

Il contratto di lavoro

Il contratto di lavoro

L'**ASSUNZIONE** deve risultare da **atto scritto** contenente:

- a. data di assunzione;
- b. durata del periodo di prova;
- c. qualifica del lavoratore;
- d. mansioni affidate;
- e. retribuzione;
- f. orario di lavoro, settimanale e giornaliero;
- g. orario di apertura e chiusura del portone;
- h. fascia oraria di reperibilità;
- i. indicazione e descrizione dell'alloggio di servizio (se previsto).

L'apposizione di un termine

- E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro a fronte di ragioni di carattere tecnico, **organizzativo, produttivo o sostitutivo**.
- L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto nel quale sono specificate in dettaglio le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo

Il rapporto di portierato

- Caratteristica principale del rapporto di portierato è la sussistenza del **vincolo di subordinazione**, ovvero nell'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro e dalla ingerenza che questi, mediante il controllo anche dei singoli condomini, esercita sull'applicazione dell'attività di portiere che impegna le sue energie lavorative per uno scopo che è proprio ed esclusivo del condominio

La sostituzione del portiere

- Il datore di lavoro può assumere **persona idonea a sostituire il portiere titolare** per tutti o parte dei periodi di assenza di quest'ultimo dal servizio secondo le previsioni contrattuali.
- Nella designazione della persona del sostituto il datore di lavoro **sentirà il portiere titolare**.

Le dimissioni

Le **dimissioni** consistono in un atto volontario del lavoratore, che nella sua formazione non deve essere viziato da minaccia, errore o incapacità. Ad esempio sono viziose le dimissioni sollecitate dal datore di lavoro sotto minaccia di licenziamento o rassegnate a seguito di minaccia di denuncia penale da parte del datore di lavoro (Cass. Civ. 28/12/99, n.14621).

- ! Le conseguenze di **dimissioni annullate per minaccia** sono equiparate dalla giurisprudenza al **licenziamento illegittimo**, con diritto del dipendente alla reintegrazione del posto di lavoro ed al risarcimento del danno.
- ! Le dimissioni hanno **efficacia** nel momento in cui giungono **a conoscenza del datore di lavoro**: di conseguenza la revoca è valida soltanto se giunge a conoscenza del datore prima che questi abbia saputo dell'atto di recesso.
- ! Il lavoratore ha diritto di **recedere immediatamente**, senza obbligo di preavviso, in presenza di un grave inadempimento del datore di lavoro tale da non permettere la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto (c.d. dimissioni per giusta causa).

L'eliminazione del portierato

- Nel caso particolare di eliminazione del servizio di portierato, il datore di lavoro è tenuto a dare un **preavviso di 12 mesi** da comunicarsi per iscritto.

Il licenziamento

Il **licenziamento** può essere per:

- giusta causa
- giustificato motivo soggettivo
- giustificato motivo oggettivo
- disciplinare

La giusta causa

- La **giusta causa** si sostanzia in un comportamento talmente grave (anche un comportamento extra-aziendale) da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto.
- Il datore di lavoro può **recedere in tronco**, senza obbligo di dare il preavviso. Si tratta di un'ipotesi in cui qualsiasi altra sanzione sarebbe insufficiente a tutelare l'interesse del lavoratore.

Il giustificato motivo soggettivo

- Il **licenziamento per giustificato motivo soggettivo** è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (art.3 L.604/66); detto inadempimento, però, non è così grave da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto, di modo che il datore di lavoro ha l'obbligo del preavviso.

Il giustificato motivo oggettivo

- Il **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** è quello determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- Le ipotesi più frequenti sono costituite dalla cessazione dell'attività produttiva e dalla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il lavoratore.
- In tema di condomino trattasi di ipotesi residuale (soppressione del servizio di portierato).

Il licenziamento

- Il datore di lavoro deve **comunicare per iscritto il licenziamento** al prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro può chiedere, **entro quindici giorni** dalla comunicazione, **i motivi** che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
- Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace. (art.2 L.604/66)
- Il licenziamento deve essere **impugnato** a pena di decadenza **entro 60 giorni** dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
- **Entro 270 giorni** dalla data in cui è stato impugnato l'atto il lavoratore deve depositare ricorso giudiziario.

La riassunzione

- Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli **un'indennità di importo** compreso fra un minimo di **2,5** e un massimo di **6 mensilità dell'ultima retribuzione** globale di fatto .

Il licenziamento disciplinare

Il **licenziamento disciplinare** non è collegato ad esigenze oggettive, organizzative o produttive dell'azienda, ma è diretto a **sanzionare una condotta** del lavoratore **colposa** o comunque **manchevole**.

Il CCNL individua alcune particolari fattispecie di licenziamento disciplinare senza preavviso, ovvero nel caso di:

- ripetuta ubriachezza in servizio;
- assenza ingiustificata per più di tre giorni consecutivi;
- altre mancanze di tale gravità che rendano impossibile la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro (art.125 CCNL)

Il rifiuto da parte del lavoratore di svolgere prestazioni di lavoro supplementare (art.64, 73 di clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (art.55, 74 CCNL) **non** integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Gli infortuni

- Il datore di lavoro è tenuto a **denunciare** all'Istituto assicuratore **gli infortuni** da cui siano colpiti i dipendenti indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità.

Il libro unico del lavoro

- Dal 2009 è entrato in vigore il **libro unico del lavoro** (LUL) che ha sostituito, oltre al libro matricola ed al libro paga, anche il cedolino (art. 39 DL 112/08 conv. In L.133/2008).
- Con la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro il datore adempie all'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo busta paga.
- Il LUL deve riportare:
 - nome, cognome
 - codice fiscale
 - qualifica e livello
 - periodo cui la retribuzione si riferisce
 - gli elementi che compongono la retribuzione
 - le singole trattenute
 - le presenze