

# **LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO**

17 febbraio 2014

Avv. Francesco Rotondi

# **TEORIA DELLE FONTI DEL DIRITTO**

# TEORIA DELLE FONTI DEL DIRITTO

## **NOZIONE:**

Fonti del diritto sono tutti gli atti o fatti dai quali traggono origine le norme giuridiche. Caratteristica fondamentale degli ordinamenti giuridici moderni è la pluralità delle fonti.

La teoria generale sul sistema delle fonti ha il compito di individuare sia quali sono le fonti del diritto sia i procedimenti attraverso i quali tali fonti devono essere prodotte.

# TEORIA DELLE FONTI DEL DIRITTO

Le fonti del diritto si distinguono principalmente in:

- **fonti di produzione:** pongono le norme di comportamento costitutive del diritto oggettivo e possono essere definite come ogni atto o fatto abilitato dall'ordinamento giuridico a innovare il diritto oggettivo
- **fonti di cognizione:** costituiscono gli strumenti attraverso i quali è possibile venire a conoscenza delle fonti di produzione (es. Gazzetta Ufficiale).

# TEORIA DELLE FONTI DEL DIRITTO

## I PRINCIPI REGOLATORI DEL RAPPORTO TRA LE FONTI

### NOTA BENE

Nessuna fonte può creare altre fonti aventi efficacia maggiore o anche uguale a quella propria, ma solo fonti dotate di efficacia minore

# TEORIA DELLE FONTI DEL DIRITTO

## I PRINCIPI REGOLATORI DEL RAPPORTO TRA LE FONTI

Per la risoluzione delle antinomie tra fonti del diritto occorre far ricorso ai seguenti criteri:

- A) Criterio cronologico:** quando due norme confliggenti sono poste da fonti dello stesso tipo (due leggi, ad esempio, o due regolamenti), il criterio applicato per eliminare le antinomie è quello cronologico, in base al quale non si applica – in quanto si ritiene abrogata – la norma precedente, ma quella successiva (lex posterior derogat priori).
  
- B) Criterio gerarchico:** quando le norme confliggenti provengono da fonti diverse (ad esempio dalla Costituzione e da leggi ordinarie), la risoluzione delle antinomie segue il criterio gerarchico e non quello cronologico. Nel nostro ordinamento, infatti, le fonti si collocano a livelli diversi, per cui le norme successive, poste da fonti di rango inferiore, che siano in contrasto con norme provenienti da fonti di rango superiore, sono per questo invalide e devono essere soggette ad annullamento (come prevede l'art. 136 Cost. per leggi o gli atti ad essa equiparati che siano anticostituzionali) o a disapplicazione (come è invece tenuto a fare il giudice ordinario con i regolamenti illegittimi).

# TEORIA DELLE FONTI DEL DIRITTO

## I PRINCIPI REGOLATORI DEL RAPPORTO TRA LE FONTI

### **C) Criterio di competenza:** può essere di due tipi

- tra due fonti può esserci una separazione di competenze , fondata sulla diversità di oggetti regolabili o di ambito territoriale oppure su entrambi gli elementi (es. rapporti tra leggi ordinarie e regolamenti parlamentari, ai quali la Costituzione riserva in via esclusiva la disciplina dell'organizzazione interna delle Camere e del procedimento di formazione delle stesse leggi).
- criterio della preferenza secondo cui la Costituzione mostra di preferire, per la disciplina di una particolare materia, una fonte piuttosto che un'altra, senza impedire a quest'ultima, però, di regolarla fino a quando la fonte preferita non abbia provveduto ad introdurre la sua disciplina (es. rapporti fra legge regionale e legge statale in cui quest'ultima è chiamata a disciplinare una data materia riservata alla prima in mancanza e in attesa di suo intervento).

# **LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO**



# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

- COSTITUZIONE
- DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA
- CODICE CIVILE E LEGGI COLLEGATE
- ALTRE FONTI (DECRETI MINISTERIALI, CIRCOLARI E MESSAGGI)
- CONTRATTO COLLETTIVO
- REGOLAMENTI AZIENDALI
- USI NORMATIVI, CONTRATTUALI, AZIENDALI

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## Costituzione e riparto di competenze Stato-Regioni ex art. 117 Cost.

Materie di competenza esclusiva dello Stato in materia di lavoro:

- a) Ordinamento civile e penale
- b) Previdenza sociale

Materie di competenza concorrente Stato-Regioni:

- a) Tutela e sicurezza del lavoro
- b) Previdenza complementare e integrativa

Materie di competenza esclusiva delle Regioni:

tutte le materie non espressamente riservate alla legislazione dello Stato

### NOTA BENE

Nelle materie a competenza concorrente la potestà legislativa spetta alle Regioni, salva la determinazione dei principi fondamentali da parte dello Stato

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## NORME COSTITUZIONALI

Vi sono due categorie di norme costituzionali:

- ad efficacia diretta
- ad efficacia indiretta (differita, di principio, programmatiche)

### **Norme ad efficacia diretta:**

La norma è sufficientemente completa per potere valere come regola di casi concreti -> efficacia orizzontale



### **Art. 36, 1° comma, Cost.**

**Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.**

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## OPERATIVITA' DEL PRINCIPIO DI SUFFICIENZA

- L'art. 36 Cost. è una norma immediatamente precettiva
- La sua violazione comporta la nullità della clausola del contratto individuale che stabilisce una retribuzione inferiore a quella considerata sufficiente
- La clausola nulla è sostituita dal giudice ex art. 2099 c.c.

**Art 2099, comma 2, c.c.:** in mancanza di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali.

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## **Norme programmatiche:**

- si riferiscono agli esiti politico – sociali dell'azione normativa
- mentre le norme di principio indicano l'inizio dell'azione, queste riguardano il fine: esigono interventi statali per il raggiungimento dei fini indicati

**Art. 4, comma 1, Cost.:** La Repubblica riconosce e garantisce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA

Come si decide un'azione in campo sociale nella costituzione europea?

Nella Costituzione europea ci sono materie di competenza esclusiva dell'UE, materie a competenza concorrente e materie in cui è previsto un coordinamento dell'UE tramite atti di indirizzo e di orientamento.

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA

### DECISIONI

- le decisioni sono obbligatorie nella loro interezza
- possono essere indirizzate agli stati membri, alle imprese o agli individui

# **LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO**

## **DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA**

### **EFFETTO DELLE DIRETTIVE**

- capacità di una direttiva di creare diritti e obbligazioni
- è possibile anche quando una direttiva non è stata attuata e può comportare la condanna dello Stato inadempiente a risarcire il danno subito dai privati per la mancata attuazione
- è possibile quando il suo contenuto è sufficientemente chiaro e preciso



# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA

### RACCOMANDAZIONI, OPINIONI E RISOLUZIONI

- Sono tutte fonti non obbligatorie
- sono strumenti di armonizzazione del diritto nazionale
- possono essere usate come strumenti interpretativi
  
- Le risoluzioni normalmente sono adottate dal parlamento e dal consiglio ed esprimono le linee di una politica
- molte risoluzioni sono state adottate in campo sociale (carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori)

# **LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO**

## **DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA**

### **LE NUOVE FONTI PREVISTE DALLA COSTITUZIONE EUROPEA ATTI LEGISLATIVI**

#### **Legge europea:**

È un atto legislativo di portata generale.

È obbligatoria in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

#### **Legge quadro europea:**

È un atto legislativo che vincola tutti gli Stati membri destinatari per quanto riguarda il risultato da raggiungere, mentre sono liberi di scegliere la forma e i mezzi.

# **LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO**

## **DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA**

### **LE NUOVE FONTI PREVISTE DALLA COSTITUZIONE EUROPEA ATTI NON LEGISLATIVI**

#### **Decisione europea:**

È un atto non legislativo obbligatorio in tutti i suoi elementi  
Se designa dei destinatari, essa è obbligatoria soltanto nei confronti di questi

#### **Raccomandazioni e pareri:**

Sono adottati da diverse istituzioni e non hanno effetto vincolante

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## SENTENZE DELLA CORTE DI GIUSTIZIA

Come può essere adita?

➤ **Ricorso diretto o per annullamento:** È l'azione intrapresa dalla Commissione o dalle altre Istituzioni comunitarie contro uno Stato o una Istituzione comunitaria, quando un atto del diritto comunitario comporti una violazione delle norme dei Trattati. In alcuni casi può essere intrapresa da soggetti privati.

➤ **Ricorso in via pregiudiziale:** È il ricorso dei giudici nazionali quando necessitano di una interpretazione sul diritto comunitario ai fini della decisione di una controversia. La sentenza vincola solo il giudice rimettente.

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO CODICE CIVILE E LEGGI COLLEGATE

## Libro V Codice Civile

Il libro V del codice civile ha presto perduto la sua posizione centrale in quanto impregnato della cultura giuridica corporativa. Presupponeva una fonte esterna ad efficacia generalizzata come il contratto corporativo.

È opportuna una raccolta organica delle norme giuslavoriste?  
Problema della **codificazione**.

Continua e rapida evoluzione della materia; mutamento dei principi ,delle tecniche di tutela, delle tecniche normative.

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## CODICE CIVILE E LEGGI

Accanto al Codice Civile si pone un sistema di leggi tale da potersi definire un vero e proprio “Codice del lavoro”.

Le norme fondamentali del diritto del lavoro italiano sono:

- Legge sui licenziamenti individuali (L. 15 luglio 1966, n. 604);
- Statuto dei lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300);
- Legge in materia di ammortizzatori sociali ed eccedenze del personale (L. 23 luglio 1991, n. 223);
- Legge del pubblico impiego privatizzato (D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- Legge in materia di contratto a termine (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);
- Legge in materia di orario di lavoro (D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66);
- Legge Biagi (D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81);
- Collegato lavoro (L. 4 novembre 2010, n. 183);
- Riforma Fornero (L. 28 giugno 2012, n. 92).

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## ALTRE FONTI INTERNE

Ruolo attivo del Ministero ed enti pubblici quali INAIL e INPS tramite:

- **Decreto ministeriale:** è un atto amministrativo (cd. *di alta amministrazione*) avente forza di legge. Il decreto ministeriale è di solito generale ed astratto, in quanto pone norme tecniche di dettaglio, o generiche ma relative ad uno specifico argomento, finalizzate all'attuazione di una data norma di legge.

È caratterizzato da una certa discrezionalità da parte del ministro che lo emette, ma è sempre prescritto dalla legge, che dopo aver delineato i principi fondamentali di una data materia (es. D.M. 26 febbraio 2010 “Definizione delle modalità tecniche per la predisposizione e l’invio telematico dei dati delle certificazioni di malattia al SAC”).

- **Circolari e messaggi:** non hanno forza di legge. Forniscono chiarimenti in merito all’interpretazione di norme di legge e loro applicazione concreta (es Circolare Min. Lav. sull’applicazione Riforma Fornero; Messaggio INPS sui minimali contributivi di anno in anno).

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## IL CONTRATTO COLLETTIVO

Secondo una cospicua e autorevole dottrina il contratto collettivo sarebbe una fonte, *extra ordinem*, ossia una fonte che pur non essendo prevista espressamente dall'ordinamento come tale, concretamente opera alla stessa stregua delle fonti legali.

Cfr.: **Art 2099, comma 2, c.c.:** in mancanza di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali.



Ed infatti nella prassi il giudice, nell'esercizio del potere equitativo, prende a riferimento i minimi tabellari previsti dal contratto collettivo anche laddove non applicato.



# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## IL CONTRATTO COLLETTIVO

L'art. 39 Cost. prevede una procedura di registrazione per i sindacati che, attribuendo la personalità giuridica, consentirebbe agli stessi di stipulare contratti collettivi aventi efficacia nei confronti di tutti i lavoratori e datori di lavoro a prescindere dalla loro iscrizione agli agenti negoziali (c.d. efficacia erga omnes).

Ad oggi i sindacati sono ancora privi di personalità giuridica



I contratti collettivi conclusi nell'ordinamento sono quindi definiti di **diritto comune**

## LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO IL CONTRATTO COLLETTIVO

Cosa si intende per contratti collettivi di diritto comune?

Si intende che consistono in contratti atipici, espressione del potere di autoregolamentazione che il nostro ordinamento riconosce ai soggetti privati, la cui unica regolamentazione legislativa è quella dettata dal codice civile per i contratti in generale (art. 1321 e ss c.c.)



La natura privatistica dei contratti collettivi ha come naturale conseguenza che essi hanno efficacia solo nei confronti dei soggetti firmatari e dei soggetti individuali appartenenti alle associazioni sindacali che lo hanno sottoscritto (v. a seguire efficacia soggettiva e oggettiva).

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## IL CONTRATTO COLLETTIVO

### Funzioni

#### 1) Funzione *normativa* (parte normativa del contratto collettivo)

- si predeterminano le condizioni di lavoro: non il *se*, ma il *come* del contratto individuale (di quello già in atto ma anche di quelli futuri); posizione di regole *generali e astratte*; espressione di autonomia privata (collettiva), ma la disciplina del singolo rapporto deriva da un fatto *esterno* al rapporto; c'è dunque un fenomeno di *eteronomia*: il contratto collettivo opera *dall'esterno* sul rapporto, non crea obbligazioni ma *regola direttamente* il rapporto individuale; non c'è incorporazione del contratto collettivo in quello individuale (riflessi sulla teoria dei c.d. diritti quesiti): la disciplina è quella di volta in volta posta dal contratto collettivo
- dunque, nei fatti, è *fonte*, ma lo è in senso *improprio* (ricorribilità in Cassazione per violazione e falsa applicazione dei contratti collettivi, che però non trasforma il contratto collettivo in vera fonte del diritto)
- differenza rispetto al contratto normativo, con il quale si stabiliscono le condizioni future dell'eventuale scambio; il contratto collettivo regola immediatamente
- differenza rispetto al contratto di adesione, nel quale c'è disparità contrattuale; nel contratto collettivo si presuppone la parità.

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## IL CONTRATTO COLLETTIVO

### Funzioni

#### 2) Funzione di *gestione e amministrazione* del contratto collettivo (parte obbligatoria)

- si prevedono obbligazioni a carico delle parti stipulanti (normalmente delle associazioni sindacali, talora del singolo datore di lavoro)
- clausole per la costituzione di organismi con diverse finalità: es. enti bilaterali come le Casse edili per la mutualizzazione di obblighi retributivi o per realizzare la formazione ecc., organismi per la composizione di controversie nell'applicazione del contratto, come i collegi di conciliazione e arbitrato
- clausole di tregua sindacale
- clausole aventi ad oggetto obblighi di informazione o esame congiunto
- clausole “miste”, come quelle di procedimentalizzazione dei poteri del datore (licenziamento, cassa integrazione): sono obbligatorie nei confronti delle associazioni sindacali dei lavoratori (possibile antisindacalità in caso di violazione) e normative nei confronti dei lavoratori

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## IL CONTRATTO COLLETTIVO

Peraltro non è necessaria la contestuale iscrizione del datore di lavoro e del lavoratore alle rispettive organizzazioni di rappresentanza che hanno stipulato il contratto.



Giurisprudenza consolidata: l'efficacia soggettiva del contratto si estende, infatti, anche ai rapporti tra datori di lavoro associati alle organizzazioni stipulanti e lavoratori non iscritti al sindacato.

....Segue

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## IL CONTRATTO COLLETTIVO

La giurisprudenza considera vincolante il contratto collettivo anche nei confronti di coloro i quali, pur non essendo iscritti alle associazioni stipulanti, aderiscono implicitamente o esplicitamente al contratto stesso.

- l'adesione è considerata esplicita qualora, ad esempio, venga indicato nel contratto individuale o nella lettera di assunzione che si applicherà al rapporto un certo contratto collettivo;
- l'adesione è implicita quando il datore di lavoro applichi spontaneamente e costantemente un determinato contratto collettivo o almeno le sue clausole più rilevanti;
- viene considerata operante sul piano processuale la presunzione di adesione delle parti alle associazioni sindacali, salvo che il datore di lavoro non eccepisca entro la prima udienza la mancata iscrizione.

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO I REGOLAMENTI AZIENDALI

Con l'espressione regolamento aziendale possono intendersi tre fattispecie molto diverse tra loro sia nei contenuti che nella natura e nella fonte, ovvero:

- il codice disciplinare
- il contratto integrativo aziendale
- il regolamento o policy aziendale

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## I REGOLAMENTI AZIENDALI

- il **codice disciplinare** trova la sua fonte nell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed è definibile come quell'insieme di norme che disciplinano il comportamento del lavoratore sul luogo di lavoro;
- il **contratto integrativo aziendale** è quell'accordo – eventuale – che viene sovente adottato nelle grandi imprese per regolamentare nel dettaglio alcuni specifici istituti già normati a livello generale dalla contrattazione collettiva a livello nazionale o dalla legge;
- il **regolamento o policy aziendale** è quell'insieme di norme adottate unilateralmente dall'azienda (anche in questo caso, normalmente, si tratta di grandi imprese) per disciplinare la condotta dei propri dipendenti in materie molto specifiche come, ad esempio, l'uso del personal computer, della navigazione in internet, della posta elettronica, ecc.



**SONO FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO “INTERNE”**



# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## GLI USI

- **USI CONTRATTUALI**
- **USI NORMATI**
- **USI AZIENDALI**

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## GLI USI

### USI NORMATIVI

#### **Art. 2078 c.c.:**

“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”.

N.B.: La particolarità di tale disposizione va individuata nel fatto che nella materia del lavoro, in deroga alla regola generale sancita dall'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”.

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## GLI USI

### USI CONTRATTUALI E USI AZIENDALI

sono le prassi comunemente e costantemente osservate nei confronti dei lavoratori di una data azienda (es. gratifiche, premi ecc.)



In particolare le clausole d'uso s'intendono inserite nel contenuto del contratto salvo che risulti che esse non sono state volute dalle parti. Sono quindi clausole contrattuali, e come tali prevalgono sulle norme dispositive di legge (art. 1340 c.c.).

# **CENNI DI DIRITTO SINDACALE**

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## CENNI DI DIRITTO SINDACALE

### Art. 39 Cost.

“L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

E` condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce”.

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## CENNI DI DIRITTO SINDACALE

### Art. 39 Cost.

- rilevanza di ogni forma organizzativa (rapporto con art. 18 Cost.)
- rilevanza costituzionale del fine sindacale
- pluralismo sindacale, concorrenza

Ad oggi nessun sindacato ha provveduto alla registrazione per l'ottenimento della personalità giuridica (tema connesso con la mancanza di efficacia erga omnes dei contratti collettivi cfr. *supra*).

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## IL CONTRATTO COLLETTIVO

➤ **EFFICACIA SOGGETTIVA**

➤ **EFFICACIA OGGETTIVA**

**EFFICACIA SOGGETTIVA:** Giurisprudenza consolidata: l'efficacia soggettiva del contratto si estende, infatti, anche ai rapporti tra datori di lavoro associati alle organizzazioni stipulanti e lavoratori non iscritti al sindacato.

...

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## IL CONTRATTO COLLETTIVO

**EFFICACIA SOGGETTIVA:** La giurisprudenza considera vincolante il contratto collettivo anche nei confronti di coloro i quali, pur non essendo iscritti alle associazioni stipulanti, aderiscono implicitamente o esplicitamente al contratto stesso.

- l'adesione è considerata esplicita qualora, ad esempio, venga indicato nel contratto individuale o nella lettera di assunzione che si applicherà al rapporto un certo contratto collettivo;
- l'adesione è implicita quando il datore di lavoro applichi spontaneamente e costantemente un determinato contratto collettivo o almeno le sue clausole più rilevanti;
- viene considerata operante sul piano processuale la presunzione di adesione delle parti alle associazioni sindacali, salvo che il datore di lavoro non eccepisca entro la prima udienza la mancata iscrizione.



# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## IL CONTRATTO COLLETTIVO

**EFFICACIA OGGETTIVA:** Una volta individuati i soggetti ai quali il contratto collettivo è applicabile, occorre vedere in che modo si applica, con quale effetto, nei confronti del contratto individuale:

- efficacia meramente *obbligatoria* (le parti del contratto individuale sono obbligate ad osservarlo): gli effetti si produrrebbero solo sul rapporto associativo, con improbabili conseguenze risarcitorie
- efficacia *reale o inderogabile*: il contratto collettivo regola, disciplina; la clausola difforme viene sostituita
- il problema: l'inderogabilità con sostituzione è caratteristica della norma di legge, non dell'autonomia privata; e tuttavia l'inderogabilità è essenziale al contratto collettivo, che altrimenti non realizzerebbe appieno la sua funzione; da ciò la ricerca di un solido fondamento per l'inderogabilità.

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## IL CONTRATTO COLLETTIVO

### .....le varie teorie:

- irrevocabilità del mandato collettivo ex art. 1726 c.c. (ma questo non spiega l'efficacia del contratto collettivo per chi entra nel sindacato successivamente; inoltre le singole coppie di rappresentati ben possono disvolere ciò che hanno voluto i mandanti); principio generale di prevalenza degli interessi collettivi sugli interessi individuali (ma basta?)
- dismissione di poteri: autolimitazione e preventivo assoggettamento alla volontà del gruppo (ma l'efficacia sembra meramente obbligatoria)
- teorie eteronome: il fondamento starebbe nell'art. 39 Cost. (ma è difficile arrivare all'inderogabilità)
- il potere originario del sindacato, che è distinto da quello del singolo: più che inderogabilità, vi sarebbe prevalenza
- la teoria giurisprudenziale: applicazione anche al contratto di diritto comune dell'art. 2077 c.c. (forzatura, perché quella norma presupponeva caratteristiche del contratto collettivo che quello corporativo possedeva ma che ora bisogna dimostrare)

# LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

## IL CONTRATTO COLLETTIVO



ora, però, c'è il supporto normativo: l'art. 2113 c.c. (come novellato nel 1973 e dunque riferito al contratto collettivo di diritto comune): si parla di diritti derivanti da disposizioni inderogabili anche del contratto collettivo (l'inderogabilità sembra presupposta).

Dunque, combinando l'applicazione giurisprudenziale dell'art. 2077 con l'art. 2113 la soluzione appare plausibile, almeno sul piano concreto.