

**R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825**  
Convertito in Legge 18.3.1926 n. 562

Disposizioni relative al contratto d'impiego privato.

Art. 1. Il contratto d'impiego privato, di cui nel presente decreto, è quello per il quale una società o un privato, gestori di un'azienda, assumono al servizio dell'azienda stessa, normalmente a tempo indeterminato, l'attività professionale dell'altro contraente, con funzioni di collaborazione tanto di concetto che di ordine, eccettuata pertanto ogni prestazione che sia semplicemente di mano d'opera.

Il contratto d'impiego privato può anche essere fatto con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso le disposizioni del presente decreto che presuppongono il contratto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del decreto.

Art. 2. Le disposizioni del presente decreto si applicano anche agli impiegati di enti morali, di enti parastatali e di enti pubblici, salvo che il rapporto d'impiego non sia diversamente regolato per legge. Le disposizioni del presente decreto non si applicano agli impiegati dello Stato, delle Province e dei Comuni.

Art. 3. Se l'azienda occupi normalmente più di venti impiegati, il principale, entro sei mesi dell'entrata in vigore del presente decreto, dovrà curare che sia affisso nei locali dell'azienda stessa, in modo ben visibile, un regolamento nel quale siano determinati gli obblighi degli impiegati.

Il principale, il quale contravvenga al disposto del precedente alinea, sarà punito con un'ammenda pari a lire 10.000 per ogni impiegato occupato ed in ogni caso non inferiore a lire 80.000.

Art. 4. Ove sia stato stipulato all'atto dell'assunzione dell'impiegato un periodo di prova, questo dovrà risultare da atto scritto.

Parimenti dovrà risultare da atto scritto l'assunzione che venga fatta con prefissione di termine.

In mancanza di atto scritto l'assunzione si presume fatta a tempo indeterminato.

Il periodo di prova non può in nessun caso superare:

mesi sei per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi ed impiegati di grado e funzioni equivalenti;

mesi tre, per tutte le altre categorie di impiegati.

Durante il periodo di prova la risoluzione del contratto d'impiego ha luogo in qualunque tempo senza preavviso o indennità.

Il servizio prestato durante il periodo di prova seguito da conferma, va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità di servizio.

Art. 5. In mancanza di patto espresso l'impiegato ha diritto al pagamento della retribuzione convenuta entro i termini in uso nella località ove ha sede l'azienda.

All'impiegato retribuito in tutto od in parte con provvigione sugli affari da lui trattati o conclusi è dovuta, quando non siasi altrimenti pattuito per iscritto, la provvigione in uso, per il corrispondente ramo d'affari, nel luogo ove ha sede principale il datore di lavoro. Detta provvigione sarà corrisposta soltanto per gli affari conclusi.

Art. 6. La chiamata sotto le armi per adempiere agli obblighi di leva porta alla risoluzione del contratto salvo patti in contrario. All'impiegato è dovuta una indennità pari ad un mese di stipendio.

Nel caso di richiamo sotto le armi il principale conserverà all'impiegato il posto, e gli corrisponderà per il periodo di tre mesi un'indennità mensile pari alla retribuzione ordinaria corrisposta.

Il tempo passato dal richiamato in servizio militare verrà computato agli effetti dell'anzianità.

Nei casi di interruzione di servizio dovuta ad infortunio o malattia, il principale conserverà il posto al dipendente per il periodo di:

a) tre mesi, se questi abbia un'anzianità di servizio non superiore ai dieci anni;

b) sei mesi, se abbia un'anzianità di servizio di oltre dieci anni.

Nel caso in cui alla lettera a) l'impiegato avrà diritto alla intera retribuzione per il primo mese e alla metà di essa per i successivi due mesi; nel caso della lettera b) alla intera retribuzione nei primi due mesi e alla metà di essa per i successivi.

All'impiegato retribuito in tutto od in parte a provvigione, è dovuta, nelle stesse proporzioni e per lo stesso periodo di cui al capoverso precedente, un compenso calcolato sull'ammontare medio delle provvigioni liquidate all'impiegato nel semestre precedente l'interruzione di servizio.

Nell'uno e nell'altro caso è in facoltà del principale di dedurre quanto l'impiegato abbia diritto di percepire per atti di previdenza da esso principale compiuti.

Per i casi d'interruzione del servizio per gravidanza o puerperio il principale conserverà all'impiegata il posto per il periodo di tre mesi, corrispondendo la retribuzione per il primo mese e la metà per gli altri due.

Se l'interruzione di servizio di cui al quarto e ottavo comma dura più dei termini massimi rispettivamente indicati, e il principale licenzi l'impiegato, saranno dovute le indennità di licenziamento di cui all'art. 10.

Per la determinazione dell'anzianità utile agli effetti della liquidazione delle suddette indennità, viene dedotto il periodo di interruzione di servizio che precede immediatamente il licenziamento.

Le disposizioni del presente articolo non escludono l'eventuale diritto al risarcimento dei danni spettanti all'impiegato giusta le disposizioni delle leggi vigenti, ove la malattia o l'infortunio dipendano da colpa del principale o di terzi.

In caso di sospensione di lavoro per fatto dipendente dal principale, l'impiegato ha diritto alla retribuzione normale o in caso di rifiuto del principale, alle indennità di licenziamento di cui all'art. 10.

Art. 7. Eccettuato il caso di avvenuta disdetta, l'impiegato durante il contratto d'impiego, ha diritto ad un periodo minimo annuale di riposo, con decorrenza della retribuzione. Tale periodo non può essere minore di:

a) dieci giorni, in caso di anzianità di servizio non superiore ai cinque anni;

b) quindici giorni, in caso di anzianità di servizio da cinque a quindici anni;

c) venti giorni, in caso di anzianità di servizio da quindici a venticinque anni;

d) trenta giorni, in caso di anzianità di servizio di oltre venticinque anni.

E' rimessa al principale la scelta dell'epoca in cui dovrà cadere il periodo di riposo.

Ove le esigenze dell'azienda lo impongano, potranno essere sostituiti al congedo continuativo riposi più brevi purché sia completamente raggiunto il periodo annuale minimo disposto dalla legge.

Art. 8. L'impiegato non può trattare per conto proprio o di terzi, affari in concorrenza col suo principale sotto comminatoria del licenziamento immediato e dei danni.

E' obbligo dell'impiegato di non abusare, a forma di concorrenza sleale, né durante, né dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte all'azienda del proprio principale.

Il principale, alla sua volta non potrà con speciali convenzioni restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale al di là dei limiti segnati nel precedente comma.

Art. 9. Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza

previa disdetta e senza indennità nei termini e nella misura rispettivamente stabiliti nell'articolo seguente.

La superiore disposizione vale anche per il caso di cessazione, liquidazione o riduzione dell'azienda, che non siano esclusivamente determinate da forza maggiore.

Non è dovuta disdetta, né indennità nel caso che una delle due parti dia giusta causa alla risoluzione immediata per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

Art. 10. Il termine di cui nell'articolo precedente, quando l'uso o la convenzione non li assegnino in misura più larga, sarà determinato nel modo seguente in caso di licenziamento da parte del principale:

A) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i cinque anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso o non esercenti esclusivamente in proprio: commessi viaggiatori per l'estero, direttori tecnici ed amministrativi ed impiegati di grado e funzioni equivalenti;

2) mesi uno di preavviso per i commessi viaggiatori, direttori o capi di speciali servizi ed impiegati di concetto;

3) giorni quindici di preavviso per i commessi di studio e di negozio, assistenti tecnici e altri impiegati di grado comune.

B) per gli impiegati che hanno raggiunto i cinque anni di servizio e non i dieci:

1) mesi tre di preavviso per la prima categoria;

2) giorni quarantacinque per la seconda categoria;

3) giorni trenta per la terza categoria.

C) per gli impiegati che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:

1) mesi quattro per la prima categoria;

2) mesi due per la seconda categoria;

3) giorni quarantacinque per la terza categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di mancato preavviso nei termini suddetti, è dovuta una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso.

Oltre al preavviso nei termini come sopra stabiliti, o in difetto, oltre alla indennità corrispondente, è in ogni caso dovuta una indennità non inferiore alla metà dell'importo di tante mensilità di stipendio per quanti sono gli anni di servizio prestati.

Agli effetti del presente articolo sono equiparati a stipendio e dovranno egualmente computarsi tutte le indennità continuative e di ammontare determinato, le provvigioni, i premi di produzione nonché le partecipazioni agli utili. Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, queste saranno commisurate sulla media dell'ultimo triennio, e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media degli anni da lui passati in servizio.

Art. 11. Nel caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo di una ditta o quando la ditta precedente non abbia dato il preavviso ai termini enunciati dall'art. 10, adempiendo anche, ove ne sia il caso, gli obblighi di cui all'art. 16, la nuova ditta, ove non intenda assumere l'impiegato con ogni diritto ed onere a lui competenti per il servizio prestato, sarà tenuta all'osservanza degli obblighi gravanti per effetto del presente decreto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

In caso di fallimento dell'azienda l'impiegato ha diritto alle indennità stabilite dagli articoli precedenti.

Art. 12. Le indennità di licenziamento di cui all'art. 10 debbono essere pagate all'impiegato all'atto della

cessazione di servizio.

Art. 13. In caso di morte dell'impiegato, spetterà al coniuge ed ai congiunti non oltre il quarto grado che vivono a suo carico le indennità di licenziamento, di cui all'art. 10, fatta deduzione di quanto essi abbiano diritto a percepire da casse pensioni e da società di assicurazioni per atti di previdenza compiuti dal principale.

Art. 14. Quando la disdetta sia data dall'impiegato, questi deve osservare gli stessi termini di preavviso indicati nell'art. 10 ed in difetto deve pagare una indennità corrispondente.

Ove l'impiegato non adempia da parte sua all'obbligo del preavviso, il datore di lavoro ha diritto di ritenere quanto sia da lui dovuto all'impiegato fino alla concorrenza dell'indennità gravante su costui.

Art. 15. Le indennità di licenziamento e le retribuzioni spettanti all'impiegato non sono soggette a moratoria. Ad esse è esteso il privilegio di cui all'art. 773, n. 1, codice di commercio, salvo il caso che si tratti di piccoli fallimenti regolati dalla legge 24 maggio 1924, n. 197.

Art. 16. In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio, per qualsiasi causa, il principale è tenuto a rilasciare all'impiegato all'atto della cessazione del servizio, e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei reciproci rapporti, un certificato di servizio, contenente l'indicazione del tempo durante il quale questi è stato occupato da esso principale e della natura delle attribuzioni disimpegnate.

Art. 17. Le disposizioni del presente decreto saranno osservate malgrado ogni patto in contrario, salvo il caso di particolari convenzioni od usi più favorevoli all'impiegato e salvo il caso che il presente decreto espressamente ne consenta la deroga consensuale.

Nel caso però in cui l'impiegato venga assunto in riguardo alla specialità di una sua competenza tecnica, si potrà, con patto speciale, stipulare l'obbligo di un più lungo termine di preavviso o di una indennità maggiore di quella stabilita dall'art. 14 per il caso di risoluzione di contratto da parte dell'impiegato.

Art. 18. La competenza e le norme per la risoluzione delle controversie su diritti derivanti dal contratto di impiego privato sono determinate dal regio decreto-legge 2 dicembre 1923, n. 2686, modificato dal regio decreto 8 agosto 1924, numero 1375.

Nulla è innovato circa la competenza stabilita da altre leggi sulle controversie relative a rapporti d'impiego di dipendenti da enti pubblici e parastatali.

Art. 19. Il patrimonio delle istituzioni di previdenza a favore del personale delle aziende private sarà amministrato a parte e rimane assegnato ai fini per i quali è venuto costituendosi, anche in caso di fallimento, liquidazione o trasformazione dell'azienda, escluso qualsiasi diritto o pretesa dei creditori dell'azienda stessa.

Art. 20. E' abrogato il decreto luogotenenziale 9 febbraio 1919, n. 112.

Il presente decreto sarà presentato al Parlamento per la sua conversione in legge.