IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

**LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**:

* CONTRATTO E RAPPORTO DI LAVORO
* FORMA E CONTENUTO.

c.c. art. 2126. Prestazione di fatto con violazione di legge.

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto 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, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.

L'attività subordinata svolta come redattore in esecuzione di un contratto di lavoro nullo (nella specie, per mancanza dell'iscrizione nell'elenco dei professionisti) fa maturare in capo al giornalista il diritto di trattenere le retribuzioni percepite per il periodo di durata del rapporto e il diritto al versamento dei contributi, ma non il diritto di continuare a svolgere la prestazione, né il diritto alla reintegrazione nel posto (Cass. civ. Sez. lavoro, 25/06/2009, n. 14913).

c.c. art. 2096. Assunzione in prova.

(…) 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 l'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.

DECRETO LEGISLATIVO 26 maggio 1997, n. 152 (Attuazione della [direttiva 91/533/CEE](javascript:kernel.go('bd',%7bmask:'main',opera:'07',id:'07LX0000193840',key:'07LX0000193840',%20callerTicket:%20'',%20userKey:%20'',_menu:'normativa',kind:''%7d)) concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro).

1. Obbligo di informazione.

1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a fornire al lavoratore, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione, le seguenti informazioni:

*a*) l'identità delle parti;

*b*) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, 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;

*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;

*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.

2. L'obbligo di cui al comma 1 può essere assolto:

*a*) nel contratto di lavoro scritto ovvero nella lettera di assunzione o in ogni altro documento scritto, da consegnarsi al lavoratore entro trenta giorni dalla data dell'assunzione;

*(…).*

3. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di trenta giorni dalla data dell'assunzione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le indicazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

4. L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere *e*), *g*), *h*), *i*) ed *l*) del comma 1, può essere effettuata mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore.

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 (Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo [1, comma 7](javascript:kernel.go('bd',%7bmask:'main',opera:'61',id:'61LX0000807506ART13',key:'61LX0000807506ART13',%20callerTicket:%20'',%20userKey:%20'',_menu:'normativa',kind:''%7d)), della [legge 10 dicembre 2014, n. 183](javascript:kernel.go('bd',%7bmask:'main',opera:'61',id:'61LX0000807506',key:'61LX0000807506',%20callerTicket:%20'',%20userKey:%20'',_menu:'normativa',kind:''%7d))):

Capo I Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

Art. 1.  Forma contrattuale comune:

1.  Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Art. 2.  Collaborazioni organizzate dal committente

1.  A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

2.  La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

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., (….);

d-bis)  alle collaborazioni prestate nell'ambito della **produzione e della realizzazione di spettacoli** da parte delle fondazioni (…).

Art. 52.  Superamento del contratto a progetto

1.  Le disposizioni di cui agli articoli [da 61](javascript:kernel.go('bd',%7bmask:'main',opera:'61',id:'61LX0000157897ART63',key:'61LX0000157897ART63',%20callerTicket:%20'',%20userKey:%20'',_menu:'normativa',kind:''%7d)) a [69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003](javascript:kernel.go('bd',%7bmask:'main',opera:'61',id:'61LX0000157897ART36018472',key:'61LX0000157897ART36018472',%20callerTicket:%20'',%20userKey:%20'',_menu:'normativa',kind:''%7d)) sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.

2.  Resta salvo quanto disposto [dall'articolo 409 del codice di procedura civile.](javascript:kernel.go('bd',%7bmask:'main',opera:'05',id:'05AC00004972',key:'05AC00004972',%20callerTicket:%20'',%20userKey:%20'',_menu:'normativa',kind:''%7d))

Art. 54.  Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA

1.  Al fine di **promuovere la stabilizzazione dell'occupazione** mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:

a)  i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui [all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile](javascript:kernel.go('bd',%7bmask:'main',opera:'05',id:'05AC00002067',key:'05AC00002067',%20callerTicket:%20'',%20userKey:%20'',_menu:'normativa',kind:''%7d)), o avanti alle commissioni di certificazione;

b)  nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

2.  L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta **l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro** (…).

Capo III

Lavoro a tempo determinato

Art. 19.  Apposizione del termine e durata massima

1.  Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un **termine di durata non superiore a trentasei mesi.**

2.  Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, **per effetto di una successione di contratti**, conclusi per lo svolgimento di **mansioni di pari livello** e **categoria legale** e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i trentasei mesi**. (…) Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, **il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento**.

3.  Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4.  Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da **atto scritto**, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

5.  Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Art. 20.  Divieti

1.  L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a)  per la sostituzione di lavoratori che esercitano il **diritto di sciopero**;

b)  presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** a norma degli articoli [4](javascript:kernel.go('bd',%7bmask:'main',opera:'61',id:'61LX0000109957ART4',key:'61LX0000109957ART4',%20callerTicket:%20'',%20userKey:%20'',_menu:'normativa',kind:''%7d)) e [24](javascript:kernel.go('bd',%7bmask:'main',opera:'61',id:'61LX0000109957ART24',key:'61LX0000109957ART24',%20callerTicket:%20'',%20userKey:%20'',_menu:'normativa',kind:''%7d)) della [legge n. 223 del 1991](javascript:kernel.go('bd',%7bmask:'main',opera:'61',id:'61LX0000109957',key:'61LX0000109957',%20callerTicket:%20'',%20userKey:%20'',_menu:'normativa',kind:''%7d)), che hanno riguardato lavoratori adibiti alle **stesse mansioni** cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, (…);

c)  presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di **cassa integrazione guadagni**, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d)  da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2.  In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, **il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.**

Art. 21.  Proroghe e rinnovi

1.  Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un **massimo di cinque volte** nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, **il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga**.

2.  Qualora il lavoratore sia **riassunto a tempo determinato entro** dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, **il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato**. (…)

Art. 22.  Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1.  Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro **continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato,** il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una **maggiorazione della retribuzione** per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

2.  Qualora il rapporto di lavoro **continui oltre il trentesimo giorno** in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero **oltre il cinquantesimo giorno** negli altri casi, **il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.**

Art. 23.  Numero complessivo di contratti a tempo determinato

1.  Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in **misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, (…). Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2.  Sono **esenti dal limite di cui al comma** 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

a)  nella fase di avvio di **nuove attività**, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;

b)  da imprese start-up innovative (…);

c)  per lo svolgimento delle **attività stagionali** di cui all'articolo 21, comma 2;

d)  per specifici **spettacoli** ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

e)  per **sostituzione di lavoratori assenti**;

f)  con **lavoratori di età superiore a 50 anni**.

3.  (…)

4.  In caso di **violazione del limite percentuale** di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una **sanzione amministrativa** di importo pari:

(…)

Art. 24.  Diritti di precedenza

1.  Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un **periodo superiore a sei mesi** ha diritto di **precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

(…)

Art. 25.  Principio di non discriminazione

1.  Al lavoratore a tempo determinato spetta il **trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato** comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

(…)

Art. 28.  Decadenza e tutele

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo [6](javascript:kernel.go('bd',%7bmask:'main',opera:'61',id:'61LX0000114205ART6',key:'61LX0000114205ART6',%20callerTicket:%20'',%20userKey:%20'',_menu:'normativa',kind:''%7d)) della [legge 15 luglio 1966, n. 604](javascript:kernel.go('bd',%7bmask:'main',opera:'61',id:'61LX0000114205',key:'61LX0000114205',%20callerTicket:%20'',%20userKey:%20'',_menu:'normativa',kind:''%7d)), **entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto**. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

2.  Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo **un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto** (…). La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

(…)