

SUPERCOMPENDIO
DIRITTO del
LAVORO,
SINDACALE e
PREVIDENZA SOCIALE

Edizione
2026



Neldiritto
Editore

	medesima retribuzione. ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore, ma sempre all'interno della stessa categoria legale e con mantenimento della stessa retribuzione, possono essere previste dai contratti collettivi (art. 2103, co. 4) con accordi individuali "in sede protetta" (vale a dire nelle sedi di cui all'ultimo co. dell'art. 2113 c.c., e dinanzi alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76, D.Lgs. 276/2003) il datore di lavoro e il lavoratore possono prevedere la modifica anche della categoria legale, del livello di inquadramento e della retribuzione al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita
--	--

2. Il luogo della prestazione lavorativa

Il dipendente è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa nel luogo previsto dal *contratto di lavoro*; qualora tale indicazione manchi, il luogo di adempimento deve essere desunto dagli usi o da circostanze quali la "*natura della prestazione*" (art. 1182, co. 1, c.c.).

La *prestazione lavorativa* è oggetto dell'esercizio dello *jus variandi*, ossia del potere del datore di lavoro di modellarla al fine di renderla funzionale all'organizzazione aziendale che intende attribuire all'impresa.

Dunque, la sede di lavoro assegnata dal datore di lavoro è suscettibile di essere modificata.

2.1. Il trasferimento

L'art. 2103, co. 8, c.c. riconosce al datore di lavoro, in presenza di *comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive*, il potere di modificare unilateralmente e definitivamente il luogo di esecuzione della prestazione lavorativa (c.d. *trasferimento*). Per **trasferimento**, deve intendersi esclusivamente lo *spostamento non temporaneo* del lavoratore *da un'unità produttiva ad un'altra*, ossia da un'articolazione autonoma dell'impresa in grado di produrre beni e servizi ad un'altra. Non si verifica dunque un trasferimento allorquando il lavoratore venga adibito all'interno della stessa articolazione produttiva presso una sua arteria diversa (trattasi dei cc.dd. trasferimenti interni).

Il sindacato del giudice circa la *legittimità* del trasferimento ha ad oggetto il *nesso di causalità* tra la ragione tecnica, come tale insindacabile, e il trasferimento del lavoratore. Laddove sia accertata l'assenza dei *presupposti* previsti dalla legge, il trasferimento dovrà essere considerato *nullo*.

Presupposti ulteriori sono previsti per:

- i **dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali**, per il cui trasferimento è necessario il nulla – osta delle associazioni di appartenenza (art. 22, l. 20 maggio 1970, n. 300);
- i **lavoratori che esercitano funzioni di consigliere comunale e provinciale**: in costanza di mandato elettivo, occorre il loro esplicito consenso al trasferimento (art. 27, l. 27 dicembre 1985, n. 816);
- i **portatori di handicap gravi** o i lavoratori che *assistono* con continuità un parente od un affine entro il terzo grado portatore di handicap, i quali devono acconsentire al trasferimento (art. 33, co. 5 – 6, l. 5 febbraio 1992, n. 104).

A riguardo delle modalità di comunicazione del provvedimento, l'art. 2013 c.c. nulla dispone.

2.1.1. Trasferta e trasfertismo

La **trasferta** (o missione), diversamente dal trasferimento, si identifica in una *modifica*

temporanea del luogo di lavoro, per la quale è dovuta, secondo le previsioni dei contratti collettivi, un'indennità e/o un rimborso spese.

Manuali a confronto

Con il termine *trasfertismo* (o lavoro itinerante) si fa riferimento allo spostamento di quei lavoratori obbligati per contratto a rendere sistematicamente la propria prestazione in luoghi sempre diversi e provvisori, le cui mansioni sono caratterizzate dall'essere di per sé itineranti. (CARINCI).

Analogie	Differenze
Trasferimento	È disciplinato dall' art. 2103 c.c. , secondo cui il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non <i>per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive</i> In mancanza delle ragioni oggettive, il lavoratore può agire per ottenere la nullità del trasferimento e la <i>reintegrazione</i> nell'unità produttiva originaria Ha carattere di <i>definitività</i> Qualsiasi atto o fatto volto a discriminare il lavoratore nel trasferimento è <i>nullo</i> (art. 15 St. Lav.)
Trasferta	Non sussiste la necessità di ragioni giustificatrici Lo spostamento del lavoratore ha carattere <i>temporaneo</i> L'atto può essere impugnato ove abbia <i>natura discriminatoria</i> o sia <i>in frode alla legge</i>



3. Il tempo della prestazione lavorativa: l'orario di lavoro

Nei rapporti di lavoro, il **dato temporale** assume rilevanza sotto distinti profili:

- funge da indice di determinazione quantitativa della prestazione dovuta dal lavoratore;
- costituisce un criterio di quantificazione della retribuzione elargita dal datore di lavoro;
- identifica il limite massimo di esigibilità della prestazione lavorativa, a tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

3.1. Le fonti normative e la definizione di orario di lavoro

Dell'**orario** di lavoro si occupa:

- il **codice civile all'art 2107**, il quale rimette la competenza in materia, in particolare nella fissazione della durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro, a leggi speciali ovvero alla contrattazione collettiva;
- la **Costituzione che all'art 36 co. 2** stabilisce che la durata massima della giornata lavorativa deve essere fissata per legge e all'art. 36, co. 3 sancisce che il lavoratore ha diritto al riposo settimanale ed alle ferie annuali retribuite e non può rinunciarvi;
- e, infine, il **D.lgs. dell'8 aprile 2003, n. 66** mediante il quale sono state recepite le direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, e che contiene la disciplina organica dell'orario di lavoro.

L'art. 1, co. 2, lett. a), del D.Lgs. n. 66/2003 definisce l'orario di lavoro come *"qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali"*.

3.2. L'orario normale di lavoro e i limiti alla prestazione oraria

Il *normale orario di lavoro* è fissato dall'art. 3 D.lgs. 66/2003 in 40 ore settimanali, lasciando ai *contratti collettivi* la possibilità di:

- stabilire una durata minore e

rapporto in contratto a tempo indeterminato. Sono inoltre disciplinate proroghe, rinnovi e diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

■ Controlli a distanza (art. 4 L. 300/1970)

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori disciplina l'installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali possa derivare un **controllo a distanza** dell'attività dei lavoratori.

L'installazione è consentita solo per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro o per la tutela del patrimonio aziendale, ed è subordinata ad accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

Non necessitano di accordo gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione o per la registrazione degli accessi, ma i dati raccolti possono essere utilizzati a fini disciplinari solo se il lavoratore è stato adeguatamente informato sulle modalità d'uso e di controllo.

F

■ Ferie (art. 36 Cost; D. Lgs. 66/2003)

Le **ferie** costituiscono un diritto fondamentale del lavoratore, garantito dall'art. 36 Cost., che assicura un periodo annuale di riposo retribuito, irrinunciabile.

La durata minima legale è di quattro settimane annue. Il diritto alle ferie risponde a esigenze di tutela della salute e di recupero delle energie psicofisiche. Non possono essere sostituite da indennità economica, salvo in caso di cessazione del rapporto.

Il datore stabilisce il periodo di godimento, tenendo conto delle esigenze aziendali e degli interessi del lavoratore.

L

■ Lavoro agile (L. 81/2017)

Il **lavoro agile**, o *smart working*, è una modalità di esecuzione del lavoro subordinato che si caratterizza per l'assenza di vincoli rigidi di orario e di luogo di lavoro, nel rispetto dei limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale.

Introdotta dalla L. 81/2017, si fonda su un accordo individuale scritto tra datore e lavoratore, che disciplina modalità di esecuzione, strumenti utilizzati, tempi di riposo e diritto alla disconnessione.

Elemento centrale è la flessibilità organizzativa, unita alla responsabilizzazione del lavoratore rispetto agli obiettivi. È garantita la parità di trattamento economico e normativo rispetto ai lavoratori che svolgono la prestazione in modalità ordinaria.

■ Lavoro autonomo (art. 2222 c.c.)

Il **lavoro autonomo** si configura quando un soggetto si obbliga a compiere, verso un corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Elemento qualificante è l'assenza di eterodirezione: il lavoratore autonomo organizza in modo indipendente tempi, modalità e mezzi di esecuzione della prestazione, assumendo il rischio economico dell'attività. La differenza rispetto al lavoro subordinato risiede proprio nel potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore, che nel lavoro autonomo manca.

La giurisprudenza ha più volte affermato che la qualificazione formale del contratto non è decisiva: ciò che rileva è l'effettivo svolgimento del rapporto. Qualora emergano elementi tipici della subordinazione, il giudice può procedere alla riqualificazione del rapporto.