

Codice Civile

(artt.

2060-2087-2094-2095-2096-2098-2099-2103-2104-2105-2107-2108-2109-2110-2111-2112)

LIBRO QUINTO DEL LAVORO (1)

TITOLO I

Della disciplina delle attività professionali

Capo I

Disposizioni generali

2060. Del lavoro.

Il lavoro è tutelato in tutte le sue forme organizzative ed esecutive, intellettuali, tecniche e manuali [secondo i principi della Carta del lavoro] [Cost. 35] (2).

- (1) Le norme di questo libro, che richiamano l'ordinamento corporativo, debbono ritenersi abrogate e quindi inapplicabili in seguito alla soppressione di tale ordinamento, disposta con il D.Lgs.Lgt. 23 novembre 1944, n. 369.
- (2) Inciso abrogato dall'art. 3, D.Lgs.Lgt. 14 settembre 1944, n. 287 recante provvedimenti relativi alla legislazione civile.

Omissis

2087. Tutela delle condizioni di lavoro.

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro [Cost. 37] (1).

- (1) Per l'igiene del lavoro, vedi il D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303. Per la prevenzione degli infortuni, vedi il D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547. Per la tutela della libertà e dignità dei lavoratori e della libertà sindacale vedi la L. 20 maggio 1970, n. 300, c.d. statuto dei lavoratori. La Corte costituzionale, con sentenza 22 febbraio - 9 marzo 1989, n. 103 (Gazz. Uff. 15 marzo 1989, n. 11 - Prima serie speciale), ha dichiarato non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità del presente articolo, in riferimento all'art. 41 Cost.

Omissis

2094. Prestatore di lavoro subordinato.

È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore [Cost. 36; c.c. 3, 2086, 2104].

2095. Categorie dei prestatori di lavoro.

I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai (1).

Le leggi speciali [e le norme corporative] (2), in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie [c.c. 2120] (3).

2096. Assunzione in prova.

Salvo diversa disposizione [delle norme corporative] (1), l'assunzione del prestatore di lavoro [c.c. 3, 2071] per un periodo di prova deve risultare da atto scritto

[c.c. 1350, n. 13, 2241, 2725].

L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto [c.c. 1373], senza l'obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine (2).

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro [c.c. 2120] (3).

- (1) Le norme corporative sono state abrogate, quali fonti di diritto, per effetto della soppressione dell'ordinamento corporativo, disposta con R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721 e della soppressione delle organizzazioni sindacali fasciste, disposta con D.Lgs.Lgt. 23 novembre 1944, n. 369.
- (2) La Corte costituzionale, con sentenza 16-22 dicembre 1980, n. 189 (Gazz. Uff. 31 dicembre 1980, n. 357), ha dichiarato, fra l'altro: a) l'illegittimità del presente comma nella parte in cui non riconosce il diritto alla indennità di anzianità di cui agli artt. 2120 e 2121 c.c., al lavoratore assunto con patto di prova nel caso di recesso dal contratto durante il periodo medesimo di prova; b) non fondate, nei sensi di cui in motivazione, le questioni di legittimità del presente comma in riferimento all'art. 3 Cost., primo e secondo comma, agli artt. 4, 35 Cost. e all'art. 41, secondo comma, Cost.
- (3) La Corte costituzionale, con sentenza 27 novembre -4 dicembre 2000, n. 541 (Gazz. Uff. 13 dicembre 2000, n. 51 - Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, non fondata la questione di legittimità del presente articolo, in riferimento agli artt. 2, 3, 24 35 e 38 Cost. Per quanto riguarda il divieto di appalto e subappalto delle prestazioni di lavoro, vedi la L. 23 ottobre 1960, n. 1369. Per quanto riguarda l'apprendistato vedi la L. 19 gennaio 1955, n. 25, nonché la L. 21 dicembre 1978, n. 845.

Omissis

2098. Violazione delle norme sul collocamento dei prestatori di lavoro.

Il contratto di lavoro stipulato senza l'osservanza delle disposizioni concernenti la disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro (1) può essere annullato, salva l'applicazione delle sanzioni penali [c.n. 125, 126].

La domanda di annullamento è proposta dal pubblico ministero, su denuncia dell'ufficio di collocamento, entro un anno dalla data dell'assunzione del prestatore di lavoro [c.c. 2126, 2964].

- (1) In materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati vedi la L. 29 aprile 1949, n. 264. Vedi, anche, gli artt. 33 e 34, L. 20 maggio 1970, n. 300 c.d. statuto dei lavoratori, e la L. 28 febbraio 1987, n. 56, recante norme sull'organizzazione del mercato del lavoro.

2099. Retribuzione.

La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo [c.c. 2100, 2108, 2131] e deve essere corrisposta nella misura determinata [dalle norme corporative] (1), con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito [Cost. 36, 37; c.c. 1755, 2103, 2751, 2955, 2956; c.p.c. 545].

In mancanza di [norme corporative o di] accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice [tenuto conto ove occorra, del parere delle associazioni professionali] [c.c. 1709] (2).

Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti [c.c. 2102], con provvigione o con prestazioni in natura [c.c. 1639, 2121] (3).

- (1) Gli incisi devono ritenersi abrogati per effetto della soppressione dell'ordinamento corporativo, disposta con R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721 e della soppressione delle organizzazioni sindacali fasciste, disposta con D.Lgs.Lgt. 23 novembre 1944, n. 369.

- (2) Gli incisi devono ritenersi abrogati per effetto della soppressione dell'ordinamento corporativo, disposta con R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721 e della soppressione delle organizzazioni sindacali fasciste, disposta con D.Lgs.Lgt. 23 novembre 1944, n. 369.
- (3) La Corte costituzionale, con sentenza 22 febbraio - 9 marzo 1989, n. 103 (Gazz. Uff. 15 marzo 1989, n. 11 - Prima serie speciale), ha dichiarato non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità del presente articolo, in riferimento all'art. 41 Cost.

Omissis

2103. Mansioni del lavoratore.

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto [disp. att. c.c. 96] o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad una altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive (1).

Ogni patto contrario è nullo (2).

- (1) L'art. 6, L. 13 maggio 1985, n. 190, recante il riconoscimento giuridico dei quadri intermedi, così dispone: «In deroga a quanto previsto dal primo comma dell'articolo 2103 del codice civile, come modificato dall'art. 13, L. 20 maggio 1970, n. 300, l'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di cui all'art. 2 della presente legge ovvero a mansioni dirigenziali, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi o per quello superiore fissato dai contratti collettivi».
- (2) La Corte costituzionale, con sentenza 22 febbraio-9 marzo 1989, n. 103 (Gazz. Uff. 15 marzo 1989, n. 11 - Prima serie speciale), ha dichiarato non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità del presente articolo, in riferimento all'art. 41 Cost.

2104. Diligenza del prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale [c.c. 1176].

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende [c.c. 2086, 2094, 2236].

2105. Obbligo di fedeltà.

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio [c.c. 2125].

Omissis

2107. Orario di lavoro.

La durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali (1) [o dalle norme corporative] [Cost. 36; c.c. 2108] (2).

- (1) Per quanto riguarda i limiti di durata delle prestazioni di lavoro per i dipendenti delle aziende industriali e commerciali vedi il R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692; il R.D. 10 settembre 1923, n. 1955; il R.D. 10 settembre 1923, n. 1956; il R.D. 10 settembre 1923, n. 1957; il R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657; e la L. 23 ottobre 1962, n. 1554. Per quanto riguarda il riposo festivo, vedi la L. 22 febbraio 1934, n. 370, il

D.P.R. 23 ottobre 1961, n. 1660.

- (2) Le norme corporative sono state abrogate, quali fonti di diritto, per effetto della soppressione dell'ordinamento corporativo, disposta con R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721 e della soppressione delle organizzazioni sindacali fasciste, disposta con D.Lgs.Lgt. 23 novembre 1944, n. 369.

2108. Lavoro straordinario e notturno.

In caso di prolungamento dell'orario normale [c.c. 2099], il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario.

Il lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici deve essere parimenti retribuito con una maggiorazione rispetto al lavoro diurno (1).

I limiti entro i quali sono consentiti il lavoro straordinario e quello notturno, la durata di essi e la misura della maggiorazione sono stabiliti dalla legge [o dalle norme corporative] [c.c. 2107, 2751, n. 4] (2).

- (1) La Corte costituzionale, con sentenza 7-20 maggio 1982, n. 97 (Gazz. Uff. 26 maggio 1982, n. 143), ha dichiarato inammissibile, per difetto di rilevanza, la questione di legittimità del presente comma, in riferimento all'art. 3, secondo comma, Cost. e all'art. 36, primo comma, Cost.

Per quanto riguarda i limiti di durata delle prestazioni di lavoro per i dipendenti delle aziende industriali e commerciali vedi il R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692; il R.D. 10 settembre 1923, n. 1955; il R.D. 10 settembre 1923, n. 1956; il R.D. 10 settembre 1923, n. 1957; il R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657; e la L. 23 ottobre 1962, n. 1554.

Per quanto riguarda il riposo festivo, vedi la L. 22 febbraio 1934, n. 370, e il D.P.R. 23 ottobre 1961, n. 1660.

Per quanto riguarda il lavoro notturno vedi la L. 22 marzo 1908, n. 105; il R.D. 28 giugno 1908, n. 432 nonché la L. 17 ottobre 1967, n. 977, per la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.

- (2) Le norme corporative sono state abrogate, quali fonti di diritto, per effetto della soppressione dell'ordinamento corporativo, disposta con R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721 e della soppressione delle organizzazioni sindacali fasciste, disposta con D.Lgs.Lgt. 23 novembre 1944, n. 369.

2109. Periodo di riposo.

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana di regola in coincidenza con la domenica [Cost. 36].

Ha anche diritto [dopo un anno d'ininterrotto servizio] (1), ad un periodo annuale di ferie retribuito [c.c. 2243], possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, [dalle norme corporative] (2), dagli usi o secondo equità.

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118 [c.c. 2751, n. 4] (3).

- (1) La Corte costituzionale, con sentenza 7-10 maggio 1963, n. 66 (Gazz. Uff. 18 maggio 1963, n. 132), ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 2109, secondo comma, c.c. limitatamente all'inciso: «dopo un anno di ininterrotto servizio», in riferimento all'art. 36, terzo comma, Cost. Successivamente con sentenza 16-22 dicembre 1980, n. 189 (Gazz. Uff. 31 dicembre 1980, n. 357), ha dichiarato, la illegittimità costituzionale dell'art. 2109 c.c., nella parte in cui non prevede il diritto a ferie retribuite anche per il lavoratore assunto in prova in caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo. Infine con sentenza 16-30 dicembre 1987, n. 616 (Gazz. Uff. 8 gennaio 1988, n. 1 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 2109 c.c., nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospenda il decorso.

- (2) Le norme corporative sono state abrogate, quali fonti di diritto, per effetto della soppressione dell'ordinamento corporativo, disposta con R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721 e della soppressione delle organizzazioni sindacali fasciste, disposta con D.Lgs.Lgt. 23 novembre 1944, n. 369.

- (3) In tema di riposo vedi la L. 22 febbraio 1934, n. 370; gli artt. 7, 8, 9 e 10, L. 2 aprile 1958, n. 339, per la tutela del lavoro domestico; nonché l'art. 5, L. 18 aprile 1962, n. 230, recante disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

2110. Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio.

In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge [o le norme corporative] (1) non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali (2) [dalle norme corporative] (3), dagli usi o secondo equità [Cost. 38; disp. att. c.c. 98].

Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'articolo 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge [dalle norme corporative] (4), dagli usi o secondo equità (5).

Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio [c.c. 2120, 2752, n. 4].

- (1) Le norme corporative sono state abrogate, quali fonti di diritto, per effetto della soppressione dell'ordinamento corporativo, disposta con R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721 e della soppressione delle organizzazioni sindacali fasciste, disposta con D.Lgs.Lgt. 23 novembre 1944, n. 369.
- (2) Per la tutela delle lavoratrici madri vedi la L. 30 dicembre 1971, n. 1204 ed il relativo regolamento di esecuzione approvato con D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026; sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro vedi la L. 9 dicembre 1977, n. 903. Per la prevenzione degli infortuni, vedi il D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547; e il D.M. 12 settembre 1958 (Gazz. Uff. 9 ottobre 1958, n. 244).
- (3) Le norme corporative sono state abrogate, quali fonti di diritto, per effetto della soppressione dell'ordinamento corporativo, disposta con R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721 e della soppressione delle organizzazioni sindacali fasciste, disposta con D.Lgs.Lgt. 23 novembre 1944, n. 369.
- (4) Le norme corporative sono state abrogate, quali fonti di diritto, per effetto della soppressione dell'ordinamento corporativo, disposta con R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721 e della soppressione delle organizzazioni sindacali fasciste, disposta con D.Lgs.Lgt. 23 novembre 1944, n. 369.
- (5) La Corte costituzionale, con sentenza 3-5 aprile 1984, n. 90 (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 102), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità del presente comma, nella parte in cui esclude, in caso di carcerazione preventiva del lavoratore, la sospensione del rapporto di lavoro subordinato fino alla sentenza definitiva, in riferimento all'art. 3, primo comma, Cost. e all'art. 27, secondo comma, Cost.

2111. Servizio militare.

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva risolve il contratto di lavoro [salvo diverse disposizioni delle norme corporative] (1).

In caso di richiamo alle armi, si applicano le disposizioni del primo e del terzo comma dell'articolo precedente [c.c. 2119] (2).

- (1) Le norme corporative sono state abrogate, quali fonti di diritto, per effetto della soppressione dell'ordinamento corporativo, disposta con R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721 e della soppressione delle organizzazioni sindacali fasciste, disposta con D.Lgs.Lgt. 23 novembre 1944, n. 369.
- (2) Vedi l'art. 13, L. 28 febbraio 1987, n. 56 sull'organizzazione del mercato del lavoro.

2112. Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda.

In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente

fra contratti collettivi del medesimo livello.

Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento (1) (2).

Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (3).

(1) Comma così sostituito dall'art. 32, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Lo stesso articolo 32 ha, inoltre, disposto che restano fermi i diritti dei prestatori di lavoro in caso di trasferimento d'azienda di cui alla normativa di recepimento delle direttive europee in materia. Il testo del presente comma in vigore prima della suddetta modifica era il seguente: «Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto d'azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata ai sensi del presente comma, preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità.».

(2) Articolo prima modificato dall'art. 47, L. 29 dicembre 1990, n. 428 e poi così sostituito dall'art. 1, D.Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18, a decorrere dal 1° luglio 2001, ai sensi dell'art. 3 dello stesso decreto. Il testo in vigore fino a tale data così disponeva: «Trasferimento dell'azienda.

In caso di trasferimento dell'azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

L'alienante e l'acquirente sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione dell'alienante dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

L'acquirente è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi, previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa dell'acquirente.

Le disposizioni di questo articolo si applicano anche in caso di usufrutto o di affitto dell'azienda».

(3) Comma aggiunto dall'art. 32, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come modificato dall'art. 9, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251. Il testo in vigore prima della modifica disposta dal citato D.Lgs. n. 251 del 2004 era il seguente: «Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 1676».