



IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

In caso di più contratti a termine, tra lo stesso datore di lavoro e il lavoratore, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, qualora il rapporto abbia complessivamente superato 36 mesi si considera a tempo indeterminato.



VARIAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

L'organizzazione dell'orario di lavoro rientra tra i poteri del datore di lavoro che fissa un orario normale di lavoro –inteso come distribuzione del monte ore settimanale- al quale può apportare delle modifiche, senza previo accordo con il lavoratore, nel rispetto tuttavia dei principi fissati dall'ordinamento, quali il diritto al riposo, i principi di ragionevolezza e di buona fede e il diritto alla salute, nonché dei limiti previsti dalla legge in tema di durata massima dell'orario di lavoro settimanale.



VARIAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Tuttavia, ove la variazione dell'orario di lavoro incida notevolmente sull'assetto negoziale, delineato in sede di stipula del contratto di lavoro, è opportuno richiedere al lavoratore un'esplicita accettazione della variazione attuata.

A tal fine è opportuno già in sede di stipula del contratto di lavoro una clausola che espliciti tale potere di modifica unilaterale del rapporto di lavoro, ovvero al contrario che lo escluda.



CLAUSOLA DI IMPEGNO DEL LAVORATORE A PRESTARE LAVORO STRAORDINARIO

La clausola è finalizzata a verificare e documentare preventivamente la volontà del lavoratore a prestare lavoro straordinario, per legge legittimo solo in presenza di un accordo collettivo applicato o applicabile, che preveda una disciplina del lavoro straordinario, ovvero in presenza di un previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore.



CLAUSOLA DI IMPEGNO DEL LAVORATORE A PRESTARE LAVORO STRAORDINARIO

Nel caso in cui non esista una specifica disciplina collettiva applicabile, la clausola in oggetto è dunque indispensabile ai fini della legittimità della richiesta e della prestazione di lavoro straordinario. La legge non richiede espressamente la forma scritta, che è opportuna ai fini probatori.



LA CERTIFICAZIONE

(art.75 Dlgs 276/2003)

" al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro "



Studio Associato
CARLUCCIO - CIRCHETTA
p.zza Regina Margherita, 6
Poggiardo (Le)

COME AVVIARE CORRETTAMENTE UN RAPPORTO DI LAVORO-21.03.2013

EFFETTI DELLA CERTIFICAZIONE

(art.79 Dlgs 276/2003)

"gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'art. 80 ... "



Studio Associato
CARLUCCIO - CIRCHETTA
p.zza Regina Margherita, 6
Poggiardo (Le)

COME AVVIARE CORRETTAMENTE UN RAPPORTO DI LAVORO-21.03.2013



Studio Associato
CARLUCCIO – CIRCHETTA
p.zza Regina Margherita, 6
Poggiardo (Le)

Circhetta Maria Cristina



Socio dello Studio Associato Carluccio - Circhetta
Consulente Del Lavoro

Piazza Regina Margherita, 7
73037 – Poggiardo (LE)
Tel. 0836-901766
Fax. 0836-904366
www.studiocarlucciocirchetta.it
circhetta@studiocarlucciocirchetta.it