

## **Contratto individuale di lavoro**

Con il contratto individuale di lavoro il lavoratore si obbliga a prestare la propria attività lavorativa al servizio del datore di lavoro per un tempo determinato o indeterminato, eventualmente parziale (ore, mezze giornate o giornate) purché su base regolare, e il datore di lavoro, a sua volta, a pagare un salario stabilito a tempo o a cottimo. Vigè il principio di libertà della forma, pertanto anche un contratto stipulato oralmente risulta legittimo.

Il lavoratore è tenuto ad eseguire con diligenza e fedeltà il lavoro assegnatogli, consapevole di poter incorrere in responsabilità per danni cagionati al datore di lavoro intenzionalmente o per negligenza. Egli deve conformarsi alle direttive ed istruzioni impartite dal datore di lavoro e salvaguardarne gli interessi legittimi, in particolare deve astenersi dal divulgare notizie di carattere confidenziale e da qualsiasi attività, per conto di terzi, in concorrenza con quella del datore di lavoro. Se concordato, il divieto di concorrenza si protrae anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, ma deve essere limitato quanto al luogo, tempo ed oggetto, onde evitare che il lavoratore non abbia un avvenire economico.

Qualora nello svolgimento dell'attività lavorativa e nell'adempimento degli obblighi contrattuali, il lavoratore faccia o partecipi ad invenzioni, brevettabili o no, queste appartengono al datore di lavoro. Diversamente, le invenzioni realizzate durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma non nell'adempimento di obblighi contrattuali, appartengono al lavoratore, salvo che, in base a previo accordo, il datore di lavoro acquisti le invenzioni contro equo compenso del lavoratore.

Per definizione la prestazione fornita dal lavoratore ha carattere oneroso, pertanto spetta al datore di lavoro corrispondere la retribuzione convenuta o d'uso o stabilita mediante contratto normale o collettivo. Le parti possono convenire che la retribuzione consista nella partecipazione a parte degli utili o del risultato di esercizio, calcolati, salvo diverso accordo, dietro accertamento del risultato dell'esercizio annuale, o nel pagamento di provvigione da corrispondersi a fronte di valida conclusione dell'affare con il terzo. Se il contratto prevede la retribuzione a cottimo, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la quota del salario prima dell'inizio di ogni lavoro; in caso di omissione, egli sarà tenuto a pagare il salario secondo la quota stabilita per un lavoro uguale o analogo.

Il lavoratore ha diritto ad un giorno di riposo a settimana, di regola in coincidenza con la domenica, cui si sommano le ore e i giorni di libero usuali. Inoltre, per ogni anno di lavoro spettano al lavoratore almeno quattro settimane di ferie retribuite; nel caso in cui l'anno di lavoro risulti incompleto, le vacanze sono accordate in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno considerato.

Nei contratti di lavoro a tempo indeterminato ciascuna delle parti può provvedere alla disdetta nei termini convenuti e, se richiesto dall'altra parte, deve addurre per iscritto la relativa motivazione. Durante il periodo di prova, non superiore ai tre mesi, il rapporto contrattuale può essere disdetto in ogni momento con preavviso di sette giorni, salvo deroghe per accordo scritto, contratto normale o collettivo. Nel primo anno di servizio la disdetta per la fine del mese deve essere comunicata con preavviso di un mese, dal secondo al nono anno di servizio con preavviso di due mesi e, in seguito, di tre mesi, salvo modifica per accordo scritto, contratto normale o collettivo. Detti termini possono essere resi inferiori a un mese soltanto per contratto collettivo e per il primo anno di servizio. I rapporti di lavoro a tempo determinato cessano allo scadere del termine stabilito, senza necessità di disdetta. Qualora detti rapporti dovessero tacitamente protrarsi dopo la scadenza della durata pattuita, essi

---

saranno considerati a tempo indeterminato. I contratti ultra decennali possono essere disdetti con preavviso di sei mesi.

Per cause gravi sia il datore di lavoro che il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal contratto, dando motivazione scritta se richiesto dall'altra parte. In particolare, si reputa causa grave ogni circostanza che non permetta di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto. Qualora la causa grave consista in una violazione del contratto, la parte inadempiente dovrà risarcire integralmente il danno. Rappresenta giustificata causa di recesso del lavoratore l'insolvenza del datore di lavoro che non presti, entro congruo termine, una garanzia per le pretese derivanti dal rapporto di lavoro. In caso di licenziamento immediato ingiustificato, il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore quanto egli avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto, oltre eventualmente ad un'indennità di un massimo di sei mesi di salario.