



GIOVANNELLI & ASSOCIATI

I C H I N O
B R U G N A T E L L I
e A S S O C I A T I

IL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO IN PILLOLE

IN ITALIANO E CINESE

Guida alle norme europee e nazionali



Prefazione del Sottosegretario di Stato agli affari esteri

Copyright ©2018 Junyi Bai, Francesco Brugatelli e Sergio Passerini.

Tutti i diritti per tutti i paesi sono riservati, compresi la traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione, la comunicazione al pubblico e la messa a disposizione con qualsiasi mezzo e/o su qualunque supporto, nonché la memorizzazione elettronica e qualsiasi sistema di immagazzinamento e recupero di informazioni.

Disclaimer: la presente opera intende fornire una panoramica generale del diritto del lavoro italiano. Essa non costituisce in alcun modo attività di consulenza legale e nessuno può fidare o agire sulla base delle informazioni contenute in essa senza una previa e necessaria consulenza legale professionale.



prefazione

Le regole che disciplinano i rapporti nel mondo del lavoro sono un fattore chiave della competitività di un'economia. In questi ultimi anni, l'Italia ha adottato una serie di riforme con l'obiettivo di promuovere l'occupazione e favorire l'investimento dell'impresa nel proprio capitale umano, puntando su esperienza, qualificazione professionale e rapporto di fiducia.

Il Jobs Act del 2015 e i provvedimenti correlati promuovono in particolare l'applicazione generalizzata del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, grazie anche a forti incentivi per le imprese che assumono.

L'aumento della flessibilità del lavoro in entrata e in uscita si è accompagnato a interventi in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati.

Abbiamo adottato queste importanti riforme anche con lo sguardo rivolto agli investitori, nazionali ed esteri, i quali, nel valutare l'insieme dei vantaggi che offre oggi un investimento in Italia, possono riscontrare anche un significativo miglioramento della disciplina del mercato del lavoro, accompagnata anche dalla semplificazione delle procedure.

Particolarmente opportuna e utile è quindi questa semplice e pratica guida alla disciplina del lavoro in Italia, elaborata dallo Studio Ichino-Brugnatelli e dallo Studio Giovannelli & Associati in italiano e in cinese, che nel fornire un quadro aggiornato delle disposizioni vigenti si rivolge ad un pubblico cinese, composto da investitori, imprenditori e lavoratori.

I positivi risultati di questi anni in termini di afflusso in Italia di investimenti dall'estero – ed in modo particolare anche dalla Cina – sono il frutto, oltre che del dinamismo della nostra imprenditoria, anche di una politica di attrazione condotta in maniera sistematica e proattiva, grazie anche ad una proficua collaborazione tra istituzioni pubbliche e settore privato, come dimostrato del resto proprio da questa pregevole pubblicazione.

Benedetto Della Vedova



indice

1.	I principi fondamentali del diritto del lavoro italiano	8
1.1	Le fonti del diritto del lavoro: il diritto dell'Unione Europea, la Costituzione, la legge, il contratto collettivo	
1.2	Le Organizzazioni Sindacali e il contratto collettivo di lavoro: definizione, ruolo, rapporti con la legge e con il contratto individuale	
1.3	L'autonomia riconosciuta al datore di lavoro e al lavoratore: cosa possono liberamente decidere e cosa no	
2.	I contratti individuali di lavoro	13
2.1	Lavoro subordinato, lavoro parasubordinato, lavoro autonomo	
2.2	Il lavoro dei dirigenti; il lavoro dei quadri, impiegati e operai; il lavoro dei soci e dei membri dei consigli di amministrazione	
2.3	Il lavoro a tempo determinato e il lavoro a tempo indeterminato	
2.4	Il lavoro a tempo pieno e il lavoro a tempo parziale (part-time)	
2.5	Altre forme di lavoro	
2.5.1	Il lavoro somministrato	
2.5.2	Il lavoro nell'appalto	
2.5.3	L'apprendistato	
2.5.4	Il lavoro intermittente o a chiamata	
2.5.5	Il lavoro accessorio (voucher)	
3.	Le principali garanzie per i lavoratori	20
3.1	Divieti di discriminazione	
3.2	La quantità del lavoro (orario normale di lavoro, lavoro straordinario e durata massima dell'orario di lavoro, le pause, i riposi giornalieri e settimanali e le ferie, il lavoro notturno)	
3.3	La qualità del lavoro (la sicurezza del lavoro, la tutela della professionalità)	
3.4	Tutela della maternità e della paternità	
3.5	Malattia e infortunio	
3.6	Tutela dei lavoratori disabili	
3.7	Tutela della Privacy: il trattamento dei dati dei lavoratori e il Garante della Privacy	
4.	Il contratto individuale di lavoro subordinato: forma e contenuti	24
4.1	Contratto individuale di lavoro: forma scritta e comunicazioni	
4.2	I contenuti obbligatori e facoltativi: 1. il contratto collettivo applicabile 2. le mansioni e l'inquadramento 3. la retribuzione fissa e variabile 4. la sede di lavoro 5. il patto di prova	

indice

5.	Il costo del lavoro e gli incentivi	27
5.1	Il costo del lavoro: tassazione e contribuzione	
5.2	Costo aziendale del lavoratore, retribuzione lorda, retribuzione netta	
5.3	Gli incentivi economici previsti dall'ordinamento: Jobs Act e dintorni	
6.	Alcune possibili vicende del rapporto di lavoro	29
6.1	La variazione di sede di lavoro: trasferimento, trasferta e distacco	
6.2	La variazione delle mansioni	
6.3	Le mancanze del lavoratore e il potere disciplinare del datore di lavoro	
7.	Alcune possibili vicende dell'azienda e i rapporti di lavoro	32
7.1	Il trasferimento dell'azienda o di una sua parte	
7.2	Sospensioni o riduzioni dell'attività: cassa integrazione e contratti di solidarietà	
8.	L'assunzione del lavoratore straniero	34
8.1	Scopo dell'istituto	
8.2	I soggetti interessati	
8.3	Requisiti	
8.4	Procedura	
9.	La cessazione del rapporto di lavoro	36
9.1	Licenziamento (individuale e collettivo)	
9.2	Dimissioni	
9.3	Risoluzione consensuale	
10.	Le controversie	40
10.1	Le controversie con i lavoratori	
10.2	Le transazioni e le rinunce	
10.3	Le controversie con le organizzazioni sindacali	
11.	Prescrizioni	42

Modelli

Busta paga

Glossario

(queste tre voci sono riportate nella versione cinese con il testo a fronte in italiano)



introduzione

Come si assume un lavoratore?

Quali regole bisogna rispettare?

Che tutele devo offrire?

Quali costi devo affrontare? Quali rischi corro?

Che cosa è la tredicesima? E il TFR?

Cosa è il contratto collettivo di riferimento?

Che ruolo hanno i sindacati...

Abbiamo cercato di rispondere a queste e molte altre domande che un imprenditore si pone quando deve cominciare un'attività in Italia. Il diritto del lavoro italiano infatti ha una storia molto lunga e nel tempo è diventato sempre più complicato da capire. Soprattutto da parte di chi non è italiano ma ha scelto di lavorare e di investire in Italia. Alcuni istituti e regole del diritto del lavoro italiano sono del tutto estranei già a paesi "vicini", come quelli del mondo Anglosassone. Figuriamoci poi per chi viene dalla Cina, paese assai distante dall'Italia non solo geograficamente ma anche e soprattutto culturalmente.

Lo Studio Ichino-Brugnatelli (che già con il prof. Ichino cura l'edizione annuale del codice del lavoro per ItaliaOggi) e lo Studio Giovannelli & Associati hanno raccolto l'esigenza che viene dalla clientela internazionale, e cinese in particolare, preparando questa guida al diritto del lavoro italiano.

introduzione

La guida contiene cenni sui principi fondamentali del diritto del lavoro italiano (nel quadro ovviamente della normativa europea), sui diversi tipi di contratti individuali, sulle principali garanzie per i lavoratori. Si offrono indicazioni anche su forma e contenuti del contratto di lavoro subordinato, sul costo di lavoro e sugli incentivi, su alcune possibili vicende del rapporto di lavoro o dell'azienda, sull'assunzione del lavoratore straniero, sulla cessazione del rapporto di lavoro e sulle eventuali controversie. Vengono forniti anche alcuni modelli di contratti di lavoro e un sintetico glossario delle parole del lavoro in Italia.

E' la prima guida bilingue, in italiano e cinese. Rivolta agli investitori, imprenditori e alle aziende, ma utile anche per i lavoratori.

Avv. Junyi Bai

Avv. Francesco Brugnatelli

Avv. Sergio Passerini



1. I principi fondamentali del diritto del lavoro italiano

Il diritto del lavoro è quel settore del diritto che regola gli aspetti e i problemi inerenti al rapporto di lavoro, ovvero alla relazione giuridica che intercorre tra il lavoratore e il datore di lavoro.

1.1. Le fonti del diritto del lavoro: il diritto dell'Unione Europea, la Costituzione, la legge, il contratto collettivo

In Italia il diritto di lavoro ha una molteplicità di fonti che, se pur dotate di un diverso grado di efficacia, sono tutte idonee a incidere sulla regolamentazione del rapporto di lavoro.

Le possibili fonti del diritto del lavoro in Italia oggi sono:

- (i) Fonti internazionali: l'Italia è vincolata da varie convenzioni internazionali che si occupano di lavoro ed è destinataria delle raccomandazioni emanate dall'O.I.L. (l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, nata nel 1917 con l'obiettivo di assicurare il progresso delle classi lavoratrici nel mondo). In materia di lavoro, in Italia assume tuttavia una preminente importanza il diritto europeo: l'Italia è membro dell'Unione Europea, e di conseguenza il diritto del lavoro italiano è integrato anche da varie importanti norme di origine europea, contenute in Direttive dell'Unione Europea (atti che stabiliscono obiettivi che tutti i paesi dell'Unione Europea devono realizzare, secondo le modalità stabilite dai vari Stati), in Regolamenti (atti legislativi dell'Unione Europea di carattere generale direttamente e immediatamente applicabili in tutti gli Stati che appartengono all'Unione e vincolanti per tutti i soggetti: Stati membri, istituzioni e singoli individui) e in Decisioni (atti immediatamente applicabili per i loro destinatari). Chiunque applichi o interpreti il diritto del lavoro italiano deve quindi tenere conto della normativa di origine europea, che ormai costituisce una parte fondamentale della disciplina del lavoro in Italia.
- (ii) La Costituzione Italiana: è la legge fondamentale dello Stato Italiano, entrata in vigore il 1° gennaio 1948. All'interno della Costituzione il (diritto del) lavoro occupa un ruolo fondamentale. L'art. 1 della Costituzione afferma infatti che: "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro". Di fondamentale importanza per il lavoro sono anche altri principi fondamentali espressi dalla Costituzione Italiana (come gli artt. 2, 3 e 4), nonché l'intero Titolo III della Costituzione, in materia di rapporti economici.

- (iii) La Legge: in Italia numerose leggi si occupano del lavoro. Oltre alle norme fondamentali ancora contenute nel Codice Civile del 1942 (agli articoli 2060 e seguenti), varie leggi disciplinano aspetti fondamentali dei rapporti tra lavoratori e datori di lavoro. Tra le leggi più importanti vi sono sicuramente la Legge n. 604 del 1966 in tema di licenziamenti e la Legge n. 300 del 1970 (anche nota come lo Statuto dei Lavoratori), nonché le recenti leggi che hanno profondamente riformato il diritto del lavoro italiano: la c.d. Riforma Fornero (il Decreto Legislativo n. 92 del 2012) e il c.d. Jobs Act, composto da diversi provvedimenti legislativi varati tra il 2014 ed il 2015.
- (iv) Il Contratto Collettivo: le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro possono concordare regole che disciplinano i rapporti di lavoro, concludendo contratti collettivi, contratti cioè applicabili a collettività di lavoratori e di datori di lavoro. La disciplina contenuta nei contratti collettivi si affianca alla disciplina dettata dalle leggi integrandola e specificandola con riferimento a gruppi di lavoratori e di datori di lavoro appartenenti a specifici settori produttivi, a specifiche aree geografiche, a specifiche aziende. Le norme contenute nei contratti collettivi hanno nell'ordinamento del lavoro italiano una grande importanza, perché possono vincolare il contenuto dei contratti individuali di lavoro e spesso vengono considerate dai Giudici come elementi di riferimento per le loro decisioni (per esempio per stabilire quando la retribuzione riconosciuta a un lavoratore può considerarsi proporzionata e sufficiente alla quantità e alla qualità del suo lavoro, come impone la Costituzione italiana al suo articolo 36).
- (v) La Giurisprudenza: formalmente nell'ordinamento italiano le sentenze dei Giudici non sono una fonte del diritto, in quanto le sentenze hanno effetto esclusivamente tra le parti del giudizio con esse deciso e non rappresentano precedenti vincolanti. Tuttavia, le sentenze dei Giudici cosiddetti "di merito" (i Tribunali e le Corti d'Appello) e "di legittimità" (la Corte di Cassazione) rivestono una primaria importanza, in quanto di fatto in grado di orientare gli interpreti nella soluzione di casi complessi e gli altri Giudici nella decisione di casi analoghi.

2. Le Organizzazioni Sindacali e il contratto collettivo di lavoro: definizione, ruolo, rapporti con la legge e con il contratto individuale

Le Organizzazioni Sindacali sono organismi collettivi, quasi sempre associazioni, finalizzati alla tutela e alla rappresentanza dei comuni interessi professionali dei soggetti aderenti, lavoratori o datori di lavoro.

Il diritto del lavoro italiano in pillole

I principi fondamentali del diritto del lavoro italiano

1 Le Organizzazioni Sindacali hanno come obiettivo principale la rappresentanza collettiva dei loro iscritti, intesa come possibilità che un soggetto unitario, l'Organizzazione Sindacale appunto, negozi e concluda a nome di tutti i suoi iscritti contratti vincolanti per tutti.

Le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, tradizionalmente, svolgono in Italia molteplici forme di azione a tutela dei lavoratori, attraverso il controllo delle loro condizioni di lavoro, la negoziazione e la firma di accordi collettivi vincolanti per tutti i lavoratori cui si riferisce l'intesa e in certi casi iniziative di protesta e di contrasto (come per esempio lo sciopero).

Le Organizzazioni Sindacali possono negoziare e concludere dei contratti collettivi - a livello nazionale, territoriale più limitato (regionale o provinciale) o a anche livello di singola azienda - e spesso partecipano alla vita quotidiana delle aziende, interagendo in rappresentanza dei lavoratori che le incaricano in tal senso nei confronti dei datori di lavoro e delle loro associazioni rappresentative.

Alle Organizzazioni Sindacali i lavoratori iscritti si rivolgono spesso anche per: (i) chiedere assistenza e consulenza nelle controversie di lavoro; (ii) effettuare un controllo di documenti e buste paga emesse dal datore di lavoro; (iii) avere supporto nell'impugnazione del licenziamento e altri provvedimenti disciplinari; (iv) ottenere tutela e assistenza del lavoratore nei confronti di enti previdenziali e assicurativi ecc.

Tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori più note si segnalano la CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), la CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) e la UIL (Unione Italiana dei Lavoratori), l'UGL (Unione Generale del Lavoro); ve ne sono anche numerose altre, alcune delle quali costituite solo negli ultimi anni e alcune delle quali presenti solo in specifici settori produttivi. Il ruolo e la forza delle singole Organizzazioni Sindacali variano a seconda del territorio, del settore produttivo, delle singole aziende.

Tra le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro più note sono presenti tra le altre Confindustria, Federmeccanica, Confcommercio, Confartigianato, Confcooperative, e varie altre.

Dagli accordi tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni dei datori di lavoro derivano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (c.d. CCNL), i quali regolano sia gli aspetti normativi sia quelli di carattere economico del rapporto di lavoro, seppur in linea di principio dei soli lavoratori iscritti al sindacato stipulante.

I contratti collettivi di lavoro, nella regolamentazione dei rapporti di lavoro,

1 devono rispettare quanto previsto dalle leggi, alle quali sono subordinati. Questa regola non si applica ai contratti collettivi d'azienda, i quali, se stipulati dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, possono derogare a qualsiasi norma di legge ordinaria (ma non a norme costituzionali o sovranazionali) e ai contratti collettivi nazionali, salvi i minimi retributivi. I contratti collettivi di lavoro possono peraltro integrare - e normalmente integrano - il contenuto dei contratti individuali di lavoro, i quali - ove il contratto collettivo sia applicabile - devono rispettare quanto previsto nel contratto collettivo applicato.

In Italia vige peraltro il principio di libertà sindacale, garantito dall'art. 39 della Costituzione, in senso sia positivo, sia negativo: qualunque lavoratore e qualunque datore di lavoro è dunque libero di associarsi a qualsiasi Organizzazione Sindacale, ma anche di non associarsi ad alcuna Organizzazione Sindacale. In Italia esistono dunque lavoratori rappresentati da Organizzazioni Sindacali e lavoratori non rappresentati da alcuna Organizzazione Sindacale, datori di lavoro iscritti e datori di lavoro non iscritti ad alcuna Associazione di datori di lavoro, imprese nelle quali si applicano uno o più contratti collettivi e imprese nelle quali non v'è alcun contratto collettivo applicabile, e nelle quali i rapporti di lavoro sono disciplinati solo da contratti individuali di lavoro (anche se ciò non toglie che - come prima evidenziato - per effetto di meccanismi interni all'ordinamento determinate previsioni contenute nei contratti collettivi possano acquisire indirettamente rilevanza anche in rapporti di lavoro cui il contratto collettivo non si applica direttamente: per esempio nell'importante materia della quantificazione della retribuzione proporzionata e sufficiente dovuta al lavoratore ai sensi dell'art. 36 della Costituzione).

1.3 L'autonomia riconosciuta al datore di lavoro e al lavoratore: cosa le parti del contratto individuale possono liberamente decidere e cosa no

Alla luce del rapporto gerarchico esistente tra legge, contratto collettivo e contratto individuale e del principio di tutela del lavoratore - generalmente considerato dall'ordinamento come la parte più debole del rapporto di lavoro, e come tale meritevole di speciale protezione - il trattamento previsto dalle norme aventi forza di legge può essere derogato dalle clausole contenute nei contratti collettivi di lavoro di norma solo in senso più favorevole al lavoratore. Pertanto, in caso di conflitto tra una norma di legge e una norma contenuta in un contratto collettivo, la legge prevale sul contratto collettivo, salvo che il contratto introduca un trattamento migliorativo a favore dei lavoratori rispet-

Il diritto del lavoro italiano in pillole

I principi fondamentali del diritto del lavoro italiano

to a quello previsto dalla legge.

Il medesimo principio si applica nel rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale: ove un contratto collettivo sia applicabile a un rapporto di lavoro, le parti di quel rapporto di lavoro devono rispettare quanto è previsto dal contratto collettivo e, nelle materie già disciplinate dal contratto collettivo, possono negoziare tra loro trattamenti diversi solo se questi trattamenti sono più favorevoli al lavoratore rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo applicato. Se per esempio un contratto collettivo prevede per un certo inquadramento un minimo di retribuzione oraria, le parti del contratto individuale non possono pattuire una retribuzione oraria inferiore, ma solo superiore; e se comunque pattuiscono una retribuzione oraria inferiore, il lavoratore conserva comunque il diritto alla maggiore retribuzione prevista dal contratto collettivo che si applica al suo rapporto di lavoro e può rivendicarla.

In Italia, soprattutto per le qualifiche professionali operaie e impiegatizie, il contenuto del rapporto di lavoro è spesso in gran parte vincolato dalla legge e dal contratto collettivo applicabile. Gli spazi di autonomia riconosciuti alle parti individuali del contratto di lavoro nella regolamentazione del loro rapporto possono variare significativamente.

Per questa ragione, al momento della negoziazione di un qualsiasi contratto di lavoro è essenziale avere piena consapevolezza di quali siano le leggi che vincolano le parti ed eventualmente i contratti collettivi dei quali le parti stesse devono tenere conto; eventuali accordi delle parti individuali del contratto di lavoro presi in difformità dalle leggi o dai contratti collettivi eventualmente applicabili potrebbero essere privi di qualsiasi effetto, anche se rispondenti alla reale volontà delle parti stesse.

Per chiunque non abbia dimestichezza con l'ordinamento italiano, nella definizione dei contenuti dei contratti di lavoro è dunque senz'altro opportuna l'assistenza di consulenti abilitati.

2. I contratti individuali di lavoro

2.1. Lavoro subordinato, lavoro parasubordinato e lavoro autonomo

Il Codice Civile italiano definisce 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” (art. 2094 del Codice Civile). Ciò che distingue il lavoratore subordinato rispetto ai lavoratori autonomi è dunque l’assoggettamento al potere gerarchico, direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro.

Il lavoro autonomo sussiste invece “Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente” (art. 2222 del Codice Civile).

A questi due modelli tipici di rapporto di lavoro previsti dal Codice Civile si è nel tempo affiancato un nuovo modello, il c.d. lavoro parasubordinato. Questa categoria giuridicamente appartiene all’area del lavoro autonomo, ma nei fatti si è posta a metà strada tra il lavoro autonomo e quello subordinato, essendo caratterizzata da un’attività prevalentemente propria del lavoratore – escluso quindi ogni vincolo di subordinazione – ma inserita all’interno di un rapporto continuativo con il committente del lavoro, con il riconoscimento in capo allo stesso committente di un potere di coordinamento dell’attività del lavoratore con le esigenze dell’organizzazione aziendale. Un tipico esempio di lavoro parasubordinato è costituito dalle collaborazioni coordinate e continuative (c.d. co.co.co.).

La qualificazione di un rapporto di lavoro come subordinato o come autonomo (o parasubordinato) comporta l’applicazione di una disciplina differente, sia sul piano normativo sia su quello dei carichi contributivi e fiscali connessi ai differenti tipi di rapporto. Tale differenziazione ha comportato in passato il sempre più frequente ricorso, da parte dei datori di lavoro, al lavoro parasubordinato, volto – assai di frequente – a dissimulare rapporti di lavoro subordinato per eluderne tutele e costi. Per queste ragioni, le forme di lavoro parasubordinato sono state negli ultimi anni disincentivate dall’ordinamento - salvi alcuni casi specifici, come quelli dei professionisti intellettuali e dei membri degli organi di controllo delle Società - e sono state progressivamente ricondotte al lavoro subordinato varie forme di collaborazione nelle quali al committente è riconosciuto un significativo potere organizzativo sul lavoratore.

Ultimamente, l'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 ha esteso l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato a tutti i rapporti di lavoro che prevedano l'obbligo per il lavoratore di svolgere la prestazione nel luogo e nel tempo stabiliti dal creditore.

2.2. Il lavoro dei dirigenti, il lavoro dei quadri impiegati e operai; il lavoro dei soci e dei membri dei consigli di amministrazione

I lavoratori subordinati, tradizionalmente, sono suddivisi gerarchicamente in quattro categorie: dirigenti, quadri, impiegati e operai (cfr. art. 2095 c.c.).

Si definiscono "Dirigenti" quei lavoratori subordinati che, nell'ambito dell'impresa, svolgono funzioni connotate da elevata professionalità, autonomia decisionale, responsabilità nei confronti dell'imprenditore, nonché da poteri di coordinamento e controllo dell'intera attività aziendale o di un ramo autonomo dell'impresa.

La categoria dei "Quadri" è, invece, costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa. La definizione legale, prevista dalla L. n. 190/1985, rinvia quindi alla contrattazione collettiva per una più precisa individuazione della categoria.

Anche per quanto concerne gli "Impiegati", è la legge (R.D.L. n. 1825/1924) a offrirne una puntuale, anche se indiretta, definizione. In particolare, viene definito il contratto di impiego privato come il contratto "per il quale una società o un privato, gestori di un'azienda, assumono al servizio dell'azienda stessa, normalmente a tempo indeterminato, l'attività professionale dell'altro contraente, con funzioni di collaborazione tanto di concetto che di ordine, eccettuata pertanto ogni prestazione che sia semplicemente di mano d'opera". Emerge da tale definizione come le tre caratteristiche principali dell'impiegato siano la collaborazione, la professionalità e, soprattutto, la non manualità.

Infine, per "Operaio" deve intendersi il prestatore di lavoro subordinato che svolge mansioni prevalentemente manuali, diverse a seconda delle varie specializzazioni e della preparazione tecnico-pratica. Anche la categoria degli operai, come quella dei dirigenti e diversamente da quelle dei quadri e degli impiegati, è definita interamente dai contratti collettivi.

Questa ripartizione in quattro categorie professionali prevista dalla legge può essere derogata non solo dal contratto collettivo aziendale, ma anche da quello nazionale.

2

Può accadere che in capo ad un medesimo soggetto si realizzi la concomitanza di due diverse posizioni, ovvero che un lavoratore sia allo stesso tempo socio o membro del consiglio di amministrazione di una Società e dipendente della stessa Società.

Questo lavoratore sarà dunque titolare di due posizioni con la stessa Società: un rapporto organico con la Società, in quanto socio e/o membro del suo consiglio di amministrazione (rapporto che può essere disciplinato da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa) e un distinto rapporto di lavoro subordinato, disciplinato da un distinto contratto di lavoro subordinato. L'ordinamento italiano considera possibile questa coesistenza a condizione che le prestazioni del lavoratore riconducibili alle due diverse posizioni siano tra loro chiaramente distinguibili e a condizione che il lavoratore, nella sua qualità di lavoratore subordinato, possa considerarsi gerarchicamente soggetto a un organo della Società a lui sovraordinato: il socio o membro del Consiglio di Amministrazione potrà dunque avere un distinto contratto di lavoro subordinato con la stessa Società a condizione che questo contratto abbia un oggetto diverso da quello che costituisce il contenuto della sua attività quale socio o amministratore e a condizione che quale lavoratore subordinato egli debba rispondere al Consiglio di Amministrazione della Società, organo a lui sovraordinato. La coesistenza di queste due posizioni non è invece concepibile in capo all'amministratore unico della Società o in capo al Presidente del Consiglio di Amministrazione, perché in questo caso lavoratore subordinato e datore di lavoro verrebbero di fatto a coincidere e il lavoratore, nella sua veste di lavoratore subordinato, non avrebbe un distinto datore di lavoro al quale essere assoggettato..

2.3. Il lavoro a tempo determinato e il lavoro a tempo indeterminato

Tradizionalmente il contratto a tempo determinato viene considerato l'eccezione alla regola generale costituita dall'instaurazione di un rapporto di lavoro con contratto a tempo indeterminato, inteso come il contratto in cui il lavoratore si impegna senza vincolo di durata a prestare la propria attività lavorativa sottoponendosi al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del proprio datore di lavoro, verso il pagamento di una retribuzione.

Questo spiega il motivo della lunga e travagliata evoluzione normativa che ha contraddistinto la disciplina del contratto a tempo determinato. Da ultimo modificata dal Decreto Legislativo n. 81/2015, attuativo della legge delega n. 183/2014 (c.d. Jobs Act), oggi la normativa in materia non prevede più esplici-

2

tamente che il contratto a termine debba essere giustificato (c.d. contratto a termine acausale), superando così il prima necessario riferimento alla giustificazione tecnica, organizzativa, produttiva o sostitutiva soggetta a controllo giudiziale.

In generale, la legge stabilisce una durata massima del contratto a termine (36 mesi). Entro tale limite complessivo generale, la legge ammette altresì la proroga, ammessa solamente (i) con il consenso del lavoratore, (ii) quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi e (iii) fino a un massimo di cinque volte, indipendentemente dal numero dei contratti. Nel caso di violazione di tali disposizioni, si determina la trasformazione a tempo indeterminato del contratto. Tale trasformazione automatica si ha anche nel caso in cui il lavoratore venga trattenuto in servizio dopo la scadenza del termine, oltre certi termini, così come in caso di riassunzione entro un determinato periodo dopo la scadenza del contratto.

I dipendenti a termine non possono superare il 20% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato.

Inoltre, è espressamente previsto, a determinate condizioni, un diritto di precedenza di un dipendente già in servizio a tempo determinato nell'assunzione a tempo indeterminato presso la stessa azienda.

Occorre infine evidenziare che il rapporto di lavoro a tempo determinato non prevede possibilità di interruzione del contratto prima della scadenza pattuita, se non in presenza di una giusta causa (ovvero di un inadempimento del lavoratore di gravità così significativa da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto di lavoro).

2.4. Il lavoro a tempo pieno e il lavoro a tempo parziale (c.d. part-time)

Il contratto di lavoro a tempo parziale costituisce una delle deviazioni dal modello standard di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno, dal quale si distingue per la previsione di un orario lavorativo ridotto rispetto a quello previsto come "normale" dalla legge o dai contratti collettivi.

Nella pratica si parla normalmente di tre possibili distinte tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale: "orizzontale", quando la riduzione di orario è distribuita su ciascun giorno della settimana (per es.: dalle 8 alle 12 dal lunedì al venerdì); verticale, quando la prestazione è resa solo in determinati periodi dell'anno, del mese o della settimana (solo nei fine settimana; oppure solo da ottobre a marzo di ogni anno; ecc.); misto, quando il rapporto di lavoro prevede sia la riduzione dell'orario giornaliero sia dei periodi lavorati. Al rapporto di

2

lavoro part-time si applicano le stesse disposizioni che regolano il rapporto a tempo pieno, venendo tutti i diritti di carattere retributivo calcolati in proporzione al numero di ore lavorate (c.d. principio di non discriminazione).

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Laddove il contratto di lavoro ometta di determinare la durata della prestazione lavorativa, il lavoratore può chiedere al Giudice di dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno; qualora invece venga omissivo di precisare la sola collocazione temporale dell'orario, il lavoratore può chiedere esclusivamente che il Giudice determini le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale.

Le parti, a determinate condizioni, possono pattuire sia la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, sia la variazione in aumento della sua durata tramite le c.d. clausole elastiche.

La vigente normativa prevede un'apposita e specifica disciplina della trasformazione del rapporto da part-time a full-time, e viceversa, riconoscendo in determinati casi, priorità e diritti di precedenza.

2.5. Altre forme di lavoro

1. Il lavoro somministrato

Il lavoro somministrato è una forma di lavoro in forza della quale un'impresa (c.d. utilizzatrice) può richiedere manodopera – destinata a svolgere la prestazione lavorativa nell'interesse, sotto la direzione e il controllo dell'impresa stessa – ad agenzie autorizzate (c.d. somministratori) iscritte in un apposito Albo tenuto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Il fenomeno della somministrazione di lavoro coinvolge dunque tre soggetti (agenzie, lavoratori, impresa), legati da due diverse forme contrattuali: (i) un contratto di somministrazione stipulato tra utilizzatore e somministratore e (ii) un contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore.

Il contratto di somministrazione di manodopera esige la forma scritta, in assenza della quale il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne utilizza la prestazione lavorativa. Nel rispetto di determinati limiti quantitativi, il lavoro somministrato è ammesso sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

2. Il lavoro nell'appalto

L'appalto è il contratto con cui una parte (c.d. appaltatore) assume, con orga-

2

nizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, l'obbligazione di compiere in favore di un'altra (c.d. committente o appaltante) un'opera o un servizio verso un corrispettivo in denaro (art. 1655 c.c.). Il rapporto di lavoro sottostante (tra l'appaltatore e i propri dipendenti impiegati sull'appalto), deve quindi inserirsi in tale disciplina, evitando di ricadere nella somministrazione di manodopera. A tal fine, il contratto di appalto può ritenersi lecito solamente quando l'organizzazione e la direzione del personale avvenga da parte dell'appaltatore e purché quest'ultimo, in ogni caso, si assuma il correlativo rischio d'impresa. L'assenza di questi elementi – che segnano il discrimine con la somministrazione di manodopera – comporta l'illegittimità dell'appalto, con la conseguenza della costituzione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra la committente ed i lavoratori formalmente dipendenti dell'impresa appaltatrice.

3. **L'apprendistato**

L'apprendistato si definisce come un contratto di lavoro a causa mista, nel quale cioè accanto alla causa di scambio (lavoro verso retribuzione) tipica del contratto di lavoro subordinato si pone la finalità formativa, essendo finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani. In particolare, si distinguono tre diverse tipologie di apprendistato: (i) l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, che può essere utilizzato in tutti i settori di attività ed è rivolto ai giovani di età compresa tra 15 e 25 anni; (ii) l'apprendistato professionalizzante che, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali mediante formazione sul lavoro ed apprendimento tecnico-professionale, si rivolge ai giovani di età compresa tra 18 e 29 anni; (iii) l'apprendistato di alta formazione e di ricerca che, destinato ai soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni, può essere utilizzato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca ecc.

4. **Il lavoro intermittente o a chiamata**

La legge (D. Lgs. 81/2015) definisce il contratto di lavoro intermittente "il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno". In particolare, si distingue in lavoro intermittente con obbligo di

2

disponibilità e lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità; nel primo caso all'obbligo di disponibilità del lavoratore alla chiamata del datore di lavoro corrisponde un correlativo obbligo in capo a quest'ultimo di riconoscere un'indennità di disponibilità al lavoratore, mentre nel secondo caso non è contemplato alcuno dei predetti obblighi. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che, in questo secondo caso, le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età. In ogni caso, il ricorso al contratto di lavoro intermittente soggiace altresì ad alcuni limiti quantitativi, che, se superati, comportano la trasformazione in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

5. Il lavoro occasionale

Una nuova disciplina del lavoro occasionale, introdotta di recente nel nostro ordinamento, attribuisce ai datori di lavoro, nel rispetto di alcuni (forti) limiti previsti dalla legge, la possibilità di usufruire di prestazioni di lavoro occasionali (sporadiche e saltuarie) secondo due distinte modalità: il Libretto Famiglia (per i privati) e il Contratto di prestazione occasionale (per le piccole aziende). In generale, sono consentite prestazioni lavorative occasionali che rispettino determinati vincoli economici connessi ai compensi che può conseguire il lavoratore occasionale nel corso di un anno civile (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

3. Le principali garanzie dei lavoratori

3.1. Divieti di discriminazione

Per discriminazioni si intendono tutti quei comportamenti esplicitamente volti a trattare in modo diseguale situazioni che dovrebbero essere trattate paritariamente e determinati dal fatto che il soggetto coinvolto appartenga a una determinata categoria o presenti un determinato carattere (per esempio in quanto donna, in quanto avente una specifica origine etnica, in quanto appartenente a una specifica fede religiosa, in quanto portatore di handicap, ecc.).

In particolare, si verifica un trattamento discriminatorio sul luogo di lavoro quando il datore o un altro soggetto nello stesso ambito tenga un atteggiamento tale da comportare un trattamento differente nei confronti di uno o più lavoratori determinati rispetto a quello tenuto nei confronti della generalità di essi e, contestualmente, quando detto atteggiamento non sia sorretto da una ragione idonea a giustificarlo, ma solo da fattori del tutto irrilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. Motivi di discriminazione più diffusi sono l'appartenenza religiosa, la razza, l'origine etnica, la lingua, il sesso, l'orientamento sessuale, le caratteristiche fisiche, l'appartenenza sindacale e politica, l'età.

L'attenzione nei confronti della rilevanza dei comportamenti discriminatori sta diventando sempre maggiore all'interno dell'ordinamento italiano. Questioni connesse a eventuali condotte discriminatorie acquisiscono rilevanza cruciale in vari aspetti del rapporto di lavoro, e ancor più in occasione dei licenziamenti.

3.2. La quantità del lavoro (orari, festività, ferie)

La dimensione temporale della prestazione di lavoro costituisce una delle numerose forme di tutela riconosciute dal Legislatore alla parte più debole del rapporto di lavoro, ovvero al lavoratore.

Il diritto europeo stabilisce un limite generale di 48 ore di lavoro settimanale, come media nell'arco di quattro mesi.

La legge italiana impone un limite alla durata normale dell'orario di lavoro di 40 ore settimanali. Le ore di lavoro effettuate in più fino al limite legale di 40 ore sono considerate lavoro supplementare, mentre quelle oltre le 40 ore sono considerate straordinario, che non possono portare al superamento del limite

3

europeo delle 48 ore complessive.

Stabilita la durata minima dei riposi giornalieri (che deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore), ne consegue che la prestazione giornaliera non può superare le 13 ore al giorno.

Sono altresì riconosciuti, oltre alle festività (durante le quali al lavoratore sono accordati il diritto di astensione dal lavoro e quello di percepire la retribuzione), anche dei periodi annuali di ferie retribuite, stabiliti dalla legge e dai CCNL, le quali in ogni caso per legge devono essere garantite per un periodo non inferiore a 4 settimane ogni anno.

Una particolare disciplina è infine prevista per il lavoro notturno, definito come il "periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino".

La disciplina dei tempi di lavoro è comunque particolarmente complessa, perché spesso articolata in relazione alle caratteristiche della prestazione di lavoro e alla natura dei rapporti. Questa materia, inoltre, è strettamente connessa a quella della tutela della salute del lavoratore ed è soggetta a numerosi vincoli derivanti dall'Unione Europea. Proprio perché si tratta di materia connessa a quella della tutela della salute e della sicurezza del lavoro, violazioni della normativa in materia di orario di lavoro e tempi di lavoro sono spesso sanzionate molto pesantemente dall'ordinamento italiano.

È dunque sempre opportuno il confronto con consulenti che abbiano una approfondita conoscenza della materia.

3.3. La qualità del lavoro

Oltre alla quantità del lavoro, il Legislatore si è mostrato altresì sensibile alla qualità della prestazione lavorativa. In tal senso si devono leggere le disposizioni in materia di sicurezza, ai sensi delle quali il datore di lavoro deve attuare tutte le misure necessarie a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore, nel rispetto di quanto previsto dal Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D. Lgs. n. 81/2008). Parimenti volti a tutelare l'attività del lavoratore, devono altresì essere considerati tanto i limiti (seppur allentati con il nuovo testo dell'art. 2103 c.c.) imposti al datore di lavoro di modificare in peggio le mansioni del lavoratore quanto il diritto di quest'ultimo alla retribuzione, nel rispetto dei principi di corrispettività (il datore di lavoro retribuisce il lavoratore in cambio di una sua effettiva prestazione, salvo alcune eccezioni come malattia, ferie, maternità, infortuni sul lavoro, festività, congedo matrimoniale e permessi) e di irriducibilità (ne consegue che in caso di passaggio ad altra

mansione il lavoratore conserva il diritto di mantenere inalterata la sua retribuzione). Questi principi non possono essere derogati né dalla contrattazione collettiva né dalle parti.

3.4. Tutela della maternità e della paternità

Le forme di tutela ed di sostegno della maternità e paternità riconosciute dalla legge (D.Lgs. n. 151/2001) prevedono varie forme di tutela in materia che vanno dal divieto, in via generale, di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno del bambino, alla garanzia di un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, di uno facoltativo a discrezione della lavoratrice, di una serie di permessi retribuiti e/o non retribuiti per l'assistenza e la cura del bambino (con particolare attenzione ai figli portatori di handicap). Una protezione analoga a quella prevista per la maternità naturale viene sancita in caso di adozione e di affidamento.

3.5. Malattia e infortunio

La malattia e l'infortunio costituiscono due delle più importanti cause di sospensione del rapporto di lavoro per sopravvenuta impossibilità della prestazione, in quanto l'alterazione dello stato di salute impedisce al lavoratore di effettuare l'attività lavorativa. In caso di malattia il lavoratore mantiene il diritto (i) alla conservazione del posto, (ii) al computo dell'anzianità di servizio e (iii) alla retribuzione o ad una forma equivalente di previdenza per tutta la durata della malattia, entro il limite temporale fissato dalla legge o dalla contrattazione collettiva (c.d. periodo di comporta). Decorso tale termine e perdurando l'assenza per malattia, il datore di lavoro può procedere al licenziamento riconoscendo al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso. In particolare, per infortunio sul lavoro deve intendersi un evento lesivo avvenuto per causa violenta (con azione intensa e concentrata nel tempo), in occasione di lavoro, differenziandosi dalla malattia professionale proprio per la natura violenta della causa scatenante. A tal proposito, l'infortunio può considerarsi occorso sul lavoro ove sussiste un nesso causale diretto od indiretto tra l'attività lavorativa e l'infortunio. In generale, infine, ad ogni evento di danno occorso al lavoratore nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative, consegue una tutela previdenziale - assistenziale.

3.6. Tutela dei lavoratori disabili

La principale normativa di riferimento nell'ambito di lavoratori disabili è la legge del 12 marzo 1999 n. 68 per cui il lavoratore disabile gode di una tutela particolare nel nostro ordinamento. Tale tutela si estende dalla fase preassuntiva, al momento dell'assunzione, passando per l'ambito della mobilità, per arrivare infine al campo dei licenziamenti.

3.7. Tutela della Privacy: il trattamento dei dati dei lavoratori e il Garante della Privacy

Al fine di tutelare la libertà e la dignità del lavoratore, tra i limiti imposti all'iniziativa economica del datore di lavoro rientra anche il diritto alla riservatezza o privacy dei dati personali. Durante tutto il rapporto di lavoro infatti la parte datoriale entra in contatto e gestisce innumerevoli informazioni e dati sensibili che riguardano il dipendente. da qui la necessità di regolamentare il trattamento dei dati personali, e in special modo quelli sensibili, che consentono di rivelare ogni informazione riguardante il lavoratore. A tal fine è stato istituito il Garante per la protezione dei dati personali, autorità amministrativa indipendente istituita dalla legge n. 675 del 31 dicembre 1996 (cosiddetta legge sulla privacy), per assicurare la tutela dei diritti e delle libertà fondamentali e il rispetto della dignità nel trattamento dei dati personali.

4. Il contratto individuale di lavoro subordinato: forma e contenuti

4.1 Contratto individuale di lavoro: forma scritta e comunicazioni

Il contratto individuale di lavoro è il contratto mediante il quale il lavoratore si obbliga a prestare la propria attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione e la vigilanza del datore di lavoro, in cambio di un corrispettivo.

Il contratto di lavoro si costituisce attraverso il consenso delle parti; ne deriva che entrambi i contraenti devono avere la capacità di concludere un contratto di lavoro. Attualmente tale capacità, da parte del lavoratore, si acquista al raggiungimento al compimento del 16° anno di età.

Come si evince poi dal già menzionato art. 2094 c.c., la causa del contratto di lavoro, cioè la sua funzione economico-sociale riconosciuta dall'ordinamento, risiede nello scambio tra una prestazione lavorativa svolta in regime di subordinazione e una retribuzione.

L'oggetto si traduce invece nell'indicazione, oltre che del trattamento economico, della prestazione lavorativa che il lavoratore deve effettuare, purché ovviamente sia lecita, possibile e determinata ovvero determinabile, attraverso il riferimento alla categoria contrattuale di appartenenza.

La forma del contratto di lavoro è da ritenersi libera. Ne consegue che il vincolo può perfezionarsi anche per fatti concludenti, salvo alcune eccezioni ove la forma scritta è espressamente prevista a pena di nullità (vedi contratto di lavoro a tempo determinato).

4.2 I contenuti obbligatori e facoltativi

L'assunzione di un lavoratore subordinato, a prescindere dalla tipologia contrattuale utilizzata, determina una serie di obblighi e di adempimenti a carico del datore di lavoro. Ebbene, il datore di lavoro a norma dell'art. 1 del D. Lgs. n. 152/1997, 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; 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 del-

le 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.

Oltre agli elementi già definiti nel capitolo precedente (orario di lavoro e ferie), assumono particolare rilevanza, all'interno della lettera di assunzione, le seguenti indicazioni.

1. Il contratto collettivo applicabile: tale indicazione non è prevista in realtà come obbligatoria, ma risulta utile ad assolvere gli obblighi informativi concernenti il periodo di prova, l'importo della retribuzione, le ferie, l'orario di lavoro nonché i termini di preavviso (ove previsti) che potranno non essere specificati in virtù dell'espresso richiamo al CCNL applicato.
2. Le mansioni e l'inquadramento: è l'oggetto della principale obbligazione del lavoratore nell'ambito del contratto di lavoro subordinato e come tale costituisce un elemento di cui tassativamente occorre dare conto al lavoratore. L'inquadramento consente di classificare il personale dipendente e soprattutto il diverso trattamento economico e normativo a esso applicabile, a seconda del ruolo ricoperto nell'organizzazione del lavoro dell'impresa.
3. La retribuzione fissa e quella variabile: all'interno della nozione di retribuzione sono ricomprese plurime voci. Si distingue in particolar modo in:
 - a. Parte fissa, che a sua volta comprende: (i) la paga base o minimo tabellare, che viene determinata dalla contrattazione collettiva e il suo importo varia a seconda del settore economico di appartenenza e della qualifica del lavoratore; (ii) gli scatti di anzianità, che costituiscono anch'essi una voce della retribuzione determinata dalla contrattazione collettiva ed erogata al compimento di una determinata anzianità di servizio del lavoratore presso una medesima azienda; (iii) l'indennità di contingenza, che si sostanzia in un importo che fino al 31/12/1991 ha avuto la funzione di adeguare la retribuzione agli aumenti del costo della vita, mentre dal primo gennaio 1992 viene pagato l'importo dell'indennità di contingenza maturato sino a quella data e non è più soggetto ad adeguamenti; (iv) l'elemento distinto della retribuzione (EDR), che è un importo fisso mensile che viene erogato con la retribuzione mensile e la tredicesima a tutti i lavoratori del settore privato, per compensare l'abolizione dell'indennità di contingenza.
 - b. Parte variabile, nella quale rientrano tutti gli elementi retributivi che variano nei diversi mesi dell'anno come ad esempio: gli straordinari, le indennità, le ferie, le festività, i permessi, il congedo matrimoniale, la malattia, la maternità, l'infortunio, gli assegni per il nucleo familiare. Rientrano in particolare

- 4
- c. nella parte variabile della retribuzione gli incentivi riconosciuti al lavoratore da parte del datore di lavoro in ragione del raggiungimento di determinati obiettivi (c.d. bonus o premi di produttività e i c.d. fringe benefit).
Compensi a periodicità plurimensile, ovvero i compensi corrisposti con una periodicità superiore a quella del normale periodo di paga, tra cui in particolare: (i) la tredicesima mensilità, ovvero l'erogazione di una somma normalmente di entità pari ad una mensilità dell'ordinaria retribuzione in occasione delle feste natalizie; (ii) la quattordicesima, ovvero l'erogazione, prevista solamente da alcuni contratti collettivi, di un'ulteriore mensilità di entità di regola analoga a quella prevista per la tredicesima.
- d. Retribuzione differita: ovvero quella parte della retribuzione che viene maturata in modo graduale dal lavoratore e che viene percepita successivamente al periodo in cui si svolge l'attività lavorativa, come avviene per il Trattamento di Fine Rapporto (TFR).
4. La sede di lavoro: come anticipato, nel contratto di assunzione deve essere indicato il luogo della prestazione di lavoro del dipendente; si precisa solamente che, in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, risulta necessaria l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro.
5. Il patto di prova: con patto di prova si intende la previsione di un iniziale periodo di tempo definito ed utile ad entrambe le parti per verificare la reciproca soddisfazione; tale previsione costituisce quindi una condizione che può essere apposta al contratto di lavoro con la quale si subordina il carattere definitivo dell'assunzione al compimento di tale periodo di prova. Come detto, il lavoratore deve essere adeguatamente informato della presenza di un patto/periodo di prova, se previsto.

5. Il costo del lavoro e gli incentivi

5.1 Il costo del lavoro: tassazione e contribuzione

Il costo del lavoro si può definire come il costo complessivo che un datore di lavoro deve sostenere per remunerare l'attività lavorativa prestata dai propri lavoratori dipendenti. Tale costo si compone principalmente della retribuzione erogata in ragione del rapporto di lavoro, alla quale si vanno ad aggiungere i contributi previdenziali e assistenziali che il datore di lavoro è obbligato a versare agli enti preposti e altri oneri accessori. La legge prevede quindi un apposito sistema di tassazione e di contribuzione per il lavoro dipendente. In estrema sintesi, la tassazione sui redditi da lavoro dipendente avviene tramite il datore di lavoro che, in qualità di sostituto d'imposta, ha l'obbligo di effettuare, all'atto del pagamento della retribuzione, una trattenuta a titolo di acconto delle imposte dovute dal dipendente.

Quanto poi ai contributi, essi rappresentano le quote della retribuzione destinate al finanziamento delle prestazioni previdenziali ed assistenziali previste dalla legge. L'onere contributivo grava sia sul lavoratore – tramite trattenuta sulla retribuzione lorda – sia sul datore di lavoro, al quale compete in toto l'obbligo del pagamento. Il nostro ordinamento distingue due tipologie di contributi: (i) i contributi previdenziali, ovvero versamenti obbligatori effettuati dal datore di lavoro nei confronti dell'ente previdenziale (INPS) al fine di garantire la prestazione pensionistica; (ii) contributi assistenziali, ovvero versamenti effettuati (di norma all'INAIL) al fine di ottenere una copertura dei rischi legati agli infortuni e alle malattie professionali, all'invalidità, malattia.

5.2 Il costo aziendale del lavoratore, retribuzione lorda, retribuzione netta

Come detto, la retribuzione costituisce il corrispettivo della prestazione fornita dal lavoratore; essa però non corrisponde al costo sostenuto dal datore di lavoro per quel lavoratore, almeno non totalmente. Anzitutto, occorre distinguere tra: la retribuzione lorda, ovvero l'importo spettante al dipendente comprensiva di oneri sociali e fiscali a carico del dipendente e la retribuzione netta, che rappresenta, invece, la somma effettivamente percepita dal dipendente; quest'ultima è data quindi dalla retribuzione lorda al netto degli oneri sociali e delle ritenute fiscali a carico del dipendente.

Al fine di una visione pratica del costo aziendale di un lavoratore dipendente

Il diritto del lavoro italiano in pillole

Il costo del lavoro e gli incentivi

si veda il seguente schema.

$$\begin{array}{rcl} \text{COSTO DEL LAVORO} & = & \text{RETRIBUZIONE LORDA} + \text{CONTRIBUTI} \\ 1.400 \text{ €} & = & 1.000 \text{ €} \qquad \qquad \qquad + 400 \text{ €} \end{array}$$

dove

$$\begin{array}{rclcl} \text{RETRIBUZIONE LORDA} & = & \text{RETRIBUZIONE NETTA} & + & \text{IMPOSTE} & + & \text{CONTRIBUTI} \\ 1.000 \text{ €} & = & 700 \text{ €} & & + 200 \text{ €} & & + 100 \text{ €} \end{array}$$

5.3 Gli incentivi economici previsti dall'ordinamento

Il nostro sistema giuridico ha di recente riconosciuto alcune agevolazioni economiche, normative e fiscali per incentivare le nuove assunzioni e dirette a garantire riduzioni del costo del lavoro per i lavoratori più giovani. In particolare, con la legge di bilancio per il 2018 si è previsto il dimezzamento della contribuzione previdenziale per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani fino a 34 anni di età per i primi tre anni di rapporto di lavoro. Per gli anni successivi al 2018 questa agevolazione è riconosciuta solo fino ai 29 anni di età

6. Alcune possibili vicende del rapporto lavorativo

6.1. La variazione di sede di lavoro: il trasferimento, la trasferta e il distacco

Il datore di lavoro, nell'ambito del suo potere direttivo, può decidere di far svolgere la prestazione di lavoro in luogo diverso da quello indicato nel contratto di lavoro attraverso: (i) trasferimento, (ii) trasferta e (iii) distacco.

Il trasferimento consiste in uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente definitivo e senza limiti di durata e può essere disposto su domanda del lavoratore o su iniziativa del datore di lavoro, con alcuni limiti. In questo ultimo caso, il datore di lavoro gode di un'ampia discrezionalità nel decidere unilateralmente i trasferimenti individuali, a patto che avvengano da un'unità produttiva all'altra nell'ambito della stessa azienda e che siano motivati da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. I contratti collettivi poi possono dettare alcune condizioni di legittimità dei trasferimenti, nonché prevedere che essi siano preceduti da un periodo di preavviso.

Diversamente, con il termine trasferta deve intendersi lo spostamento temporaneo del lavoratore verso un'altra località rispetto a quella in cui esegue normalmente la propria attività. Requisiti fondamentali della trasferta, la cui disciplina è generalmente prevista dalla contrattazione collettiva, sono: (i) la permanenza del legame del lavoratore con il luogo di lavoro, (ii) la temporaneità del mutamento del luogo di esecuzione della prestazione e (iii) l'effettuazione della prestazione lavorativa in esecuzione di un ordine di servizio del datore di lavoro, non contando il consenso del lavoratore. Spesso al lavoratore in trasferta viene quindi corrisposta un'indennità, oltre alla normale retribuzione, connessa alle spese sostenute e al disagio subito nel prestare la propria prestazione in un luogo di lavoro diverso (c.d. diaria).

Quanto infine al distacco, esso si realizza quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse legato alla gestione dell'impresa, mette temporaneamente a disposizione di un altro datore di lavoro uno o più lavoratori che sono alle sue dipendenze. Le condizioni di legittimità del distacco sono: (i) un cambio nell'esercizio del potere direttivo, (ii) la titolarità del rapporto resti in capo al datore di lavoro distaccante, (iii) sussista l'interesse del datore di lavoro distaccante e (iv) il periodo del distacco sia temporaneo.

6.2. La variazione delle mansioni

Il datore di lavoro, in sede di assunzione, attribuisce al lavoratore delle determinate mansioni e, nel corso del rapporto, può disporre la variazione. La disciplina di riferimento in materia di variazione delle mansioni è stata di recente modificata in forza del decreto legislativo n. 81/2015; in base all'attuale disciplina, il datore di lavoro è libero di assegnare al lavoratore nuove mansioni anche non equivalenti, alla sola condizione che dette mansioni siano genericamente riconducibili allo stesso livello e alla stessa categoria di inquadramento delle ultime effettivamente svolte dal dipendente. Inoltre, ad oggi la legge ammette anche una specifica ipotesi in cui il datore di lavoro può legittimamente assegnare al lavoratore una mansione inferiore: infatti, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché si tratti di mansioni rientranti nella medesima categoria legale.

Quanto alla possibilità di assegnazione a mansioni superiori, invece, il lavoratore che vi sia adibito per un periodo continuativo di 6 mesi acquisisce il diritto all'inquadramento superiore, salva la diversa volontà del lavoratore, che può in ogni caso rifiutarsi di essere definitivamente adibito alle mansioni superiori.

6.3. Le mancanze del lavoratore e il potere disciplinare del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha la facoltà di adottare dei provvedimenti sanzionatori nei confronti del lavoratore che non osservi le disposizioni impartite. L'ordinamento prevede numerosi e rigidi limiti procedurali, che devono essere rispettati dal datore di lavoro nell'intimare una sanzione disciplinare legittima. Anzitutto è necessaria la predisposizione e affissione del codice disciplinare, il quale è costituito dall'insieme di norme disciplinari – infrazioni, procedure di contestazione e sanzioni applicabili – previste dalla contrattazione collettiva oppure dal datore di lavoro. Il procedimento disciplinare si compone quindi delle seguenti (tassative) fasi: (i) la contestazione preventiva e dettagliata dell'addebito, (ii) le eventuali giustificazioni del lavoratore sui fatti contestati e (iii) l'irrogazione della sanzione disciplinare, non prima che siano decorsi i giorni per le giustificazioni del lavoratore. Occorre precisare che, in gran parte dei casi, il mancato rispetto della procedura rende nulla la sanzione. In parti-

Il diritto del lavoro italiano in pillole

Alcune possibili vicende del rapporto lavorativo

6 colar modo, la contestazione disciplinare deve possedere alcuni requisiti fondamentali: la tempestività, la specificità, la forma scritta e l'immodificabilità del contenuto della contestazione.

In ogni caso, vista la delicatezza della procedura e della materia in generale, è opportuno rivolgersi ad un esperto del diritto del lavoro.

7. Alcune possibili vicende dell'azienda e i rapporti di lavoro

7.1. Il trasferimento dell'azienda o di una sua parte

Per trasferimento d'azienda si intende qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità. La legge prevede un'apposita disciplina a tutela dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda. In particolare, l'art. 2112 c.c. dispone, tra l'altro, che, nel caso di cessione dell'intera azienda, o di un suo ramo autonomo, i relativi rapporti di lavoro vengano trasferiti al datore di lavoro acquirente. L'effetto principale del trasferimento d'azienda rimane quello di garantire al lavoratore la continuità del proprio rapporto presso il nuovo datore di lavoro; inoltre, per quanto riguarda i diritti di credito del lavoratore, l'acquirente dell'azienda e chi la cede sono considerati responsabili solidali nei confronti dei dipendenti ceduti. Il lavoratore non può altresì essere licenziato per il semplice fatto che l'azienda cui è addetto è stata ceduta.

7.2. Sospensioni o riduzioni dell'attività: cassa integrazione e contratti di solidarietà

Il nostro ordinamento prevede altresì alcuni interventi diretti a tutelare i lavoratori quando le aziende in cui lavorano siano in crisi o ne venga ridotta l'attività.

Uno di questi strumenti è denominato Cassa Integrazione Guadagni o CIG e consiste nel versamento da parte dell'INPS di una somma di denaro in favore dei lavoratori il cui datore di lavoro ha diminuito la retribuzione per effetto, appunto, di una riduzione (o di una radicale sospensione) dell'attività lavorativa dovuta a molteplici cause. Si distingue in due tipologie:

- (i) la cassa integrazione ordinaria eroga una prestazione economica mirata a integrare o sostituire lo stipendio dei lavoratori che hanno subito una sospensione o una riduzione dell'attività lavorativa dovuta ad una situazione aziendale di difficoltà;
- (ii) La cassa integrazione straordinaria eroga una indennità per il sostegno del reddito dei lavoratori la cui attività sia stata ridotta o sospesa da parte del datore di lavoro in situazioni occupazionali più gravi.

7 Un secondo strumento di integrazione salariale è costituito dai contratti di solidarietà che consentono la tutela dell'occupazione attraverso la previsione di una diminuzione temporanea dell'orario di lavoro senza la perdita totale della retribuzione del lavoratore. Si tratta di accordi stipulati fra datore di lavoro e rappresentanze sindacali che, secondo quanto previsto dalla legge, possono assumere due differenti forme: (i) quella difensiva, quando mirano ad evitare che venga ridotto il personale impiegato presso l'impresa e (ii) quella espansiva, quando sono finalizzati a favorire nuove assunzioni all'interno dell'azienda.

8. L'assunzione del lavoratore straniero

La normativa applicata ai cittadini comunitari è diversa da quella prevista per gli extracomunitari. Per i primi vale il principio della libertà di movimento all'interno dell'Unione Europea, che comporta una piena equiparazione ai cittadini italiani; per i cittadini extracomunitari si applica invece la normativa in materia di immigrazione prevista dai singoli paesi, nonché i relativi decreti-flussi stabiliti dagli stessi per l'ingresso contingentato degli extracomunitari. Entro le quote previste dai decreti flussi, tramite procedure specifiche, lo straniero può ottenere il permesso di soggiorno necessario per essere assunto da un'azienda italiana. La normativa italiana, inoltre, prevede altresì altre modalità "fuori quota" per l'ottenimento del permesso (studio, residenza elettiva, distacco, famiglia, carta blu UE etc.). È buona norma considerare la situazione di specie per individuare la soluzione più adatta. In questa sede si parlerà in particolare modo della carta blu UE, essendo essa una delle scelte più frequenti soprattutto per gli investitori stranieri in Italia.

8.1 Scopo della Carta Blu UE

Con questa misura la UE propone di attrarre extracomunitari altamente qualificati, permettendo loro di lavorare regolarmente nei paesi UE al di fuori del sistema delle summenzionate quote.

8.2 I soggetti interessati

Possono richiedere la carta blu UE lavoratori sia autonomi sia dipendenti.

8.3 Requisiti

Tenuto conto del fatto che la domanda della carta blu UE rappresenta senz'altro un presupposto per poter essere regolarmente assunti, ai dipendenti viene richiesto quanto segue:

- 1) idoneo titolo di studio (nel caso di lauree, si prendono in considerazione solo quelle di durata non inferiore a 3 anni);
- 2) attestato di qualifica professionale;
- 3) un contratto con stipendio annuale lordo non inferiore al triplo del livello minimo per l'esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria (quindi, attualmente, non inferiore a euro 24.789,00).

8.4 Procedura

Il datore di lavoro deve attivarsi per l'ottenimento del nulla osta necessario per l'assunzione del dipendente straniero.

Al dipendente è richiesto:

- 1) di preparare i seguenti documenti debitamente autenticati e legalizzati:
 - i) titolo di studio;
 - ii) attestato di qualifica professionale;
- 2) di ottenere con riferimento dai predetti documenti relativa dichiarazione di valore da parte dell'ambasciata italiana in Cina;
- 3) di presentare, insieme alla predetta documentazione e al nulla osta, domanda di visto all'Ambasciata italiana in Cina;
- 4) di recarsi in Italia a seguito dell'ottenimento del visto e di sottoscrivere con il datore di lavoro, entro 8 giorni dall'arrivo, il contratto di soggiorno;
- 5) di presentare tramite l'ufficio postale italiano istanza per l'ottenimento del permesso di soggiorno.

La carta blu UE consente al relativo titolare di richiedere il ricongiungimento familiare a favore dei propri parenti nel caso in cui sussistano i requisiti economici e di alloggio previsti dalla legge.

9. La cessazione del rapporto di lavoro

9.1. Licenziamento

Il licenziamento è la modalità di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro subordinato riconosciuta al datore di lavoro. Il licenziamento deve essere sorretto da un motivo, che può essere collegato alla condotta del lavoratore (licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo) o all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro (licenziamento per giustificato motivo oggettivo e licenziamenti collettivi). Il datore di lavoro deve seguire una determinata procedura per licenziare i propri dipendenti, a seconda del motivo che sta alla base del licenziamento stesso.

A. Il licenziamento individuale

a. L'evoluzione della disciplina

La legge che per prima ha regolamentato la materia del licenziamento individuale è stata la l. n. 604/1966, la quale ha fissato il principio secondo cui il licenziamento non sorretto da una giusta causa (a norma dell'art. 2119 c.c.) o da un giustificato motivo oggettivo o soggettivo (art. 3, l. n. 604/1966), è considerato illegittimo. La l. n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), poi, ha previsto che il licenziamento sorretto da motivazioni illecite desse luogo non solo al pagamento di un indennizzo economico, ma alla reintegrazione nel posto di lavoro, accompagnata dal versamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali non percepiti (art. 18, l. n. 300/1970). Tale strumento, a tutela del posto di lavoro, c.d. "tutela reale", seppur applicabile solo alle imprese con determinati requisiti dimensionali, affianca quindi quello del risarcimento del danno (c.d. "tutela obbligatoria") previsto dalla legge 604/1966. Successivamente l. n. 108/1990 ha esteso l'ambito di applicazione della "tutela reale" a tutti i casi di licenziamento fondati su motivi discriminatori o ritorsivi, indipendentemente dal requisito dimensionale dell'impresa.

In seguito alla crisi economica e finanziaria che ha colpito il nostro paese dal 2008, il Legislatore, al fine di favorire il passaggio dalle imprese meno produttive a quelle più forti, ha progressivamente sostituito il vecchio regime di "job property" (sanzione reintegratoria) con un regime fondato su di una sanzione soltanto indennitaria (liability rule). A tal fine, la l. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero) ha modificato l'art. 18 legge n. 300/1970 "graduando" i regimi di tutela reale e obbligatoria in base alla "gravità" del vizio del licenziamento, effettivamente accertato.

Il diritto del lavoro italiano in pillole

La cessazione del rapporto di lavoro

Infine, il d.lgs. n. 23/2015 sul contratto a tutele crescenti, attuativo del "Jobs Act", in vigore dal 7 marzo 2015 ha riscritto il sistema sanzionatorio per i licenziamenti individuali e collettivi disegnando un modello articolato e complesso, in ragione della contemporanea vigenza anche dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

I motivi

Esistono diverse motivazioni che possono dare origine al licenziamento:

- giusta causa, ovvero un comportamento del lavoratore che costituisca grave violazione ai propri obblighi contrattuali, tale da ledere in modo insanabile il necessario rapporto di fiducia tra le parti e che non consente la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro; rappresenta di fatto il licenziamento disciplinare per eccellenza, tale da non richiedere neppure erogazione dell'indennità di preavviso;
- giustificato motivo soggettivo, ovvero un comportamento disciplinarmente rilevante del dipendente ma non tali da comportare il licenziamento per giusta causa, e cioè senza preavviso.
- giustificato motivo oggettivo, dovuto da ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro dell'impresa, ovvero la crisi dell'impresa, la cessazione dell'attività e, anche solo, il venir meno delle mansioni cui era in precedenza assegnato il lavoratore, senza che sia possibile il suo "repêchage", ovvero la ricollocazione del medesimo in altre mansioni esistenti in azienda e compatibili con il livello di inquadramento; costituiscono giustificato motivo oggettivo anche le ipotesi in cui il lavoratore perda, non per propria colpa, le capacità necessarie a svolgere le mansioni per cui venne assunto..

c. L'impugnazione

In tutti i casi di invalidità, il lavoratore può impugnare il licenziamento attraverso determinate modalità. L'impugnazione, che deve avvenire con atto scritto idoneo a rendere il datore consapevole della volontà del lavoratore, deve essere fatta entro precisi limiti di tempo. In particolare il lavoratore ha 60 giorni di tempo, decorrenti dal momento in cui riceva la relativa comunicazione, per impugnare in via stragiudiziale il licenziamento. Ai fini dell'efficacia di quest'ultimo è necessario poi, entro il successivo termine di 180 giorni, il deposito del relativo ricorso giudiziale o la comunicazione al datore di lavoro dell'eventuale richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. Occorre infine sottolineare che alle controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti illegittimi si applica un rito speciale, di cui al punto n. 10, distinto in due riti diversi a seconda che il lavoratore licenziato sia stato assunto prima

del 7 marzo 2015 (c.d. rito Fornero) o invece dopo tale data (rito ordinario del lavoro).

B. **Il licenziamento collettivo**

Il datore di lavoro procede con un licenziamento collettivo quando l'eccezione del personale assume carattere strutturale ed irreversibile. Il datore di lavoro può quindi dare avvio ad un licenziamento collettivo solo dopo la conclusione di un complesso procedimento al quale prendono parte anche le rappresentanze sindacali.

La disciplina prevede che possa attivarsi in questo senso l'imprenditore che, (i) avendo già in atto sospensioni dal lavoro con intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria, ritenga di non poter attuare il risanamento o la ristrutturazione necessari al superamento della Cassa; (ii) avendo più di 15 dipendenti, decide di licenziare almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni in vista della cessazione dell'attività o di una ristrutturazione della produzione. In entrambi i casi, l'imprenditore deve seguire una specifica procedura prevista dalla legge, in conformità con una direttiva UE, informando preventivamente le Rappresentanze sindacali aziendali e i Sindacati maggiormente rappresentativi. L'informazione deve riguardare i motivi che impediscono l'adozione di strumenti alternativi al licenziamento e le misure eventualmente programmate per ridurne l'impatto sociale.

9.2. Dimissioni

Le dimissioni sono l'atto con cui un lavoratore dipendente recede unilateralmente dal contratto che lo vincola al datore di lavoro, senza che siano necessari particolari vincoli o motivi, se non quello di dare il preavviso previsto dai contratti collettivi, e senza che sia necessario che il datore di lavoro le accetti. In caso di grave inadempimento da parte del datore di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro, l'obbligo di preavviso viene meno e il lavoratore ha diritto di recedere immediatamente (c.d. dimissioni per giusta causa).

Le dimissioni devono essere frutto di una decisione libera del lavoratore. Sono quindi da considerarsi illegittime le dimissioni rassegnate a seguito di minacce o raggiri, ovvero determinate da errore o incapacità di intendere e di volere. In questi casi, le dimissioni sono annullabili mediante un ricorso giurisdiziale. Per garantire la genuinità della decisione del lavoratore, il Legislatore ha introdotto una nuova disciplina, entrata in vigore il 12 marzo 2016, secondo cui le dimissioni possono essere rassegnate esclusivamente con modalità te-

lematiche su appositi moduli e devono essere trasmesse al datore di lavoro e all'Ispettorato territoriale del lavoro competente. Le dimissioni rese con qualsiasi altra modalità sono inefficaci.

9.3. Risoluzione consensuale

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro si verifica quando sia il lavoratore che il datore di lavoro concordano l'interruzione del rapporto. Al fine di garantire la genuinità del consenso del lavoratore alla risoluzione del rapporto, è necessario seguire un particolare procedura telematica analoga a quella vigente per le dimissioni. Il rispetto di tale procedura, invece, non è richiesto in caso di lavoro domestico o qualora la risoluzione consensuale avvenga nelle c.d. "sedi protette" (sindacale, amministrativa o giudiziale).

10. Le controversie

10.1. Le controversie con i lavoratori

er la risoluzione di tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro ed in materia di previdenza e di assistenza obbligatoria il nostro ordinamento ha previsto un rito speciale. Ad esso si affiancano le procedure (c.d. stragiudiziali) conciliative, arbitrali e transattive previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In particolar modo, il rito speciale del lavoro si applica alle controversie relative a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia a quelle riguardanti obbligazioni caratteristiche del rapporto di lavoro subordinato, sia a quelle in cui tale rapporto si presenti come antecedente o presupposto necessario della situazione di fatto a fondamento della domanda (le pretese più comuni sono quelle di natura retributiva e le impugnazioni dei licenziamenti).

Il processo del lavoro si articola in tre gradi di giudizio. La sentenza di primo grado è impugnabile con ricorso in appello. La sentenza d'appello, invece, è impugnabile con ricorso per cassazione per alcuni determinati motivi.

Al fianco del giudizio ordinario, l'ordinamento riconosce altresì la possibilità per le parti di tentare le strade alternative dell'arbitrato e della conciliazione stragiudiziale.

L'arbitrato è il procedimento (privato) attraverso il quale gli "arbitri", nominati di comune accordo dalle parti in conflitto, risolvono una controversia. Manifesta la volontà delle parti di far decidere la controversia da un giudice privato, quest'ultimo, alla fine del procedimento, emette un provvedimento che disciplina i rapporti tra le parti stesse. Il risultato finale del procedimento arbitrale è dunque un documento, il "lodo arbitrale", che pone termine alla lite regolando i rapporti tra le parti.

La conciliazione si ha invece quando le parti, su propria iniziativa ovvero avvalendosi di apposite strutture, risolvono una controversia mediante un accordo. La conciliazione può aver luogo in sede giudiziale o in sede stragiudiziale.

In riferimento alla conciliazione stragiudiziale, occorre precisare che è stato eliminato l'obbligo di esperire un tentativo conciliativo in sede amministrativa prima di avviare la causa innanzi al giudice del lavoro. Infatti, mentre in passato era obbligatorio esperire preventivamente il tentativo obbligatorio di conciliazione avanti all'apposita commissione della Direzione provinciale del lavoro, oggi questo obbligo non esiste più, se non in limitate ipotesi.

10.2. Le transazioni e le rinunce

L'art. 2113, comma 1, c.c. dispone l'invalidità delle rinunzie e delle transazioni, "che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi". Il regime contenuto in tale articolo si applica anzitutto alle transazioni, ovvero gli accordi con i quali il datore di lavoro e il lavoratore, facendosi reciproche concessioni, pongono fine a una lite già insorta o prevengono una lite che stia per sorgere tra loro. La transazione costituisce quindi un atto bilaterale, presuppone l'incertezza riguardo alla spettanza o meno dei diritti oggetto della contesa e prevede reciproche concessioni tra le parti. Allo stesso modo, la disciplina richiamata si applica anche alla rinuncia, ovvero un negozio unilaterale recettizio per mezzo del quale il lavoratore abdica, in tutto o in parte, ad un proprio diritto. Essa è valida solo nel caso in cui il titolare del diritto sia pienamente consapevole dell'oggetto della dismissione. Le transazioni e le rinunce possono quindi essere impugnate dal lavoratore con un atto scritto, anche solo stragiudiziale, purché "entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima".

10.3. Le controversie con le organizzazioni sindacali

Le controversie con le organizzazioni sindacali trovano le loro origini nella violazione da parte del datore di lavoro dei diritti sindacali riconosciuti ai lavoratori. Il Legislatore ha voluto quindi offrire alle organizzazioni sindacali un particolare strumento per la repressione della condotta antisindacale eventualmente posta in essere dal datore di lavoro.

In particolare, l'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori stabilisce che, nel caso in cui il datore di lavoro si comporti in modo tale da impedire o limitare l'esercizio e la libertà dell'attività sindacale, l'organizzazione sindacale possa denunciare tale comportamento al giudice del lavoro; nel caso in cui il giudice del lavoro accerti che, effettivamente, vi è stata una lesione dei diritti sindacali, potrà ordinare al datore di lavoro di cessare dal comportamento ritenuto antisindacale e di rimuovere gli effetti dello stesso.

11. Prescrizioni

Tutti i diritti di retribuzione di cui il lavoratore è titolare si estinguono al termine di cinque anni dalla cessazione del rapporto di lavoro, se non sono stati rivendicati dalla persona interessata.

SEDI PROTETTE 保护地

Luoghi in la garanzia degli accordi sottoscritti è data dalla presenza di un soggetto qualificato terzo alla parti (es. direzioni territoriali del lavoro, sedi sindacali, sede giudiziale).
是指签署合意的保障地，这种保障是由双方外的有资格第三方赋予的（如劳动的地方管理机构，工会地，诉讼地）。

TFR 遣散费

Il Trattamento di fine rapporto (TFR) è un elemento della retribuzione il cui pagamento viene differito al momento della cessazione del rapporto di lavoro. E esso maturando durante lo svolgimento del rapporto ed è costituito dalla somma di accantonamenti annui di una quota di retribuzione rivalutata periodicamente.
遣散费是指工资的一个因素，在劳动关系终止时予以支付。其增长于劳动关系进展过程中，由报酬的部分年储备金构成。

TREDICESIMA 双工资 (十三月份)

La tredicesima mensilità o anche solo tredicesima, in origine conosciuta anche come gratifica natalizia, è una mensilità aggiuntiva natalizia erogata come retribuzione ai lavoratori dipendenti di numerosi paesi.
双工资或双工资，在开始被认可为圣诞节奖金，是很多国家发放给劳动者的额外的一个月的圣诞节工资。

意大利劳动法概览 (意大利文与中文)

词汇表

dependente, e, soprattutto il diverso trattamento economico e normativo ad esso applicabile, a seconda del ruolo ricoperto nell'organizzazione del lavoro dell'impresa. 工作级别是基于雇员工作任务而对雇员进行分类的反复思维过程, 由此来根据雇员在企业组织中所担任的角色来决定雇员的待遇和适用规范。

MANSIONI 任务

Le mansioni, nel diritto del lavoro italiano, indicano l'insieme dei compiti e delle specifiche attività che il prestatore di lavoro deve eseguire nell'ambito del rapporto di lavoro. 任务在意大利劳动法中是指劳动者应在劳动关系中履行的作业和特定活动。

MOBBING 排挤

Termine usato in ambito lavorativo per indicare una situazione di pressione psicologica esercitata da superiori, colleghi o subordinati nei confronti di uno o più lavoratori. Le forme che esso può assumere sono diverse e vanno dalla semplice emarginazione alla diffusione di calunnie, dalle ripetute critiche agli insulti o minacce, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla svalutazione di fronte a colleghi, superiori o estranei, dalla impedire la corretta esecuzione del lavoro stesso. 在工作领域所用的词汇, 用来指明一名或多名劳动者面临来自上级, 同事或下属的精神压力。排挤形式多样, 可以从简单的散布谣言, 到反复的辱骂或威胁, 到分配不合格工作使该劳动者在同事, 上级或他人面前受轻视, 为了阻止该劳动者正确履行其工作而对有关工作的信息肆意剥夺, 蓄意破坏。

MOBILITÀ 流动程序

Intervento a favore di particolari categorie di lavoratori, licenziati da aziende in difficoltà, che garantisce una prestazione di sostegno al reddito, sostitutiva della retribuzione, e ne favorisce il reinserimento nel mondo del lavoro. 给付给困难企业的特定的失业员工, 替代工资以担保其收入, 有利于其重新上岗。

PAGA BASE 基本工资

È la retribuzione minima prevista dai diversi contratti collettivi nazionali. 各个国家集体合同约定的最低工资。

QUALIFICA 资格

La qualifica rappresenta lo status professionale del lavoratore e, più in particolare, il valore professionale delle mansioni svolte. 资格代表劳动者的专业能力, 具体来说, 是进行的工作任务的专业价值。

SCATTI DI ANZIANITÀ 工资随年龄增长而增加的工资

Costituiscono quella parte di retribuzione legata all'anzianità di servizio del dipendente. 构成雇员随着服务期增长而增加的那部分收入。

FERIE 假期

Le ferie sono un diritto inalienabile e insostituibile del dipendente che ne deve usufruire per poter ricostituire il proprio stato psico-fisico con un periodo continuativo annuale di almeno 15 giorni continuativi. Generalmente si maturano due giorni di ferie per ogni mese di lavoro. Se ci si ammala durante le ferie, i giorni trascorsi in malattia non vengono calcolati come ferie.

假期是雇员不可转让且不可替代的权利，为了重建其精神身体状态而应享有的连续一年内至少连续15天的假期。大体上，每个月有两天假期。如果在假期生病，则不被计算为假期而应算作病假。

FESTIVITÀ 法定节假日

Il lavoratore ha diritto ad una serie di festività retribuite: 1 e 6 gennaio, Pasqua e Lunedì dell'angelo, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 e 26 dicembre, festa del patrono. Se la festività coincide con la domenica, il lavoratore riceverà, in aggiunta alla normale retribuzione, una maggiorazione.

劳动者有权享受带薪法定假期，1月1日和6日，复活节，主显节，4月25日，5月1日和星期日重合，则劳动者在正常工资的基础上，将收到更高的工资。

INAIL 国家工伤保险机构

Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

INDENNITA' DI MALATTIA 疾病补偿金

Prestazione economica che sostituisce la retribuzione percepita dai lavoratori dipendenti, durante le assenze per malattia. Il lavoratore che si ammala ha l'obbligo di comunicare lo stato di malattia mediante l'invio del certificato medico all'INPS e al datore di lavoro, indicando l'indirizzo dove potrà essere reperito per eventuali visite di controllo.

私营公司或公职机关员工，在工作过程中生病，所获得的代替工资的经济给付。生病的劳动者有义务将其生病的状态通过医生开具的证明通知给国家社会保险机构 (INPS) 和雇主，并在证明中指明可以检查探望该生病员工的地址。

INPS 国家社会保险机构

Istituto nazionale previdenza sociale. L'INPS è il più grande ente previdenziale italiano e la sua attività principale consiste nella liquidazione e nel pagamento delle pensioni che sono di natura previdenziale e di natura assistenziale.

国家社会保险机构是意大利最大的救济机构，其主要活动在于救济和扶助性质的计算支付退休金。

INQUADRAMENTO 级别

L'inquadramento è quel complesso procedimento concettuale che sulla base di categoria, qualifica e mansione, consente di classificare, quindi "inquadrare", il personale

1.	Datore di lavoro 雇主
2.	Dati anagrafici relativi all'azienda che redige il cedolino, la posizione Inps e inail 有关企业编制的工资单的登记信息，国家社会保险机构和国家工伤保险机构
3.	Il periodo di retribuzione (mese ed anno) 工资发放周期（月和年）
4.	Dati anagrafici del dipendente quali matricola, cognome, nome, codice fiscale, dati di nascita e tutti i dati relativi alle caratteristiche del rapporto di lavoro ovvero: qualifica, livello, data di assunzione, data di cessazione, Ccnl applicato 员工的登记信息，姓，名，税号，出生日期以及所有与工作相关的个人信息，包括工作资质，级别，雇佣时间，雇佣终止时间，适用的集体劳动合同。
5.	Tra le altre, le ore e i giorni lavorati, le ore e i giorni retribuiti, nonché i giorni e le settimane Inps 此外，工作时间和工作天数，发放工资的时间和天数以及社会保险的天数与星期数
6.	Tutti gli elementi che compongono la retribuzione mensile, sia contrattuali che individuali, nonché la retribuzione lorda mensile, giornaliera ed oraria. 包含在月工资中的各项组成部分，既包括合同部分也包括个人部分，以及每月、每天以及每小时的税前收入
7.	Dati relativi alle componenti della retribuzione teorica e i dati delle componenti variabili della retribuzione L'asterisco riportato a fianco della voce significa che la voce concorre a formare l'imponibile previdenziale per il calcolo dei contributi, concorre a formare l'imponibile fiscale per il calcolo dell'Irpef, concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo del TFR 理论工资的各组成部分的相关数据，以及工资中变化部分的数据。旁边加星号的内容表明该部分应该缴纳社保费用以及各项ERPEF税费，该部分工资有助于计算TFR。
8.	Conteggi per la determinazione delle trattenute previdenziali, fondi di previdenza 社保扣除的数据，社保来源
9.	Conteggio delle trattenute fiscali 扣税的数据
10.	Dati relativi alle addizionali comunali e regionali 市镇及区域附加税的相关信息
11.	Dati relativi alle coordinate bancarie (IBAN). 合作银行的相关信息
12.	Retribuzione netta 净收入

Se d'accordo con quanto sopra scritto, La preghiamo di restituirci copia della presente lettera sottoscritta per integrale accettazione.
如果您同意以上内容，请签署本信函（表明已完全接受本信函）并将信函副本发回我方。

Cordiali saluti
此致
敬礼

Luogo e data
地点和时间

Firma
签名

La informiamo inoltre che la Sua assunzione a tempo indeterminato è subordinata al superamento di un periodo di prova di mesi, che decorrerà dall'inizio della sua prestazione lavorativa. Nel predetto periodo la società si riserva la facoltà di recedere discrezionalmente e senza alcuna motivazione.

此外，需告知您的是，您的不定期雇用包含超过...个月的试用期，试用期自提供工作给付时起算。在试用期间公司保留无条件自由解除劳动合同的权利。

Per le altre condizioni non espressamente previste lettera si farà riferimento alla normativa di legge e al Contratto collettivo sopra citato.

对于本聘任书未明确规定的其他条款，参见上面引用的法律 and 集体合同的规定。

Il trattamento economico-retributivo sarà quello previsto per la categoria e la qualifica di appartenenza dal Contratto collettivo nazionale di riferimento, tuttavia l'azienda si riserva sin da ora la facoltà di chiedere le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario ordinario e che Le verranno retribuite con le maggiorazioni previste dalla legge e dal Contratto collettivo.

工资待遇根据国家集体合同所确定的类别与资质所决定，但是公司保留要求在正常工作时间之外加班的权利，在此情形下，对于加班将按照法律和集体合同规定的最高额计算。

Il trattamento economico-retributivo sarà quello previsto per la categoria e la qualifica di appartenenza dal Contratto collettivo nazionale di riferimento, tuttavia l'azienda si riserva sin da ora la facoltà di chiedere le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario ordinario e che Le verranno retribuite con le maggiorazioni previste dalla legge e dal Contratto collettivo.

此外，需告知您的是，您的不定期雇用包含超过...个月的试用期，试用期自提供工作给付时起算。在试用期间公司保留无条件自由解除劳动合同的权利。

对于本聘任书未明确规定的其他条款，参见上面引用的法律 and 集体合同的规定。

Il luogo di assunzione è lo stabilimento della società di sito in via L'orario collettivo nazionale per essere addetta/o alle mansioni di mento nella categoria qualifica livello professionale del Contratto società con contratto a tempo indeterminato a decorrere dal con inquadramento nella categoria qualifica livello professionale del Contratto collettivo nazionale per essere addetta/o alle mansioni di L'orario di lavoro è stabilito in 8 ore dal lunedì al venerdì dalle alle e dalle alle

通过本信正式通知您已被我司聘任，此不定期劳动合同自.....起生效，该劳动合同属于.....类别，.....资质，属于国家集体劳动合同的第.....职业等级，主要职责为.....。工作地点为本公司，位于.....街道。工作时间为每天/小时，每周一至周五，上午.....至.....，下午.....至.....。

Egregio / Gentile

尊敬的...

Oggetto: assunzione a tempo indeterminato
 客体：不定期聘任

Lettera di assunzione a tempo indeterminato per
 dipendente non dirigente (operaio, impiegato o quadro)
 针对非领导职务（工人、职员、管理层）的不定期聘任书

tratto, il Collaboratore esprime il proprio consenso al trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. n. 196/03.
涉及到所提供的信息，经合作者签名认可，同意依据2003年第196号法令的规定进行处理。

Sottoscritto in, in duplice originale, il ...
签署地点.....，一式双份，日期.....

La Società
Il rappresentante legale pro tempore

Il membro del Consiglio di Amministrazione

.....
董事会成员

公司
临时委托代理人

1. In relazione all'informativa fornita, con la sottoscrizione del presente con-

1. 隐私

Art. 10 — Privacy

点的委与卫生状况的相关规定。

劳动地

雇主有义务采取一切措施保障合作者的身心安全，本合同适用2000年第81号法令关于 cui al D. Lgs. n. 81/08.

1. La Committente ha l'obbligo di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale del collaboratore, in particolare troveranno applicazione al presente rapporto tutte le norme in tema di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro di

劳动安全

Art. 9 — Sicurezza sul lavoro

用。

的适

根据2003年第276号法令第61条第3款的规定，协议双方排除该法令第61条及以下规定 Legislativo.

2. Le parti riconoscono l'inapplicabilità al rapporto delle disposizioni di cui agli artt. 61 e segg. del D. Lgs. n. 276/2003, a norma dell'art. 61, comma 3, dello stesso Decreto Legislativo.

1. Le parti richiamano, per quanto non disciplinato dal presente accordo, le disposizioni di cui agli artt. 2222 e segg. del codice civile.

本协议未尽事宜，合同双方当事人可参考民法典2222条及以下的规定。

本协议的规范渊源

Art. 8 — Fonti regolatrici del presente accordo

2. 在不存在利益冲突的情形，从诉讼开始，从诉讼开始，雇主均可进行辩护。

1. 为了保障雇主的权益，对于董事因其履行职务的行为所直接导致民事或刑事诉讼（欺

诈除外），由雇主代替董事进行辩护。 per tutti i gradi del medesimo, a condizione che non sussista conflitto di interessi.

2. La stessa potrà anticipare gli oneri di difesa sin dall'apertura del procedimento e connessi all'espletamento dell'incarico.

1. La Committente, anche a tutela dei propri diritti e interessi, assume a proprio carico gli oneri di difesa sostenuti dal Consigliere in relazione a procedimenti penali o civili (salvo il caso di dolo) avviati nei suoi confronti con riguardo ad atti direttamente

法律保护

Art. 7 — Tutela legale

任。

对于上述义务的违反，除了会导致本合同立即解除之外，合作人还需承担损害赔偿负责 del presente contratto, il risarcimento dell'eventuale danno.

4. La violazione dei suddetti obblighi potrà comportare, oltre la risoluzione immediata con l'istituzione di un'azione di risarcimento del danno, anche l'assunzione di responsabilità

应向 执行工作过程中所获取的机构中的数据或事实信息，此外，在合同存续期间，合作者不

用在

模板

2. 此外，根据双方约定，每年的税前奖金上限为...，奖金与个人以及企业目标的实现挂钩，具体的范围与发放形式需与董事长达成共识并确定。

3. 此外，公司提供以下福利：企业用车（包括燃油费以及住处与公司之间的高速公路通行费）、健康保险、电话以及笔记本

4. 薪酬中雇主对于相应社保和税费的扣减由现行规范所确定。

Art. 5 – Durata e risoluzione del contratto

合同期限与合同解除

1. Il presente contratto avrà durata con decorrenza e terminerà il senza necessità di disdetta alcuna.

2. La cessazione o la revoca dell'amministratore per una delle cause previste dalla legge o dallo statuto comportano la risoluzione del presente contratto.

3. In sede di risoluzione del rapporto nulla sarà dovuta al Collaboratore a titolo di indennizzo, indennità o risarcimento, fatto salvo, ovviamente, il compenso dovuto per la prestazione già resa e l'eventuale bonus straordinario di cui all'art. 4.

1. 本合同期限为...，起始日期为...，中止日期为...，中止日期为...，并无特别通知的必要。

2. 因法律或章程确定的原因导致董事任期终止或撤销的将使合同解除。

3. 在劳动合同解除的情形，合作者无法获得任何赔偿或补偿金，除非合作者的酬劳已经产生，或者存在第4条规定的特殊的奖金。

Art. 6 – Obblighi del collaboratore

合作者的义务

1. Il sig. si obbliga ad eseguire personalmente l'incarico oggetto del presente contratto, adempiendo correttamente le sue obbligazioni ed eseguendo il contratto in buona fede, con la diligenza richiesta dalla natura delle prestazioni effettuate.

...先生有义务由其本人履行本合同所确定的各项职责，正确的履行义务，遵循诚实信用原则，

并尽到必要的谨慎注意义务。

2. Si impegna altresì a prestare la propria attività garantendo il massimo impegno nel rispetto dei principi della migliore tecnica e in ossequio ai dettami dell'etica e della deontologia professionale, e a rendere le proprie prestazioni avendo quale obiettivo il miglior risultato possibile, a prescindere dal tempo occorrente.

此外，合作者有义务在履行职责的过程中尽到自己最大的努力，选择最恰当的方式，遵循职业操守，为了达到最佳的结果而履行其职责（无论工作需要多长时间）。

3. Si impegna, inoltre, a non divulgare, o comunque utilizzare, sia nel corso del rapporto di lavoro sia successivamente alla sua scadenza, dati o fatti inerenti all'Istituto, dei quali fosse venuto a conoscenza nello svolgimento dell'attività oggetto del presente contratto e a non svolgere, per tutta la durata del presente contratto, attività in concorrenza con quella dell'Istituto stesso o che possa arrecare in qualsiasi modo pregiudizio di qualsiasi tipo.

此外，无论是在工作关系存续期间还是在工作关系终止之后，合作者应承诺不传播或使用

1. Il corrispettivo annuo lordo per l'attività prestata dal Consigliere è determinato in € e sarà corrisposto in rate mensili di pari importo, da pagarsi entro il giorno 10 del mese successivo alla scadenza.

2. Inoltre, come concordato, è prevista l'erogazione di un bonus di importo massimo pari a € annui lordi, correlato al raggiungimento di obiettivi individuali e aziendali, secondo i termini e le modalità che verranno concordate e definite con il Presidente.

3. Saranno inoltre riconosciuti i seguenti benefits: auto aziendale (comprese spese carburante e pedaggi autostradali per tragitto residenza/Società), polizza sanitaria, telefono e notebook.

4. Sui compensi erogati la Committente opererà le trattenute contributive e fiscali previste dalla normativa vigente.

1. 董事的税前年薪为...欧元，按月份平均支付，下一月10日之前支付本月工资

报酬

Art. 4 – Corrispettivo

和设备。

工具

为履行本合同，...先生在该公司或者履行其职责的其他地点工作，其有权使用机构中的
dosi avvalere dei mezzi e della strumentazione messi a disposizione dall'Istituto.

2. Per lo svolgimento del presente contratto, il sig. opererà presso le sedi della struttura e presso ogni diversa sede funzionale allo svolgimento dell'incarico, potendo
entro l'ambito di un rapporto di lavoro autonomo, avendo solo cura di coordinarsi con l'organizzazione della Committente.

1. Per espressa e consapevole volontà delle parti, il sig. opererà quale collaboratore indipendente della Committente, dedicandosi allo svolgimento del presente incarico nell'ambito di un rapporto di lavoro autonomo, avendo solo cura di coordinarsi con l'organizzazione della Committente.

根据双方当事人明示的意思，...先生作为合作者，其工作独立于雇主，在自主劳动关系
的范围内履行其职责，并与雇主的组织机构相协调。

合同的法律属性

Art. 3 – Natura giuridica del contratto

董事同样可以将特定职责委托给其他董事履行。

zioni ad altri Consiglieri.

3. Al Consigliere sarà altresì consentito delegare l'esercizio di determinate sue funzioni ad altri Consiglieri.

其他由法律、公司章程或董事会决议所确定的职责，履行职责的过程中需尽到相应的责任以及法律规定的谨慎义务

根据董事会的准则，服从雇主的一般性管理

执行董事会决定、措施以及计划

.....先生接受上述任命，其职责范围包括但不限于：

amministratori.

siglio di Amministrazione, con le responsabilità e la diligenza richieste dalla legge agli amministratori.

– ogni altra attività prevista dalla legge, dallo Statuto societario o definita dalla legge agli amministratori.

模板

意大利劳动法概览 (意大利文与中文)

Contatto di collaborazione membro del Consiglio di Amministrazione 董事会成员合作合同

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE
合作合同

Tra
La Società codice fiscale con sede legale in
Via nella persona del suo legale rappresentante pro tempore, sig.
..... codice fiscale
公司名称..... 税号....., 住所地..... 街.....,先生作为其临时委托代理人, 税
号.....
e
il sig. nato a il Via codice fiscale
.....
.....先生, 出生日期, 住所地, 税号
premessi che:
前言:

a) la Committente, con delibera del ..., ha nominato il sig. quale Con-
sigliere di Amministrazione;
通过...决议, 雇主任命...先生为董事会成员
b) il presente contratto è stipulato al fine di regolamentare l'esercizio delle funzioni di
Consigliere di Amministrazione da parte del sig.
本合同的订立旨在规范...先生履行董事职责的行为
le parti convengono quanto segue:
双方达成协议如下:

Art. 1 – Premesse 引言

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto.
引言是本合同重要且不可分割的一部分。

Art. 2 – Oggetto 客体

1. La Committente conferisce al sig. l'incarico di membro del Consiglio di
Amministrazione.
雇主任命...先生为董事会成员
2. Il sig., accettando il predetto incarico, svolgerà, a titolo esemplificativo e
non esaustivo, le seguenti attività:
– cura dell'attuazione dei piani, delle decisioni e dei provvedimenti deliberati dal Con-
siglio di Amministrazione;
– attuazione della gestione ordinaria della Committente, secondo le linee guida defi-

La Società
公司
Il rappresentante legale pro tempore
临时授权代理人
L'Amministratore Delegato
常务董事

Sottoscritto in, il ...
签约地点..... 时间.....

Per quanto non contemplato nel presente contratto, si rinvia espressamente alle norme del c.c.n.l. Dirigenti
未尽事宜，可特别参考 关于..... 高管集体劳动合同的规定。

参考条款

11. Disposizioni di rinvio

costituisce parte integrante del presente accordo.
根据民法典2125条的规定，本合同特别约定了竞业禁止条款，作为整体协议不可分割的部分，该条款在劳动关系终止之后继续有效。

10. Patto di non concorrenza 竞业禁止约定

recare pregiudizio ad essa.
根据民法典第2015条的规定（忠诚义务），高管不得为自己或第三人利益而从事与公司有竞争关系的业务，不得泄露涉及公司组织机构或生产方法等信息，不得以使公司利益受损的方式允许第三人使用上述信息。

9. Obbligo di fedeltà 忠诚义务

essere rivelato a terzi, divulgato o utilizzato a proprio o altrui favore.
高管在任职期间基于劳动关系所从企业获取的数据、处理结果以及其他信息须严格保密，在任何情况下均不能透露给第三方，也不能基于自己或他人的利益进行传播或使用。

8. Clausola di riservatezza 保密条款

Resta inteso che quanto appreso in Azienda dal Dirigente nel corso e a causa del rapporto di lavoro in merito a dati, risultati processi e informazioni generali è da ritenersi rigorosamente riservato e non dovrà in nessun caso e in nessun tempo

Polizza assicurativa

7.1

保单

La Società si impegna a garantire una copertura assicurativa da responsabilità civile verso terzi per fatti commessi nello svolgimento delle proprie funzioni dal Dirigente. 对于高管在执行职务的过程中对第三人所产生的民事责任，企业有义务为高管购买责任保险

Trasferte e missioni

7.2

出差和任务

Per eventuali trasferte o missioni, concordate con la Società, verrà riconosciuto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio nei limiti della normalità. Compete altresì il rimborso di ogni altra spesa sostenuta in esecuzione del mandato nell'interesse dell'Azienda.

对于偶然的出差任务，与企业协商一致后，在正常范围内的旅行以及食宿费用由企业负担。为企业利益而执行委托任务的其他费用同样由企业负担。

Autovettura

7.3

汽车

La Società metterà a disposizione del Dirigente un'autovettura aziendale (modello da definirsi in base alle politiche aziendali in vigore), che potrà utilizzare anche per uso personale (uso promiscuo); a fronte di tale utilizzo, viene concordemente stimato come retribuzione in natura l'importo forfetario determinato secondo i valori stabiliti dalle tabelle ACl in vigore al momento del rimborso. 企业为高管提供汽车（具体型号由现行企业政策确定），该车辆同样可用于高管私人事务（公私两用）；在报销阶段，应根据ACI表格标准关于对应数额进行计算。

(In alternativa)

Autovettura di proprietà aziendale. Le spese di carburante per l'autovettura concessa in fringe benefit saranno a carico della Società sia per l'utilizzo per motivi di lavoro che personali; il rimborso del pedaggio/canone autostradale è previsto invece solo per esigenze lavorative e di servizio. Verranno rimborsate al Dirigente le spese da lui sostenute per gli interventi di piccola manutenzione, mentre per le spese di straordinaria manutenzione la Società si rivolgerà a un'officina di propria fiducia.

(或者)

作为企业财产的车辆。无论是工作用车还是私人用车，车辆的燃油费将由企业负担；但只有在工作用车时才提供高速公路的通行费报销。对于由高管支付的车辆小额的维修保养费用，企业同样给予报销，但如果涉及大额的维修，公司将选择特定的维修工厂进行维修。

Altri strumenti – benefit
其他用品-福利

7.4

Verranno messi a disposizione del Dirigente come strumenti di lavoro un telefono cellulare modello e una carta di credito aziendale, che dovranno essere tenuti con la massima cura e diligenza e riconsegnati alla fine del rapporto di lavoro. 企业为高管提供.....型号的手机，并为高管提供企业信用卡，高管在使用时须尽到最大的谨慎义务，并在劳动关系终止时归还。

- 意大利劳动法概览 (意大利文与中文) 模板
4. **Orario di lavoro**
工作时间
 工作地点位于.....，根据公司的需要，如果相应职责的履行有必要在意大利境内或国外出差，则从现时起高管需随时接受出差行程，高管也应根据需要，在雇主的其他工作地点或者关联企业或分支机构工作。
4. **Orario di lavoro**
工作时间
 L'orario di lavoro deve intendersi a tempo pieno.
 工作时间指全职工作。
5. **Treatmento economico**
薪酬待遇
 Il trattamento economico annuo, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali, sarà di € (.....) corrisposto in mensilità secondo le modalità di pagamento in essere all'Azienda.
 Si precisa che il trattamento economico sopra determinato deve intendersi comprensivo e compensativo di ogni e qualsiasi tipo di prestazione che sarà richiesto al Dirigente, anche di carattere saltuario, straordinario e eccezionale, diurna, notturna, domenica o festiva, per trasferte, nonché di ogni attività prestata a favore della Azienda in occasione dell'espletamento delle funzioni, ivi comprese le attività in favore di società controllanti, controllate o comunque collegate.
 Per eventuali trasferte o missioni concordate con la Società verrà riconosciuto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nel rispetto delle politiche aziendali in vigore a riguardo. Compete altresì al Dirigente il rimborso di ogni altra spesa da Lui sostenuta in esecuzione del mandato e nell'interesse dell'Azienda, secondo le politiche aziendali in vigore e relative alla gestione di tali spese.
 年薪 (包括各类税费及社会保险) 为.....，根据企业的支付方式每月支付.....
 上述提及的薪资待遇包含为经理的所有工作所提供的报酬，其中包含不定期的、临时性或特殊的工作、日班、夜班、节假日加班以及出差工作，也包括为控制公司、被控制公司以及关联公司利益履行的工作职责。
 对于偶然的出差任务，在高管提供旅途食宿花费相关证明的前提下，公司应根据公司现行有效的规定给予高管报销。对于高管在执行委托工作过程中或为企业利益的事务中的支出，公司也应根据现行有效规定给予报销。
6. **Bonus — retribuzione premiante**
奖金
 In aggiunta alla retribuzione di cui sopra, la Società si impegna a riconoscere al Dirigente annualmente un bonus, per un importo, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali posti a Suo carico, pari a (.....), al raggiungimento di obiettivi che Le verranno specificati mediante accordo a parte.
 除了上述薪酬之外，企业每年向高管支付奖金..... (奖金内包括相关各类税费及社会保险)，为了达此目的，对于奖金双方需要通过另外的协议加以约定。
7. **Benefit e strumenti di lavoro aziendali**
公司工作福利和用品

Modelli 模板

Contratto di lavoro per dirigente

高管聘任合同

Con la presente scrittura privata, da valersi a tutti gli effetti, le sotto indicate parti con sede legale in in persona del suo legale rappresentante sig.
入.....先生
-- 雇主 --
-- 高管 --
.....先生，出生日期.....,住所地.....,税号.....，
-- Dirigente --
-- 高管 --
stipulano e convengono quanto segue:
达成并签订如下协议

1.

Decorrenza, durata del contratto di lavoro e periodo di prova

劳动合同起始时间，持续时间，试用期

L'assunzione si intende a tempo indeterminato con decorrenza dal ed è subordinata ad un periodo di prova di mesi, durante il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità. 此聘任合同为不定期合同，起始时间为.....个月，在试用期劳动关系可以随时无条件解除，并不需要提前通知或支付赔偿金。

2.

Qualifica e mansione

资质与任务

Il lavoratore sarà inquadrato con la qualifica di Dirigente (c.c.n.l.) con mansione di
Nell'ambito della sua funzione, il Dirigente svolgerà tutti i compiti inerenti a tale funzione e, in particolare, si impegna a:

3.

Sede di lavoro

工作地点

Il luogo di svolgimento dell'attività sarà presso la sede di - via Il Dirigente si dichiara fin da ora disponibile, secondo le necessità della Società, per tutte le missioni e trasferite in Italia o all'estero che si rendessero necessarie per lo svolgimento delle mansioni assegnate, anche presso altre sedi della scrivente o presso altre Società collegate e/o partecipate.

11. 时效

劳动者所拥有的所有公司权利，若利益相关人未进行索要，在工作关系终止后的五年届满。

10.4 公共机构的检查和争议

与工会组织的争议主要来源于雇主侵犯了工会赋予给劳动者的权利。立法者为工会组织提供了一个特别措施以制约雇主违反工会组织的行为。

《劳动者章程》第28条规定，如果雇主的行为为阻碍或限制了工会活动的进行或自由，工会可以向劳动法官告发；如果劳动法官最后认为的确实存在侵犯工会权利的行为，可以命令雇主停止该行为，并消除其行为后果（例如侵犯劳动者集会的权利，参加罢工的权利，参加工会的权利，关注特定有关工会利益和工作的宣传活动）

10.3. 与工会组织之间的争议

照。

上述机构在检查，发生争议或给予处罚的情况下，公司应立即向其律师或信任顾问寻求帮助：很多情况是可以做出回应或提出反对意见，不过作出回应或提出反对意见需在特定期限内，一般该期限较短（有可能只有几天）；过了这些期限没有对上述行为作出回应意味着企业主无法再进行抗辩。

发生很严重的情况，比如，如果违反劳动安全方面的规范，可以吊销营业执照。如果检查发现在违规的情况，可以命令雇主遵守规范，罚款和处罚，也可能时性的检查，通过公司实地检查或者在工作地点询问劳动者问题的方式进行。

守，工资和社保的支付，劳动者卫生和安全的遵守等）这些检查可以是临时的签署，规范文件的保存，与公共机构进行规范性义务沟通，集体合同的遵守，卫生机构）有权力检查雇主对于劳动方面的制度规范的遵守情况（台一些公共机构（国家社会救济机构-INPS,国家工伤保险机构-INAIL,劳动监察

10. 争议

10.1. 和劳动者之间的争议!

为了解决与劳动关系，救济或义务性协助有关的争议，我们的法律规定了特别的程序。包括法律和集体劳动合同规定的和解程序（例如法庭外），仲裁和调停。劳动特别程序适用于所有隶属于或准隶属于所有劳动关系相关的争议（如合作或代理）

劳动程序主要分为三级诉讼。第一层级的判决可以向上诉法院提起上诉，上诉法院的判决可以向最高法院提起上诉（只有在有特定理由的情况下）

除了面对国家法官的正常诉讼程序外，还规定了双方还可以通过仲裁或法庭外和解的方式解除争议。

仲裁是指通过由争议双方共同任命的仲裁员解决争议的程序。双方通过表达让私人法官解决争议的意愿解决争议，该私人法官（仲裁员）为了解决双方的争议制定了争议解决程序。仲裁政策的最终结果是一个仲裁裁决书，该裁决书规制双方关系，最终终止双方争议。

和解是指双方通过自己的办法或其他特定方法（参见“保护地”定义），通过合意解决争议。

和解可为法庭和解或法庭外和解。

关于法庭外和解需要明确的是，在表达和解意愿之前，无须先向劳动法官提起诉讼（在过去需要先在特定大区劳动管理部门表达和解意愿）。

10.2. 和解和弃权

民法典第2113条第1款规定了弃权和和解的无效，“劳动者权利客体不得违反法律和集体合同或集体合意的规定”。本条款内容首先适用于和解，也就是雇主和劳动者之间合意，双方互相作出让步，使他们之间已经产生的争议或正在产生的争议终止。所以说，和解是双方行为，争议的结果是不确定的，涉及到双方的互相妥协。同样地，该规定也适用于弃权，也就是说劳动者以单方允诺行为的全部或部分放弃自身权利。弃权只在权利主体完全知悉所放弃的权利的客体的情况下才有效。和解和弃权都可以通过书面形式提起诉讼，也可以进行法庭外程序，但须“在关系终止起或弃权或和解之日6个月内提出”。

9.3. 合意解决

合意解决是指劳动者和雇主达成解除劳动关系的合意。为了保证劳动者解除劳动关系意愿的真实性，有必要遵循和辞职一样的特定的信息通讯方式。但是家政工作，父母劳动者或者任何通过工会作出的合意解决均无须遵守该方式。

由威胁或欺骗造成的辞职，或者由于雇员特定错误或无能作出其真实决定造成的辞职都是非法的。所有这些情形的辞职都可以通过法律程序撤销。为了保证劳动者辞职的真实意愿，立法者引进了新规定，该规定于2016年3月12日生效，根据该规定，辞职只能通过填写固定的表格并以信息通讯方式作出并发送给雇主和所在地区的劳动部门。以其他方式作出的辞职均无效。

样的严重程度，也就是说仍需对其事先通知。

一客观正当原因，和企业的工作组织情况有关，企业危机，经营活动终止，劳动者工作内容相比之前工作内容减少，而不可能将其重新调整岗位，或在相同公司分配到其他岗位或工作内容等级相匹配的其他岗位；如果劳动者非因自身过错失去了必要的开展所承担的工作的必要技能，也能构成客观正当理由。

反对

在非法解雇的任何情况下，劳动者都可以通过特定方式对解雇提出反对。非诉讼反对应该以适当的书面文书的形式使雇主了解雇员的意愿并在劳动者收到相关通知的60天内作出。在接下来的180天内，进行相关的法律程序或将最终的和解或仲裁的意愿通知雇主。

非法解雇的争议适用特别程序（参见第10点），基于劳动者是于2015年3月7日之前（*Formo*程序）或之后（工作正常程序）被雇用，适用的程序不同。

B. 集体解雇

当出现结构性和不可逆转的人员过剩时，雇主进行集体解雇。雇主只有在法律规定的特定情况下且在遵守了工会代表参加的复 的程序的情况下，才能发出集体解雇通知。

法律规定了企业主在以下情况可以启动集体解雇，(i) 企业已中止营业，并且特别补助基金 (*cassa integrazione guadagni straordinaria*) 已经介入，并认为其无法帮助企业脱离困境或重组；(ii) 拥有超过15个雇员，在业务中止或生产重组情况下的120天内，决定解聘至少5个雇员。

在这两种情况下，企业主都应该遵守法律规定的特定程序，提前通知公司的工会代表以及代表大多数雇员的工会。通知应包括，除了适用解雇，没有其他解雇办法的原因，以及为了减少社会影响而采取的计划措施。

在实践中，适用集体解雇，寻求劳动法方面的专家的帮助必不可少，因为集体解雇的程序很复杂，经常被认定为非法。

9.2. 辞职

辞职是指劳动者单方解除和雇主之间的劳动合同，无需特别的限制或原因，只需要遵守集体劳动合同的提前通知的义务，也无需雇主同意。当雇主严重不履行使合同无法继续履行时，劳动者可以立即解除劳动合同，无须承担提前通知的义务（如因为法定原因辞职）

辞职须是自愿辞职。在雇佣开始的同时雇主要求的辞职（称为“空白辞职”），



9. 劳动关系的终止

意大利劳动法概览 (意大利文与中文)
劳动关系终止

6

9.1. 解雇

解雇是指雇主享有的单方面解除劳动关系的一种方式。解雇须有理由，可能与劳动者行为有关(有法定原因的解雇或有正当的客观原因)或与生产活动或工作组织结构有关(合理的客观原因或集体解雇)。雇主解雇其自身雇员应遵守特定程序，根据解雇的原因不同，须遵守的程序不同。

个体解雇

a. 规范的演进

第一部规范解雇个人的法律是1966年的第604号法律：没有法定理由(根据民法典第219条)或者正当的客观或主观原因(1966年第604号法律第3条)的解雇是非法的。1970年第300号法令(《劳动者章程》)，不支付经济补偿金的解雇是非非法解雇，恢复职位如果不同时给予工资或社保费用也是非法解雇(1970年第300号法令第181条款)。此种措施为了保护工作职位，如“现实保护”(我给你工作职位)，只适用于规模较大的公司(特定的规模要求)，须支付1966年第604号法律规定的经济赔偿(例如“强制性保护”，也就是说我支付你补偿金)。1990年第108号法律，将“现实保护”的适用范围扩展到了所有因为歧视或者报复原因导致的解雇，这种情况下，与企业规模无关(小企业也适用)。

2008年意大利发生了经济和金融危机，金融危机后，立法者为了利于较不具有生产性的企业向更为强势的企业过渡，立法者渐进地用仅仅基于补偿性罚款的制度替代了旧的“工作产权”制度(重新上岗惩罚)。因此，2012年第92号法律(所谓“Legge Fornero”)基于已被调查的辞退的严重性，对于义务真实保护进行分类，修改了1970年第300号法律第18条。

理由

多种原因都可以导致解雇：

— 法定原因，也就是说劳动者个人行为严重违反了自己的合同义务，以致于无法补救的方式损害了双方的信任关系，使劳动关系无法继续存续；事实上这是一种特殊方式的解雇，这种情况下甚至不能要求关于遵守提前通知期的补偿。

— 主观正当原因，也就是说说雇员的行为违反了规章，但是没有达到正当原因那

b.

a.

A.

雇主：需于意大利申请工作许可（该工作许可将由相关意大利部门报备予驻华相关使领馆以供后续签证申请程序中的资料审查）。

受雇方

1) 提供经公证（一般情况下于申请人住所地或户籍所在地公证处进行，可同时要
求公证处提供资料翻译服务）及双重认证（一般情况下，第一重认证应于申请
人所持证明的发放机构所在地的省会城市的外事办进行，第二重认证于相关意
大利驻华使领馆进行）的下列资料：

i.

高等学历证明；

ii.

职业资质证明。

2)

相关意大利驻华使领馆出具的关于上述证明的价值声明。

3)

完备上述资料后，连同签证申请表提交予相关意大利驻华使领馆以进行签证申
请；

4)

签证发放后，在签证有效期内抵达意大利，并在抵意后8日内在雇主方陪同

下前往相关具移民职能部门（如省督府、移民署）签署居留合同；

5)

申请人前往意大利邮政营业点提交首次居留发放申请。

蓝卡允许持有人在满足经济条件及住宿等条件的情况下申请其家庭成员赴
意。



8. 雇佣外籍劳动者

意大利劳动法概览 (意大利文与中文)
雇佣外籍劳动者



欧盟国籍雇员与非欧盟籍雇员适用法规不同，欧盟国籍雇员可自由在欧盟国内流动，非欧盟国籍雇员则与移民法与政府流动法令 (Decreto flussi) 所规定名额相关。在规定的名额内通过授权进入境，而名额之外，可通过欧盟蓝卡入境。事实上，意大利法律系统规定了若干允许非欧盟公民获得居留的可能性 (例如学业居留，居所居留，派遣居留，家庭团聚居留等)，因此需要就专门情况予以分析，于作为投资意大利的中国企业相对常见的选择，以下将特别对申请欧盟蓝卡进行分析。

法律并没有对于公司本国员工与外籍员工数量之间特定比例的要求，理论上一个由中资控制的意大利公司，员工可以全部为拥有居留权的中国人。不过需要注意的问题是，地方移民办公厅拥有宽泛自主权，导致获取居留权的条件因城市而异。

8.1 蓝卡制度设立动因及宗旨

欧盟蓝卡制度的设立旨在作用于吸引非欧盟公民的高端工作人员 (分为规制化职业人员及非规制化职业人员) 并通过赋予后者在相关国家的居留权以实现该吸引目标，不受配额系统限制。

8.2 申请主体

如第1点所述，适用申请主体为职业化的自然人，其中，规制化职业人员 (如律师、会计师、医生、建筑师等) 与非规制化职业人员 (如企业经理人等) 均可申请蓝卡。

8.3 申请条件

于申请蓝卡的前提是雇佣性质劳务关系的切实存在，因此雇主及受雇方 (在该情况下为申请人) 两方面分别如下：

- 1) 高等学历证明 (在学历最高为本科的情况下，本科学历制需至少为3学年) ；
- 2) 职业资质证明；
- 3) 一份其每年毛薪资不低于为免除医疗费用而所需的最低水平的三倍 (因此目前为24,789.00欧元)的劳动合同。

7. 公司和劳动关系的一些可能事件

7.1. 公司或其一部分的转让

公司所有权的转让是指任何一部分业务的组织经营主体的变更，在转让后也保留公司自身的主体资格。法律规定了在公司转让时的特定规则。民法典第2112条规定，在整个公司或其子公司被转让时，相应的劳动关系转移至买方雇主。公司转让的主要法律后果是通过新雇主，保障劳动者自身劳动合同的持续性；除此之外，对于劳动者债权的保护，公司的买方或转让方应对被转让的雇员承担连带责任（也就是说雇员可以要求一方或另一方或双方支付其金钱）。劳动者不能仅仅因为公司转让的事实而被开除。

7.2. 经营活动中止或减少：补助基金 (cassa integrazione) 和团结合同 (contratto di solidarietà) 当劳动者工作的企业出现危机或减少经营活动时，对于劳动者存在若干保护。

措施之一是补助基金：当雇主由于多方面原因较少经营活动（或彻底终止），而减少了雇员的工资水平，国家社会救济机构 (INPS) 给予雇主的一定金钱补偿，分为两类：

- (i) 常规的补助基金，由于公司经营活动困难而导致经营活动终止减少时，劳动者因此而受的损害时，国家社会救济机构 (INPS) 支付给劳动者经济补偿为了弥补或代替劳动者工资。
- (ii) 非常规的补助基金，由于雇主出现严重危机，减少或中止了经营活动，支付给劳动者的经济补偿金为了弥补其工资收入。

第二种对薪酬的补偿措施是团结合同，通过规定减少劳动时间而不使劳动者失去全部薪酬而给予劳动者的就业保护。这是雇主和工会代表达成的协议，可分为两种规范：(i) “防御性”，主要为了防止企业减少雇员和 (ii) “扩张性”，主要目的是鼓励企业雇佣新人。

6.3. 劳动者旷工和雇主的管理权力

获得进入更高工作级别的权利，除非劳动者本人不同意（劳动者可以拒绝更高级别工作）。

雇主有权力对于那些不遵守规定的劳动者运用惩罚措施。法律规定了很多严格的限制性规定，雇主在运用这些惩罚性措施时需要遵守这些规定。首先，需制定和宣传规章制度，规章制度是由多个规范组成—违反规范，申诉程序以及适用的惩罚措施—由集体劳动合同规定或雇主规定。

规范的程序包括以下几个阶段（强制性）：(i) 对于劳动者过错事实的事先详细的申诉，(ii) 劳动者基于错误事实的解释，以及 (iii) 导致的规范性惩罚，需要在劳动者进行申辩后的若干天后进行。大多数情况下，如果不遵守程序，将不能处于劳动者惩罚。规范性申辩应及时（不能是几个月或几年后）、具体、以书面形式作出且内容不能变更。

在总体上知悉程序和规定的情况下，最好寻求劳动法领域的专家的帮助。

6. 劳动关系的一些可能发生事件

6.1. 工作地点的变更：迁移，出差和派遣

雇主在其领导权力范围内，可以通过以下方式决定让雇员在不同于合同指定的地点开展工作：(i) 迁移；(iii) 出差和 (iiii) 派遣。

迁移指雇员开展工作地点的变更，没有期限限制，此种分离可以是由于劳动者的要求或者雇主的要求而发生，存在若干限定条件。雇主在决定雇员个人迁移时有较大的自由裁量权，条件是在相同公司的另一个地点开展相同生产活动，且迁移是由于技术原因，组织和生产原因造成的。集体劳动合同可以为迁移的合法性设立条件，以及规定提前通知的期限。

出差是指相对于劳动者正常提供劳动的地点而进行的临时工作地点变更。出差的主要条件是（它的规则一般由集体劳动合同规定）：(i) 劳动者与工作地点之间的联系关系留存；(iii) 变更地点开展工作的临时性；和 (iiii) 变更地点开展工作是由于雇主的命令，无须取得劳动者的同意。所以劳动者出差一般有经济补偿，除了正常的工资，还需要支付劳动者负担的花费以及在在不同地点开展工作造成的不适（如日出差补助）

派遣，是指雇主为了满足和企业管理有关的自身利益，使其一个雇员或多个雇员派至另一个雇主处工作。合法的派遣条件包括：(i) 管理权力变更；(iii) 劳动关系停留在派遣方雇主处；(iiii) 为了派遣方雇主利益；和 (iv) 派遣期间是临时的。

6.2. 工作内容的变更

雇主在雇佣雇员时为雇员设定了特定的工作内容，在劳动关系存续期间，雇主可以变更该工作内容。2015年第81号法令修订了有关工作内容变更的法律规范。现在雇主可以自由给予劳动者新的工作内容，可与原来的工作内容“不一致”，唯一的条件是此项新工作内容大体上与劳动者原来的工作内容处于相同等级和类别。法律还认可一种特定情况，在此情况下，雇主可以合法地赋予劳动者相比于原来工作更低级别的工作内容：在改变企业组织结构的情况下，改变劳动者工作内容，在此情况下，只要劳动内容属于同一法定类别范畴，则该劳动者就可以被授予相比于原来工作更低级别的新的工作内容。

对于授予相比于原来工作更高级别的工作的情况，劳动者持续工作6个月即可

5

5.3

法律规定的经济激励

工作费用和工作激励

意大利劳动法概览 (意大利文与中文)

最近，我们的法律规范为了激励雇佣新人，在经济，制度和税务层面赋予了一些优惠条件（通过减少或彻底消除承担的税费成本或者通过直接给予补助的方式）。2015年劳动法改革（如劳动法案）引进了雇佣不定期限的劳动者的税费优惠条件。此类激励措施于2015年引进，2016年被修订更新（敏锐减少了可享用的最高额和优惠的最长期限）。2018年的平衡法案规定了对于34周岁以下的时间雇佣的劳动者在起初三年的社保税减半。对于2018年之后的年份，这项优惠仅仅对于29周岁以下的劳动者予以承认。

5. 工作成本和工作激励

5.1

工作成本：税务和社保

工作成本是雇主应该支付给其雇员的总成本。此类成本主要应包括劳动者工资，且应包括雇主有义务支付给指定机构的社会保险和救助款项以及其它额外费用。因此，法律为雇员工作规定了税务和保险体系。换句话说，雇员的劳动所得税是通过雇主来支付，通过“代付代缴”方式，雇主有义务在支付给雇员的工资里面扣除雇员应该支付的费用（先由雇主提取然后支付给国家）。

社保费用是法律规定的须支付的救济和慈善款项。该款项既由劳动者负担-通过从薪酬里提取-也由雇主负担，雇主履行全部的支付义务。我们的规范区分为两种社保：(i) 社会保险费用，该支付义务是由雇主向社会保险局履行 (INPS)，以保证退休金的支付；(ii) 救济费用，该款项的支付 (向INAIL支付) 是为了发生意外，职业疾病，残疾以及疾病的风险时而获得一定补偿。

5.2 公司的劳动者成本，税前收入，净收入

收入是指劳动者提供工作的相应报酬，其并不对应雇主须向该劳动者承担的成
本，公司的劳动者成本数额超过劳动者毛收入 (也就是说，相比于劳动者毛收入
和净收入，劳动者的公司成本数额是三者中最大的)。此外，须区分毛收入 (
雇员的收入包括雇员的社保和税费，工资单有显示) 和净收入 (指劳动者实际
收到的收入，该收入是由毛收入扣除雇员须支付的社保和税费，该部分费用由
雇主从雇员工资中提取，为雇员支付，工资单中显示此种代扣代缴)，以及公
司的劳动者成本，在计算公司劳动者成本时，应在毛收入基础上加上雇主负担
的社会费用，该费用由雇主直接向相应的社会机构支付 (INPS, INAIL)，并
不反映在工资单中。

为了对公司的劳动者成本有一个实际认识，请见以下图表。

毛收入=净收入+税费+劳动者保险

1,000 € = 700 € + 200 € + 100 €

公司成本=毛收入+雇主须支付的社保

1,400 € = 1,000 € + 400 €



- 担任的角色，雇员薪酬待遇和适用范围规范不同)
- 固定工资和浮动工资：工资由多个不同组成部分构成，区分为以下方式：
- a. 固定部分，包括 (i) 最低工资表 (由集体劳动合同决定，数额是由所属的经济领域和劳动者的资历决定的)；(ii) 工作年限越长工资越多 (根据集体劳动合同)，也就是说在同一家公司劳动者服务到达一定年限会得到更高工资；(iii) 工资补贴 (在1991年12月31日之前，工资补贴的功能是适应生活费用的提高，而在1992年1月1日之后，支付工资补贴的数额不再要求与生活费用的提高相匹配)；(iv) 薪酬的区別元素 (EDR)，是在私营领域，伴随每月固定工资和12月份双工资一起发放，用于补偿已被废除的意外赔偿的一份金额。
- b. 浮动部分，包括每年的不同月份的所有浮动的工资构成部分，例如：加班，工资补贴，假期，法定假期，事假，婚假，病假，产假，意外，核心家庭津贴费。浮动工资部分尤其包括雇主给予雇员的达到一定业绩目标的奖励 (例如生产奖金或奖品以及额外福利)。
- c. 定期月工资补偿，也就是说超过工资支付期间的定期补偿，包括 (i) 12月份双工资，也就是说在圣诞节时发放相当于正常一个月工资的补偿金；(ii) 12月份三倍月工资，只有部分集体劳动合同有此规定，该额外的月工资，和12月份双工资的发放类似。
- d. 差别工资，也就是说随着劳动者劳动期限的增长而相应获得的工资，如遣散费的规定 (TFR)。
4. 工作地点：如以上所述，在聘任合同中应规定雇员工作的地點 (如果未规定工作的固定或者主要地点，则有必要指出劳动者在不同地方开展劳动，以及雇主的地点或住址)。
5. 试用协议：试用协议是最开始特定一段时间，以供双方来核实对于彼此的满意程度的规定；因此，此规定构成了最终劳动合同的一个条件，即完成试用期才能被最终雇佣。所以，如果规定了试用期，劳动者应以合适的方式被告知试用期/期的存在。在试用期内，雇主和劳动者可以自由的终止合同，无须支付提前终止的赔偿金。

4. 个人受雇劳动合同：形式和内容

4.1 个人劳动合同：书面形式和通知

个人劳动合同是指通过该合同，劳动者以报酬为对价，在雇主的领导和监督下，作为雇主的雇员，有义务提供自己的劳务。该合同有效需要满足以下要件：(i) 双方合意；(ii) 原因；(iii) 客体；和 (iv) 形式。

(i) 劳动合同的建立通过双方的合意；合同的双方须具备订立合同的能力（如劳动者应至少16岁）。

(ii) 劳动合同的原因在于于劳务和薪金的对价（民法典第2094条）

(iii) 劳动合同的客体要求以下内容明确：经济报酬和劳动者应履行的劳动给付（

只要其为合法，可能和确定或可确定，通过这样的内容可确定其所属的劳动类别别）。

(iv) 劳动合同的形式是自由的。发生的事实即可产生合同的约束力（如即使不签订合同，工作的事实也可以产生合同效力），除非一些特殊情况，法律规定合同必须以书面形式，否则无效（参见固定期限合同）通常情况下，谨慎起见，劳动合同多以书面形式订立。

4.2 限制性内容和任意性内容

雇员的雇佣，无论何种合同类型，雇主均须承担的特定义务和履行为，雇主应在雇佣的30天内向雇员提供以下信息：a) 双方身份信息；b) 工作地点；c) 劳动关系开始时间；b) 劳动关系的持续期间，明确是固定期限的还是非固定期限的劳动关系；e) 是否规定了试用期间；f) 劳动者工作内容的、级别和资格，或者工作特点或工作总体描述；g) 底薪和薪酬相关构成部分，并指出支付周期；h) 雇员有权享有的假期或假期的决定方式或假期的享用；i) 工作时间；j) 解除劳动合同的提前通知期限。

除了以上段落提及的因素，在聘任书中，以下信息也至关重要。

1. 适用的集体劳动合同：合同中的此类规定并不是强制性的，对于没有约定相关义务包括试用期，底薪，假期，工作时间以及提前解除劳动合同通知期限的合同，如果指定适用的集体合同类型将非常有利于解决上述问题。

2. 工作任务和级别：雇员劳动合同中劳动者最主要的义务客体，此类实质性的内容需要和雇员协商。级别可将劳动者分成不同类别（依据在公司组织结构中所

3

和数据。所以，有必要对于那些劳动者展现出来的个人信息加以规范处理，对于敏感信息加以特别特殊对待。在意大利，对于个人信息的保护存在担保人，即1996年12月31号第675号法律建立起来的独立的管理职权机关（称为隐私法）。

和身体健康。当雇主遵守恶化劳动者工作内容内容的有关限制以及尊重劳动者的新权利时，应遵守以下原则：(i) 对价（雇主以薪酬换取劳动者有效劳动，除了一些例外情况如疾病，假期，产假，工作意外，婚假或请假）；(iii) 强制义务；(iiii) 连续性；(iv) 不可削减（在改变劳动者工作内容时应保持原工资水平）。集体合同和合同双方均不得违反这些原则。

3.4. 女性劳动者和男性劳动者的产假保护

法律认可女性劳动者和男性劳动者的产假保护 (D.Lgs.n.151/2001): 禁止在妊娠期开始直至婴儿满一周岁为止解雇作为母亲的女性劳动者，强制保证一个特定期内暂停工作，可由作为母亲的女性劳动者自决的进一步的一段停止工作期间，协助照顾婴儿期间的带薪休假和/或非带薪休假（特别是关于残障儿童）。收养及委托监护情况下亦有类似保护。

3.5. 疾病和意外

疾病和意外是由于劳动给付不能（劳动者无法再进行劳动活动）而导致的劳动关系终止的两个非常重要的原因。当劳动者生病的情况下有以下权利 (i) 工作职位的保留，(ii) 计算工龄时间，以及 (iiii) 在法律或集体合同规定的这段时间内，对于生病期间的劳动者发放工资或相当于工资的补助金。如果过了这段期间劳动者仍然生病，那么雇主在给予劳动者补偿（替代提前通知）的情况下，可以解雇劳动者。工作中的意外是指在工作中由于激烈原因而发生了损害事件（具有激烈的行为且时间紧迫），工作中的意外，正是由于其产生原因的激烈特性而不同于职业疾病。对于此点，意外是指劳动活动与意外本身存在者之间或间接的因果关系。大体上说，对于劳动者在实行自身劳动任务过程中发生的损害事件，都有权利获得救济扶助补偿。

3.6. 残疾劳动者保护

1999年3月12号第68号法律对残疾人在以下方面提供了保护：雇佣前，雇佣时，失业补助金（参考词汇表），至辞退的整个过程。

3.7. 隐私保护：劳动者信息的处理和隐私的担保人

对于雇主的经济活动的限制还体现在劳动者隐私或个人信息的保护。在劳动关系存续期限，事实上，雇主能够接触和管理关于雇员的很多敏感的个人信息



3. 劳动者主要保护

3.1. 禁止歧视

当一个雇主或其他主体，因为非工作原因，在工作地点，以不同于对待其他人方式对待一个人或多人，则被界定为歧视对待行为（例如给付给女人、老人或外国人的工资，或给付给穆斯林教徒，同性恋，注册于工会或政党的人较正常工资低）。法律一直非常关注于避免歧视，因歧视原因而导致的解雇是无效的。

3.2. 工作量（工作时间，法定节假日，假期）

法律对于正常的工作期间设置了限制，固定在每周不超过40个小时。实际工作小时超过双方约定的工作小时的部分被认为是补充工作时间，该补充时间以不超过法律限定的40个小时为限，超过40个小时的部分被认为是加班时间。此外，法律规定了每天的最少休息时间（至少能休息24小时中的连续11个小时），而且每天的工作时间不能超过13个小时。该规定与每周最长工作时间的规同时适用，无论如何，每周的工作时间（包括加班时间）也不得超过48个小时。法律和国家劳动合同也规定了劳动者享受法定节假日的权利（在此期限内，劳动者不工作但正常获取报酬），以及带薪年假的权利（至少每年4周）。

欧洲法律确立了在每四个月中，平均每周工作时间为48个小时的一般限制。夜班是一个特别的规范，指“从午夜到凌晨5点这段时间的至少7个小时的连续期间”。

与工作特点和劳动关系属性有关的工作时间的规定是非常复杂的。除此之外，这个领域与劳动者保护和健康紧密相关，欧盟对此限定颇多，正是因为这个领域与工作的健康和安全生产有关，意大利法律对于违反法律规定的工作时间的惩罚非常严重。

所以，寻求顾问的帮助以获得对该领域的深入了解总是非常有必要的。

3.3. 工作环境（健康，安全，工作任务）

除了工作量，立法者也规定了工作环境。在遵守工作安全统一文本（D.lgs.n.81/2008）规定的前提下，雇主应采取一些合理措施来保护劳动者的健康

24岁，如果在劳动者低于24岁时，那么劳动给付必须在其25岁之前完成。无论如何，对一般劳动合同的各项约束同样适用于临时劳动合同，如果违反这些约束条件，间歇劳动合同将转化为全职不定期劳动合同。

偶然性质工作

一种最近引入意大利法中关于偶然性质工作的规定，赋予雇主在遵守一些法律（强烈）限制前提下使用偶然（偶尔并且不时常）工作给付的可能性，方式（泾渭分明）有二：家庭登记簿（对于私人）以及偶然工作合同（对于小型企业）。一般而言，允许遵守与在一个民事年份（起于01月01日，止于12月31日）内偶然性质工作者可获得酬劳相关联的特定经济限制内的偶然性工作。

2

2

定期劳动合同终止后的一定时间内，该劳动者被继续挽留进行工作，或在并非过久的期限内被重新聘用，则也同样适用自动转化。

到期的员工不可以超过长期员工总数的20%。

除此之外，法律明确规定了，在特定条件下，固定服务期限的员工享有在相同公司内被重新聘任为不固定期限的员工权利。

请注意：固定期限合同的劳动关系不能在任意截止日之前提前终止，除非存在“正当原因”（也就是说员工的不履行为非常严重，使劳动关系连临时存续都不可行）。

2.4. 全职工作和兼职工作

兼职工作是相对于标准的受雇全职工作的一种不同工作类型，相比于法律或集体劳动合同规定的工作时间，兼职工作的工作时间短。

在实践中，具体包括三种不同的兼职工作类型：“水平”，工作时间可以分配在一周中的任何一天（如从周一到周五的早8点到12点）；“垂直”，提供劳动只能在某年、月或星期的特定期限内；“混合”，劳动关系既规定了兼职工作的每天工作时间也规定了周期的工作时间。兼职劳动关系适用与全职工作相同的规定，享有按照工作时间的比例获得薪酬的权利（不歧视原则）

兼职工作合同应该包含具体的工作时间长度，以及具体的工作年、月、星期和日的兼职工作时间。

请注意：在劳动合同忽视具体工作时间的约定时，劳动者可以向法官请求确定劳动关系是全职劳动关系；在劳动合同并未约定工作期间时，劳动者只能向法官请求确认其劳动关系是兼职劳动关系。

双方在特定条件下，既可以约定变更劳动的时间期间，也可以扩大劳动期间（通过所谓的弹性条款）。

现行法特定地将兼职工作转化为全职工作进行专门规定，也规定了特定情形下将全职工作转化为兼职工作的优先权。

2.5. 其他形式工作
1. 分发劳动

分发劳动是指，公司可通过劳务机构寻求劳动力，通过由公司领导和控制，为公司（被称为“使用者”）利益提供劳务，劳务机构通过注册于劳动部的专门协会而获得授权从事其工作。分发劳动一般涉及三个主体（劳务机构，劳动者，



违反这些规定，固定期限合同则被转化为不固定期限合同。如果在劳动者的固定期限少于36个月以及 (iiii) 在36个月中最多能延期5次，独立于合同数量。如果制的范围内，法律仅接受以下延期条件 (i) 劳动者同意， (ii) 首个合同的期限总体，法律规定了固定期限合同最长期限 (36个月)，在这一项一般总原因 (无固定期限合同，即“无因”)。

案) 使2015年第81号法令生效，该法不再明确规定固定期限合同必须有法定的技术、组织、产品或替代的法定原因。现在，2014年第183号法律 (工作法过程中存在困难的原因。之前，订立固定期限合同须有受制于司法机关检查固定期限的合同则是上述一般规则的例外。这解释了固定期限合同在制定规范条规定的情况下终止 (“劳动关系终止”)。

的权力，组织和纪律领导下，提供无期限的工作。这种情况下，合同可在第9不固定期限劳动关系的建立的一般规则为，劳动者以薪酬支付为对价，在雇主

2.3. 固定期限的工作和不固定期限的工作

者和雇主在事实上重合)。

这两种身份不能同时存在于公司的独立董事或董事会主席 (这种情况受雇劳动为股东或董事的工作内容； 2) 此受雇劳动者应服从受其领导的公司董事会。东或董事可以与公司有一个受雇劳动关系，条件是： 1) 此合同内容不同于其作为受雇劳动者，可以在等级上被认为是隶属于其所在公司的机构：公司的股意大利法律认可这两种身份的共存条件是劳动者提供的这两种劳动明显不同，关系，受雇劳动合同制约。

会成员 (这种劳动关系可受协作和持续性合作合同制约) 以及完全不同的受雇所以，此劳动者将和公司有两种身份关系：和公司的组织关系，即股东或董事股东或董事同时也是公司的雇员。

还有可能发生的一种情况是同一主体身兼两职，或者说一个劳动者既是公司的同于管理层和雇员。

技术操作而有不同。工人，和领导者一样，被全部规定于集体劳动合同中，不最后，工人指受雇劳动提供者，主要从事体力劳动，体力劳动根据职业特点或销，也可以由国家集体协议撤销。

这项由法律所规定的对于职业人员的四分方式，不仅可以由公司集体协议所撤销的概念，雇员的主要的三个特点为合作，专业性尤其是“非体力性”。

对于雇员的观念，法律 (1924年第1825法令R.D.L.) 给出了一个精确的非直接

2. 个人劳动合同

2.1. 受雇劳动, 准受雇劳动和自主工作

受雇劳动者在意大利民法典中这样规定: “为了获取薪酬, 有义务在公司里和其他雇员合作, 并在企业家领导下, 提供其脑力和体力劳动的个人” (民法典第2094条)。相比于自主工作, 受雇劳动者受制于雇主的等级权力, 指挥, 组织和纪律。

自主工作指: “其主要依靠自己的劳动, 不受制于雇主, 而有义务完成相应的工作或服务。” (民法典第2222条)

民法典规定的这两种典型的劳动关系外, 随着时间发展, 又出现了一种工作关系类型, 即准受雇工作, 介于自主工作和受雇工作之间。主要是劳动者自主工作, 所以不存在受雇约束, 但是这种自主工作被完全包含于和雇主的持续性工作关系中, 协调劳动者工作的权力。典型的准受雇劳动是“协助和持续性合作”。

受雇工作或自主工作 (准受雇工作) 的认定在适用不同的规范, 既在制度层面和有关的社保和税负上存在不同。在过去, 雇主经常会利用准受雇劳动的方式来规避受雇劳动关系保护和费用。所以, 近些年来, 法律并不提准受雇工作的方式 (除了一些特殊的情形, 如智力职业者和公司监事), 随着时间发展, 准受雇工作渐渐地被认定为受雇工作。

近来, 2015年第81号立法性法令第2条将对受雇性质工作的规定适用扩展到了所有劳动者具有义务在雇主确定的工作时间和工作场所中进行劳动的规定中。

2.2. 高管, 管理层, 雇员和工人工作, 股东工作和董事会成员工作

受雇工作经常按照等级关系被划分为四种类型: 高管, 管理层, 雇员和工人 (参见民法典第2095条)。

受雇工作中的高管是指, 在公司内, 行使的职权一般蕴含着高专业性, 可自主决策, 对企业负责, 具有协调和控制整个公司或子公司活动的权力。管理层的类别是指受雇劳动的提供者, 尽管不属于高管, 他的职能主要为持续致力于公司的发展和公司目标的实现。1985年第190号法令规定了管理层的法定概念, 参照了集体合同的精确分类。



1.3 雇主和劳动者之间被认可的自主：可自由决定的事项和可自由的事项

意大利劳动法概览 (意大利文与中文)

意大利劳动法基本原则

所以，集体合同和个人合同之间存在等级关系，同时也存在劳动者保护原则，该原则被认为是劳动关系中最脆弱的部分，需要特别保护。因此，如果法律规定和集体合同的内容矛盾，法律规定优先于集体合同，除非集体合同相比法律规定了更能保护劳动者的优惠条件。

相同原则也适用于集体合同和个人合同。例如，如果集体合同规定了特定时间的小时最低工资，那么个人合同则不能约定比该小时最低工资低的工资，而只能约定比该小时最低工资高的工资，如果雇主和劳动者约定了比该小时最低工资低的工资，则劳动者保留适用集体合同规定的更高工资 (适用于其劳动关系的集体合同) 的权利，并要求雇主返还少付的工资。

在意大利，尤其对于工人和白领阶层，劳动关系的大部分内容常受到法律和集体合同约定约束。

正因为如此，任何劳动合同在磋商阶段，双方当事人充分考量以下内容非常重要，即哪些法律制约当事人，以及最终适用的集体合同。劳动双方当事人约定的合同如果违反适用的法律或集体合同约定，尽管反映当事人的自由意志，但很可能不具有任何效力。

所以，对于不熟悉意大利法律的人，在订立劳动合同时应寻求专业顾问或有执业资格的顾问的协助。



劳动法规范劳动者和雇主之间的劳动关系相关的问题

1. 意大利劳动法基本原则

意大利劳动法概览 (意大利文与中文)
意大利劳动法基本原则

1.1

劳动法的渊源：欧盟法，宪法，法律和集体合同 意大利劳动法具有多元渊源：

(i)

国际法渊源：意大利受多个工作领域的国际条约约束以及国际劳工组织所颁布建议规范（国际劳工组织于1917年产生，目的是保障世界各地劳动者阶层的进步）。在意大利，欧盟法是最为重要的法律：意大利是欧盟成员国，所以意大利劳动法也和很多欧盟法的重要法律规范紧密相连。意大利劳动法应该遵守欧盟法律规范。

(ii)

意大利宪法：是意大利共和国的基本法律，于1948年1月1日生效。在宪法中，劳动法占据基本地位。宪法第一条规定：“意大利是民主共和国，创建于工作之上”，宪法的整个第三章节是有关经济关系的内容，包含了工作方面的基本规范（尤其是第35条至第40条）。

(iii)

法律：在意大利，有数部法律规范劳动关系：1942年民法典包含了最基本的规范（第2060条款及以下）。其中，最重要的法律规范包括1966年有关解雇的第604号法律和1970年第300号法律（被誉为《劳动者章程》），以及最近颁布的一些法律，其改革了意大利劳动法：如Formero改革（2012年的第92号法令）和工作法案，包含了2014年和2015年间批准的诸多立法措施（由著名劳动法学家、参议员Pietro Ichino提议）。

(iv)

集体合同：在意大利，工会组织有着非常重要的地位。劳动者工会组织和雇主组织可以协议达成一些规范劳动关系的规范准则，包括可适用于不同群体的劳动者和雇主的集体劳动合同（包含特定的生产领域，特定的地理领域，特定的公司）。这些规范非常重要，因为个人劳动合同的内容受其规制，同时法官在判决时也会经常参考这些规范（例如，为了确定劳动者的薪资，可以如意大利宪法第36条所规定的考“与劳动者的工作数量和工作内容相对应”）。

(v)

司法判例：事实上，法官的判决只对判决双方有效力并不具有先例约束力。然而，一些被称为“事实审”（地方法院和上诉法院）以及“法律审”（最高法院）的法院判决对于解释法律的人在处理疑难案件以及法官判决相似案件时具有指导性意义。实践中，在法院的劳动纠纷案中，法官起着非常重要的作用。

引言

本指南包括意大利劳动法的基本原则、(在欧洲法的立法框架内)不同类别的个体协议和对劳动者的主要保障。本指南也提供了关于雇佣合同形式与内容、劳动成本、激励措施、劳动关系或公司劳动关系可能发生的情形、雇佣外籍员工、终止劳动关系和潜在争议的一些指引。指南还提供了若干劳动合同模板以及意大利劳动法方面的词汇表。

本指南是首本以意大利语和中文书就的双语指南，面向于投资者、企业家和公司，同时也对劳动者有益。

白君毅律师
李法律师

Sergio Passerini 律师

引言

如何雇佣员工？
需要遵守哪些规则？
应该提供哪些保护？
应该支付哪些成本？
涉及哪些风险？
什么是第13月薪资？
什么是遣散费？
什么是集体合同？
工会扮演哪些角色？……

我们尝试回答以上这些问题以及企业家在意大利从事经营活动时可能面临的其它一些问题。事实上，意大利劳动法历史悠久，随着时间的推移，劳动法也愈发复杂。对于那些想在意大利工作和投资的外籍人士来说更是如此。正如盎格鲁萨克逊世界的制度和规则一样，一些意大利劳动法的规则和制度，即使对于意大利邻国而言，也都是完全陌生的，更何况是对于地理位置遥远且文化差别巨大的中国人了。

Ichino-Brugnatelli律师事务所（其已与Ichino教授为ItaliaOggi编辑劳动法典的年度版本）与意大利奇力律师事务所（Giovanelli & Associati）整理了来自其国际客户尤其是中国客户的需求，撰写了本意大利劳动法指南。

目录

21	5. 工作费用和工作激励 工作费用：税务和社保 5.1. 公司的劳动者费用，税前收入，净收入 5.2 法律规定的经济激励：工作法案及相关	5.3
23	6. 劳动关系中的一些可能事件 工作地点的变更，搬迁，出差和派遣 6.1 工作任务的变化 6.2 劳动者旷工和雇主的管理权力 6.3	6.1 6.2 6.3
25	7. 公司和劳动关系的一些可能事件 公司或其一部分的转让 7.1 活动的推 和减少：补助基金 (cassa integrazione) 和团结合同 (contratto di solidarietà)	7.1 7.2
26	8. 雇佣外籍劳动者 蓝卡制度设立动因及宗旨 8.1 申请主体 8.2 申请条件 8.3 申请程序 8.4	8.1 8.2 8.3 8.4
28	9. 劳动关系终止 解雇 (个人和集体) 9.1 辞职 9.2 合意解决 9.3	9.1 9.2 9.3
31	10. 争议 和劳动者之间的争议 10.1 和解和仲裁 10.2 和工会组织之间的争议 10.3 和公共机构 (检查和控制) 之间的争议 10.4	10.1 10.2 10.3 10.4
33	11. 时效	11.
35	模板 Modelli	
46	工资单 Busta paga	
48	词汇表 Glossario	

目录

8	1. 意大利劳动法基本原则	1.1 劳动法的渊源：欧盟法，宪法，法律和集体合同	1.2 工会组织和集体劳动合同：定义，角色，与法律和个人合同之间的关系	1.3 雇主的自主和劳动者的自主：可自由决定的事项和不可自由决定的事项							
11	2. 个人劳动合同	2.1 受雇工作，准受雇工作，自主工作	2.2 高管，管理层，雇员和工人工作，股东工作和董事会成员工作	2.3 固定期限工作和不固定期限的工作	2.4 全职工作和兼职工作	2.5 其他工作形式	2.5.1 劳务中介	2.5.2 承包工作	2.5.3 学徒	2.5.4 间歇工作或随召工作	2.5.5 附属工作
16	3. 劳动者的主要保障	3.1 禁止歧视	3.2 工作量（工作小时，加班和最长工作时间，休息，每天和每周的休息时间和假期，夜间工作）	3.3 工作质量（工作安全，职业保护）	3.4 女员工和男员工的产假保护	3.5 疾病和意外	3.6 残疾劳动者的保护	3.7 隐私保护：劳动者的信息的处理和隐私的担保人			
19	4. 个人受薪合同：形式和内容	4.1 个人劳动合同：书面形式和通知	4.2 强制性内容和任意性内容	1. 可适用的集体合同	2. 工作任务和定级	3. 固定和浮动报酬	4. 工作地点	5. 试用协议			

序言

劳动法规范是一个经济体竞争力的核心因素。近年来，意大利以推进就业和助力企业人力资本的投资为目标，着眼于经验、职业素养和信任，采取了一系列改革措施。

2015年的劳动法案及其相关的配套措施，以及对雇主公司的充分激励推动了对于非固定期限合同中雇员的保护。

在非自愿失业以及重新安置失业劳动者的情形，上岗与下岗的灵活性与社会保障体系的介入息息相关。

我们采取这些重要的改革措施时也留意到了国内和国际投资者，与当下我们所提供投资策略相比，改革之后投资者们将会享受更为优惠的劳动力市场政策以及更加便利的程序。

由Ichino-Brugnatelli律师事务所和意大利奇力律师事务所

(Giovannelli & Associati) 编写的本意大利劳动法操作指南

(意大利语和中文) 主要介绍现行有效的最新法律规定，对于中国大众，包括投资者、企业家和劳动者有所裨益。

近年来，外国投资纷纷涌入意大利，尤其是中国的投资，如本书所表达的，除了得益于我们企业活力以外，也归功于意大利以系统方式积极吸引投资的政策，以及公共机关和私营领域的有效合作。

意大利国务院外交部秘书长Benedetto Della Vedova



Copyright ©2018 Junyi Bai、Francesco Brugnatelli和Sergio Passerini.
在所有国家中所有的权利均将被保留，包括翻译，全部或部分改编，复制，发表，以
任何方式和/或以电子方式或其他任何系统存储或保留信息的权
利。
免责声明： 本作品旨在提供一个关于意大利劳动法的概述，作品并不包括任何形式的
法律咨询。在向专业人士进行必要的事先咨询之前，任何人不得信赖或基于本书提供的
信息采取任何行动。



意大利外交部秘书长作序



(意大利文与中文)

意大利劳动法概览



