



AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto
individuo – azienda

si basa su un contratto
per lo scambio di una prestazione di lavoro
a fronte di un corrispettivo economico



**Il rapporto di scambio individuo – azienda
si basa su due contratti
uno “giuridico” l’altro “psicologico”**

**Relazione caratterizzata
da aspettative reciproche
di prestazioni**

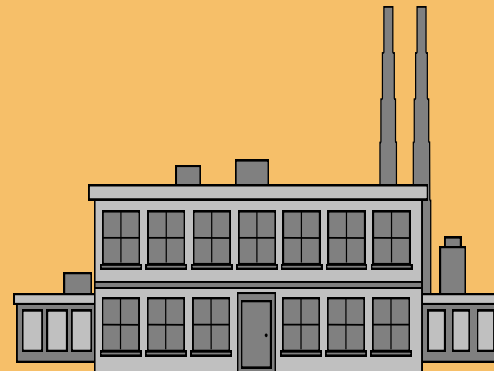
Esercitazione

Le principali attese

dell'Individuo



dell'Azienda



Aspettative dell' Individuo

Dovuto, garantito dal rapporto giuridico di lavoro

Sviluppo professionale / retribuzione

Formazione / carriera

Riconoscimenti di status (persona, lavoro)

Sicurezza sul lavoro

Aspettative dell'Azienda

Dovuto, garantito dal rapporto giuridico di lavoro

Lealtà/correttezza/etica

Identificazione / appartenenza

Collaborazione attiva

Impegno verso i propri obiettivi

Partecipazione/coinvolgimento

La parte dell'ordinamento giuridico - amministrativo che ha per oggetto la regolamentazione dell'attività lavorativa subordinata sotto il suo profilo sociale, politico ed economico è il

diritto del lavoro

Si propone essenzialmente una funzione di protezione della categoria dei lavoratori dipendenti in quanto riconosciuta più debole della opposta categoria dei datori di lavoro con la quale viene spesso in conflitto di interessi

Fonti del diritto del lavoro

Fonti comuni

Costituzione
Leggi ordinarie
Decreti Legislativi
Decreti legge
Regolamenti di esecuzione
Trattati internazionali
Convenzioni dell'O.I.L.
Direttive e norme dell'U E

Fonti esclusive

Contratti collettivi di lavoro
Usi normativi e consuetudini

Il contratto collettivo di lavoro

Qualsiasi accordo scritto relativo alle condizioni di lavoro e di impiego concluso fra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro, una o più organizzazioni di datori di lavoro da una parte e, dall'altra, una o più organizzazioni rappresentative di lavoratori o, in assenza di tali organizzazioni, i rappresentanti dei lavoratori interessati, debitamente eletti e muniti di mandato da questi ultimi in conformità con la legislazione nazionale

Regolamentazione generale relativa alle condizioni di lavoro che riguardano una collettività di lavoratori e che è stipulata da uno più soggetti che li rappresentano collettivamente

Contratto collettivo nazionale

Industria Metalmeccanica e Installazione Impianti

Premessa

Campo di applicazione del contratto

Disciplina generale

| | |
|------------------------|---------------------------------------|
| <i>Sezione prima</i> | <i>sistema di relazioni sindacali</i> |
| <i>Sezione seconda</i> | <i>diritti sindacali</i> |
| <i>Sezione terza</i> | <i>disciplina comune del rapporto</i> |

Disciplina speciale

| | |
|----------------------|------------------|
| <i>Parte prima</i> | <i>operai</i> |
| <i>Parte seconda</i> | <i>intermedi</i> |
| <i>Parte terza</i> | <i>impiegati</i> |

Tabelle dei minimi contrattuali

La contrattazione collettiva di lavoro

| Soggetti | Livello | Risultato normativo |
|--|----------------------------------|---|
| Confederazioni | Interconfederale | Accordo Interconfederale |
| Associazioni Nazionali di Categoria | Nazionale di Categoria | Contratto Collettivo Nazionale di Categoria |
| Direzioni Aziendali Associazioni Sindacali Territoriali | Aziendale/Gruppo | Accordo Aziendale |
| Direzioni Aziendali Strutture Sindacali Aziendali | Stabilimento Unità Produttiva | Accordo Interno |

Nuovi assetti contrattuali

Livelli

Nazionale di categoria

Aziendale o territoriale

Durata

Categoria: 4 anni (materia normativa)
2 anni (materia retributiva)

Aziendale: 4 anni

Il rapporto di lavoro subordinato

È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore

Il rapporto di lavoro subordinato

Caratteristiche

Obbligazione di fare: consiste in una attività positiva assoluta personalmente da colui che ha stipulato il contratto

Obbligazione di fare: consiste nell'assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro

Collaborazione: consiste nell'adempimento dell'obbligazione secondo il principio della buona fede e con l'obbligo della diligenza e fedeltà

Il rapporto di lavoro subordinato

Caratteristiche

Onerosità: consiste nella corrispettività tra lavoro e retribuzione

Continuità della prestazione: consiste nella disponibilità del lavoratore a prestare la propria opera per tutto il tempo previsto dal contratto

Lavoro subordinato

**Il lavoratore mette a disposizione la propria attività
al datore di lavoro**

**Il lavoratore si pone alle dipendenze e sotto la direzione
del datore di lavoro**

**Il lavoratore collabora per il conseguimento
del risultato finale**

**Il lavoratore è ricompensato di norma per il tempo
impiegato**

Lavoro autonomo

Il lavoratore assume l'incarico di compiere per conto

Il lavoratore si accolla l'organizzazione dell'impresa e i rischi connessi

Il lavoratore opera in piena autonomia

Il lavoratore è compensato in base al risultato finale

Il rapporto di lavoro subordinato



Rapporti in azienda

Obbligo di diligenza

Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni del contratto, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti ecc.) rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche apportate agli oggetti in questione

Rapporti in azienda

Obbligo di fedeltà

Il lavoratore deve conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; inoltre non dovrà trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio

Rapporti in azienda

Obbligo disciplinare

Le infrazioni a tali disposizioni daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze

Il rapporto di lavoro subordinato



Rapporti in azienda

Potere gerarchico

Nell'ambito del rapporto di lavoro il lavoratore dipende dai rispettivi superiori come previsto dall'organizzazione aziendale

Potere direttivo

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni o cancellature sulla scheda, di ritirare quella di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo

Rapporti in azienda

Potere disciplinare

Le infrazioni a tali disposizioni daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze

Categorie di prestatori di lavoro subordinato

(art. 2095 C.C. modificato da art. 1 L. 13 maggio 1985, n. 190)



Prestatori di lavoro subordinato

Dirigenti *(CCNL 26 marzo 2003)*

Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistono le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 C.C. e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi d'impresa

Prestatori di lavoro subordinato

Quadri *(L. 13 maggio 1985, n. 190)*

La categoria dei quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato, che pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dell'attuazione e dello sviluppo degli obiettivi d'impresa

I requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri sono stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale in relazione a ciascuno ramo di produzione e alla particolare struttura organizzativa dell'impresa

Prestatori di lavoro subordinato

Impiegati *(L. 18 marzo 1926, n. 562)*

Il contratto d'impiego privato, di cui nel presente decreto, è quello per il quale una società o un privato, gestori di un'azienda, assumono al servizio dell'azienda stessa, normalmente a tempo indeterminato, l'attività dell'altro contraente, con funzioni di collaborazione tanto di concetto che di ordine, eccettuata, pertanto, ogni prestazione che sia semplicemente di mano d'opera

Prestatori di lavoro subordinato

Operai (*CCNL 7 maggio 2003 Industria Metalmeccanica privata, disciplina speciale – parte prima*)

La presente parte si applica ai lavoratori la cui prestazione non possiede i requisiti stabiliti per le prestazioni svolte dai lavoratori a cui si applicano le successive parti seconda e terza e ai quali, invece, si applicano, fra le altre, le norme previste dal decreto legge luogotenenziale 9 novembre 1945 sulla cassa integrazione guadagni