



SEVERINO RIVA
CRISTINA D'AGOSTINO



COMPENDIO DI
**DIRITTO
DEL LAVORO**

XXIV EDIZIONE

2019
EDIZIONI GIURIDICHE
SIMONE[®]
dal 1968
Gruppo Editoriale **Simone**

TUTTI I DIRITTI RISERVATI

Vietata la riproduzione anche parziale

Di particolare interesse per i lettori di questo volume segnaliamo:

- 1 - **Manuale di Diritto del Lavoro**
- 1/3 - **Schemi & schede di Diritto del Lavoro**
- 1/4 - **Compendio di Sicurezza sul lavoro**
- 10 - **Compendio di Diritto Sindacale**
- 16 - **Manuale di Legislazione e Previdenza Sociale**
- 16/1 - **Compendio di Diritto della Previdenza Sociale**
- 16/2 - **Compendio di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale**
- 62 - **Manuale del Consulente del Lavoro (Programma completo per la prova scritta e orale)**
- 62/1 - **1ª Prova scritta. Consulente del Lavoro (Diritto del Lavoro e Legislazione Sociale)**
- 62/2 - **2ª Prova scritta. Consulente del Lavoro (Diritto Tributario)**
- 62/3A - **Temi per le prove scritte di Consulente del lavoro - 50 temi**
- 248 - **Elementi di Diritto del Lavoro e Legislazione sociale**
- 248/1 - **Elementi di Diritto del Lavoro**
- 509 - **Codice del Lavoro**
- 509/1 - **Codice del Lavoro - *Editio minor***
- 509/4 - **T.U. per la sicurezza sul lavoro - *Editio minor***
- 509/5 - **Statuto dei lavoratori brevemente commentato**
- E8/A - **Codice del lavoro esplicito - *Editio minor***
- IP1 - **Ipercompendio di Diritto del Lavoro**
- Lex1 - **Il contratto a tutele crescenti (CATUC)**
- Lex7 - **Guida al Jobs Act**
- L35 - **Il licenziamento dopo il Jobs Act**

*Il catalogo aggiornato è consultabile sul sito: www.simone.it
ove è anche possibile scaricare alcune pagine saggio dei testi pubblicati*

*Revisione e aggiornamento a cura della dott.ssa
Carla Buffolano*

*I Capitoli 12 e 17 sono a cura dell'avv. A. Marano
Il Capitolo 15 è a cura della dott.ssa A. Pedaci*

Tutti i diritti di sfruttamento economico dell'opera appartengono alla Simone S.r.l.
(art. 64, D.Lgs. 10-2-2005, n. 30)

Finito di stampare nel mese di febbraio 2019
da «PuntoWeb s.r.l.» - Via Variante di Cancelliera, s.n.c. - Ariccia (Roma)
per conto della SIMONE S.r.l. - Via F. Russo, 33/D - 80123 (Napoli)

Grafica di copertina a cura di Giuseppe Ragno

PREMESSA

Il *Compendio di Diritto del Lavoro* offre un quadro completo ed organico della materia, illustrandone in sintesi e con chiarezza tutti gli istituti fondamentali.

Il testo è aggiornato a tutti i più recenti provvedimenti legislativi, tra cui: il D.L. 87/2018 conv. in L. 96/2018 (cd. *Decreto Dignità*) che ha introdotto rilevanti modifiche nella disciplina di alcuni fondamentali istituti (es. contratto a termine, somministrazione, indennità in caso di licenziamento illegittimo); la L. 145/2018 (*legge di bilancio 2019*) che, con specifiche disposizioni, ha introdotto diverse novità (es. in materia di congedo di maternità); il D.L. 4/2019, che ha disciplinato il *reddito di cittadinanza* (in attuazione della legge di bilancio 2019).

La trattazione, inoltre, evidenzia le tematiche di maggiore importanza ed attualità riportando, in appositi *riquadri*, anche *approfondimenti dottrinali e giurisprudenziali* (es. Corte Cost. 194/2018).

La collaudata *sistematica espositiva* della manualistica Simone (differenti corpi di stampa, uso del *neretto* e del *corsivo*, *questionari di riepilogo* alla fine di ogni capitolo) completa, poi, l'opera, agevolando lo studio della disciplina, talvolta eccessivamente corposa e complessa proprio in virtù dei continui interventi normativi di riforma.

Per tali caratteristiche, il volume soddisfa le esigenze degli *studenti universitari*, costituendo al contempo un valido sussidio per i partecipanti a *pubblici concorsi* o a corsi di *aggiornamento professionale*.

Indice Generale

Introduzione

Nozione ed evoluzione del diritto del lavoro

1. Il diritto del lavoro	Pag.	5
A) Nozione, oggetto e finalità.....	»	5
B) Le partizioni del diritto del lavoro.....	»	6
2. L'evoluzione del diritto del lavoro: dalla prima legislazione sociale alla fase della «costituzionalizzazione»	»	6
3. I cambiamenti di fine secolo	»	7
4. Le «riforme» degli anni Duemila.....	»	8
A) La riforma del mercato del lavoro (D.Lgs. 276/2003)	»	8
B) La riforma della L. 247/2007 di attuazione del cd. Protocollo welfare.....	»	9
C) Il Testo Unico in materia di igiene e sicurezza del lavoro (D.Lgs. 81/2008).....	»	9
D) La semplificazione (L. 112/2008 conv. in L. 133/2008)	»	10
E) La riforma della contrattazione collettiva	»	10
F) Gli interventi anticrisi	»	10
G) La riforma del cd. collegato lavoro (L. 183/2010)	»	11
H) La riforma Fornero (L. 92/2012)	»	11
5. La riforma del Jobs Act.....	»	12
6. Il Jobs Act del lavoro autonomo	»	13
7. Il cd. Decreto Dignità	»	14
8. Il Decreto Legge 28-1-2019, n. 4: il reddito di cittadinanza	»	14

Capitolo 1

Le fonti del diritto del lavoro

1. Classificazione delle fonti	»	18
2. Fonti sovranazionali	»	18
A) Diritto internazionale.....	»	18
B) Diritto europeo.....	»	19
C) Segue: L'efficacia delle direttive dell'Unione europea	»	20
3. Fonti statuali e regionali	»	20
4. Fonti contrattuali individuali e sindacali	»	22
5. La consuetudine	»	23

6. La giurisprudenza costituzionale	Pag. 24
7. L'individuazione delle fonti di disciplina del rapporto di lavoro in base al principio di territorialità.....	» 24
Questionario	» 25

Capitolo 2

Il lavoro subordinato e il contratto individuale di lavoro

1. Le caratteristiche del lavoro subordinato.....	» 26
A) Il lavoratore subordinato.....	» 26
B) La nozione di subordinazione.....	» 27
C) Critica alla nozione tradizionale di subordinazione	» 28
D) I criteri elaborati dalla giurisprudenza.....	» 28
2. L'apparato protettivo del lavoro subordinato	» 29
3. La fonte del rapporto di lavoro subordinato. Il contratto individuale di lavoro	» 31
4. Caratteristiche del contratto di lavoro subordinato	» 32
5. La capacità dei soggetti contraenti.....	» 32
A) La capacità giuridica.....	» 32
B) La capacità d'agire	» 33
C) L'idoneità psico-fisica e tecnica.....	» 34
6. I requisiti del contratto	» 34
A) I requisiti essenziali del contratto di lavoro.....	» 34
B) L'accordo delle parti e i vizi della volontà	» 34
C) La forma	» 35
D) La causa.....	» 36
E) L'oggetto.....	» 36
F) Gli elementi accidentali del contratto di lavoro.....	» 37
7. Il patto di prova.....	» 37
8. Il contratto a tempo indeterminato, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti e le tipologie contrattuali speciali.....	» 39
A) Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato	» 39
B) Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (CA-TUC)	» 39
C) Le tipologie contrattuali speciali	» 40
9. L'invalidità del contratto e la tutela dell'art. 2126 c.c.	» 42
10. La certificazione del contratto di lavoro	» 43
A) La funzione e l'ambito di applicazione della certificazione	» 43
B) Gli organismi di certificazione	» 44

C) Il procedimento di certificazione	Pag.	45
D) Gli effetti della certificazione e i rimedi giurisdizionali	»	45
Questionario	»	47

Capitolo 3

Lavoro autonomo, parasubordinazione e altre forme di lavoro

1. Il lavoro autonomo	»	48
2. La parasubordinazione	»	49
A) Nozione	»	49
B) L'utilizzo fraudolento delle co.co.co.	»	50
3. Le collaborazioni coordinate e continuative dopo il Jobs Act	»	51
A) Disciplina	»	51
B) Esclusioni	»	52
4. I rapporti associativi	»	53
A) Il rapporto di lavoro subordinato ed il vincolo associativo	»	53
B) Il socio d'opera	»	53
C) Il socio lavoratore nelle cooperative	»	54
5. Il lavoro gratuito	»	56
6. Il lavoro nell'impresa sociale	»	57
7. Le prestazioni occasionali	»	58
A) Generalità	»	58
B) Acquisizione delle prestazioni occasionali: il Libretto di famiglia (LF) e il contratto di prestazione occasionale (CPO)	»	60
8. Il lavoro agile	»	61
Questionario	»	63

Capitolo 4

Disciplina del mercato del lavoro e procedure di assunzione del lavoratore

Sezione Prima
*Disciplina della mediazione
tra domanda e offerta di lavoro*

1. Il sistema del collocamento pubblico	»	64
2. L'organizzazione del mercato del lavoro	»	65
A) Dall'assetto statale all'assetto regionale	»	65
B) La riforma dei servizi per il lavoro e le politiche attive	»	66

C) Funzioni e compiti dello Stato	Pag.	67
D) Funzioni e compiti delle Regioni.....	»	68
3. La mediazione tra domanda e offerta di lavoro e le agenzie per il lavoro	»	69
A) La mediazione tra domanda e offerta di lavoro	»	69
B) Le agenzie per il lavoro e gli altri soggetti abilitati	»	70
4. I servizi e le misure di politica attiva del lavoro	»	71
A) L'organizzazione delle politiche attive come riformata dal D.Lgs. 150/2015	»	71
B) I servizi per il lavoro.....	»	72
5. I sistemi informativi del lavoro	»	74
A) Il Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro	»	74
B) La Borsa continua nazionale del lavoro	»	75
C) La Banca dati delle politiche attive e passive.....	»	75
6. Obblighi comportamentali degli operatori pubblici e privati	»	76

Sezione Seconda

Le procedure di assunzione dei lavoratori

1. L'assunzione diretta dei lavoratori	»	76
2. Le comunicazioni obbligatorie relative all'assunzione e al rapporto di lavoro.....	»	77
A) La comunicazione di assunzione	»	77
B) Comunicazioni obbligatorie relative alla trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro.....	»	78
C) La pluriefficacia delle comunicazioni	»	78
3. L'elenco anagrafico, le schede professionali e il fascicolo elettronico del lavoratore	»	79

Sezione Terza

I collocamenti speciali

1. Il collocamento mirato delle persone disabili	»	80
A) La finalità del collocamento mirato	»	80
B) Soggetti beneficiari.....	»	81
C) Soggetti obbligati all'assunzione e quota di riserva.....	»	83
D) Il prospetto informativo	»	84
E) Le procedure di assunzione	»	85
F) Le convenzioni per le assunzioni dei lavoratori disabili.....	»	85
2. Le assunzioni dei lavoratori stranieri	»	86
A) Lavoratori cittadini di Stati membri dell'Unione Europea.....	»	86

B) Lavoratori cittadini di Stati non appartenenti all'Unione Europea: il principio del contingentamento	Pag.	86
C) La procedura per l'assunzione di lavoratori extraUE.....	»	87
D) Accesso al lavoro degli stranieri soggiornanti di lungo periodo	»	89
E) Il principio di parità di trattamento e la perdita dell'occupazione	»	90
Questionario	»	93

Capitolo 5

Appalto, distacco e somministrazione del lavoro

1. L'appalto di lavoro e la tutela dei lavoratori	»	94
A) Il divieto di pseudo appalto e interposizione (L. 1369/1960) ..	»	94
B) L'abrogazione della L. 1369/1960 e la definizione dei requisiti dell'appalto genuino	»	95
C) Il regime di solidarietà	»	95
2. Il distacco del lavoratore.....	»	96
3. Segue: Il distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale	»	98
A) Ambito di applicazione	»	98
B) Le tutele.....	»	99
4. La somministrazione di lavoro	»	100
A) Nozione e caratteristiche.....	»	100
B) Limiti quantitativi per l'impiego dei lavoratori somministrati....	»	101
C) Il contratto di somministrazione.....	»	102
5. Segue: La disciplina del rapporto di lavoro derivante da sommi- nistrazione	»	103
A) Il contratto di lavoro	»	103
B) Svolgimento del rapporto di lavoro e titolarità dei poteri da- toriali.....	»	104
C) Diritti del lavoratore	»	105
6. Sanzioni in caso di illeciti.....	»	106
A) Somministrazione irregolare.....	»	106
B) La somministrazione fraudolenta	»	106
C) Interposizione illecita nell'appalto e nel distacco.....	»	106
Questionario	»	108

Capitolo 6

Tutela del lavoro minorile e della genitorialità. Parità, pari opportunità e tutela contro le discriminazioni nel rapporto di lavoro

1. Il lavoro minorile	Pag.	110
A) I principi della tutela del lavoro minorile	»	110
B) I requisiti di età e di istruzione per l'ammissione al lavoro	»	111
C) Le lavorazioni vietate e la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore minore	»	112
D) Il rapporto di lavoro.....	»	113
2. La tutela della genitorialità.....	»	114
A) L'evoluzione normativa.....	»	114
B) Il congedo di maternità.....	»	114
C) Il congedo di paternità.....	»	117
D) I congedi parentali.....	»	117
E) I congedi per la malattia del figlio.....	»	119
F) I riposi giornalieri.....	»	119
3. Segue: Tutela della sicurezza, divieto di licenziamento, dimis- sioni e diritto al rientro	»	120
A) La sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento.....	»	120
B) Il divieto di licenziamento e dimissioni. Il diritto al rientro.....	»	120
4. La parità di genere e le pari opportunità nel rapporto di lavoro...	»	122
A) Evoluzione normativa.....	»	122
B) Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna	»	122
C) L'organizzazione amministrativa per la promozione delle pari opportunità	»	123
D) Le pari opportunità e le azioni positive.....	»	125
E) Il divieto di discriminazioni di genere nel rapporto di lavoro...	»	125
F) La tutela giudiziaria	»	127
5. Il divieto di discriminazioni per motivi di razza, di origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale	»	128
A) La disciplina.....	»	128
B) La tutela giudiziaria	»	130
Questionario	»	131

Capitolo 7

La prestazione di lavoro

Sezione Prima

Mansioni, qualifiche, categorie

1. La prestazione lavorativa	Pag. 132
2. Le mansioni	» 132
3. Le qualifiche	» 133
4. Le categorie	» 133
A) La nozione	» 133
B) Le categorie legali	» 133
C) Le categorie contrattuali	» 135
5. L'inquadramento unico	» 135
6. L'obbligo di informare il lavoratore sulle condizioni del rapporto di lavoro	» 136
7. Il mutamento delle mansioni (cd. <i>jus variandi</i>)	» 136
A) Mobilità orizzontale e verticale	» 136
B) Demansionamento	» 137

Sezione Seconda

Obblighi e diritti del lavoratore

1. Gli obblighi integrativi	» 138
2. La diligenza	» 138
3. L'obbedienza	» 139
4. La fedeltà	» 140
A) L'obbligo di fedeltà	» 140
B) Il divieto di concorrenza	» 140
C) L'obbligo di segretezza	» 141
5. I diritti del lavoratore	» 142
6. I diritti del lavoratore relativi alle proprie invenzioni e opere dell'ingegno	» 143
A) I diritti del lavoratore nel «Codice della proprietà industriale»	» 143
B) Le tipologie di invenzione del lavoratore ed i relativi diritti	» 144
C) La tutela giudiziaria	» 144
7. Il <i>mobbing</i> come violazione del diritto alla salute e alla tutela della personalità	» 145
A) Fondamento giuridico e qualificazione della fattispecie	» 145
B) La tutela del lavoratore	» 146
Questionario	» 148

Capitolo 8

Luogo e durata della prestazione e i rapporti di lavoro ad orario flessibile

Sezione Prima

Luogo e durata della prestazione di lavoro

1. Il luogo della prestazione. Il trasferimento del lavoratore	Pag. 149
A) La sede di lavoro	» 149
B) Il trasferimento del lavoratore.....	» 149
2. La durata della prestazione ed i criteri per la determinazione dell'orario di lavoro	» 151
A) Funzione dell'orario di lavoro e fonti normative.....	» 151
B) L'orario di lavoro	» 151
C) L'orario normale settimanale e l'orario multiperiodale	» 152
D) Il limite massimo settimanale	» 153
E) Il riposo obbligatorio settimanale.....	» 153
F) L'orario di lavoro giornaliero e le pause intermedie.....	» 154
G) Il lavoro straordinario.....	» 155
3. Le ferie annuali e le festività.....	» 156
A) Il diritto al riposo annuale (ferie).....	» 156
B) La durata del periodo feriale.....	» 156
C) Il principio dell'effettivo godimento delle ferie.....	» 157
D) Eventi che determinano una sospensione delle ferie in godimento	» 158
E) Le festività	» 159
4. Il lavoro notturno.....	» 160
A) Finalità della disciplina	» 160
B) Durata e organizzazione del lavoro notturno.....	» 161
C) Tutela della salute dei lavoratori notturni.....	» 161

Sezione Seconda

Rapporti di lavoro ad orario ridotto o flessibile

1. Il lavoro a tempo parziale	» 162
A) Nozione e requisiti.....	» 162
B) Il lavoro supplementare e straordinario.....	» 163
C) Le clausole di elasticità	» 164
D) La trasformazione del rapporto da tempo pieno in part-time .	» 165
E) Il diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto in tempo pieno.....	» 166

2. Il lavoro intermittente	Pag. 166
A) Nozione e campo di applicazione.....	» 166
B) Contratto di lavoro	» 168
C) Diritti del lavoratore e indennità di disponibilità	» 168

Sezione Terza

Permessi, congedi e vicende relative al lavoratore, che determinano la sospensione del rapporto di lavoro

1. Permessi e congedi.....	» 170
A) Disposizioni generali	» 170
B) Permessi e congedi (in generale).....	» 170
C) Permessi e congedi per eventi particolari	» 171
D) Permessi a titolo di handicap	» 171
E) Congedo straordinario di due anni	» 172
F) Congedo per le donne vittime di violenza di genere	» 172
G) Permessi e congedi parentali (rinvio).....	» 173
2. La sospensione del rapporto di lavoro per fatti riferibili al lavoratore.	» 173
A) Disciplina	» 173
B) La malattia del lavoratore	» 174
Questionario	» 176

Capitolo 9

Poteri e obblighi del datore di lavoro

1. I poteri del datore di lavoro ed il limite generale del divieto di discriminazione	» 177
2. Il potere direttivo e di controllo	» 178
3. Le limitazioni contenute nello Statuto dei Lavoratori	» 178
4. Segue: La sorveglianza a distanza dei lavoratori	» 180
5. Il potere disciplinare (artt. 2106 c.c. e 7 St. Lav.)	» 182
A) Nozione	» 182
B) I requisiti di legittimità della sanzione disciplinare	» 182
C) Il procedimento di irrogazione delle sanzioni	» 183
D) L'impugnativa delle sanzioni disciplinari.....	» 183
6. Gli obblighi del datore di lavoro	» 184
7. Segue: L'obbligo di sicurezza.....	» 184
A) Evoluzione legislativa	» 184
B) La disciplina del T.U.	» 185
C) I soggetti responsabili	» 187

D) I soggetti tutelati	Pag. 188
E) Le misure generali di tutela	» 189
F) Gli obblighi e i diritti dei lavoratori.....	» 191
G) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.....	» 192
H) La sorveglianza sanitaria obbligatoria	» 193
I) Gli aspetti sanzionatori.....	» 194
8. Segue: L'obbligo di tutelare la riservatezza dei lavoratori	» 195
A) Il Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003) dopo le modifiche introdotte dal D.Lgs. 101/2018: cenni introduttivi	» 195
B) L'applicazione del Codice in materia di protezione dei dati personali al rapporto di lavoro.....	» 196
C) Il trattamento dei dati nell'ambito del rapporto di lavoro.....	» 196
D) Segue: Il trattamento di particolari categorie di dati	» 198
Questionario	» 199

Capitolo 10

La retribuzione

1. L'obbligazione retributiva.....	» 201
A) I requisiti della retribuzione.....	» 201
B) Il principio della correttezza	» 202
2. La struttura della retribuzione	» 203
A) Le tipologie retributive indicate nell'art. 2099 c.c.....	» 203
B) Le forme ordinarie di retribuzione. Il cottimo	» 203
C) Le forme speciali di retribuzione.....	» 205
3. La determinazione della retribuzione	» 205
A) Le fonti della retribuzione	» 205
B) Il principio di non discriminazione.....	» 206
4. Gli elementi della retribuzione	» 206
5. L'adempimento dell'obbligazione retributiva.....	» 207
Questionario	» 209

Capitolo 11

Il sistema degli ammortizzatori sociali

1. La riforma degli ammortizzatori sociali. Dalla legge Fornero ai decreti di attuazione del Jobs Act.....	» 210
A) Il sistema degli ammortizzatori sociali.....	» 210

B) Criticità del nostro sistema di ammortizzatori sociali.....	Pag. 210
C) La riforma degli ammortizzatori sociali	» 211
2. Le integrazioni salariali	» 212
A) Finalità e normativa generale	» 212
B) La Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO)	» 214
C) La Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS).....	» 215
D) Ammortizzatori in deroga	» 217
3. I contratti di solidarietà	» 220
A) I contratti di solidarietà difensiva	» 220
B) I contratti di solidarietà espansiva	» 221
4. I fondi di solidarietà	» 221
5. La Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASPI)	» 222
A) Dall'assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) alla Nuova prestazione di assicurazione (NASPI).....	» 222
B) Il campo di applicazione	» 223
C) L'indennità	» 224
6. Altri trattamenti a sostegno del reddito	» 225
A) Soppressione dell'assegno di disoccupazione ASDI. Il reddito di inclusione (REI) per i disoccupati	» 225
B) Dal reddito di inclusione al reddito di cittadinanza	» 226
C) L'indennità di disoccupazione per i lavoratori parasubordinati (DIS-COLL).....	» 228
7. Lo stato di disoccupazione	» 229
8. La ricollocazione del lavoratore	» 229
A) Il patto di servizio personalizzato	» 229
B) L'assegno di ricollocazione.....	» 230
9. La decadenza dai trattamenti a sostegno del reddito.....	» 231
Questionario	» 232

Capitolo 12

La cessazione del rapporto di lavoro

1. Le cause di estinzione del rapporto di lavoro subordinato	» 233
A) Pluralità di cause	» 233
B) Segue: Il recesso di una delle parti del rapporto	» 234
C) Segue: L'obbligo di preavviso.....	» 234
2. La disciplina delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali	» 235
3. La disciplina del licenziamento individuale.....	» 236
A) Evoluzione normativa	» 236

B) Le modifiche della riforma Fornero.....	Pag. 236
C) La disciplina dei licenziamenti ex D.Lgs. 23/2015	» 237
D) Gli ultimi interventi sulla disciplina dei licenziamenti illegittimi: il cd. Decreto Dignità e la sentenza 194/2018 della Corte Co- stituzionale	» 239
4. La regolamentazione del licenziamento	» 241
A) I presupposti di legittimità del licenziamento	» 241
B) L'onere della prova	» 241
5. I requisiti sostanziali	» 242
A) La giusta causa	» 242
B) Il giustificato motivo soggettivo.....	» 242
C) Il licenziamento disciplinare.....	» 243
D) Il giustificato motivo oggettivo	» 244
6. I divieti di licenziamento	» 245
7. Il licenziamento discriminatorio	» 245
8. I requisiti formali	» 246
A) La comunicazione del licenziamento.....	» 246
B) La procedura per l'intimazione del licenziamento disciplinare .	» 246
C) La procedura per l'intimazione del licenziamento per giustifi- cato motivo oggettivo	» 246
D) Gli effetti del licenziamento	» 248
9. L'illegittimità del licenziamento e le conseguenze sanzionatorie.	» 248
A) Le diverse ipotesi di illegittimità.....	» 248
B) I requisiti dimensionali del datore di lavoro ai fini dell'applica- zione dei regimi sanzionatori.....	» 248
C) Il campo di applicazione del nuovo regime sanzionatorio	» 249
D) Le conseguenze sanzionatorie per i licenziamenti illegittimi di lavoratori soggetti al vecchio regime	» 249
E) Le conseguenze sanzionatorie per i licenziamenti illegittimi di lavoratori soggetti al nuovo regime (D.Lgs. 23/2015).....	» 250
10. L'impugnazione, l'offerta conciliativa standard (o agevolata) e la revoca del licenziamento.....	» 251
A) I termini di impugnazione	» 251
B) L'offerta di conciliazione standard o agevolata: le modifiche introdotte dal Decreto Dignità.....	» 252
C) La revoca del licenziamento.....	» 253
11. Il regime sanzionatorio dei licenziamenti discriminatori, nulli e orali.....	» 253
12. Il vecchio regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi.....	» 255
A) La tutela nei casi di licenziamento ingiustificato (imprese con più di 15 dipendenti)	» 255

B) La tutela nei casi di licenziamenti inefficaci (imprese con più di 15 dipendenti).....	Pag. 256
C) La tutela obbligatoria (imprese fino a 15 dipendenti)	» 256
13. Il nuovo regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi ex D.Lgs. 23/2015	» 257
A) La tutela nei casi di licenziamenti ingiustificati (imprese con più di 15 dipendenti)	» 257
B) La tutela nei casi di licenziamenti inefficaci (imprese con più di 15 dipendenti).....	» 258
C) La tutela risarcitoria dimezzata (imprese fino a 15 dipendenti) .	» 259
14. L'area residuale del recesso <i>ad nutum</i>	» 262
15. La disciplina dei licenziamenti collettivi	» 262
A) Le finalità	» 262
B) I presupposti per la procedura di riduzione di personale.....	» 263
C) La procedura	» 263
D) I criteri di scelta e il recesso	» 264
E) Impugnazione del licenziamento	» 265
F) Il vecchio regime sanzionatorio (L. 223/1991).....	» 265
G) Il nuovo regime sanzionatorio (D.Lgs. 23/2015).....	» 266
Questionario	» 267

Capitolo 13

La disciplina del trattamento di fine rapporto

1. Il trattamento di fine rapporto (TFR)	» 269
A) Nozione e funzione del trattamento di fine rapporto (TFR)	» 269
B) Il calcolo del TFR.....	» 270
C) Le anticipazioni sul TFR maturato in corso di rapporto	» 270
D) L'indennità sostitutiva del TFR in caso di morte del lavoratore..	» 271
2. Il Fondo di garanzia del TFR	» 271
3. La devoluzione del TFR alla previdenza complementare.....	» 272
A) La contribuzione al fondo pensione.....	» 272
B) La scelta del lavoratore (silenzio-assenso)	» 273
C) La ricaduta sul regime del TFR	» 273
Questionario	» 274

Capitolo 14

I rapporti di lavoro speciali

1. La specialità dei rapporti di lavoro. Rinvio	Pag. 275
2. Il contratto di lavoro a tempo determinato	» 275
A) Funzione e disciplina del contratto di lavoro a termine	» 275
B) La legittimità delle assunzioni a termine.....	» 277
C) Il limite massimo di durata del contratto a termine	» 278
D) Rinnovi e proroghe	» 279
E) La prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine..	» 280
F) Il trattamento economico e normativo dei lavoratori a termine	» 280
G) Il diritto di precedenza	» 281
H) Regime delle impugnazioni e tutele	» 281
3. Il contratto di apprendistato	» 282
A) Evoluzione e funzione del contratto di apprendistato.....	» 282
B) Nozione e caratteristiche	» 283
C) Disciplina	» 284
D) L'assunzione degli apprendisti. Limiti	» 285
4. Il contratto di formazione e lavoro	» 286
5. I tirocini formativi e di orientamento (stage)	» 287
6. Il lavoro a domicilio	» 289
7. Il lavoro domestico	» 290
8. Il portierato	» 292
9. Il lavoro subordinato sportivo	» 292
10. Il telelavoro	» 293
Questionario	» 295

Capitolo 15

Il rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

1. Il pubblico impiego: definizione e caratteri	» 296
2. Natura giuridica e principi costituzionali	» 296
3. La privatizzazione.....	» 297
A) Evoluzione.....	» 297
B) Ambito di applicazione	» 298
4. La riforma Brunetta.....	» 299
5. Le successive manovre e la riforma Madia	» 299
6. Il sistema delle fonti e la contrattazione collettiva	» 301
A) Atti di micro e macro organizzazione	» 301

B) Legge e contratto collettivo	Pag. 301
C) La contrattazione collettiva e i comparti	» 302
D) I soggetti della contrattazione.....	» 303
7. L'accesso ai pubblici uffici	» 303
A) Disciplina generale	» 303
B) Il concorso pubblico.....	» 304
C) Le tipologie contrattuali flessibili e gli incarichi esterni	» 306
8. L'organizzazione del personale	» 307
A) Dalle dotazioni organiche ai «fabbisogni di personale»	» 307
B) Le mansioni	» 308
C) Le progressioni.....	» 309
9. La dirigenza pubblica	» 309
A) La distinzione tra politica e amministrazione.....	» 309
B) Disciplina	» 309
C) Il conferimento degli incarichi dirigenziali	» 310
10. Doveri e diritti del pubblico dipendente	» 312
A) Il codice di comportamento	» 312
B) Il whistleblowing	» 312
C) I diritti del lavoratore pubblico.....	» 313
11. La responsabilità dell'impiegato. In particolare, la responsabilità disciplinare	» 314
A) Tipologie di responsabilità	» 314
B) La responsabilità disciplinare e il procedimento disciplinare..	» 314
C) Illeciti per i quali è previsto il licenziamento disciplinare.....	» 315
D) Segue: La lotta ai «furbetti» del cartellino e del weekend.....	» 316
12. La valutazione della <i>performance</i> e la valorizzazione del merito	» 317
13. Lo svolgimento del rapporto di impiego.....	» 319
14. Segue: La mobilità.....	» 320
A) Mobilità individuale (volontaria e obbligatoria)	» 320
B) La mobilità collettiva	» 321
15. L'estinzione del rapporto di impiego	» 321
16. Controversie di lavoro nel pubblico impiego.....	» 322
A) La disciplina dell'art. 63 D.Lgs. 165/2001.....	» 322
B) Poteri del G.O. e conseguenze del licenziamento illegittimo .	» 323
Questionario	» 323

Capitolo 16

La tutela dei diritti dei lavoratori e la vigilanza in materia di lavoro

Sezione Prima

La tutela dei diritti dei lavoratori

1. Privilegi, garanzie e tutela dei crediti di lavoro	Pag. 325
A) Le forme di prelazione per la soddisfazione dei crediti di lavoro	» 325
B) Il Fondo di garanzia.....	» 326
C) I limiti alla pignorabilità e alla sequestrabilità della retribuzione.	» 326
D) Il cumulo tra interessi e rivalutazione monetaria	» 327
2. Rinunzie, transazioni, quietanze a saldo.....	» 328
A) L'inderogabilità delle norme di diritto del lavoro e l'indisponibilità dei diritti del lavoratore.....	» 328
B) Le rinunzie e le transazioni.....	» 329
C) La conciliazione delle parti	» 330
D) Le quietanze a saldo	» 330
3. La prescrizione	» 330
4. La decadenza.....	» 332
5. Il trasferimento d'azienda	» 332
A) La disciplina generale dell'art. 2112 c.c.....	» 332
B) Gli aspetti procedurali.....	» 334
C) Deroghe all'art. 2112 c.c.....	» 334
6. Morte ed estinzione del datore di lavoro	» 335
7. La tutela giurisdizionale dei lavoratori subordinati (rinvio).....	» 336

Sezione Seconda

La vigilanza in materia di lavoro

1. L'attività di vigilanza.....	» 336
2. L'Ispettorato nazionale del lavoro e il coordinamento della vigilanza.....	» 337
3. L'attività ispettiva	» 338
A) L'ispezione.....	» 338
B) Le modalità di svolgimento dell'ispezione	» 339
C) La verbalizzazione.....	» 340
4. Le funzioni e i compiti di vigilanza.....	» 340
A) Il diritto di interpello	» 340
B) La conciliazione monocratica	» 341

C) Il potere di disposizione.....	Pag. 342
D) La diffida accertativa per crediti patrimoniali	» 342
E) La diffida obbligatoria come forma di estinzione degli illeciti amministrativi	» 343
F) La prescrizione obbligatoria come mezzo di estinzione delle contravvenzioni	» 344

Sezione Terza

Le misure per prevenire e reprimere il lavoro nero

1. La documentazione obbligatoria: il libro unico del lavoro	» 345
A) La documentazione tradizionale: i libri matricola e paga.....	» 345
B) Il libro unico del lavoro (LUL).....	» 346
2. Il sistema sanzionatorio in caso di lavoro nero: la maxisanzione amministrativa	» 346
A) Il lavoro nero.....	» 346
B) Il sistema sanzionatorio	» 347
3. Segue: Il provvedimento di sospensione dei lavori	» 348
A) Presupposti e campo di applicazione.....	» 348
B) Effetti e revoca	» 349
Questionario	» 349

Capitolo 17

Il processo del lavoro

1. L'evoluzione storica della disciplina processuale delle controversie di lavoro	» 351
2. I caratteri del processo del lavoro	» 352
3. Le controversie individuali di lavoro	» 352
4. L'autorità giudiziaria competente	» 353
5. Il giudizio di primo grado	» 353
A) Fase introduttiva.....	» 353
B) Istruzione e discussione.....	» 354
C) Decisione della controversia	» 355
D) Il controllo giudiziale	» 355
6. I giudizi di impugnazione	» 356
7. Il rito specifico per le controversie in tema di licenziamento (cd. rito Fornero).....	» 357
A) Campo di applicazione e caratteristiche generali.....	» 357

B) Il giudizio di primo grado	Pag. 357
C) I giudizi di impugnazione	» 358
8. Gli strumenti per la risoluzione stragiudiziale delle controversie di lavoro	» 359
A) Il tentativo di conciliazione extragiudiziale.....	» 359
B) La risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro	» 359
C) La risoluzione arbitrale della controversia mediante clausola compromissoria	» 360
D) La conciliazione standard o agevolata. Rinvio	» 361
9. Le controversie previdenziali	» 361
10. La tutela processuale contro la condotta antisindacale del datore di lavoro.....	» 362
Questionario	» 363

Capitolo 18

Attività e diritti sindacali, contratto collettivo e sciopero

Il diritto sindacale.....	» 364
---------------------------	-------

Sezione Prima *L'attività sindacale*

1. Il concetto di «sindacato» in generale	» 364
2. Il sindacato nell'ordinamento italiano: l'art. 39 Cost. e i sindacati come enti di fatto	» 365
3. L'organizzazione dei sindacati.....	» 366
4. La libertà sindacale	» 366
5. Lo Statuto dei Lavoratori	» 367
6. Le rappresentanze sindacali dei lavoratori in azienda	» 368
A) Le rappresentanze sindacali aziendali (RSA)	» 368
B) Il passaggio alle rappresentanze sindacali unitarie (RSU). L'accordo interconfederale del 10-1-2014 e l'accordo del 28-2-2018	» 369
C) La tutela dei rappresentanti sindacali.....	» 371
7. L'informazione e la consultazione delle rappresentanze aziendali .	» 371
8. I diritti sindacali nel pubblico impiego	» 372

Sezione Seconda
Il contratto collettivo di lavoro

1. Il contratto collettivo di lavoro	Pag. 373
2. Evoluzione storica del contratto collettivo	» 374
3. Il contratto collettivo di diritto comune	» 375
A) Nozione	» 375
B) L'inderogabilità del contratto collettivo.....	» 376
C) L'interpretazione del contratto collettivo	» 377
4. Le regole della contrattazione collettiva	» 377
A) Un complesso sistema di regole	» 377
B) La struttura della contrattazione collettiva: i livelli contrattuali	» 377
C) La tempistica della contrattazione.....	» 378
D) L'adeguamento economico delle retribuzioni	» 379
E) La determinazione dei premi di produttività e l'elemento di garanzia retributiva.....	» 379
F) La titolarità della contrattazione: i soggetti legittimati	» 380
G) Applicazione ed esigibilità del contratto collettivo	» 380
H) L'efficacia dei contratti collettivi nazionali	» 381
I) L'efficacia dei contratti collettivi aziendali	» 381

Sezione Terza
Il diritto di sciopero

1. L'autotutela sindacale	» 382
2. Lo sciopero	» 382
3. I limiti esterni al diritto di sciopero	» 383
A) I limiti soggettivi	» 383
B) I limiti oggettivi	» 384
4. I limiti interni al diritto di sciopero	» 385
5. Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali	» 385
A) I servizi pubblici essenziali	» 386
B) Condizioni per l'esercizio del diritto di sciopero.....	» 387
C) Il contenuto degli accordi o dei contratti collettivi	» 388
D) Il giudizio di idoneità della Commissione di garanzia	» 388
E) Il referendum dei lavoratori.....	» 389
F) La precettazione.....	» 390
G) Le sanzioni	» 390
6. Gli effetti dello sciopero sul rapporto di lavoro.....	» 391
7. I mezzi di lotta del datore di lavoro: la serrata	» 391
Questionario	» 392

Capitolo 1 | Le fonti del diritto del lavoro

Sommario

1. Classificazione delle fonti. - 2. Fonti sovranazionali. - 3. Fonti statuali e regionali. - 4. Fonti contrattuali individuali e sindacali. - 5. La consuetudine. - 6. La giurisprudenza costituzionale. - 7. L'individuazione delle fonti di disciplina del rapporto di lavoro in base al principio di territorialità.

1. Classificazione delle fonti

Il rapporto di lavoro trova la sua regolamentazione in una **molteplicità di fonti** che si sono storicamente ampliate ed evolute.

Le *fonti* che concorrono alla formazione del diritto del lavoro possono essere suddivise in tre gruppi che di seguito esamineremo in dettaglio:

- **fonti internazionali o sovranazionali;**
- **fonti legislative statuali e regionali;**
- **fonti contrattuali collettive e individuali.**

2. Fonti sovranazionali

A) Diritto internazionale

Le norme internazionali di **origine consuetudinaria** sono *fonti dirette* del diritto del lavoro per effetto dell'**art. 10 Cost.** (l'ordinamento si conforma alle norme di diritto internazionale *generalmente riconosciute*).

Le norme internazionali di **natura pattizia** (cioè i **trattati**) sono considerate, invece, *fonti indirette* in quanto devono essere *ratificate* con legge dello Stato per entrare a far parte dell'ordinamento giuridico italiano; ad esse deve essere data *esecuzione* (in genere ciò avviene con la stessa legge che ne autorizza la ratifica) affinché diventino *applicabili e vincolanti* per i singoli individui.

Tra i più importanti trattati internazionali ricordiamo la **Carta internazionale del lavoro** (Versailles 1919) aggiornata dalla **Dichiarazione di Filadelfia** del 1944.

A Torino, nel 1961, è stata sottoscritta la **Carta sociale europea** da parte dei paesi membri del Consiglio d'Europa i quali ne hanno ribadito i principi nel **Codice europeo di sicurezza sociale** (1964).

Anche le **convenzioni dell'O.I.L.** — Organizzazione internazionale del lavoro — costituitasi al termine della prima guerra mondiale ed a cui appartengono tutti gli Stati membri dell'ONU, sono fonti *indirette* e hanno bisogno di un intervento legislativo dello Stato che le abbia ratificate, perché le loro disposizioni siano rese *effettive* (art. 19 Carta costitutiva dell'O.I.L.).

L'intensa produzione di *convenzioni* da parte di tale istituzione su importanti temi sociali, a causa delle rilevanti differenziazioni negli ordinamenti degli Stati membri, ha però stentato a tradursi in equivalenti leggi nazionali.

B) Diritto europeo

Il nucleo principale dell'ordinamento giuridico dell'Unione europea è rappresentato dai trattati che hanno istituito le Comunità europee e l'Unione europea, vale a dire:

- l'**atto costitutivo della CECA**, firmato a Parigi il 18-4-1951 ed entrato in vigore il 23-7-1952 (ratificato dall'Italia con L. 25-6-1952, n. 766) (1);
- gli **atti costitutivi della CEE e dell'Euratom** (il Trattato istitutivo della Comunità Europea e il Trattato della Comunità Europea dell'energia atomica), firmati a Roma il 25-3-1957 ed entrati in vigore il 1°-1-1958 (ratificati dall'Italia con L. 14-10-1957, n. 1203);
- il **trattato sull'Unione europea**, firmato a Maastricht il 7-2-1992 ed entrato in vigore il 1°-11-1993 (ratificato dall'Italia con L. 3-11-1992, n. 454).

A questi atti devono aggiungersi quelli che, nel corso del tempo, hanno modificato o integrato le disposizioni originarie facendo confluire le Comunità nell'Unione Europea (2), i cui testi di riferimento sono il **Trattato sull'Unione Europea** (TUE) e il **Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea** (TFUE).

L'attività *legislativa* dell'Unione europea si traduce in atti che costituiscono le fonti del **diritto europeo derivato** e che possono essere distinte in due gruppi principali:

— **fonti vincolanti** quali:

- a) il **regolamento** che è un provvedimento normativo di *portata generale*, ad *efficacia vincolante* per gli Stati membri e generatore di diritti soggettivi ed obblighi immediatamente operativi nella sfera giuridica dei singoli destinatari (prevalendo sulle leggi nazionali);
- b) la **direttiva** che è un atto *vincolante* per gli Stati membri solo riguardo al risultato da raggiungere. Gli Stati, infatti, sono liberi di scegliere, in ordine alla finalità da realizzare, il concreto modo di attuazione conformemente ai sistemi giuridici esistenti nei singoli ordinamenti;
- c) la **decisione** che è un atto *obbligatorio* in tutti i suoi elementi. Se designa i *destinatari* è obbligatoria soltanto nei confronti di questi; può essere rivolta a Stati membri o a singoli individui;

— **fonti non vincolanti** quali:

- a) la **raccomandazione**, emanata dal *Consiglio* o dalla *Commissione*, che rappresenta una indicazione per gli Stati membri di adeguare i loro sistemi normativi ad un modello predisposto;
- b) il **parere** che, emanato dalle predette istituzioni, ne esprime la *posizione* in merito ad una specifica questione.

(1) A differenza dei trattati istitutivi della CEE e dell'Euratom che hanno una durata illimitata, il trattato istitutivo della CECA ha avuto durata *cinquantennale* e, pertanto, il 23 luglio 2002 è pervenuto a *scadenza*. Le competenze della CECA sono state assorbite dalla Comunità europea oggi confluita nell'*Unione Europea*.

(2) L'art. 1, par. 3, TUE stabilisce che: «L'Unione *sostituisce e succede alla Comunità europea*».

C) Segue: L'efficacia delle direttive dell'Unione europea

Le **direttive** hanno particolare importanza in quanto incidono notevolmente sullo *sviluppo del nostro ordinamento in materia di lavoro* e lo si comprenderà bene verificando, nel prosieguo del testo, quanti, tra i più importanti provvedimenti, costituiscono «*attuazione*» di direttive (es. leggi su part-time, orario di lavoro, licenziamenti collettivi, lavoro a termine etc.).

Le direttive, pur essendo vincolanti, necessitano di *adattamento* per produrre effetti nel diritto interno: ciò avviene *recepimento del contenuto in un atto interno*.

Con due appositi provvedimenti legislativi, la *legge di delegazione europea* e la *legge europea*, si provvede infatti al *periodico adeguamento* dell'ordinamento nazionale all'ordinamento dell'UE.

I trattati ed il diritto adottato dall'Unione **prevalgono sul diritto degli Stati membri**, alle condizioni stabilite nella giurisprudenza della Corte di giustizia della UE.

L'opera interpretativa della Corte di Giustizia della UE e della Corte Costituzionale ha portato al consolidamento dei due seguenti *principi-chiave*:

- il principio del **primato del diritto dell'Unione**, in base al quale in caso di conflitto, di contraddizione o di incompatibilità tra norme di diritto europeo e norme nazionali, *le prime prevalgono sulle seconde*;
- il principio della **diretta efficacia del diritto dell'Unione**, in base al quale le direttive, le cui disposizioni sono incondizionate e sufficientemente precise, sono *immediatamente efficaci* anche se lo Stato *non* ha provveduto, entro il tempo stabilito, a trasporre l'atto nell'ordinamento nazionale (sent. Corte UE 19-1-1982, causa 8/81). Pertanto, decorso vanamente il termine fissato per dare attuazione alla direttiva, i singoli possono far valere *in giudizio* i diritti che ne derivano. Tale efficacia opera però in favore dei singoli cittadini verso lo Stato (**efficacia verticale**), *non* nei rapporti tra privati (**efficacia orizzontale**), anche se a volte la Corte di giustizia si è pronunciata a favore di un effetto diretto orizzontale in casi riguardanti la parità uomo-donna sull'accesso al lavoro.

Comunque si deve ricordare che l'integrazione del diritto europeo nel diritto interno deve avvenire nell'osservanza del *principio del favor*, in base al quale il diritto europeo non impedisce ad uno **Stato membro di mantenere o stabilire misure che prevedano una maggiore protezione dei lavoratori** (art. 153, par. 4, TFUE). Una concretizzazione di questo principio è ravvisabile nelle *clausole di non regresso*, sovente poste a chiusura delle stesse direttive ed in cui si dichiara esplicitamente che il recepimento della direttiva non può essere di per sé posto a giustificazione di un eventuale arretramento nel livello di tutela *già esistente nel Paese*, nel campo disciplinato dalla direttiva.

3. Fonti statuali e regionali

Le **fonti legislative** sono, oggi, in *ordine gerarchico*:

- a) la **Costituzione** la quale, oltre ai principi *fondamentali* (artt. 1, 3, 4) che fanno del *lavoro* (non solo subordinato) il valore fondante della Repubblica, dedica ad esso le disposizioni garantistiche e di tutela del titolo III (*rappporti economici*) Parte I.

In particolare:

- l'**art. 35**: riguarda la **tutela del lavoro**, in tutte le sue forme ed applicazioni, la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori, con particolare riguardo alle condizioni del mercato del lavoro, interno ed internazionale;
- l'**art. 36**: definisce i criteri di determinazione della **retribuzione**. Lo stesso articolo contiene una disposizione programmatica sulla durata massima della **giornata lavorativa**, nonché sull'inderogabilità precettiva del **riposo settimanale** e delle **ferie annuali**;
- l'**art. 37**: garantisce alla **donna lavoratrice** ed ai **minori** che lavorano gli stessi **diritti** e, a parità di lavoro, le stesse **retribuzioni** che spettano al lavoratore;
- l'**art. 38**: sancendo il diritto del lavoratore ad adeguate forme di **previdenza ed assistenza sociale**, ha inteso garantire, nell'ambito del lavoro, il rispetto della persona umana mettendo al sicuro il lavoratore stesso da quei **rischi** che possono incidere sulla sua capacità lavorativa e sui bisogni del suo nucleo familiare;
- gli **artt. 39-40**, nei quali rispettivamente è tutelata l'**attività sindacale** ed è riconosciuto il **diritto di sciopero**;

- b) la **legge ordinaria** e gli **atti aventi forza di legge** quali i *decreti legislativi ex art. 76 Cost.* e i *decreti legge* di cui all'art. 77 Cost. (cd. *norme primarie*).

Stante le scarse norme civilistiche, la disciplina del lavoro risulta contenuta prevalentemente nella *legislazione ordinaria*.

A seguito della modifica del titolo V della Parte II della Costituzione da parte della **L. cost. 18-10-2001, n. 3**, con cui è stato introdotto un nuovo criterio di *ripartizione legislativa tra Stato e Regioni*, rientrano nella competenza legislativa esclusiva dello Stato — tra l'altro — l'*ordinamento civile*, in cui si deve ritenere compresa la *disciplina del rapporto interpretato di lavoro* e la *previdenza sociale obbligatoria*, nonché la determinazione dei *livelli essenziali* delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale.

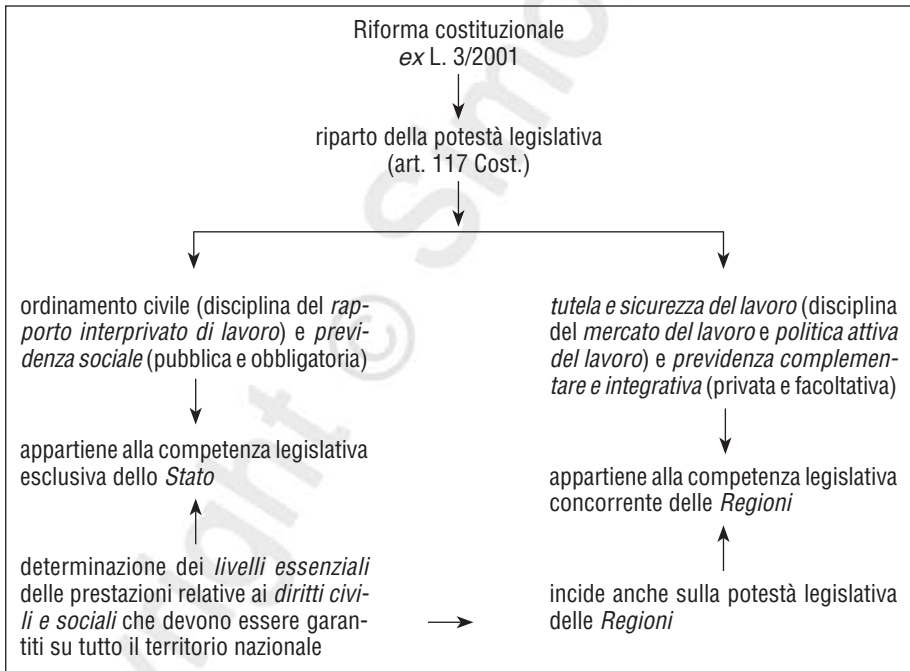
Costituisce un *limite* alla potestà legislativa dello Stato, come pure delle Regioni (v. successivi lett. d), l'osservanza della *Costituzione* e dei vincoli derivanti dall'*ordinamento europeo*;

- c) i **regolamenti** emanati dal Governo, a mezzo *decreto* del Presidente della Repubblica, o dai Ministri, con proprio decreto, ovvero da altre Autorità ove previsto (cd. *norme secondarie*), che hanno efficacia propria degli atti *amministrativi* e sovente integrano o danno attuazione alle disposizioni della legge;
- d) le **leggi regionali**, espressione del processo di lenta ma costante *erosione* delle funzioni attribuite allo Stato, con speculare ampliamento di quelle conferite alle Regioni e agli enti territoriali, inizialmente molto limitate in campo sociale e del lavoro.

Dopo una fase di mero *decentramento amministrativo*, frutto delle cd. leggi Bassanini (L. 59/1997 e L. 127/1997), con cui sono state trasferite alle Regioni le competenze e la potestà regolamentare nella materia del *collocamento* e della *politica attiva del lavoro* (D.Lgs. 469/1997), si è avuto una radicale svolta con la citata riforma della Costituzione (titolo V, Parte II) ex L. cost. 3/2001.

Oggi le Regioni hanno **potestà legislativa concorrente** con quella dello Stato in una serie ampia di settori della vita economica, politica e sociale, tra cui la «*tutela e sicurezza del lavoro*», nonché la *previdenza complementare e integrativa* (**art. 117, co. 3, Cost.**). Questa attribuzione, di discussa interpretazione, non comprende però tutta la disciplina del lavoro, ma deve intendersi limitata al *governo del mercato del lavoro* (nel rispetto dei principi previsti con legge dello Stato) e alla *tutela del lavoratore a monte e a valle di un rapporto di lavoro* (interventi per favorire l'occupazione e il reimpiego dei lavoratori e altre misure per soggetti socialmente deboli, nel rispetto delle misure essenziali previste dalla legislazione statale) (Corte Cost. n. 50/2005 e 385/2005).

Inoltre, le Regioni hanno competenza legislativa *esclusiva* per ogni altro aspetto della disciplina del lavoro *non* espressamente spettante allo Stato e non rientrante nell'ambito della potestà legislativa concorrente regionale (ad es. l'istruzione professionale) (art. 117, co. 4, Cost.).



4. Fonti contrattuali individuali e sindacali

Concorrono a determinare la concreta regolamentazione della disciplina del rapporto di lavoro anche:

- a) la **contrattazione collettiva**, nella quale i lavoratori e i datori di lavoro sono rappresentati dalle rispettive *associazioni di categoria* (sindacati e associazioni datoriali);

b) il **contratto individuale di lavoro** nel quale l'accordo viene raggiunto direttamente tra il *singolo* datore di lavoro e il *singolo* prestatore di lavoro.

La **contrattazione collettiva**, quale maggiore espressione dell'*autonomia collettiva*, rientra indubbiamente tra le fonti *autonome* (e quindi extralegislative) del diritto del lavoro.

Tre sono le forme di *relazione* tra contrattazione collettiva e legge:

- funzione *ausiliaria*, cioè applicativa o specificativa della disciplina legislativa;
- funzione di *disciplina*, per esplicita previsione legislativa;
- funzione *derogatoria*, sempre in virtù di una specifica disposizione di legge.

Per una adeguata trattazione si rinvia al Cap. 18.

Il **contratto individuale**, espressione dell'autonomia delle *parti del contratto*, datore e lavoratore, nella determinazione dei vari aspetti del rapporto di lavoro, ha tradizionalmente svolto un ruolo *marginale* rispetto alla legge e al contratto collettivo e ciò per limitare la possibilità del datore di definire, facendo leva sulla posizione di inferiorità negoziale e sociale del lavoratore, un contenuto negoziale sfavorevole a quest'ultimo. Da ciò deriva l'assoggettamento dell'autonomia individuale a quella *collettiva*.

Le parti, una volta scelto di dar vita ad un rapporto di lavoro subordinato, *non* possono autonomamente decidere di *disapplicare la disciplina imperativa* prevista dalla legge (diritto del lavoratore alle ferie, alla retribuzione proporzionata e sufficiente etc.). Pertanto la disciplina del rapporto di lavoro derivante dalle disposizioni della legge e del contratto collettivo è *inderogabile*, salvo che per condizioni di *maggior favore* verso il lavoratore.

La presenza nel contratto individuale di lavoro di disposizioni contrastanti con quelle *imperative* è causa di nullità, ma, sempre a tutela della parte più debole, il lavoratore, opera un meccanismo di *conservazione del contratto* (v. Cap. 2).

5. La consuetudine

Secondo la previsione dell'art. 1 disp. prel. c.c., tra le fonti del diritto è da annoverare anche la **consuetudine** (o **uso**), cioè *la ripetizione costante e uniforme di una determinata condotta, con la convinzione dell'obbligatorietà della condotta stessa* (cd. **usi normativi**).

Particolare connotazione assume la consuetudine nel diritto del lavoro in quanto l'**art. 2078 c.c.** dispone che: *«in mancanza di disposizioni di legge o di contratto collettivo si applicano gli usi. Tuttavia, gli usi più favorevoli ai prestatori di lavoro prevalgono sulle norme dispositive di legge. Gli usi non prevalgono sui contratti individuali di lavoro»*.

La particolarità di tale disposizione va individuata nel fatto che, nella materia del lavoro, in deroga alla regola generale sancita nell'art. 8 disp. prel. c.c. («nelle materie regolate dalla legge o dai regolamenti, gli usi hanno efficacia solo se da essi richiamati»), *gli usi prevalgono sulle disposizioni di legge se più favorevoli al prestatore di lavoro*.

Dagli usi normativi vanno tenuti distinti gli **usi aziendali**, cioè quelle *prassi* adottate nei confronti dei lavoratori nell'ambito di una singola azienda, rilevanti ai fini della *integrazione del contratto*, sulla base della *volontà* delle parti, ai sensi dell'art. 1340 c.c.

Dottrina

Gli usi aziendali sono reputati alla stregua di *usi negoziali*, che *non* possono essere modificati unilateralmente dal datore di lavoro, ma solo mediante *consenso dei lavoratori* (PERSIANI) o mediante *contratto collettivo* di qualsiasi livello (anche in senso peggiorativo secondo parte della giurisprudenza) (GALANTINO).

6. La giurisprudenza costituzionale

Per l'attuazione dei principi della Costituzione in materia di lavoro, un ruolo significativo è svolto dalla **Corte costituzionale**, da sempre rivolta ad assicurare l'adeguamento delle norme di legge ai principi costituzionali.

Si ha riguardo, in particolare ai *criteri di interpretazione* della disciplina del lavoro, capaci, in determinate ipotesi, di orientare la decisione sul bilanciamento degli interessi. Non si è, quindi, in presenza di fonti del diritto in senso formale, ma di criteri guida sussidiari. Le principali regole interpretative sono rappresentate dall'**equità** e dal **principio del favor prestatoris**.

Quest'ultimo — di derivazione giurisprudenziale — informa l'intero ordinamento giuridico e si sostanzia nella *particolare tutela* che, nel rapporto di lavoro, deve essere *accordata al contraente più debole*, e cioè al prestatore, come conseguenza della necessità di riequilibrare il diverso peso contrattuale delle parti.

7. L'individuazione delle fonti di disciplina del rapporto di lavoro in base al principio di territorialità

La **Convenzione di Roma del 19-6-1980** sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, entrata in vigore il 1°-4-1991 nella maggioranza degli Stati membri della UE (3), stabilisce i seguenti criteri:

- la regola generale è quella della **libera scelta della legislazione** ad opera delle parti.

L'applicazione di questo principio, che valorizza l'autonomia negoziale, *non* deve avere però come risultato quello di *privare il lavoratore della protezione* offertagli dalle norme imperative della legge che regolerebbe il contratto in mancanza di scelta (per questo motivo *si applica prevalentemente* il principio della territorialità, v. *infra*);

- in *assenza* di scelta, il contratto è disciplinato dalla *legge del Paese in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro* in esecuzione del contratto (cd. **principio della territorialità** o della **lex loci laboris**). Tale principio riguarda anche la *tutela previdenziale ed assistenziale*, che è quella del luogo in cui si svolge la prestazione.

(3) La Convenzione di Roma del 1980 è stata trasposta nel *regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio (CE) n. 593/2008 del 17-6-2008*, che disciplina in maniera analoga, all'art. 8, i «contratti individuali di lavoro». È stato precisato che, con riferimento al principio della *lex loci*, «il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale o, in mancanza, *a partire* dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente il suo lavoro» e che tale legge si applica anche quando «il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese *in modo temporaneo*».

Il principio della *lex loci* si applica anche quando il lavoratore sia *temporaneamente* occupato in un altro Stato, come nel caso di un *distacco transnazionale* (v. Cap. 5).

Il principio della *lex loci*, diffusamente applicato, garantisce a tutti i **lavoratori con cittadinanza in Stati membri della UE** la parità di trattamento e un regime di sicurezza sociale, indipendentemente dalla residenza e dal luogo di svolgimento del lavoro. Per quanto riguarda invece l'**ambito extraUE**, la legge si limita a stabilire che ai lavoratori *italiani* che svolgono prestazioni di lavoro in uno Stato *non* appartenente alla UE deve essere applicato un *regime assicurativo e previdenziale analogo a quello esistente in Italia* (art. 1 D.L. 317/1987, conv. in L. 398/1987). Conseguentemente ai lavoratori *extraUE*, regolarmente soggiornanti in Italia, sono riconosciuti i *diritti fondamentali della persona umana* previsti dalle norme di diritto interno, dalle convenzioni internazionali in vigore e dai principi di diritto internazionale generalmente riconosciuti (in particolare ad essi e alle loro famiglie è riconosciuta parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani).

Questionario

1. Come possono essere classificate le **fonti** del diritto del lavoro? (**par. 1**)
2. Le **convenzioni dell'O.I.L.** sono fonti dirette o indirette? (**par. 2**)
3. Quali atti costituiscono il nucleo principale dell'**ordinamento giuridico dell'Unione Europea**? (**par. 2**)
4. Cosa s'intende per **diritto europeo**? Qual è l'importanza delle **direttive dell'Unione** nello sviluppo della legislazione nazionale in materia di lavoro? (**par. 2**)
5. È possibile che l'attuazione di disposizioni del diritto europeo determini, nel nostro Stato, un **arretramento del livello di tutela dei lavoratori**? (**par. 2**)
6. Quali sono le principali norme della **Costituzione** dedicate al lavoro? (**par. 3**)
7. Quale norma costituzionale tutela specificamente l'**attività sindacale**? (**par. 3**)
8. Come sono ripartite le **competenze** legislative in materia di lavoro tra **Stato e Regioni**? (**par. 3**)
9. Come possono essere distinte le **fonti contrattuali**? (**par. 4**)
10. Che distinzione c'è tra gli **usi normativi** e gli **usi aziendali**? (**par. 5**)
11. Qual è la funzione del principio del **favor prestatoris**? (**par. 6**)
12. Che cosa indica il principio della **lex loci laboris**? (**par. 7**)
13. In base al **principio della territorialità**, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dalle leggi del luogo in cui risiede l'impresa di appartenenza oppure del luogo in cui si svolge la sua prestazione? (**par. 7**)