

# Contratto di lavoro

Il **contratto individuale di lavoro** è stipulato tra un datore di lavoro (persona fisica, giuridica o ente dotato di soggettività) e un lavoratore, necessariamente persona fisica per la costituzione di un rapporto di lavoro. Mentre la prestazione deve essere unica, è prevista la possibilità di più datori o più lavoratori stipulanti lo stesso contratto.

## Nell'ordinamento italiano

Nell'ordinamento italiano, il contratto di lavoro è un contratto tipico e nominato (cioè individuato e disciplinato dalla legge), bilaterale, sinallagmatico, e necessariamente oneroso (art. 2099 c.c.).

## Le parti

Il contratto di lavoro si costituisce attraverso il consenso delle parti (accordo). La capacità di stipulare validamente un contratto di lavoro da parte del prestatore si acquista al raggiungimento dell'età minima per l'ammissione al lavoro (di norma 15 anni, età abbassata a 14 per date attività, ed elevata a 16 per certi lavori pesanti o pericolosi). Ciò costituisce un'eccezione rispetto alla regola generale, secondo la quale la capacità di concludere un contratto si acquista con il conseguimento della maggiore età.

A differenza del lavoratore, il datore di lavoro non è sottoposto a una disciplina particolare, per cui trovano applicazione, anche in relazione alla sua capacità giuridica e d'agire, le disposizioni generali in materia contrattuale.

## La causa

La causa tipica del contratto di lavoro è lo scambio tra il lavoro (intellettuale o manuale) prestato in posizione subordinata e la retribuzione.

Dal contratto derivano pertanto due obbligazioni speculari: quella del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione dovuta, e quella del lavoratore subordinato di prestare la propria opera "alle dipendenze e sotto la direzione" del datore (art. 2094 c.c.).

La dottrina oggi prevalente collega alla causa del contratto anche l'obbligo del datore di fornire un ambiente di lavoro sicuro. L'obbligo di sicurezza, sebbene imposto dalla legge (art. 2087 c.c.; d.lgs. 626/94), viene così configurato come una precisa obbligazione contrattuale posta in capo al datore di lavoro.

## La forma

L'ordinamento italiano non prevede una particolare forma per il contratto di lavoro, che può pertanto essere concluso anche oralmente o per atti concludenti alla luce del principio generale di libertà della forma.

La forma scritta può tuttavia essere imposta dalla contrattazione collettiva o dalla legge. Per previsione di legge sono ad esempio necessarie particolari forme nei

seguenti casi:

- Per l'arruolamento di personale marittimo: è necessario l'atto pubblico a pena di nullità
- Per il contratto del personale dell'aria: è necessaria la forma scritta (vincolo probatorio)
- Per il contratto di lavoro sportivo: è imposta la forma scritta a pena di nullità
- Per il contratto di lavoro a tempo parziale: è previsto che il termine risulti apposto per iscritto (se non si rispetta la forma, il rapporto si intende a tempo indeterminato)
- Patto di prova e patto di non concorrenza: è necessaria la forma scritta, altrimenti si considerano come non apposti.

La forma scritta è imposta inoltre, seppur indirettamente, da altre norme, che di fatto la rendono indispensabile per assolvere a vari obblighi che il legislatore pone in capo al datore di lavoro a pena di sanzioni amministrative. A titolo di esempio si ricordano:

- l'obbligo del datore di lavoro di comunicare agli uffici di collocamento l'avvenuta assunzione e il contenuto del contratto
- l'obbligo di consegnare al lavoratore, al momento dell'assunzione, un documento riportante i dati di registrazione nel libro matricola, la durata delle ferie, la periodicità della retribuzione, il termine di preavviso per il licenziamento e la durata normale giornaliera o settimanale di lavoro.

## **L'oggetto**

L'oggetto del contratto di lavoro è costituito dalla prestazione lavorativa (manuale o intellettuale) e dalla retribuzione che il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere come controprestazione.

La concreta prestazione lavorativa è determinata contrattualmente, nel senso che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, mansioni che vengono specificate nella lettera di assunzione.

L'oggetto del contratto, o ad essere determinato o determinabile, deve altresì essere lecito e possibile (artt. 1346 c.c.), pena la nullità del contratto (art. 1418 c.c.). La prestazione dedotta in contratto non può quindi risolversi in un'attività impossibile (di fatto o di diritto), né può porsi in contrasto con norme imperative, con l'ordine pubblico o con il buon costume.

Quanto alla retribuzione, essa è normalmente quantificata, direttamente o indirettamente, dal contratto collettivo di settore. L'art. 37 della Costituzione pone il divieto di discriminazione nei confronti di lavoratrici donne e lavoratori minori, stabilendo che, a parità di lavoro, spetti a questi soggetti la medesima retribuzione dei lavoratori adulti di sesso maschile.

## **L'apposizione del termine: il lavoro a tempo determinato**

Il contratto di lavoro può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato mediante l'apposizione di un termine finale di durata.

L'ordinamento italiano ha visto con sfavore, specie in passato, il contratto a tempo determinato. La riforma introdotta con il d.lgs. 368/2001 (in recepimento della direttiva CE 70/99) liberalizza fortemente il ricorso al lavoro a tempo determinato, rovesciando l'impostazione precedente fondata sul divieto del termine al di fuori di ipotesi tassativamente previste *ex lege*.

Il datore di lavoro può ora ricorrere al contratto a termine qualora sussistano ragioni di carattere;

- tecnico (es. per assumere a termine personale con professionalità diversa da quella normalmente impiegata in azienda)
- produttivo e organizzativo (es. picchi di produzione, ecc.)
- sostitutivo (ad esempio per sostituire lavoratori assenti)

Non è peraltro necessario che tali ragioni dipendano da situazioni eccezionali ed imprevedibili.

Possono sempre essere assunti a termine, a prescindere dalla sussistenza di ragioni particolari, i dirigenti, gli iscritti a liste di mobilità, i disabili, i lavoratori che hanno differito il pensionamento e i lavoratori del turismo (questi ultimi solo per servizi speciali e fino a tre giorni).

La legge pone il divieto di assumere a termine quando il datore intenda sostituire temporaneamente lavoratori in sciopero, quando non abbia effettuato la valutazione dei rischi in azienda, o quando nell'unità produttiva si sia fatto ricorso negli ultimi 6 mesi a licenziamenti collettivi, cassa integrazione o riduzioni d'orario.

### **Forma**

L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto, nel quale devono essere inserite anche specifiche motivazioni sul motivo del termine, pena la conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato.

Alla scadenza del termine, il rapporto si conclude senza necessità di formale comunicazione.

### **Proroga e successione di contratti a termine**

La proroga è possibile solo per contratti di durata inferiore a tre anni, solo una volta e con indicazione delle ragioni. La durata complessiva del rapporto non può comunque superare i tre anni.

Nel caso in cui il lavoratore continui la sua prestazione oltre il limite prefissato e senza un accordo di proroga, egli ha diritto:

- per un periodo di 20 giorni (30 per i contratti di durata superiore a 6 mesi) ad una maggiorazione retributiva (pari al 20% per i primi 10 giorni, al 40% dopo).
- oltre il ventesimo giorno, alla conversione del rapporto in rapporto a tempo

indeterminato.

È ovviamente vietato il ricorso a una pluralità di contratti di lavoro a termine stipulati a breve distanza l'uno dall'altro. Se il medesimo lavoratore è riassunto a termine entro 10 giorni dalla scadenza del precedente contratto (termine aumentato a 20 giorni se il contratto scaduto aveva durata superiore a 6 mesi), il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

### **Svolgimento del rapporto**

Vige il principio di non discriminazione, per cui sotto il profilo del trattamento economico – normativo è stabilita la piena parificazione del lavoratore a tempo determinato con quello a tempo indeterminato.

Il recesso *ante tempus* senza giusta causa da un contratto a tempo determinato è fonte di mero obbligo di risarcimento del danno, sia per il datore di lavoro che per il lavoratore. Non opera quindi la tutela speciale contro i licenziamenti prevista dalla l. 604/66 e dall'art. 18 St.lav.

### **Durata**

La durata è rimessa alle parti, ma la legge prevede la durata massima per i seguenti contratti a termine:

- lavoratori in mobilità: massimo 12 mesi
- lavoratori pensionabili: massimo 2 anni
- lavoratori occasionali: massimo 12 giorni
- settore aeroportuale: massimo 4 mesi (6 mesi se tra aprile ed ottobre)
- dirigenti: massimo 5 anni

### **L'apposizione del patto di prova**

Il contratto di lavoro può prevedere un periodo di prova, durante il quale ciascuna parte può recedere senza obbligo di preavviso.

La legge richiede la forma scritta, in difetto della quale il patto si ha per non apposto.

Oggetto del patto è la verifica delle capacità professionali e della personalità del lavoratore.

In capo al datore è posto l'obbligo di permettere l'effettivo svolgimento della prova.

### **Periodo di prova e recesso**

Durante il periodo di prova non trova applicazione la disciplina sui licenziamenti: il

recesso è discrezionale, e non deve essere motivato. Va però precisato che l'unica ragione per cui si può licenziare è il mancato superamento della prova. Di conseguenza, il licenziamento è illegittimo se il datore non ha consentito l'esecuzione della prova o se ha licenziato per una ragione discriminatoria

La legge prevede un triplice regime in caso di licenziamento illegittimo intimato durante il periodo di prova:

- nel caso di recesso invalido in un normale rapporto di prova, ad esempio per l'incongruità del periodo, è previsto il solo risarcimento
- nel caso di recesso invalido da un rapporto di prova con l'avviato obbligatoriamente ex l. 482/68, è prevista la reintegrazione nel posto di lavoro qualora l'esperimento non sia stato effettuato "con mansioni confacenti alla menomazione dell'invalido".
- nel caso di recesso nullo per motivo discriminatorio, opera la l. 108/90, ed è quindi stabilito l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro ex art. 18 St.lav.

### **Durata**

La durata del patto è stabilita dal contratto collettivo, che solitamente pone il limite di 6 mesi. A prescindere dalle previsioni del contratto collettivo, dopo i 6 mesi risulta applicabile la generale disciplina di tutela contro i licenziamenti illegittimi.

Il periodo di prova è calcolato come periodo di lavoro effettivo (non si calcolano ferie, malattie, ecc.)