

# I PRINCIPI GENERALI E LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

### 1 Definizione

Il **diritto del lavoro** è quel complesso di norme, legato al diritto civile da un rapporto di *genus a species*, che disciplina il rapporto di lavoro, tutelando sia i diritti fondamentali che le obbligazioni facenti capo alle parti contrattuali, ovvero al lavoratore e al datore di lavoro.

- **Oggetto** dello studio del diritto del lavoro:
  - è il contratto individuale di lavoro e i relativi strumenti di tutela.
- **Scopo primario** del diritto del lavoro:
  - è quello di tutelare e garantire la parte contrattualmente ed economicamente più debole, il lavoratore, il quale, per antonomasia, si trova in una posizione di inferiorità rispetto al datore di lavoro, perché attraverso di esso deve trarre i propri mezzi di sostentamento, motivo per il quale spesso è costretto ad accettare malvolentieri condizioni di lavoro poco soddisfacenti.

Questa specifica branca del diritto civile, connotata da un rapporto di specialità rispetto a esso, è quindi volta all'esigenza di difendere la persona del lavoratore direttamente implicata nell'attività di lavoro svolta in modo "subordinato", cioè eterodiretta dal soggetto cui fa capo l'organizzazione produttiva, creando un apparato protettivo, a tutela dei diritti inviolabili della persona, della sua integrità fisico-psichica e volta a limitare i poteri discrezionali del datore di lavoro, studiando, a tal fine, il contratto individuale e il rapporto che ne scaturisce.

Il diritto sindacale si costituisce nell'insieme di norme che disciplinano gli strumenti di autotutela (scioperi e serrate) i contratti collettivi (fonte di regolamentazione dei contratti individuali di lavoro), le associazioni sindacali (**i cc.dd. sindacati**) e gli organismi di rappresentanza dei datori di lavoro, che godono di autonomia negoziale e che rappresentano le parti del rapporto di lavoro.

Il diritto della previdenza sociale, infine, disciplina il complesso di tutele, rivolte ai prestatori di lavoro, contro l'invalidità, la vecchiaia e l'infortunio, che presuppongono un rapporto di lavoro e assicurativo (cd. **rapporto previdenziale**).

## 1.1. Evoluzione normativa del diritto del lavoro

Il diritto del lavoro ha registrato un'evoluzione caratterizzata da una **curva ascendente**, soprattutto nel secolo scorso, fino alla fine degli anni '70, definito, proprio a motivo di ciò come "secolo del lavoro".



### "SECOLO DEL LAVORO":

In quel periodo si sono attuati i principi costituzionali attraverso varie tappe:

- 1) **1966**: l'emanazione dalla legge sui licenziamenti individuali;
- 2) **1968**: riforma delle pensioni;
- 3) **1970**: Statuto dei diritti dei lavoratori;
- 4) **1973**: riforma del processo del lavoro, passando ovviamente per una serie innumerevole di disposizioni a tutela del reddito, del lavoro femminile e di diritti previdenziali.

Sono seguiti poi, in un'ottica di decelerazione per la tutela del lavoratore, tutta una serie di provvedimenti fino alla "Riforma Fornero" del **2012**, che ha modificato la disciplina dei licenziamenti e allentato molte tutele con riferimento ai contratti di lavoro "precari", e al Jobs Act del **2015**, il quale ha modificato, nuovamente, la disciplina sui licenziamenti e i diritti dei lavoratori in senso più sfavorevole.

Ora, volendo entrare nello specifico dell'evoluzione normativa della materia in esame, occorre partire dal c.d. "**biennio rosso**" del **1919-1920**, dopo la fine della prima guerra mondiale, periodo nel quale si è assistito alla **prima consistente crescita del diritto del lavoro**, a tutela dei lavoratori.

Un ulteriore incremento legislativo si riscontra **dopo la seconda guerra mondiale**, periodo centrale per il **riconoscimento dei diritti fondamentali**, grazie anche all'emanazione della Carta costituzionale.

Il periodo più florido per la tutela del lavoro e sindacale tocca l'apice con le **lotte sociali** verificatesi tra gli **anni '60 e '70**.

In questo momento storico, le forze politiche, seguendo un programma di azione rivendicativo, lavorano per attuare i nuovi principi costituzionali, partendo dalla legge sui licenziamenti individuali del 1966, passando per la riforma delle pensioni del 1968, lo Statuto dei lavoratori del 1970, la riforma del processo del lavoro del 1973 e la riforma del servizio sanitario del 1978, e riconoscendo per la prima volta una serie di tutele previdenziali, del reddito e del lavoro femminile.

In un'ottica involutiva – se si guarda, purtroppo, la legislazione dal punto di vista dei lavoratori, in origine principali destinatari della materia –, a **partire dagli anni '90** si assiste ad una vera e propria **regressione della tutela laburistica**.

Viene, infatti, emanata a partire dagli anni '80 una serie di provvedimenti volti a riequilibrare – ma, di fatto, minare – la tutela del lavoro, intesa come quella del lavoro subordinato a tempo pieno e a tempo indeterminato, il c.d. “idealtipo” a favore delle imprese.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- nel 1984 viene introdotto il contratto di formazione e lavoro (c.f.l.) attraverso cui le imprese avrebbero potuto assumere a termine un giovane scolarizzato con importanti sgravi fiscali e vantaggi a livello contributivo e retributivo;
- nel 1990 viene, invece, limitato il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e nel 1995, con la nota “Riforma Dini”, viene introdotto un nuovo sistema pensionistico, in virtù del quale si riducono le prestazioni a fronte di un innalzamento della soglia di età utile al pensionamento;
- sul finire degli anni '90, si riconosce il lavoro interinale con il c.d. “Pacchetto Treu” e nel 2001 viene totalmente stravolta la disciplina sul lavoro a termine, rendendo possibile la stipula di contratti a tempo determinato anche per fattispecie prima non ammesse;
- con il nuovo millennio, si introducono nuove tipologie di lavoro atipiche e precarie e nuovi termini decadenziali – meno favorevoli – per i lavoratori che volessero rivendicare la trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato e per l'impugnazione del licenziamento illegittimo;
- con la legge n. 148/2011, la contrattazione aziendale può derogare *in peius* i diritti sanciti dalla legge e dal contratto collettivo;
- la “Riforma Fornero”, emanata con legge n. 92/2012, interviene fortemente sulla disciplina dei licenziamenti riducendo le tutele dei contratti di lavoro precari e nel 2015 il Governo Renzi, con il Jobs Act, modifica ulteriormente e in senso sfavorevole per i lavoratori la disciplina sui licenziamenti, gli ammortizzatori sociali, i limiti al potere di controllo del datore di lavoro e la disciplina sulle mansioni.

## 2 Le fonti del diritto del lavoro

### Cosa sono le fonti del diritto?

Lo scopo delle fonti del diritto è duplice e proprio in riferimento a questo aspetto è necessario distinguere tra fonti di produzione e fonti di cognizione:



- le **fonti di produzione** hanno lo scopo di *produrre* diritto, pertanto si identificano con gli atti e i fatti che l'ordinamento riconosce idonei a produrre norme giuridiche;
- le **fonti di cognizione** del diritto sono, invece, costituite da testi normativi (Costituzione, Gazzetta Ufficiale, codici...), contenenti norme giuridiche già formate di cui assicurano la conoscibilità legale.



**La legge** rileva sia come fonte di produzione, in riferimento al processo di formazione delle leggi previsto agli artt. 70 e ss. della Costituzione, sia come fonte di cognizione, in veste di atto normativo già esistente, contenente norme giuridiche vigenti.

Le fonti del diritto del lavoro nascono con la necessità di assicurare un trattamento uniforme a tutti i lavoratori sul territorio nazionale. Tuttavia, la liberalizzazione dell'economia e dei mercati (**c.d. globalizzazione**) ha determinato la traslazione progressiva della disciplina a livello sovranazionale.

Le **fonti** del diritto del lavoro si possono riassumere nel modo seguente:

a) fonti **internazionali** o sopranazionali;

b) fonti **interne statuali**;

→ le fonti interne, a loro volta, possono distinguersi in:

**b-1) normative**;

**b-2) contrattuali**.

## 2.1. Fonti sovranazionali

Tra le fonti del **diritto internazionale** si annoverano:

- gli **atti dell'O.I.L.** organizzazione nata con la funzione di realizzare un programma di giustizia sociale; in tal senso, partecipano ad essa governi, organizzazioni di imprenditori e sindacati. L'azione dell'O.I.L. si sviluppa attraverso **convenzioni e raccomandazioni** dirette all'individuazione di standard di lavoro adottati a livello internazionale.

Tra le fonti di **diritto comunitario** assumono, invece, rilievo specifico:

- i **principi generali del diritto**, previsti dall'art. 6 del Trattato istitutivo dell'Unione Europea;
- i **Trattati istitutivi delle Comunità Europee** ed i successivi Trattati modificativi (c.d. diritto originario dell'Unione) quali accordi vincolanti tra i Paesi aderenti;
- **Il Trattato sull'Unione Europea (TUE)** che all'art. 45 assicura la libera circolazione dei lavoratori tra i Paesi membri e la relativa abolizione di qualsiasi discriminazione, agli artt. 145-150 e artt. 151-162 prevede, rispettivamente, una politica europea dell'occupazione e una politica sociale;

- la c.d. **Carta di Nizza** (del 7 dicembre 2000) la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che, con lo stesso valore giuridico dei trattati, raccoglie i diritti sociali fondamentali tra i quali il diritto al lavoro, la libertà professionale, la libertà di impresa, il principio di non discriminazione, i diritti sindacali, la tutela contro i licenziamenti e così via;
- il diritto derivato: **regolamenti** (generali, vincolanti e direttamente applicabili negli Stati membri), **direttive** (vincolanti soltanto negli obiettivi), **decisioni** (vincolanti, limitatamente ai singoli destinatari), **raccomandazioni e pareri** (non vincolanti).

## 2.2. Fonti normative interne


Le fonti interne del diritto del lavoro sono quelle facenti parte dell'ordinamento giuridico nazionale, e possono essere anzitutto individuate in quelle di tipo normativo:

- 1) **Costituzione** (fonte sovraordinata);
- 2) **Leggi ordinarie statali e regionali** (fonti primarie);
- 3) **Regolamenti** (fonti secondarie);


1) La Costituzione italiana ha una esplicita connotazione lavorista, dettando i Principi Fondamentali in materia di lavoro:

**ART. 1, COST.:** *“L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro”*. 

→ Con tale principio i Padri Costituenti hanno inteso elevare il lavoro ad un elemento fondamentale caratterizzante la vita dei consociati e dello Stato democratico.

**ART. 3, COMMA 2, COST.:** *“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”*. 

→ Per il principio di uguaglianza è compito dello Stato rimuovere gli ostacoli che creino disuguaglianze ingiustificate, anche nel mondo del lavoro.

**ART. 4 COST.:** *“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto”*. 

→ Lo Stato è tenuto ad adottare politiche socio-economiche finalizzate a garantire la piena occupazione dei propri cittadini.

Il **Titolo III** della Costituzione, **sui rapporti economici**, contiene una serie di norme di rilievo per la disciplina laburistica.

- **ART. 35 COST.:** tutela del lavoro in ogni forma e applicazione;
- **ART. 36 COST.:** diritto a una retribuzione proporzionata al lavoro prestato e sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa;
- **ART. 37 COST.:** garantisce la **parità di trattamento fra uomo e donna e tutela del lavoro dei minori**;
- **ART. 38 COST.:** diritto dei cittadini inabili al lavoro all'assistenza sociale e diritto dei lavoratori alla previdenza;
- **ART. 39 COST.:** libertà sindacale;
- **ART. 40 COST.:** modalità di esercizio del diritto di sciopero (demandate alle fonti legislative);
- **ART. 41 COST.:** libertà d'impresa e relativi limiti nel conflitto con l'utilità sociale, nel danno alla sicurezza e nella libertà e dignità dell'individuo;
- **ART. 46 COST.:** diritto dei lavoratori di collaborare e contribuire alla gestione delle aziende.



Di pari rango rispetto alla Costituzione sono le **leggi costituzionali** (emanate in materie in cui la stessa Costituzione formula **riserve di legge costituzionali**, disponendo cioè che possano essere regolate solo con questo tipo di legge) e leggi di **revisione costituzionale** (che modificano gli articoli della Costituzione all'esito dell'apposito procedimento delineato all'art. 138 della Carta, ad esclusione dei principi fondamentali i diritti e doveri dei cittadini e la forma di governo repubblicana).

2) Tra le **leggi ordinarie e gli atti aventi forza di legge** (decreti legislativi ed i decreti legge) si richiamano in particolare:

- Il R.D.L. n. 1825/1924, che importa la disciplina dell'impiego privato;
- il codice civile, che tratta del lavoro nel libro quinto;
- la legge n. 604/1966, sui licenziamenti individuali;
- la legge n. 300/1970, c.d. "Statuto dei lavoratori";
- il D.Lgs. n. 368/2001, sul contratto a termine;
- il D.Lgs. n. 276/2003, sulla somministrazione di manodopera da parte delle Agenzie per il lavoro;
- la legge n. 92/2012, c.d. "Riforma Fornero", sulle forme contrattuali flessibili, che ha apportato modifiche anche alla disciplina dei licenziamenti e sui relativi aspetti processuali;
- il D.Lgs. n. 23/2015, che ha modificato la tutela avverso il licenziamento illegittimo;
- il D.lgs. n. 81/2015, che ha rivisitato le tipologie contrattuali;
- il D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (convertito nella legge 9 agosto 2018, n. 96), c.d. "Decreto dignità", sul rapporto di lavoro a tempo determinato;

- il D.L. n. 18/2020 (convertito nella legge 24 aprile 2020, n. 27), dettato dall'emergenza sanitaria da COVID-19, con cui è stato disposto il divieto dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo per un periodo di 60 giorni, successivamente prorogato di ulteriori tre mesi, ma al contempo si è incrementato il ricorso alla cassa integrazione guadagni.

In materia di fonti legislative, è necessario rammentare come l'art. 117 Cost. proponga un elenco tassativo delle materie riservate alla legislazione esclusiva dello Stato (i.e. ordinamento civile; determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale; previdenza sociale) e di quelle riservate alla legislazione concorrente (Stato – Regioni) (i.e. tutela e sicurezza del lavoro; professioni; previdenza complementare e integrativa). Inoltre, **le leggi regionali** disciplinano anche le materie non espressamente riservate alla potestà legislativa dello Stato (potestà legislativa residuale), tra le quali, i.e., la formazione professionale del lavoratore.

**3) I Regolamenti di attuazione o di esecuzione** degli atti aventi forza di legge emanati dal governo o dai ministri o da altre autorità competenti contengono norme giuridiche con efficacia di atti amministrativi, pur non essendo leggi in senso formale, né atti con forza di legge.

**4) Tra le fonti contrattuali e sindacali** sono invece ricompresi:

- il **contratto individuale di lavoro** in cui l'accordo viene raggiunto direttamente tra il singolo datore di lavoro ed il singolo lavoratore, può avere disposizioni più favorevoli rispetto alle leggi e ai contratti collettivi;
- i **contratti collettivi di lavoro**, che sono quegli accordi stipulati fra un'associazione di lavoratori e un datore di lavoro (o associazione di categoria) mediante il quale vengono stabilite le regole generali riguardanti il trattamento economico e normativo vincolante per gli iscritti alle associazioni sindacali aderenti.

L'art. 39 Cost., al comma 2, prevede la possibilità che i sindacati **registrati**, in delegazione unitaria, stipulino **contratti collettivi con efficacia generalizzata** (c.d. *erga omnes*) per i lavoratori appartenenti alla categoria dagli stessi rappresentata.

La norma è **rimasta inattuata**, in quanto i sindacati hanno rifiutato ogni ipotesi di registrazione, con la conseguenza che i contratti collettivi non sono efficaci *erga omnes*, bensì atti negoziali;

essi saranno applicabili esclusivamente ai membri delle associazioni stipulanti, tra i quali intercorrano rapporti individuali, o a soggetti che



abbiano espressamente aderito agli accordi o, ancora, ai soggetti che li abbiano implicitamente recepiti (principio di libertà sindacale *ex art. 36 Cost.* e principi di diritto comune *ex artt. 1372 e 1372 c.c.*).

Ciononostante, grazie alla precettività dell'**art. 36 Cost.**, ai sensi del quale la retribuzione deve essere proporzionata alla qualità e quantità del lavoro svolto e comunque sufficiente a permettere al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa, si può operare una **indiretta estensione della loro parte economica**.

Tutte le clausole contrattuali retributive, ritenute non eque e sufficienti, vengono dichiarate nulle dal Giudice del lavoro, il quale utilizza come parametro le tabelle retributive riportate nei contratti collettivi.

Peraltro, è **prassi comune** tra i datori di lavoro fare espresso riferimento ai contratti collettivi di categoria nei contratti individuali, pur non aderendo all'organizzazione sindacale firmataria.

→ In questo modo, i contratti collettivi, quantomeno nella parte economica, hanno una applicazione generalizzata a tutti i lavoratori.

Gli usi, detti anche consuetudini, ricoprono l'ultimo posto nella gerarchia delle fonti e sono considerati come fonti-fatto, per essi intendendosi norme di comportamento non scritte, con rilevanza collettiva, regolarmente seguite nel gruppo sociale o nell'ambito territoriale interessato dalla norma, nella convinzione che ciò sia giusto o necessario. Si distinguono tra usi normativi e usi negoziali: gli usi normativi si compongono di un elemento oggettivo, la *diuturnitas*, che consiste nella ripetizione del comportamento, e di un elemento soggettivo, l'*opinio iuris ac necessitatis* (l'assenza di tale elemento determina la costituzione di un uso di fatto); essi hanno efficacia nelle materie richiamate da leggi e regolamenti (i.e. l'art. 2078 c.c. dispone che gli usi favorevoli ai prestatori di lavoro prevalgono sulle norme dispositive di legge). Gli usi negoziali (art. 1340 c.c.), si costituiscono dalla generalizzata diffusione di determinate pattuizioni e sono automaticamente inseriti nel contratto se non risulta un'opposta volontà delle parti. Una particolare figura è quella degli usi aziendali, che consistono in trattamenti maggiormente favorevoli per i lavoratori attribuiti dal datore di lavoro spontaneamente e reiteratamente. Tali usi vengono pacificamente considerati usi negoziali che integrano il contratto individuale e possono subire modifiche solo col consenso del prestatore di lavoro; essi non possono, quindi, essere derogati *in peius* dalla contrattazione collettiva. Tuttavia, la giurisprudenza più recente considera gli usi aziendali quali determinanti un obbligo unilaterale di carattere collettivo in capo al datore di lavoro e aventi la medesima efficacia del contratto collettivo sui contratti individuali (Cass. n. 3296/2016).



### 3 Antinomie e criteri risolutivi

Una tale molteplicità di fonti presenti all'interno dell'ordinamento nazionale e sovranazionale spesso dà luogo a contrasti (cc.dd. **antinomie**) ove più fonti disciplinino la stessa materia in modo diverso e incompatibile.

Esistono **tre metodi risolutivi**:

- 1) **Criterio gerarchico**: assicura la prevalenza della fonte di livello gerarchico superiore. La norma inferiore incompatibile viene infatti dichiarata illegittima ad opera del giudice ed espunta dall'ordinamento attraverso l'annullamento,

**ESEMPIO:**

*legge costituzionale prevale sulla legge ordinaria;*

- 2) **Criterio cronologico**: in caso di contrasto tra norme giuridiche di pari grado gerarchico, adottate in momenti diversi. In questo caso, prevale la norma più recente rispetto a quella precedente, che cessa quindi di avere efficacia (c.d. **abrogazione**);
- 3) **Criterio di competenza**: finalizzato a risolvere il contrasto tra fonti provenienti da ordinamenti giuridici diversi.

**ESEMPIO:**

*contrasto tra norme statali e regionali.*

Prevede, infatti, che qualora l'ordinamento riservi ad una fonte la competenza a regolare una determinata materia, questa stessa fonte prevalga su ogni altra, a prescindere dal grado gerarchico di appartenenza.

#### Può sussistere un contrasto tra legge e contratto collettivo?

Alla contrattazione collettiva è stato, da sempre, consentito di regolare *in melius* la posizione del lavoratore rispetto alle previsioni legislative.

Quindi, almeno in linea teorica, il contratto collettivo dovrebbe avere delle norme di favore per il lavoratore, ma con la legge n. 8/2011 è stata riconosciuta anche la possibilità di derogare *in peius*.



●○○○○ DIFFICOLTÀ BASSA

### 1) Qual è la funzione del diritto del lavoro?

Il diritto del lavoro è quel complesso di norme che regola il rapporto di lavoro e che tutela i diritti fondamentali del lavoratore, nonché le obbligazioni facenti capo al datore di lavoro ed al lavoratore.

L'oggetto dello studio del diritto del lavoro è, dunque, il contratto individuale di lavoro e i relativi strumenti di tutela.

Il diritto del lavoro, invero, ha come scopo primario quello di tutela e garanzia per la parte contrattuale più debole, il lavoratore appunto, il quale si trova in una posizione di inferiorità rispetto al datore di lavoro.



- Diritto del lavoro;
- Tutela del lavoratore;
- Diritti fondamentali del lavoratore.

●●●○○ DIFFICOLTÀ MEDIA

### 2) Quali sono le principali fonti del diritto interno?

Tra le fonti interne rilevanti per il diritto del lavoro, ovverosia le fonti facenti parte dell'ordinamento giuridico nazionale, possono essere annoverate la Costituzione (fonte sovraordinata), posizionata al vertice della gerarchia delle fonti interne, le leggi ordinarie statali e regionali (fonti primarie) e gli atti aventi forza di legge come i decreti legge e i decreti legislativi, i regolamenti del Governo (fonti secondarie), le fonti contrattuali e sindacali (fonti *extra ordinem*), gli usi e le consuetudini (fonti non scritte).



- Gerarchia delle fonti;
- Fonti primarie;
- Fonti secondarie.

●●●●● DIFFICOLTÀ ALTA

**3) In che modo i contratti collettivi possono assumere una efficacia *erga omnes*?**

La contrattazione collettiva, almeno teoricamente, non è efficace *erga omnes* e solo il datore di lavoro iscritto all'organizzazione sindacale stipulante è tenuto all'applicazione del contratto collettivo.

Tuttavia, grazie ad una interpretazione estensiva dell'art. 36 Cost., ai sensi del quale la retribuzione deve essere proporzionata alla qualità e quantità del lavoro svolto e comunque sufficiente a permettere al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa, si può operare una indiretta estensione della loro parte economica.

In tal senso, tutte le clausole retributive, ritenute non eque e sufficienti, vengono dichiarate nulle dal Giudice del lavoro, il quale utilizza come parametro le tabelle retributive riportate nei contratti collettivi. Oppure, capita anche che i datori di lavoro facciano espresso riferimento ai contratti collettivi di categoria nei contratti individuali, pur non aderendo all'organizzazione sindacale firmataria.

- Contratto collettivo;
- Contratto individuale;
- Art. 36 Cost. - retribuzione proporzionata e sufficiente.



# SCHEMA DI SINTESI

## TUTELA DEL LAVORATORE NEL TEMPO

