

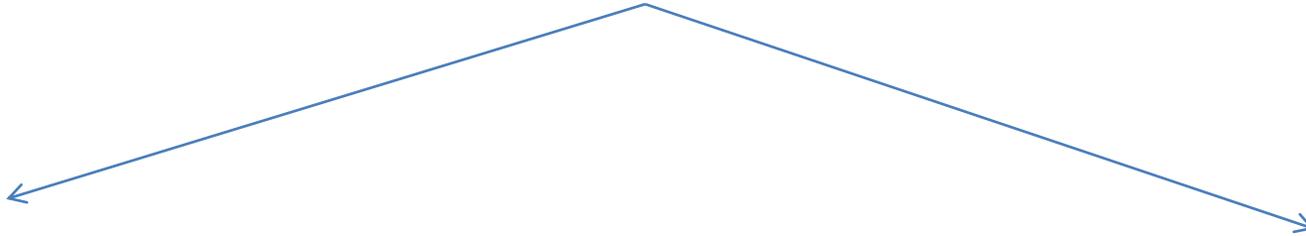
LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

20 febbraio 2015

Avv. Prof. Francesco Rotondi

LE FONTI DEL DIRITTO

Tutti gli atti o fatti dai quali traggono origine le norme giuridiche.



fonti di produzione:
strumenti che
servono a produrre
norme giuridiche

fonti di cognizione:
strumenti attraverso i
quali è possibile
venire a conoscenza
delle fonti di
produzione
Es. Gazzetta ufficiale

LE FONTI DEL DIRITTO

NOTA BENE

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

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).

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

- LA COSTITUZIONE
- IL DIRITTO INTERNAZIONALE (OIL)
- IL DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA
- IL CODICE CIVILE E LE LEGGI COLLEGATE
- ALTRE FONTI (DECRETI MINISTERIALI, CIRCOLARI E MESSAGGI)
- I CONTRATTI COLLETTIVI DI DIVERSO LIVELLO
- REGOLAMENTI AZIENDALI
- USI NORMATIVI, CONTRATTUALI E AZIENDALI

LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

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

Materie di competenza esclusiva dello Stato in materia di:

- 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

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.

NORME COSTITUZIONALI 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.

NORME COSTITUZIONALI

Norme di principio:

- stabiliscono principi (e non regole) che orientano l'ordinamento giuridico: hanno una funzione sistematica
- hanno una potenzialità espansiva: si pone il problema del conflitto tra principi diversi

Art. 40 Cost: il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

Art. 1 Cost: l'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro

NORME COSTITUZIONALI

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

LA COSTITUZIONE

La nostra costituzione è “lunga” nel senso che non si limita a disciplinare il potere dello stato ma si occupa anche diffusamente dei rapporti civili, sociali ed economici ed è “rigida” nel senso che la legge ordinaria in contrasto con essa è dichiarata illegittima

Il lavoro occupa una posizione centrale nella Costituzione italiana che ne delinea i principi fondamentali

Art. 1	L'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro
Art. 3 comma 2	È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese
Art. 4	La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Art. 35	<p>La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.</p>
Art. 36	<p>Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.</p>
Art. 37	<p>La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.</p>
Art. 38	<p>Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera.</p>

LA COSTITUZIONE

Art. 39

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 ai loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

LA COSTITUZIONE

Art. 40	Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano
Art. 41	L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

LE FONTI INTERNAZIONALI

Art. 10, comma 1, della costituzione in nostro Ordinamento “*si conforma alle norme di diritto internazionale generalmente riconosciute*” → entrano a far parte dell’Ordinamento interno e sono gerarchicamente superiori alle leggi ordinarie

Trattati internazionali più rilevanti sottoscritti dall’Italia:

1. Carta Internazionale del lavoro
2. Carta sociale europea

Tra le **convenzioni più rilevanti vi sono quelle stipulate dall’OIL** (Organizzazione Internazionale del lavoro), costituita dal trattato di Versailles



Promuovere l’adozione, da parte di tutti i paesi membri, di un regime di lavoro compatibile con le esigenze di vita dignitosa da parte dei lavoratori.

LE FONTI DEL DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA

- **DIRITTO PRIMARIO** trattati (Trattato UE, Trattato di Lisbona...)

- **DIRITTO DERIVATO**
 - (i) fonti obbligatorie (hard law)
 - (ii) fonti non obbligatorie (soft law)

- **SENTENZE DELLA CORTE DI GIUSTIZIA**

NORME DI DIRITTO PRIMARIO

Contenute nei trattati



- Trattato sull'Unione europea
- Trattato sul funzionamento dell'Unione europea

NORME DI DIRITTO DERIVATO

atti unilaterali e dagli atti convenzionali



Regolamenti: obbligatori in tutti i loro elementi e direttamente applicabili
Direttive: obbligatorie relativamente agli obiettivi da raggiungere
Decisioni: obbligatorie per i destinatari designati
Raccomandazioni e pareri: non sono vincolanti

LE FONTI DEL DIRITTO EUROPEO: LE SENTENZE DELLA CORTE DI GIUSTIZIA

La **Corte di giustizia dell'Unione europea** è un'istituzione dell'Unione europea e ha sede a Lussemburgo



ha il compito di garantire l'osservanza del diritto nell'interpretazione e nell'applicazione del diritto dell'Unione europea

LE 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:** E' il ricorso dei giudici nazionali quando necessitino di una interpretazione sul diritto comunitario ai fini della decisione di una controversia. La sentenza vincola solo il giudice rimettente.

IL CODICE CIVILE E LE LEGGI ORDINARIE

Codice Civile Libro V

Il libro V del codice civile denominato “DEL LAVORO” disciplina sia il lavoro dell’imprenditore sia del lavoratore autonomo e subordinato.

Accanto al Codice Civile si pone un sistema di leggi disciplinanti le varie materie:

- 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).

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.

- **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).

IL CONTRATTO COLLETTIVO



è una fonte *extra ordinem o atipica*

ossia una fonte che non è prevista espressamente dall'ordinamento come tale,
ma è capace di dare luogo a fenomeni di formazione del diritto



Il contratto collettivo costituisce il prodotto dell'attività negoziale
E' il contratto con cui i soggetti collettivi (oo.ss. dei lavoratori e dei datori di lavoro):



Predeterminano la disciplina dei
rapporti individuali
(c.d. parte normativa)

Regolano taluni tratti dei loro
rapporti reciproci
(c.d. parte obbligatoria).

VARI TIPI DI CONTRATTO COLLETTIVO

- Il contratto collettivo corporativo;
- Il contratto collettivo previsto all'art. 39, comma 2, Cost.
- Il contratto collettivo recepito in decreto legislativo ai sensi della legge n. 741/1959 (c.d. legge Vigorelli)
- Il contratto collettivo di diritto comune.

IL CONTRATTO COLLETTIVO CORPORATIVO

Durante periodo fascista c'era un solo sindacato per ogni categoria, sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, che sottoscriveva il contratto collettivo corporativo



aveva un'efficacia **erga omnes** (per tutti i lavoratori), non poteva essere modificato in senso peggiorativo e comportava la sostituzione automatica delle clausole difformi contenute nel contratto individuale.

IL CONTRATTO COLLETTIVO E L'ART. 39 COST.

Il contratto collettivo previsto all'art. 39, comma 2,
Cost



Con l'entrata in vigore della Costituzione, l'art. 39 Cost. prevedeva che i sindacati potessero stipulare contratti collettivi con efficacia per tutta la categoria. Tuttavia la seconda parte dell'art. 39 Cost. rimase inattuata.



IL CONTRATTO COLLETTIVO E L'ART. 39 COST.

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**

IL CONTRATTO COLLETTIVO E LA LEGGE VIGORELLI

Il contratto collettivo recepito in decreto legislativo ai sensi della legge n. 741/1959 (c.d. legge Vigorelli)



Per aggirare la norma costituzionale (art. 39) la legge Vigorelli, la 741/1959, concesse una delega al Governo per emanare, decreti legislativi che fissassero i trattamenti minimi salariali e normativi per ciascuna categoria lavorativa, dovendo rifarsi obbligatoriamente ai contratti collettivi in materia.



I decreti furono più di mille, ma ben presto ci si rese conto che i contratti collettivi apparivano pieni di ambiguità e lacune. La proroga alla L. 741/1959 disposta dalla L. 1027/1960 che delegava il governo di emanare norme uniformi alle clausole dei contratti collettivi stipulati nei dieci mesi successivi dall'entrata in vigore della Legge Vigorelli, **è stata dichiarata illegittima dalla Corte Costituzionale**

IL CONTRATTO COLLETTIVO DI DIRITTO COMUNE

Con la mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost., (riguardante le modalità di registrazione del sindacato) al contratto collettivo si applica la disciplina delle **norme di diritto comune dei contratti e delle obbligazioni (artt. 1321 e ss. c.c.)**.

Il contratto collettivo di lavoro è oggi un **atto di autonomia negoziale privata vincolante esclusivamente per i soggetti stipulanti**, giusto il principio secondo cui “il contratto ha forza di legge tra le parti” e “non produce effetto rispetto ai terzi che nei casi previsti dalla legge” (art. 1372 c.c.)

IL CONTRATTO COLLETTIVO

CLAUSOLE NORMATIVE

Hanno per la disciplina dei rapporti individuali di lavoro



Durata dell'orario di lavoro
Preavviso in caso di licenziamento

CLAUSOLE OBBLIGATORIE

Non incidono direttamente sulla disciplina dei singoli rapporti di lavoro, ma regolano i rapporti specifici tra i soggetti collettivi stipulanti il contratto collettivo



Clausole c.d. istituzionali
Clausole di amministrazione del contratto collettivo

IN CHE MODO IL CONTRATTO COLLETTIVO PUÒ ESSERE EFFICACE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI E DEI DATORI DI LAVORO NON ISCRITTI ALLE OO.SS. STIPULANTI?

Nel momento in cui i singoli si iscrivono alle proprie OO.SS. conferirebbero loro un potere di rappresentanza (art. 1387 e 1388 c.c.) nella regolazione delle condizioni di lavoro.

Ne consegue che il contratto non produrrebbe effetti per i non iscritti alle associazioni stipulanti il contratto

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;
- Inoltre è sufficiente e necessaria l'iscrizione del datore di lavoro all'associazione sindacale dei datori di lavoro che ha stipulato il contratto

I RAPPORTI TRA CONTRATTO COLLETTIVO E CONTRATTO INDIVIDUALE

Il contratto collettivo è derogabile dal contratto individuale solo in melius e non in peius; l'inderogabilità in peius è stata tratta dalla dottrina dall'art. 2113 c.c. che, anche se non sancisce espressamente l'inderogabilità, quantomeno la suppone.

ART. 2113 C.C.

Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 c.p.c., non sono valide.

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

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”

GLI USI

- **USI CONTRATTUALI**
- **USI NORMATIVI**
- **USI AZIENDALI**

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”.

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.).

GRAZIE PER L'ATTENZIONE