CONCORSO DSGA
TAVOLE SINOTTICHE

QUIZ AREA 4
DISPOSIZIONI DEL CODICE DI CIVILE

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Il contratto individuale di lavoro subordinato a tempo indeterminato non rientra tra gli atti, pena nullità, che devono farsi per iscritto. La sua forma è libera, nella maggioranza dei casi

ORE STRAORDINARIE

Il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario

DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro è colui che offre ad altri un lavoro alle proprie dipendenze in cambio di una retribuzione

PRESTATORI DI LAVORO SUBORDINATO

Il prestatore di lavoro subordinato è colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e dotto la direzione dell'imprenditore

I prestatori di lavoro subordinato si dividono in dirigenti, quadri, impiegati, operai

PERIDOO DI PROVA

Nella costituzione del rapporto di lavoro, durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità

L'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità

CONTRATTO ANNULLABILE

Il contratto di lavoro stipulato senza l'osservanza delle disposizioni concernenti la disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro può essere annullato

PRESTAZIONI IN NATURA

E' ammissibile che il prestatore di lavoro sia retribuito con prestazioni in natura, in tutto o in parte

FORME DI RETRIBUZIONE

Le forme di retribuzione del prestatore di lavoro ammesse sono a) a tempo; b) a cottimo; c) partecipazione agli utili.

Quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione deve essere retribuito a cottimo

Quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, il prestatore di lavoro è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo deve essere retribuito a cottimo

MANSONI

Il prestatore di lavoro deve essere adibito, alle mansioni per cui è stato assunto o a quelle successivamente acquisite se superiori ovvero alle mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte

NON è vero che il lavoratore può essere adibito a mansioni inferiori in ogni caso di modifica degli assetti organizzativi, anche se rientranti in una categoria legale differente da quella di appartenenza

Se il prestatore di lavoro viene assegnato a mansioni inferiori a quelle per le quali è stato assunto, ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento, tranne se vengono stipulati accordi individuali di modifica avanti alle commissioni di certificazione

Se il prestatore di lavoro viene assegnato a mansioni inferiori a quelle per le quali è stato assunto, ha diritto alla conservazione del trattamento retributivo in godimento, a eccezione degli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa

I contratti collettivi possono prevedere casi di assegnazione al prestatore di lavoro di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché le nuove mansioni rientrino nella medesima categoria legale

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta

Nel caso di assegnazione di un prestatore di lavoro a mansioni superiori, dopo un certo tempo l'assegnazione diviene definitiva ove non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio

L'assegnazione di un lavoratore a mansioni superiori diviene definitiva, salva diversa volontà dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi

Se a seguito di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il prestatore di lavoro viene assegnato a mansioni inferiori a quelle per le quali è stato assunto, e il mutamento non è comunicato per iscritto, il mutamento è nullo

Se, in caso di mutamento delle mansioni del prestatore di lavoro, non viene assolto l'obbligo formativo necessario l'atto di assegnazione delle nuove mansioni non è nullo

E’ possibile ridurre la retribuzione al prestatore di lavoro, in caso di cambio di mansione, se avviene a seguito di accordo individuale stipulato avanti alle commissioni di certificazione nell'interesse del lavoratore

TRASFERIMENTO
Il prestatore di lavoro può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra, solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive

ACCORDI INDIVIDUALE DI MODICA
Possano essere stipulati accordi individuali di modifica: a) della categoria legale; b) del livello di inquadramento; c) della retribuzione.

RIPOSO SETTIMANALE
Il prestatore di lavoro ha diritto a un giorno di riposo ogni settimana, di regola coincidente con la domenica

RINUNZIE
le rinunzie e le transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili di legge non sono valide

ISTITUTI DI PREVIDENZA E DI ASSISTENZA
NON è vero che i contributi previdenziali spettano esclusivamente al prestatore di lavoro
L'imprenditore e il prestatore di lavoro contribuiscono alle istituzioni di previdenza e di assistenza

RECESSO

In caso di recesso da un contratto di lavoro il preavviso è imposto nell'interesse di chi subisce il recesso, a tutela delle sue legittime aspettative

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso nel termine e nei modi stabiliti, dagli usi o secondo equità .

Nei rapporti di lavoro la durata del periodo di preavviso viene determinata secondo gli accordi previsti dal CCNL di riferimento

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

il preavviso da dare nel caso di recesso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato serve al lavoratore, nel caso di recesso da parte del datore di lavoro, ad avere un tempo idoneo a trovarsi un'altra occupazione

Si può recedere da un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato prima della scadenza del termine qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto

DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Il lavoratore a tempo indeterminato che si dimette per giusta causa NON deve dare il preavviso, ma ha diritto alla relativa indennità

Il lavoratore che si dimette per giusta causa NON deve dare il preavviso, quando si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro

PATTO DI CONCORRENZA

Il patto di non concorrenza nel contratto di lavoro di un dirigente è nullo se non risulta da atto scritto e non può eccedere la durata di 5 anni

CONTRATTO INVALIDO

Se il contratto di lavoro è caratterizzato da un'invalidità non derivante dall'illiceità dell'oggetto o della causa,
Il contratto di lavoro produce effetti per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione
In base al Codice Civile, una volta concluso il periodo di prova senza il recesso di una delle parti:
l'assunzione diviene definitiva e il periodo di prova è computato nell'anzianità di servizio
NON è corretta l'affermazione per cui, nell'ordinamento italiano, il lavoratore ha in ogni caso diritto alla retribuzione anche se il contratto di lavoro era nullo per illiceità dell'oggetto o della causa

VARIE

Le contribuzioni obbligatorie alle istituzioni di previdenza e assistenza, secondo quanto previsto dall'articolo 2115 del Codice Civile sono dovute sia dal prestatore di lavoro, sia dal lavoratore, in parti uguali
L'inosservanza dell'obbligo di fedeltà previsto per il prestatore di lavoro dall'art. 2105 del Codice Civile può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari