

I poteri del

DATORE DI LAVORO



I POTERI DEL DATORE DI LAVORO

Nel CCNL, il datore di lavoro ha dei poteri decisionali, e ha l'obbligo di far rispettare le regole e di far lavorare in totale sicurezza il lavoratore, rispettando i principi base del rapporto di lavoro.

I POTERI DEL DATORE DI LAVORO

Rapporto di lavoro: obbligazioni delle parti

Il rapporto di lavoro intercorre fra due soggetti, datore di lavoro e lavoratore, che non possono certo definirsi in posizione di parità contrattuale. Come in molti contratti, infatti, esistono una parte forte ed un contraente debole, anche nel caso dei contratti di lavoro questa disparità contrattuale sussiste, ed il **contraente debole** è chiaramente il lavoratore. Secondo quanto stabilito dal nostro codice civile, nel contratto di lavoro il lavoratore ha l'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione e supervisione del datore di lavoro e degli altri collaboratori dai quali dipenda gerarchicamente, collaborando all'impresa ed osservando le disposizioni che gli vengono impartite.

D'altro canto, il datore di lavoro ha l'obbligo, essendo il contratto di lavoro un contratto a prestazioni corrispettive, di corrispondere la retribuzione dovuta e di improntare l'attività rispettando i principi di buona fede e correttezza contrattuali. Il datore di lavoro deve, inoltre, garantire la **sicurezza dei lavoratori**, attraverso la predisposizione di tutte le misure idonee a **prevenire infortuni sul lavoro**.

Dal punto di vista concreto, e quindi all'interno dell'ambito aziendale e di impresa del settore privato, per intenderci, il datore di lavoro deve esercitare la libertà di iniziativa economica che gli viene riconosciuta dalla nostra costituzione rispettando la libertà e la dignità umana dei lavoratori. Nell'organizzare il lavoro da svolgere quindi, le modalità operative ed aziendali e tutte le operazioni necessarie per l'**esercizio dell'attività di impresa**, il datore di lavoro detta materialmente quelle che sono le regole per l'esecuzione e la disciplina della specifica attività professionale che i lavoratori sono chiamati ad esercitare. È quindi inevitabile e necessario, prima ancora che regolamentato legislativamente, che debba essere dotato dei relativi poteri necessari a consentirgli di far prosperare l'impresa attraverso lo sforzo congiunto di tutti i lavoratori che prestano la loro opera. I poteri che sono riconosciuti al datore di lavoro sono sostanzialmente tre, da analizzare quindi separatamente: il potere direttivo, il potere di controllo e di vigilanza, ed infine il potere disciplinare.

Figura 4 - il rapporto di lavoro, parte 2

Il primo potere del datore di lavoro, quindi, è il **potere direttivo**: il datore di lavoro e i suoi eventuali collaboratori devono indicare al lavoratore le modalità di svolgimento di tutte le mansioni dando indicazioni e dirigendo il lavoro.

Successivamente, abbiamo il **potere di controllo e vigilanza**, che serve a controllare e vigilare sul corretto svolgimento delle mansioni, tramite:

- la possibilità di servirsi di guardie giurate, fermo restando che il loro utilizzo deve essere volto a tutelare i beni aziendali;
- nominare personale preposto alla vigilanza, purchè i loro nominativi e compiti specifici vengano forniti e comunicati ai lavoratori, non essendo consentiti controlli occulti;
- nei soli casi in cui siano strettamente indispensabili per tutelare i beni aziendali, è possibile anche effettuare visite personali di controllo sul lavoratore: in tutte le altre ipotesi, sono vietati controlli di questo tipo.

Figura 5 - il potere di controllo e vigilanza

Il **potere disciplinare**, invece, prevede che il datore di lavoro può comminare sanzioni ai lavoratori che non abbiano adempiuto agli obblighi contrattuali del suo rapporto di lavoro, e pertanto sia risultato inadempiente al rapporto di fedeltà e diligenza con esso.

Il lavoratore deve però avere a disposizione il codice disciplinare, che il datore avrà provveduto ad affiggere in azienda: anche nell'ipotesi del controllo disciplinare del datore di lavoro, lo statuto dei lavoratori specifica alcune previsioni, per evitare che si verifichino eccessi ed abusi di potere. Quindi, il datore:

- deve mettere a disposizione, come abbiamo anticipato, il codice disciplinare, il quale deve essere posto in un luogo che sia accessibile a tutti i lavoratori (salvi alcuni specifici casi per i quali non sussista questo obbligo in capo al datore di lavoro);
- deve contestare l'addebito disciplinare al lavoratore, in quanto quest'ultimo deve essere messo in grado di potersi difendere: senza previo addebito al lavoratore non gli può essere contestata alcuna sanzione disciplinare;
- in caso di provvedimenti disciplinari più gravi del semplice rimprovero verbale, questi non si possono applicare prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione (fatta per iscritto) delle ragioni che abbiano originato il provvedimento stesso.

Figura 6 - potere disciplinare

Ora, rimanendo nell'ambito del datore di lavoro, egli ha diversi costi nell'ambito della contrattualistica dei dipendenti, basilarmente quello che viene recepito in busta paga dal dipendente ogni mese. Vediamo un esempio:

Contributi datore
Aliquota lavoratore 9,19%
Aliquota datore di lavoro 33%
Divisore convenzionale inps 168

Paga base 1342,56
Cont + edr 567,88
Scatti 2 da 25,50
Terzo elemento 8,78

Variabili
Straordinario 4 ore magg 15%
Paga oraria= 11,73

Tot fissi = 1970,22
Straordinario = $(11,73 \times 4 + 15\%)$ 53,96

Tot lordo = $1970,22 + 53,96 = 2024,18$

Imponibile inps o previdenziale = 2024

Contributi carico lavoratore= $2024 \times 9,19\% = 186,01$
Contributo carico datore= $2024 \times 33\% = 667,92$

Il datore versa l'importo con il modello F24 il 16 del mese successivo a quello di competenza della busta paga all'inps

Figura 7 - i "costi" del lavoro – prima parte

I contributi a carico del datore si chiamano **ONERI SOCIALI**.

I contributi a carico del dipendente vengono versati sempre dal datore come sostituto d'imposta.

Il datore versa sempre il 16 del mese successivo anche l'Irpef all'Agenzia delle entrate.

COSTO DEL LAVORO

Retribuzione fissa (paga base, cont , edr, scatti ecc)

retribuzione lorda (straordinari, benefit, buoni pasto ecc)

Lordo arrotondato = contributi carico lavoratore e
contributi carico datore

Irpef netto = irpef - detraz + addiz reg e comun

Versamento irpef dipendenti

NETTO IN BUSTA

MENSILITA' AGGIUNTIVE

TFR a cessazione di rapporto o anticipato in busta paga

Figura 8 - i costi del lavoro, seconda parte