



95 tesi sul lavoro

di Antonio Orazi

Tag: #regole #contratto #salario

1. Il lavoro è fattore di dignità dell'uomo
2. Il lavoro è sempre più decente del non lavoro
3. Gli elementi essenziali del contratto di lavoro sono il consenso, la causa, l'oggetto e il compenso, che può essere costituito da una prestazione formativa
4. La forma del contratto di lavoro è scritta *ad substantiam*, ma la prestazione effettuata deve essere sempre compensata
5. Il consenso è libero, ma per i minori deve essere prestato anche dai genitori
6. Il contratto di lavoro è legge fra le parti, sempreché l'oggetto non sia illecito, con il solo vincolo della registrazione agli effetti della data
7. La causa del contratto di lavoro è lo scambio tra prestazione e salario/formazione
8. Nei casi in cui il lavoratore intenda effettuare un tirocinio orientativo, di durata non superiore a tre mesi; realizzare uno *stage*, di durata non superiore a sei mesi; svolgere un praticantato di durata non superiore a due anni, presso una qualunque organizzazione professionale o produttiva, privata o pubblica, che accetti, è ammissibile il lavoro volontario o gratuito, nel rispetto dei canoni della salute e sicurezza e con una copertura assicurativa, con il solo vincolo della registrazione agli effetti della data
9. Nell'ambito dell'azienda familiare è ammissibile il lavoro dei fanciulli, nel rispetto dei canoni della salute e sicurezza (con una copertura assicurativa) e formazione scolastica obbligatoria, se assunta in carico dalla famiglia, con il solo vincolo della registrazione agli effetti della data
10. Nell'ambito delle lavorazioni artigianali e artistiche tradizionali è ammissibile il lavoro in apprendistato dei giovani che abbiano assolto l'obbligo scolastico, anche nello schema della bottega rinascimentale, nel rispetto dei canoni della salute e sicurezza e con una copertura assicurativa, con il solo vincolo della registrazione agli effetti della data
11. Nell'ambito artistico, circense e sportivo è ammissibile il lavoro dei fanciulli, nel rispetto dei canoni della salute e sicurezza (con una copertura assicurativa) e formazione scolastica obbligatoria, se assunta in carico dalla famiglia d'intesa con le compagnie di spettacolo, le aziende circensi, le squadre sportive, con il solo vincolo della registrazione agli effetti della data
12. Ogni contratto di lavoro prevede un patto di prova di almeno due mesi di effettivo lavoro, salvo una maggior durata fissata dalle parti di comune accordo
13. Le assenze giustificate sospendono il periodo di prova, che prosegue al loro termine, se la durata dell'assenza non supera la metà della durata del periodo di prova fissata dalle parti di comune accordo

14. Durante il periodo di prova ciascuna parte è libera di recedere in qualunque momento dal contratto con una semplice comunicazione, senza dover addurre ragione alcuna né pagare alcun indennizzo all'altra parte
15. L'assenza ingiustificata protratta per oltre tre giorni equivale a comunicazione di recesso
16. La durata del contratto di lavoro è fissata dalle parti di comune accordo
17. La parte che intende recedere anticipatamente dal contratto deve dare all'altra parte, che può rinunciare senza dover corrispondere indennizzo alcuno, un periodo di preavviso, come previsto dalle parti di comune accordo
18. La parte che ha mancato di dare il preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte, salvo che la medesima ci rinunci, una indennità, come previsto dalle parti di comune accordo
19. Il luogo, i luoghi o il non luogo di lavoro è fissato dalle parti di comune accordo, il luogo di lavoro può essere anche presso il domicilio del lavoratore, con il solo vincolo dell'abitabilità
20. Le modalità della prestazione sono fissate dalle parti di comune accordo e possono essere anche a chiamata, con o senza vincolo di risposta, come fissato dalle parti di comune accordo
21. Gli attrezzi di lavoro possono essere forniti dal datore di lavoro o dal lavoratore, come fissato dalle parti di comune accordo
22. Il tempo del lavoro è fissato dalle parti di comune accordo, con il solo vincolo del rispetto dei limiti massimi fissati dall'Organizzazione internazionale del lavoro, per il lavoro nella sede dell'azienda
23. Il contratto di lavoro fissa gli istituti tradizionali del rapporto, con il solo vincolo del rispetto delle regole minime fissate dall'Organizzazione internazionale del lavoro
24. Il contratto di lavoro può stabilire per gli istituti tradizionali del rapporto supplementi variamente legati alle modalità, ai tempi e ai luoghi del rapporto
25. Il contratto di lavoro può istituire nuovi istituti del rapporto variamente legati all'espletamento effettivo della prestazione lavorativa e/o al grado di collaborazione assicurato nell'esercizio dei compiti fissati dalle parti di comune accordo
26. Il contratto di lavoro può essere variato soltanto con il consenso delle parti, salvo quanto eventualmente stabilito dal contratto collettivo aziendale approvato dalla maggioranza della comunità aziendale sugli stessi temi e salvo che quanto fissato dal contratto di lavoro individuale non sia stabilito *ad personam*
27. Presupposto del contratto è la buona fede e il rispetto tra le parti, eguali fra loro
28. Presupposto del contratto è la parità di genere
29. Presupposto del contratto di lavoro è il rispetto della sicurezza fisica e morale del lavoratore, come previsto dalle specifiche convenzioni internazionali
30. Conseguenza necessaria del contratto è l'attivazione di una copertura previdenziale e assicurativa del lavoratore
31. Il contratto di lavoro è sinallagmatico e si scioglie, come può essere meglio previsto dal contratto stesso, se il sinallagma si altera in maniera significativa, salvi gli effetti della previdenza e assistenza pubblica o privata
32. Per tutte le alterazioni del sinallagma contrattuale, come per le diverse vicende del rapporto, sono pregiudiziali tutte le forme di composizione alternativa delle controversie previste dalle parti di comune accordo
33. Il tipo contrattuale è indisponibile soltanto ad effetti esterni
34. La retribuzione è legata alla effettiva prestazione, come fissata o variata dalle parti di comune accordo
35. La retribuzione è sufficiente se, nel complesso, assicura la sussistenza del lavoratore nel contesto in cui il lavoro viene prestato
36. La retribuzione può essere pagata in danaro e in natura, nel rispetto dei canoni correnti della sufficienza
37. La retribuzione sufficiente può essere arricchita da supplementi variabili, legati al risultato del lavoratore e/o dell'azienda

38. La retribuzione sufficiente può essere variamente modulata in caso di partecipazione alla proprietà o agli utili dell'azienda
39. La retribuzione sufficiente non può essere intaccata in caso di partecipazione alle perdite dell'azienda
40. Non si fa riferimento alla retribuzione sufficiente in caso di contratti misti di formazione e lavoro, salve le eventuali provvidenze pubbliche
41. Comunque la retribuzione del lavoratore in formazione deve crescere gradualmente nell'arco di tempo della formazione, se la stessa procede regolarmente, come fissato dalle parti di comune accordo
42. In caso di contratti misti di formazione e lavoro l'azienda è responsabile della formazione impartita, direttamente o indirettamente, e del fatto che essa sia adeguata a realizzare l'apprendimento del mestiere e a raggiungere gli obiettivi di professionalizzazione stabiliti in contratto
43. Ciascuna delle parti può interrompere il contratto misto di formazione e lavoro in qualunque momento, qualora appaia impossibile raggiungere gli obiettivi di professionalizzazione stabiliti in contratto e non ne siano definiti altri dalle parti di comune accordo, con novazione del contratto
44. Il contratto fissa la durata della formazione necessaria a raggiungere gli obiettivi di professionalizzazione stabiliti di comune accordo
45. Il contratto fissa le regole della formazione, anche tenendo conto degli specifici indirizzi internazionali
46. In ogni caso l'azienda deve assegnare al lavoratore in formazione un tutor specificamente qualificato, sia per quanto riguarda la qualificazione professionale che per quanto riguarda il tutoraggio
47. Le aziende che non dispongono di risorse interne adeguate allo scopo possono farsi supportare da agenzie formative o da scuole professionali specificamente qualificate
48. Tutte le spese della formazione sono a carico dell'azienda, salve le eventuali provvidenze pubbliche o private
49. Il contratto fissa le sanzioni per il mancato rispetto - dell'una o dell'altra parte - delle regole della formazione
50. Il contratto fissa le conseguenze derivanti dal raggiungimento o dal non raggiungimento degli obiettivi di professionalizzazione stabiliti nel contratto stesso, al termine della durata
51. Il lavoratore può essere ammesso alla prova del capolavoro, secondo la tradizione antica, una volta superata la metà del tempo fissato per la durata della formazione
52. L'esito della prova dovrà essere giudicato da terzi, come fissato dalle parti di comune accordo
53. Il lavoratore che supera la prova del capolavoro o raggiunge i requisiti richiesti per la formazione, al termine del periodo fissato dalle parti di comune accordo, ha diritto ad essere qualificato ed a vedersi proporre dall'azienda un contratto di lavoro non formativo, sempreché le condizioni di mercato dell'azienda lo consentano
54. Se, entro tre mesi dalla qualificazione, il lavoratore riceve dall'azienda la proposta di un contratto di lavoro non formativo ma la rifiuta, per qualunque ragione, è tenuto a rimborsare all'azienda tutte le spese della formazione regolarmente documentate
55. Se, entro tre mesi dalla qualificazione, il lavoratore non riceve dall'azienda la proposta di un contratto di lavoro non formativo ha diritto ad un indennizzo nei termini fissati dalle parti di comune accordo, sempreché non si sia altrimenti impiegato
56. Ogni lavoratore ha diritto ad una informazione e una formazione sui temi della salute e della sicurezza, sia in termini generali, all'inizio della prestazione, che in termini specifici di lavorazione, nel corso dello svolgimento delle mansioni, come fissate dalle parti di comune accordo e, una volta adeguatamente informato e formato su tali temi, è tenuto ad applicare tutte le regole di salute e sicurezza, restando responsabile di ogni conseguenza, in caso di violazione; peraltro in ogni caso di rischio grave e imminente alla salute e sicurezza ogni lavoratore ha

diritto di astenersi dalle lavorazioni, di allontanarsi dal luogo di lavoro, se del caso, e a porre in essere tutte le iniziative ritenute opportune, senza che ciò possa essere in alcun modo considerato alterazione del sinallagma contrattuale, sempreché non derivi da alterata percezione della realtà

57. L'informazione e la formazione sui temi della salute e della sicurezza devono essere aggiornate periodicamente e ogni qual volta ci sia un cambiamento negli impianti o nelle mansioni, come variate dalle parti di comune accordo
58. Ogni lavoratore ha il diritto di chiedere e il dovere di accettare tutte le iniziative formazione professionale necessarie al miglior espletamento delle sue mansioni, come definite dal contratto originario o come modificate dalle parti di comune accordo
59. Ogni lavoratore ha il diritto di chiedere ulteriori iniziative formative utili per la sua crescita professionale, sia all'interno che all'esterno del proprio ambito professionale, nei termini concordati dalle parti di comune accordo
60. Ogni lavoratore studente ha il diritto a particolari agevolazioni nell'espletamento del lavoro, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e salvo quanto concordato dalle parti di comune accordo
61. Ogni lavoratore ha diritto a vedere registrate dall'azienda, in uno specifico libretto personale o supporto magnetico, rilasciato in sua disponibilità, tutte le iniziative di formazione a cui ha partecipato, con il relativo esito
62. Il contratto di lavoro fissa le regole della riservatezza o del segreto delle lavorazioni aziendali
63. Il contratto di lavoro fissa le regole della riservatezza dovute al lavoratore, secondo i canoni di legge, anche in relazione alle nuove tecnologie digitali e al fatto che i dispositivi informatici siano messi a disposizione del lavoratore dall'azienda o siano del lavoratore stesso
64. Il contratto di lavoro fissa le regole della connessione e della reperibilità concordate dalle parti di comune accordo
65. In ogni caso la connessione o la reperibilità che, per libera scelta del lavoratore, oltrepassino i limiti concordati non possono essere considerate lavoro effettivo, pur dovendo essere tenuti in debita considerazione per una compensazione, in termini da concordare dalle parti di comune accordo
66. La qual cosa non vale per quanti svolgano nell'azienda o per l'azienda funzioni dirigenziali o direttive, di rappresentanza o di agenzia
67. Tutti i diritti potestativi che la legge dello Stato assegna al tipo contrattuale dei lavoratori, sebbene azionabili nelle forme stabilite, non hanno effetto nel contratto tra le parti, salvo che siano espressamente richiamati dalle parti di comune accordo
68. Il mancato richiamo di tali diritti nel contratto equivale a rinuncia espressa
69. L'esercizio di tali diritti da parte del lavoratore, arbitrario ai sensi contrattuali, comporta una alterazione del sinallagma contrattuale, con quanto ne consegue, secondo il principio che anche chi esercita un diritto può causare un danno
70. Ogni lavoratore ha il diritto di fondare o aderire ad una organizzazione di tipo sindacale o di altro tipo e di fare propaganda e proselitismo, nei termini e nei modi che crede, anche all'interno dell'organizzazione, purché non incida sul normale andamento del lavoro
71. La comunità dei lavoratori di ogni azienda ha diritto di eleggere, nei termini e nei modi fissati dal contratto di lavoro, ma sempre nel rispetto del principio di maggioranza, una propria rappresentanza
72. L'azienda dovrà agevolare l'esercizio di tale diritto da parte dei lavoratori, tanto di quelli che operano all'interno della stessa come di quelli che operano all'esterno, anche in via telematica, come concordato tra le parti di comune accordo
73. L'azienda dovrà agevolare l'esercizio del diritto di riunione della rappresentanza con la collettività, nei termini e nei modi fissati dal contratto di lavoro, anche in via telematica, come concordato tra le parti di comune accordo

74. L'azienda riconoscerà tale rappresentanza come proprio interlocutore primario ed esclusivo a tutti gli effetti, salvo che non sia costretta dalla legge dello Stato ad accettare anche altri interlocutori istituzionali, a seconda dei casi
75. L'azienda e la rappresentanza eletta potranno definire contratti collettivi aziendali sui temi di carattere generale, di tipo organizzativo o gestionale dell'azienda
76. Il contratto collettivo aziendale approvato dalla maggioranza della comunità equivale a consenso per la modifica dei contratti di lavoro individuali sui temi specifici, salvo che tali temi non siano stati qualificati nel contratto di lavoro individuale come *ad personam*
77. Il contratto collettivo aziendale approvato dalla maggioranza della comunità potrà stabilire le particolari modalità di informazione, consultazione, documentazione, partecipazione, cogestione dell'azienda, nel rispetto della riservatezza e della segretezza dei processi aziendali
78. Il contratto collettivo aziendale approvato dalla maggioranza della comunità potrà stabilire l'attivazione di programmi di *welfare* aziendale e le relative modalità di gestione degli stessi, con la eventuale partecipazione della rappresentanza stessa o di altri delegati della comunità aziendale
79. Il contratto collettivo aziendale approvato dalla maggioranza della comunità potrà stabilire le modalità di classificazione dei lavoratori e di valutazione delle competenze
80. Il contratto collettivo aziendale approvato dalla maggioranza della comunità potrà stabilire il raccordo tra le competenze e le remunerazioni dei lavoratori, fermo restando che la remunerazione sia commisurata, di tempo in tempo, alla prestazione effettivamente svolta
81. Il contratto collettivo aziendale approvato dalla maggioranza della comunità potrà stabilire l'attivazione di programmi della qualità e di circoli della qualità, di schemi produttivi wcm o *lean* o altri progetti tendenti ad aumentare la produttività del lavoro e, conseguentemente, la redditività dello stesso per la intera comunità aziendale
82. Il contratto collettivo aziendale approvato dalla maggioranza della comunità potrà stabilire l'istituzione di premi di risultato, di rendimento, di partecipazione e, comunque sia denominato l'istituto, concordare l'ammontare del salario aziendale, le modalità del suo conseguimento e della sua distribuzione, anche tenendo conto del contributo del singolo o della squadra
83. Il contratto collettivo aziendale approvato dalla maggioranza della comunità potrà stabilire gli effetti del bilancio aziendale in perdita sul salario aziendale
84. Il contratto collettivo aziendale approvato dalla maggioranza della comunità potrà stabilire i rimedi in caso di crisi aziendali, in funzione dell'applicazione delle leggi dello Stato sugli ammortizzatori sociali
85. Il contratto collettivo aziendale approvato dalla maggioranza della comunità potrà stabilire, in caso di crisi aziendali, la modifica di tutti gli istituti contrattuali aziendali, il blocco del salario aziendale, la revisione di tutti i supplementi degli istituti contrattuali, la riduzione delle retribuzioni, ai limiti della retribuzione sufficiente, ivi comprese le condizioni *ad personam* dei contratti individuali; come potrà, viceversa, definire l'acquisizione dell'azienda da parte dei lavoratori ma, in tal caso, i lavoratori dissenzienti avranno una giusta causa di dimissioni, come stabilito dalle parti di comune accordo
86. Il contratto collettivo aziendale approvato dalla maggioranza della comunità, nel primo caso di cui al punto precedente, dovrà stabilire i tempi e le condizioni di recupero, anche graduale, delle preesistenze
87. Il contratto collettivo aziendale approvato dalla maggioranza della comunità individuerà la durata massima del periodo di conservazione per malattia e infortunio non professionale e i relativi effetti sul trattamento economico del lavoratore
88. Il contratto collettivo aziendale approvato dalla maggioranza della collettività potrà fissare particolari condizioni per portatori di handicap, malati cronici, malati affetti da patologie oncologiche o altre patologie, le cui cure sono lunghe e spesso non risolutive, ma che possono comunque giovare del mantenimento di un impegno lavorativo, seppur attenuato, compatibilmente con le loro condizioni della persona e delle sue cure

89. L'azienda potrà attivare sistemi di *welfare* aziendale, che potranno essere gestiti insieme alla rappresentanza eletta, o potrà supportare le mutue a cui la rappresentanza abbia deciso di partecipare, con il voto maggioritario della comunità aziendale
90. Lo sciopero è un diritto ad esercizio collettivo, attivabile soltanto se deciso con il voto maggioritario della comunità aziendale riguardante anche le modalità di attuazione, dopo aver esperito le opportune procedure di raffreddamento e di risoluzione alternativa delle controversie, come fissato tra le parti di comune accordo
91. Lo sciopero è legittimo, come *ultima ratio*, se è motivato da ragioni esclusivamente attinenti al rapporto di lavoro; se è attuato con un preavviso di almeno 48 ore; se comporta l'astensione dal lavoro per un intero turno di lavoro, per l'intera comunità aziendale o per gruppi omogenei; se non è attuato in forme anomale, tipo a scacchiera o simili, o in modalità difformi da quelle approvate dalla maggioranza della comunità aziendale
92. Lo sciopero, per quanto legittimo, non deve mai mettere a rischio la sicurezza delle persone e degli impianti, come pure la pronta ripresa della produzione utile al suo termine
93. A tal fine il contratto collettivo aziendale potrà prevedere specifiche procedure, anche con squadre comandate, destinate esclusivamente al mantenimento in sicurezza, senza la realizzazione di produzione utile
94. Lo sciopero legittimo comporta la sospensione del sinallagma contrattuale nei confronti di tutti i lavoratori coinvolti nella controversia non risolta, come deliberato dalla maggioranza della comunità aziendale, ivi compresi gli assenti giustificati, per qualsiasi motivo, e gli addetti comandati per la sicurezza degli impianti, salvo quanti continuino a prestare normalmente, se possibile, la loro opera, esercitando il loro diritto al lavoro
95. L'azienda, a fronte di uno sciopero illegittimo, oltre a considerare alterato il sinallagma contrattuale rispetto a quanti lo abbiano realizzato in forme anomale, con tutte le conseguenze del caso; può decidere una serrata generale, sospendendo il sinallagma contrattuale nei confronti di tutta la comunità; peraltro, anche a fronte di uno sciopero legittimo, l'azienda, per qualunque ragione, può decidere una serrata generale che, però non sospende il sinallagma contrattuale.

Antonio Orazi
ADAPT Professional Fellow

 [@occamorazi](https://twitter.com/occamorazi)