

1. I Principali aspetti del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

La definizione di subordinazione si ricava dall'art. 2094 del codice civile che definisce il prestatore di lavoro subordinato come "chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

Nell'ambito del lavoro subordinato il lavoratore si impegna, dietro la corresponsione di una retribuzione, a prestare la propria attività lavorativa nel rispetto da parte del datore di lavoro dell'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare.

Vi sono degli aspetti peculiari del lavoro subordinato, che costituiscono al contempo elementi distintivi rispetto al "lavoro autonomo":

- la sottoposizione al vincolo gerarchico del Datore e/o dei suoi preposti;
- l'individuazione di un orario e di una sede di lavoro.

La disciplina del rapporto di lavoro subordinato viene definita dalla legge e dal contratto collettivo applicato dall'azienda.

Nel testo del contratto di lavoro vi sono dei punti fondamentali che devono essere definiti e che sono prevalentemente regolati dalla contrattazione collettiva, quali ad esempio:

- inquadramento del lavoratore;
- retribuzione;
- orario di lavoro, ferie, permessi, rol;
- durata del periodo di prova;
- durata del periodo di preavviso.

1.1 Il contratto a tempo indeterminato

Nel nostro ordinamento la principale forma di lavoro subordinato è rappresentata dal contratto a tempo indeterminato.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è caratterizzato dal fatto che al momento della costituzione del rapporto di lavoro le parti non definiscono una predefinita durata del contratto di lavoro, il contratto si risolverà quindi nei casi previsti dalla legge.

Come detto, il contratto a tempo indeterminato costituisce la figura centrale del nostro ordinamento su cui si innestano le altre fattispecie contrattuali che finiscono per diventare una sorta di eccezione rispetto ad essa.

Anche dal punto di vista storico è evidente quest'impostazione, basti pensare che a livello comunitario già alla fine degli anni '90 Il Consiglio dell'Unione Europea nel richiamare l'Accordo comunitario UNICE- CEEP- CES 18 marzo 1999, ha ribadito che "i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori." In Italia tale principio comunitario è stato importato nel D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 - che ha per lungo tempo disciplinato il contratto a tempo determinato.

La riforma normativa attuata con il c.d. Jobs Act ha ribadito con il decreto legislativo 81/15 come nel nostro ordinamento “il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”.

Uno degli interventi normativi più importanti avvenuti sulla normativa del contratto a tempo indeterminato è sicuramente il decreto legislativo 23/15. Quest’ultimo ha introdotto nel nostro ordinamento il c.d. “contratto a tutele crescenti” che ha previsto nuove regole relativamente alla risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato superando in parte il sistema di tutele storicamente previsto dall’articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Il decreto 23 introduce una modalità di calcolo che da dei criteri per definire a priori l’indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato per motivi economici.

Alcune delle novità introdotte con il decreto n. 23/15 sono state in parte riviste con il D.L. 12 luglio 2018 n. 87 (convertito nella L. 9 agosto 2018 n. 96) che ha modificato il testo del D.Lgs. 23/2015 innalzando il valori di riferimento per il calcolo dell’indennità da dare al lavoratore in caso licenziamento per motivi economici. Su questa modalità di calcolo dell’indennità è inoltre intervenuta anche la Corte Costituzionale¹ che ha dichiarato illegittima la parte dell’art. 3 in cui viene definita la suddetta modalità di calcolo dell’indennità.

1.2 La risoluzione

Nel contratto a tempo indeterminato, non essendoci una durata predefinita, uno degli aspetti più importanti, soprattutto dal punto di vista di un eventuale contenzioso, è sicuramente rappresentato dal momento della risoluzione del contratto, evento sul quale vale quindi la pena soffermarsi. Nel nostro ordinamento, infatti, solo nel caso di contratto a termine le parti convengono una durata predeterminata al cui avverarsi il rapporto di lavoro si risolve automaticamente.

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, come tutti i contratti, può essere risolto su iniziativa congiunta delle parti o per volontà di una delle singole parti contrattuali.

Vediamo sinteticamente le diverse possibilità di risoluzione:

1.2.1 Risoluzione consensuale

Lavoratore e Datore convengono di comune accordo di sciogliere il contratto di lavoro, ne definiscono le tempistiche e si liberano di ogni onere legato al periodo di preavviso.

1.2.2 Recesso di una delle parti

a) Recesso del Dipendente: dimissioni

Il lavoratore recede dal rapporto per propria volontà nei termini del preavviso contrattualmente previsto. Vi può anche essere l’ipotesi delle dimissioni date per giusta causa, in tal caso, il lavoratore recede dal rapporto volontariamente ma per motivi che la legge o i contratti collettivi reputano a questi non imputabili (per es. trasferimento a sede distante oltre 50 km dalla residenza oppure mancata erogazione della retribuzione oltre certi termini previsti dal CCNL, etc.).

¹ Sentenza corte costituzionale n 194 del 26 settembre- 8 novembre 2018 (G.U. n. 45 del 14/11/18)