

RIASSUNTI PRATICI DI DIRITTO DEL LAVORO



RIASSUNTI PRATICI DI DIRITTO DEL LAVORO

sito web: www.corsopratico.webnode.it
E-mail: corsopraticodiritto@gmail.com

CORSO PRATICO DI DIRITTO

INDICE

Premessa: novità legislative

1. Il diritto del lavoro e le sue fonti
2. Il lavoro subordinato e il lavoro autonomo
3. Il lavoro agile (o *smart working*)
4. La parasubordinazione, le collaborazioni e il lavoro a progetto
5. I rapporti associativi
6. Il lavoro accessorio e l'evoluzione dei *voucher*
7. Il contratto individuale di lavoro e la disciplina dell'invalidità
8. Gli elementi del contratto di lavoro e il patto di prova
9. Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (c.d. CATUC)
10. La certificazione del contratto di lavoro
11. La disciplina della somministrazione di lavoro
12. L'appalto e la tutela dei lavoratori
13. Il distacco del lavoratore
14. Il trasferimento d'azienda
15. Le mansioni, le qualifiche e le categorie
16. Il mutamento delle mansioni o *ius variandi*
17. Gli obblighi e i diritti dei lavoratori
18. Il *mobbing*
19. I poteri del datore di lavoro
20. Gli obblighi del datore di lavoro
21. La retribuzione
22. L'organizzazione dell'orario di lavoro
23. I permessi e i congedi
24. La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
25. La disciplina del lavoro minorile e delle pari opportunità
26. I congedi di maternità e paternità
27. Il contratto di lavoro a tempo determinato

RIASSUNTI PRATICI DI DIRITTO DEL LAVORO

28. L'apprendistato
29. I tirocini formativi dopo le linee guida del 2017
30. Il lavoro a tempo parziale
31. Il lavoro ripartito e il lavoro intermittente
32. Il lavoro a domicilio, il telelavoro e il lavoro domestico
33. Il rapporto di lavoro alle dipendenze della P.A.
34. Le cause di estinzione del rapporto di lavoro subordinato
35. Le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro
36. La giusta causa e il giustificato motivo di licenziamento
37. Il licenziamento disciplinare e il licenziamento discriminatorio
38. La forma del licenziamento e le impugnazioni
39. La disciplina del licenziamento nella Legge Fornero
40. La disciplina del licenziamento nel *Jobs Act*
41. I licenziamenti collettivi
42. Gli ammortizzatori sociali
43. Il trattamento di fine rapporto
44. La tutela dei diritti dei lavoratori
45. L'attività di vigilanza
46. Gli strumenti di risoluzione stragiudiziale delle controversie di lavoro
47. Il processo del lavoro
48. Il rito Fornero
49. La repressione della condotta antisindacale e discriminatoria

GLI ELEMENTI DEL CONTRATTO DI LAVORO E IL PATTO DI PROVA

Il contratto individuale di lavoro, così come avviene per il contratto in generale, deve contenere i **requisiti** di cui all'art. 1325 c.c.

- Innanzitutto, il contratto di lavoro deve essere frutto di **accordo o volontà dei contraenti**. In passato, il contratto di lavoro non si perfezionava con il semplice incontro di volontà del lavoratore e del datore di lavoro, bensì mediante il sistema del **collocamento**. A partire dalla seconda metà degli anni Novanta, però, il meccanismo per l'assunzione del lavoratore è divenuto più semplice, con una significativa soppressione dei vari adempimenti burocratici ed il conseguente pieno recupero dell'autonomia negoziale;
- la **causa** del contratto di lavoro può identificarsi nello **scambio tra lavoro e retribuzione**. Essa deve essere **lecita**, ovvero non contraria alla legge, all'ordine pubblico ed al buon costume;
- l'**oggetto** del contratto è costituito dal **contenuto delle prestazioni del lavoratore e del datore di lavoro** e, dunque, sia dalla **prestazione lavorativa** (manuale o intellettuale) sia dalla **retribuzione**. L'oggetto del contratto deve inoltre essere:
 - ➔ **lecito**, cioè non contrario a norme imperative, all'ordine pubblico ed al buon costume;
 - ➔ **possibile**. In realtà l'impossibilità concerne soltanto l'obbligazione del lavoratore, in quanto l'obbligazione del datore, cioè il pagamento della retribuzione, essendo di natura pecuniaria, non può mai essere impossibile;
 - ➔ **determinato o determinabile**, in quanto si ritiene che l'oggetto sia inammissibile qualora l'assunzione al lavoro riguardi un'attività del tutto indeterminata o indeterminabile.
- La **forma** del contratto di lavoro è generalmente **libera**, vigendo il **principio della libertà della forma del contratto**. Tuttavia, in particolari ipotesi, la legge prevede espressamente una **forma particolare**. Infatti, la forma scritta del contratto di lavoro può essere richiesta:
 - ➔ **a pena di nullità**, ed in tal caso la mancanza determina la **nullità del rapporto (forma ad substantiam)**. Casi tipici sono il **contratto di somministrazione**, la **determinazione del periodo di prova** e la **fissazione di un termine finale del rapporto**;
 - ➔ **ai fini probatori dell'esistenza del contratto o di alcune clausole negoziali (forma ad probationem)**. In tal caso, la mancanza dell'atto scritto non pregiudica l'esistenza del rapporto, in quanto l'onere della forma ha una ricaduta soltanto sul piano probatorio in caso di contestazione sull'elemento che doveva essere provato per iscritto. Ad esempio, poichè la legge prescrive l'atto scritto per provare il tempo parziale del contratto di lavoro, ma il datore non ha provveduto a redigerlo, in caso di contestazione e di rivendicazione del tempo pieno da parte del lavoratore, il datore non potrà avvalersi dell'atto scritto, che è appunto mancante, ma potrà fornire la prova dell'orario parziale attraverso la prova testimoniale solo nel caso di perdita incolpevole del documento. Casi tipici sono, dunque, **il contratto di lavoro a tempo parziale**, **il contratto di lavoro intermittente**, **il contratto di apprendistato**.

*** FINE ANTEPRIMA ***