

CONTRATTO COLLETTIVO di LAVORO:

è costituito da 2 parti:

- una parte economica che prevede il trattamento retributivo e tutte le maggiorazioni che devono essere applicate,
- una parte normativa che regola le modalità della prestazione lavorativa.

Le disposizioni contenute nei contratti collettivi sono efficaci nei confronti di tutti gli aderenti ai sindacati che li hanno sottoscritti.

Nel momento in cui un lavoratore conclude un contratto di lavoro individuale ha diritto di vedersi attribuire dal datore di lavoro condizioni non inferiori rispetto a quelle previste dal contratto collettivo.

SOGGETTI del RAPPORTO di LAVORO

datore di lavoro → lavoratori subordinati
(divisi in categorie)

DIRIGENTI
FUNZIONARI
QUADRI
IMPIEGATI
INTERMEDI
OPERAI

alto grado di autonomia

racordo tra funzionari e impiegati

Mansioni → oggetto specifico dell'obbligazione del lavoratore

Qualifiche → criteri utilizzati per determinare il trattamento retributivo

Lavoro SUBORDINATO

Gli obblighi delle parti:

Contratto che si inquadra nei rapporti di collaborazione, con prestazione lavorativa di 1500gg. alle dipendenze e sotto la direzione di 1 altro s

Differenza tra lav. AUTONOMO e SUBORDINATO

Nel lavoro autonomo c'è un'autonomia dell'organizzazione del lavoro da parte di un prestatore dell'opera, stabilendo i tempi, le modalità e i luoghi. Anche se naturalmente è obbligato a prestare lavoro, prestando e soddisfacendo gli interessi del committente.

È una libertà con i limiti per soddisfare gli interessi del committente, anche se si è un artista, si hanno dei limiti (di uso dei materiali specifici, tempi di scadenza, moda specifica per giovani).

ES: la figura del medico della mutua convenzionato dalla USL, è un rapporto di PARASUBORDINAZIONE, cioè non è né autonomo né subordinato, è una figura intermedia.

Da un lato ha obblighi e diritti di lav. dipendente, percepisce un salario fisso (secondo C.C.N.L.), svolgendo attività per un certo numero di ore, un certo ambito anche speciale.

Tuttavia in questo ambito lavora come libero professionista perché è visite può scegliere lui quando fare, sceglie lui quando lavorare, può gestire lo studio in alcuni parametri, può scegliere se avere assistenti (che sono subordinati al medico) o meno, può scegliere se visitare qualcuno o no.

Nel lavoro subordinato il dipendente di un'azienda è subordinato al datore. Sa il suo capo a dirigerlo (luogo, tempo, cosa fare, quindi le modalità e retribuzione già concordata).

Il datore è libero di poter scegliere autonomamente ciò che vuole.

Elemento caratterizzante è la CONTINUITA' del lavoro prestato dal lavoratore dipendente al datore.

il lav. dipendente ha valore di ESCLUSIVITA' cioè è esclusivamente subordinato al suo datore di lavoro.

Ci sono casi in cui i medici fanno richiesta di aprire studio privato, ma non possono essere dipendenti altri datori, oppure fare visite private all'interno dello stesso ospedale.

la CONVENZIONE è lavoro autonomo (rapporto di lav. auton.)
È un contratto di natura privatistica e prevede la non esclusività

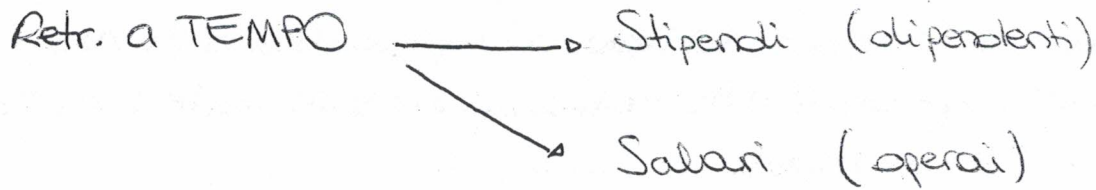
Ci possono essere diversi contratti convenzionali con clausola di esclusività o meno.

Nel rapporto convenzionale il gioco è di FORZA.

Se è più forte colui che prende il lavoro sicuramente sarà più forte di colui che gli offre collaborazione.

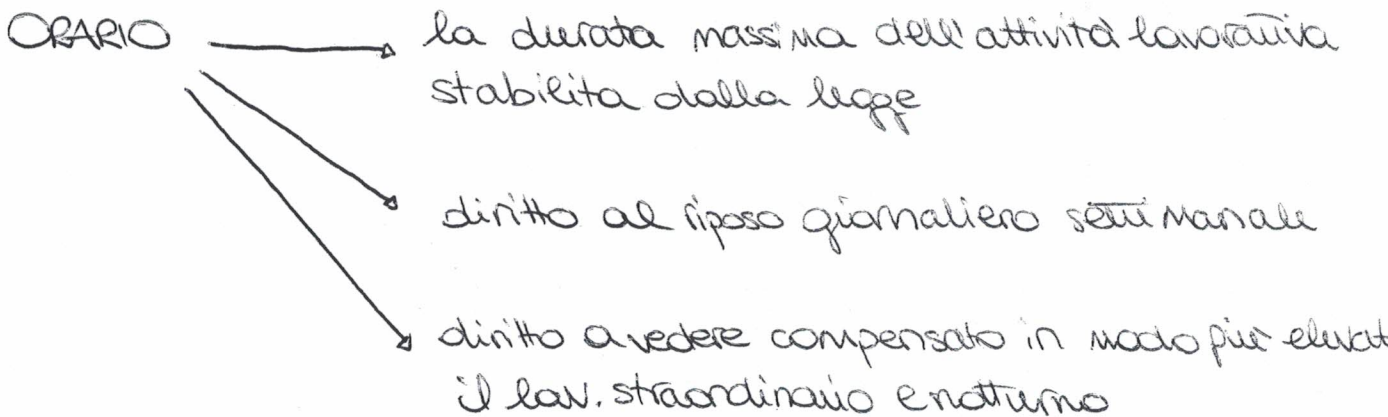
DIRITTI del LAVORATORE

① Diritto alla RETRIBUZIONE (art 36 cost.)



Retr. a COTIZIONE → in relazione al risultato produttivo

② Diritto di PRESTARE la PROPRIA ATTIVITA' nel luogo stabilito sul CONTRATTO e secondo un DETERMINATO ORARIO



③ Diritto ad essere adibito alle mansioni per le quali si è stati assunti
la MANSIONE è l'oggetto specifico della obbligazione del lavoratore

④ il diritto di vedersi rispettare sul posto di lavoro le proprie libertà e dignità.

- ⑤ il diritto di esercitare le LIBERTA' SINDACALI.
- ⑥ il diritto di MANTENITA' delle LAVORATRICI MADRI.
- ⑦ il diritto di TRATTAMENTO tra uomini e donne.
- ⑧ il diritto dei lav. studenti ad agevolazioni per lo studio.
- ⑨ il diritto alle ASSENZE e alle MALATTIE.
- ⑩ il diritto al TRATTAMENTO di FINE RAPPORTO e alla PENSIONE

OBBLIGHI del DATORE di LAVORO

Ha diritto alla retribuzione e alla tutela assicurativa per la condizione di lavoro (art 2087 c.c.).

↓
tutela dell'integrita' fisica e personalita' morale
dei prestatori di lavoro

POTERE del DATORE di LAVORO

POTERE DISCIPLINARE

è quel potere del datore di applicare, seguendo un certo procedimento, le norme disciplinari e le sanzioni che normalmente sono previste in un scala, prioritari che è coerente secondo la gravita' di infrazioni commesse. Per ogni violazione degli obblighi del lavoratore c'è una corrispondente sanzione che può essere combinata.

tipiche sanzioni:

- AMMONIZIONE o RICHIAMO VERBALE
- RICHIAMO SCRITTO
- SOSPENSIONE dell'att. lavorativa per un certo periodo di tempo con o senza retribuzione
- LICENZIAMENTO

Tutte queste sanzioni sono legate ad un criterio di adeguatezza secondo la gravità di ciò che si è commesso.

POSIZIONE di SUPREMAZIA



POTERE DIRETTIVO

(potere di organizzare)



POTERE DISCIPLINARE

il potere di applicare le norme disciplinari.

Indirizzare - Controllare
e Disciplinare l'att. lavorativa

Non possono essere utilizzati dei SURRETIZZAMENTI, cioè la punizione deve essere diretta e comunicata, e non utilizzare uno strumento con funzionalità diverse, le SANZIONI DISCIPLINARI SONO TIPICHE.

OBBLIGHI del LAVORATORE

Deve eseguire la prestazione lavorativa.

- in modo diligente (art 2104 c.c.)
- con obbligo di fedeltà (art 2105 c.c.)
 - non deve trattare affari per conto proprio o di terzi (DIVIETO di CONCORRENZA)
 - non deve divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione (RISERVAZZA)
- con obbligo di obbedienza
osservanza alle disposizioni che sono impartite dall'imprenditore
- DILIGENZA: il lavoratore deve prestare diligenza nello svolgere il suo lavoro, nell'interesse dell'impresa.

I aspetto → COME deve eseguire la prestazione, secondo la natura specifica della prestazione stessa.
Richiede attenzione, capacità, continuità, ecc.
È quell'atteggiamento di rigore e professionalità che è richiesta dipendentemente dal lav. prestato.

II aspetto → "il lav. deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dal collaboratore, elui quali gerarchicamente dipende".

Essere Diligenti: eseguire quel COMPITO e QUELTA FUNZIONE secondo direttive del datore di lavoro e con quel grado di PERSISTENZA e ATTENZIONE e di RIGORE che è con natura previsto dal tipo di attività

- obbligo di FEDELTA'. (art 2105 c.c.)



SOSPENSIONE del RAPPORTO di LAVORO

- infortunio o malattia
- gravidanza e puerperio
- servizio di leva
- aspettative a tutela delle lav. madri
- assenze per motivi personali / di famiglia
- assenze per adempimento di funzioni pubbliche
- assenze per sciopero (non retributive)

Effetti comuni a tutti:

- ① Conservazione del posto di lavoro
- ② Particolare trattamento economico

In caso di sciopero non si perde lo stipendio, in caso di funzioni pubbliche ha trattamento diverse, dipende dal tipo di rapporto

In caso di lav. madri alcune parti si perapiscono al 100%, poi all'80% fino a giungere al 30% dipendentemente dal giorno del parto fino al tempo che intercorre da tale data.

In tutto questo si conserva l'anzianità di servizio.