

TEORIA E PRATICA DEI CONTRATTI DI LAVORO

MICHELE TIRABOSCHI

quinta edizione



*Le relazioni economiche comportano tipicamente dei conflitti di interessi.
Per questo i contratti devono essere confezionati in modo appropriato,
in modo tale che le parti prendano decisioni che portino opportuni vantaggi per entrambe*

Oliver Hart (Harvard University) e Bengt Holmström (Massachusetts Institute of Technology),
premi Nobel per l'economia per i loro studi sulla teoria e sulla pratica dei contratti

ISBN 978-88-31940-28-3



9 788831 940283

Euro 45,00

I ricavi delle vendite del volume verranno integralmente destinati al finanziamento di borse di studio della Scuola di alta formazione di ADAPT.

L'immagine di copertina è una libera rivisitazione della illustrazione con cui la Royal Swedish Academy of Sciences ha annunciato, nel 2016, l'assegnazione del Premio Nobel per l'economia ai professori Oliver Hart e Bengt Holmström per il loro contributo alla teoria e alla pratica dei contratti. La loro ricerca è stata premiata per aver fatto luce su come i contratti aiutino le persone a comporre interessi contrastanti, anche e soprattutto in settori come quello del mercato del lavoro, e per il loro contributo nella progettazione di schemi contrattuali più efficienti ed efficaci, dando così forma a istituzioni migliori per il buon funzionamento della economia e della società.

ISBN 978-88-31940-28-3

Copyright © 2020, ADAPT University Press

TEORIA E PRATICA DEI CONTRATTI DI LAVORO

Michele Tiraboschi

*Quinta edizione - Aggiornata al decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101
convertito in legge 2 novembre 2019, n. 128*

in collaborazione con

Commissione di certificazione

DEAL Centro Studi Internazionali e Comparati
Diritto Economia Ambiente Lavoro

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA MARCO BIAGI
UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

*A Francesca, Edoardo e Marco
per quello che sono oggi e per quello che potranno essere domani*

Chi voglia varcare senza inconvenienti una porta aperta deve tener presente il fatto che gli stipiti sono duri: questa massima alla quale il vecchio professore si era sempre attenuto è semplicemente un postulato del senso della realtà.

Ma se il senso della realtà esiste, e nessuno può mettere in dubbio che la sua esistenza sia giustificata, allora ci dev'essere anche qualcosa che chiameremo senso della possibilità. Chi lo possiede non dice, ad esempio: qui è accaduto questo o quello, accadrà, deve accadere; ma immagina: qui potrebbe, o dovrebbe accadere la tale o talaltra cosa; e se gli si dichiara che una cosa è com'è, egli pensa: be', probabilmente potrebbe anche esser diversa. Cosicché il senso della possibilità si potrebbe anche definire come la capacità di pensare tutto quello che potrebbe ugualmente essere, e di non dar maggiore importanza a quello che è, che a quello che non è. Come si vede, le conseguenze di tale attitudine creativa possono essere notevoli, e purtroppo non di rado fanno apparire falso ciò che gli uomini ammirano, e lecito ciò che essi vietano, o magari indifferenti e l'uno all'altro. Questi possibilisti vivono, si potrebbe dire, in una tessitura più sottile, una tessitura di fumo, immaginazioni, fantastiche e congiuntivi; quando i bambini dimostrano simili tendenze si cerca energicamente di estirparle, e davanti a loro quegli individui vengono definiti sognatori, visionari, pusilli, e saccenti o sofisticati. Chi vuol lodare questi poveri mentecatti li chiama anche idealisti, ma evidentemente con tutto ciò s'allude soltanto al tipo debole, che non sa capire la realtà o la fugge temendo di farsi male, per cui dunque l'assenza del senso della realtà è davvero una mancanza. Il possibile però non comprende soltanto i sogni delle persone nervose, ma anche le non ancor deste intenzioni di Dio. Un'esperienza possibile o una possibile verità non equivalgono a un'esperienza reale e a una verità reale meno la loro realtà, ma hanno, almeno secondo i loro devoti, qualcosa di divino in sé, un fuoco, uno slancio, una volontà di costruire, un consapevole utopismo che non si sgomenta della realtà bensì la tratta come un compito e un'invenzione.

(R. Musil, *L'uomo senza qualità*)

INDICE-SOMMARIO

<i>Prefazione</i>	XV
-------------------------	----

PARTE I

LA REGOLAZIONE GIURIDICA DEL LAVORO

CAPITOLO I

Il lavoro, la legge e il contratto

1. Il lavoro: nozione economica e disciplina giuridica	3
2. “Fondata sul lavoro”: i principi fondamentali nella regolazione del lavoro	6
3. L’autonomia individuale e il contratto di lavoro	13
4. Le fonti del diritto del lavoro	15
5. L’autonomia collettiva, l’autotutela e il diritto delle relazioni industriali.....	19
6. Norme inderogabili di tutela e norme-incentivo.....	24
7. Una moderna ripartizione delle norme di regolazione del lavoro	27
8. <i>Syllabus</i> : a) glossario	28
9. <i>Syllabus</i> : b) approfondimenti	33

CAPITOLO II

**Classificazione
e inquadramento giuridico del lavoro**

10. L'importanza pratica della classificazione giuridica del lavoro.....	37
11. Onerosità e gratuità nei rapporti di lavoro.....	41
12. Il concetto di subordinazione e il suo fondamento contrattuale.....	44
13. Il problema della qualificazione dei rapporti di lavoro nella area grigia tra autonomia e subordinazione.....	48
14. Le operazioni giurisprudenziali di qualificazione dei rapporti di lavoro: metodo sussuntivo e metodo tipologico.....	49
15. La questione della rilevanza della volontà delle parti: necessità di distinguere tra volere e voluto negoziale...	53
16. Volontà assistita e certificazione dei contratti di lavoro.....	56
17. I rapporti di collaborazione e il concetto di lavoro etero-organizzato.....	63
18. La possibilità di mutare il titolo della obbligazione lavorativa in corso di rapporto.....	68
19. La classificazione contrattuale del lavoro: categorie, qualifiche, mansioni.....	69
20. Il luogo e il tempo della prestazione.....	73
21. Telelavoro e lavoro agile.....	76
22. <i>Syllabus</i> : a) glossario.....	81
23. <i>Syllabus</i> : b) approfondimenti.....	88

CAPITOLO III

**I contratti di lavoro, le tutele crescenti
e il lavoro autonomo professionale**

24. Dal lavoro (tipico) ai lavori (atipici): mutamenti della struttura economico-sociale ed evoluzione del quadro legale.....	91
25. Il testo organico dei contratti di lavoro e la rinnovata centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (d.lgs. n. 81/2015)	94
26. Il contratto a tutele crescenti e il nuovo regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi (d.lgs. n. 23/2015)	96
27. Fine del lavoro a progetto, non delle collaborazioni coordinate e continuative (art. 2, d.lgs. n. 81/2015, e art. 409 c.p.c.)	103
28. Il lavoro autonomo (artt. 2222 e ss. c.c. e l. n. 81/2017)	107
29. Associazione in partecipazione e lavoro a coppia (c.d. <i>job sharing</i>)	112
30. Lavoro a tempo parziale (artt. 4-12, d.lgs. n. 81/2015)	114
31. Lavoro intermittente (c.d. <i>job on call</i>) (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015)	119
32. Lavoro a termine (artt. 19-29, d.lgs. n. 81/2015)	122
33. Apprendistato (artt. 41-47, d.lgs. n. 81/2015)	130
34. Somministrazione di lavoro (c.d. lavoro tramite agenzia) (artt. 30-40, d.lgs. n. 81/2015)	138
35. Divieto di interposizione ed esternalizzazioni.....	147
36. Contratto di rete (ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter, del d.l. n. 5/2009 convertito dalla l. n. 33/2009)	149
37. <i>Syllabus</i> : a) glossario	151
38. <i>Syllabus</i> : b) approfondimenti	161

CAPITOLO IV

Il lavoro senza contratto

39. Il lavoro senza contratto: profili preliminari.....	163
40. I tirocini formativi o di orientamento (c.d. <i>stages</i>).....	164
41. Il volontariato	172
42. La prestazione di fatto con violazione di legge	175
43. Il lavoro “in nero” e il grave problema della economia sommersa	176
44. Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro e lavoro nella impresa familiare	178
45. Il lavoro occasionale (art. 54- <i>bis</i> , d.l. n. 50/2017, convertito dalla l. n. 96/2017)	179
46. <i>Syllabus</i> : a) glossario	182
47. <i>Syllabus</i> : b) approfondimenti.....	184

PARTE II

FORMULARIO DEI CONTRATTI DI LAVORO

48. Tempo indeterminato a tutele c.d. crescenti	191
– <i>Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (ai sensi del d.lgs. n. 23/2015)</i>	191
– <i>Clausola di anzianità convenzionale</i>	198
– <i>Clausole di applicazione in via convenzionale dell’art. 18 della l. n. 300/1970</i>	198
– <i>Clausole di durata minima garantita</i>	200
– <i>Clausole di prolungamento del periodo di preavviso</i>	202
49. Tempo parziale.....	207
– <i>Contratto di lavoro subordinato a tempo parziale (ai sensi del d.lgs. n. 81/2015)</i>	207

– <i>Patto di inserimento di clausole elastiche all'interno del contratto di lavoro a tempo parziale (ai sensi del d.lgs. n. 81/2015)</i>	221
– <i>Comunicazione di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa</i>	228
50. Lavoro intermittente (c.d. lavoro a chiamata)	229
– <i>Contratto di lavoro intermittente (ai sensi del d.lgs. n. 81/2015)</i>	229
51. Telelavoro	243
– <i>Accordo individuale per lo svolgimento della attività lavorativa in regime di telelavoro ad integrazione e modifica di un contratto di lavoro subordinato</i>	243
52. Lavoro agile (c.d. smart working)	252
– <i>Accordo individuale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile ad integrazione e modifica del contratto di lavoro in essere ex l. n. 81/2017</i>	252
53. Lavoro a tempo determinato	267
– <i>Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (ai sensi del d.lgs. n. 81/2015, modificato dal d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018)</i>	267
54. Inserimento al lavoro (CCNL Commercio)	278
– <i>Contratto di inserimento a tempo determinato e a sostegno della occupazione (ex art. 69-bis CCNL Terziario, distribuzione, servizi)</i>	278
– <i>Comunicazione di interruzione del rapporto alla scadenza del termine</i>	286
– <i>Comunicazione di mantenimento in servizio alla scadenza del termine</i>	287
55. Apprendistato professionalizzante	289

– Contratto di apprendistato professionalizzante (ex art. 44, d.lgs. n. 81/2015).....	289
– Piano formativo individuale relativo all'assunzione in qualità di Apprendista (ai sensi dell'art. 44 del d.lgs n. 81/2015)	303
56. Lavoro autonomo	308
– Contratto di lavoro autonomo (ai sensi dell'art. 2222 c.c.).	308
– Intimazione di esecuzione dell'opera/di svolgimento del servizio	323
– Recesso del committente.....	324
57. Collaborazione coordinata e continuativa	326
– Contratto di collaborazione coordinata e continuativa (ai sensi dell'art. 409 c.p.c., del d.lgs. n. 81/2015 e della l. n. 81/2017).....	326
58. Contratto di rete	348
– Contratto di rete tra imprese (ex art. 3, commi 4-ter e 4-quater, d.l. n. 5/2009 convertito, con modifiche, dalla l. n. 33/2009 e successive modifiche e integrazioni).....	349
59. Istanza di certificazione del contratto di lavoro.....	358
– Istanza di certificazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 75 ss. del d.lgs. n. 276/2003 e successive modifiche	358
60. Provvedimento di certificazione/diniego	361
– Provvedimento di certificazione/provvedimento di diniego ...	361

PARTE III
**MATERIALI PER LE ESERCITAZIONI
E LA DIDATTICA**

61. Il diritto del lavoro spiegato partendo dal <i>curriculum vitae</i> degli studenti (mestieri, contratti, fonti di regolazione del lavoro).....	369
62. Il <i>curriculum vitae</i> di uno studente universitario: linee-guida	373
63. Un modello di <i>curriculum vitae</i>	380
64. Impresa simulata: apprendere il diritto del lavoro immedesimandosi nella funzione aziendale della direzione del personale	382
65. Classificazione e inquadramento del personale (CCNL meccanica).....	404
66. Disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella industria metalmeccanica e nella installazione di impianti.....	445
67. Profilo professionale di "Tecnico area gestione del personale" (CCNL meccanica)	453
68. Condotte e sanzioni disciplinari (CCNL meccanica).....	456
69. Casistiche ed esercitazioni	460

Prefazione

L'incessante produzione legislativa in materia di lavoro – con ben cinque riforme “epocali” nell’arco degli ultimi anni – ha complicato se non reso del tutto impraticabile il genere letterario dei manuali di diritto del lavoro. Di ciò mi ero convinto già nel 2012, quando la c.d. legge Fornero aveva travolto l’intero impianto delle Istituzioni di diritto del lavoro del professor Marco Biagi e con esso il senso del mio lavoro di manutenzione e costante aggiornamento del volume per renderlo ancora fruibile agli studenti. Da qui la decisione non facile – per questioni di affetto e riconoscenza e anche per il corposo apporto materiale e progettuale dato alla stesura del Manuale sin dalla prima e fortunata edizione del 2001 – di considerare chiusa una intera stagione del diritto del lavoro italiano. Viviamo oggi una lunga stagione di transizione, dai contorni profondamenti incerti e non di rado contraddittori, che vede il Legislatore vanamente proteso alla ricerca di un più moderno assetto regolatorio nel tentativo di rispondere alla grande trasformazione in atto nella economia e nella società e conseguentemente nel mercato del lavoro.

L’esperienza didattica degli ultimi anni, non più incentrata sulla presenza rassicurante di un testo di riferimento al passo coi continui cambiamenti del quadro normativo di riferimento, ha rafforzato in me la convinzione della importanza di sperimentare metodi didattici e di apprendimento innovativi. E così ho fatto nei corsi triennali e magistrali di Diritto del lavoro del Dipartimento di Economia Marco Biagi di Modena, nel Master per Esperto in relazioni industriali e di lavoro di Roma Tre, presso i percorsi di dottorato industriale promossi da ADAPT in collaborazione con l’Ateneo di Bergamo e con l’Ateneo di Siena e, più recentemente, nell’ambito di un MOOC sperimentale sui contratti di lavoro che ho promosso a beneficio di studenti e neo-laureati di varia formazione e provenienza. Ciò, in primis, anche grazie all’uso delle tecnologie e dei social network, il cui utilizzo, oltre ad assicurare un tempestivo aggiornamento del dato normativo, presuppone un ri-

baltamento dei tradizionali metodi di insegnamento ben oltre i confini fisici delle aule e di quanto in esse contenuto, sfidando ruoli e comportamenti consolidati attraverso una partecipazione più attiva decisiva per superare definitivamente la tradizione universitaria italiana di un trasferimento delle conoscenze unidirezionale e standardizzato, reiterabile con persone e contesti diversi. Da tutto ciò l'idea di realizzare un volume più moderno, in linea con i nuovi processi educativi e di apprendimento in situazioni reali e di compito, utile per orientare e accompagnare in modo meno nozionistico e più personalizzato il percorso di studio e di analisi di una normativa complessa e in continua trasformazione come quella del lavoro.

Il presente Manuale, giunto alla sua quinta edizione nell'arco di poco più di quattro anni, è frutto di queste convinzioni e di questa più recente esperienza didattica che è in parte documentata nel volume Lezioni di Employability: un modo nuovo di fare Università, edito nel 2015 da ADAPT University Press in modalità open access (www.adapt.it). Per un verso ho cercato di recuperare e rendere ancora fruibile quanto avevo contribuito a realizzare e scrivere per le Istituzioni di diritto del lavoro di Marco Biagi in termini di metodo e impianto concettuale di base oltre il dato normativo vigente oramai largamente superato. Per l'altro verso ho cercato di formalizzare, traducendoli in uno strumento didattico compiuto, intuizioni, tentativi e metodi che hanno dimostrato nel corso delle esperienze richiamate di favorire un apprendimento più consapevole e attivo anche in chiave di occupabilità dello studente. Prima fra tutti la personalizzazione del percorso di apprendimento, coinvolgendo direttamente i singoli studenti e l'intera classe in un esercizio di comprensione del diritto del lavoro che parta dalla osservazione della realtà prima ancora che dalle nozioni e dai testi.

In questa prospettiva, la lettura delle fonti di regolazione del lavoro non si basa solo sulla analisi delle singole disposizioni normative ma muove dalle (più o meno frammentarie ed episodiche) esperienze maturate dagli studenti nel mondo del lavoro, in modo da creare un ancoraggio che consenta di superare l'astrattezza delle norme e calarle nei reali contesti di vita delle persone, per coglierne pienamente significato e implicazioni. La redazione del curriculum vitae, in questa ottica, rappresenta il punto di partenza del percorso didattico e di apprendimento: non solo una preziosa occasione per conoscere meglio i singoli studenti

ma anche un pretesto per identificare dal loro vissuto mestieri e tipologie contrattuali e con essi i diversi livelli di regolazione del lavoro: legge, contratto collettivo, autonomia negoziale privata. A questo esercizio si è ora affiancata, a partire dalla seconda edizione, la metodologia della c.d. impresa simulata. Per meglio comprendere la realtà dei rapporti di lavoro e la loro regolazione giuridica, per legge e/o contratto, gli studenti sono invitati a candidarsi all'ingresso in una specifica divisione (o dipartimento) nell'ambito della vasta area della direzione del personale per poi svolgere esercitazioni pratiche come se fossero già inseriti in una vera azienda affrontando, in situazioni di compito, casi tratti dalla prassi e dalla realtà del sistema di relazioni industriali e di lavoro.

Alla luce di tutte queste considerazioni era scontato che il Manuale, nella tensione verso la maturazione di competenze pratiche e agite e non solo di conoscenze e nozioni astratte da parte di studenti e lettori più esperti, sfociasse nel suo impianto centrale in una raccolta di formule e modelli contrattuali attraverso cui sperimentare e verificare la piena e consapevole conoscenza del dato legale formale. Di particolare importanza, in questa prospettiva, è stato il materiale discusso ed elaborato nei venti anni di attività della commissione di certificazione del Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL (Diritto Economia Ambiente Lavoro), che ho l'onore di presiedere, presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi di Modena, e che ci ha consentito di condividere in chiave didattica e formativa l'esperienza maturata dal nostro gruppo di ricerca e consulenza legale su un campione reale di quasi 35.000 contratti di lavoro.

Il risultato finale, anche in questa quinta edizione, è un volume che va certamente a consolidarsi ma che vuole mantenere il suo carattere fortemente sperimentale e innovativo nella didattica come indica anche l'aggiunta di un numero significativo di casistiche pratiche utili a misurare il grado di apprendimento e la padronanza delle nozioni e dei concetti in esso contenuti. Un volume fruibile non solo da studenti ma anche professionisti di diversa esperienza ed estrazione disciplinare (laureati in giurisprudenza, economia, relazioni internazionali, scienze politiche, scienze della formazione, passando dai corsi triennali al dottorato di ricerca fino agli esami di accesso alle professioni) proprio perché incentrato non sull'apprendimento di un blocco monolitico – e spesso insormontabile – di nozioni ma, al contrario, su un percorso individuale e

per questo flessibile, dove il saper inquadrare i problemi in modo critico e personale diventa il cuore di una moderna formazione giuridica sui temi del lavoro.

L'auspicio è quello di aver realizzato un testo ancora ascrivibile al genere letterario dei manuali di diritto del lavoro e che tuttavia prenda avvio dalle conoscenze reali dello studente e dalla esperienza di ogni singolo lettore nel tentativo di trasmettere e consolidare un metodo che consenta l'assimilazione e soprattutto l'analisi critica del dato normativo contingente quale esso sia. È del resto mia radicata convinzione che un nuovo modo di fare Università possa essere praticato solo attraverso un diverso paradigma educativo che metta davvero al centro del percorso di apprendimento lo studente. Uno studente chiamato ad acquisire, prima di ogni altra cosa, uno spirito critico verso la multiforme realtà che lo circonda e, con esso, un metodo di lavoro e anche competenze maturate in situazioni di compito che siano spendibili sul mercato del lavoro in termini di occupabilità. Nell'ambito del diritto del lavoro questo si traduce inevitabilmente anche nella abilità di redigere concretamente, a diversi livelli di completezza e perfezione tecnica, veri e propri contratti di lavoro e di risolvere casi complessi come ci proponiamo in questo Manuale.

Resta naturalmente inteso che l'idea del protagonismo dello studente nel processo di apprendimento comporta anche e soprattutto una rinnovata responsabilità da parte di noi docenti cui compete l'onere — e al tempo stesso il privilegio — di educare e orientare trasformando l'ora di lezione in un piacere condiviso ben oltre la noia e inutilità della dettatura di appunti a una platea silente: una opportunità unica di imparare e crescere reciprocamente alimentando (come nelle parole di Musil riportate in testa al volume) un fuoco, uno slancio, una volontà di costruire.

Bergamo, Modena, Roma, 31 gennaio 2020

Michele Tiraboschi

*Se si escludono istanti prodigiosi e singoli che il destino ci può donare,
l'amare il proprio lavoro (che purtroppo è privilegio di pochi) costituisce la migliore
approssimazione concreta alla felicità sulla terra: ma questa è una verità che non molti conoscono.
Si può e si deve combattere perché il frutto del lavoro rimanga nelle mani di chi lo fa,
e perché il lavoro stesso non sia una pena, ma l'amore o rispettivamente l'odio per l'opera
sono in dato interno, originario, che dipende molto dalla storia dell'individuo,
e meno di quanto si creda dalle strutture produttive entro cui il lavoro si svolge.*

(P. Levi, *La chiave a stella*, 1978)

*Un tempo gli operai non erano servi.
Lavoravano.
Coltivavano un onore, assoluto, come si addice a un onore.
La gamba di una sedia doveva essere ben fatta.
Era naturale, era inteso. Era un primato.
Non occorre che fosse ben fatta per il salario,
o in modo proporzionale al salario.
Non doveva essere ben fatta per il padrone,
né per gli intenditori, né per i clienti del padrone.
Doveva essere ben fatta di per sé, in sé, nella sua stessa natura.
Una tradizione venuta, risalita da profondo della razza,
una storia, un assoluto, un onore esigevano che quella gamba di sedia fosse ben fatta.
E ogni parte della sedia fosse ben fatta.
E ogni parte della sedia che non si vedeva era lavorata
con la medesima perfezione delle parti che si vedevano.
Secondo lo stesso principio delle cattedrali.
E sono solo io — io ormai così imbastardito — a farla adesso tanto lunga.
Per loro, in loro non c'era neppure l'ombra di una riflessione.
Il lavoro stava là. Si lavorava bene.
Non si trattava di essere visti o di non essere visti.
Era il lavoro in sé che doveva essere ben fatto.*

(C. Péguy, *L'argent*, 1913)

PARTE I

**LA REGOLAZIONE GIURIDICA
DEL LAVORO**

CAPITOLO I

IL LAVORO, LA LEGGE E IL CONTRATTO

1. *Il lavoro: nozione economica e disciplina giuridica* –

Non solo il mestiere, una occupazione, la fatica quotidiana. Accanto al significato comune e a-tecnico ad essa proprio, la parola “**lavoro**” ha anche una precisa connotazione sul piano economico, concorrendo a identificare ogni attività umana finalizzata alla produzione di un bene o alla esecuzione di un servizio in cambio di un corrispettivo. I trattati di economia, in proposito, utilizzano il termine “lavoro” per designare uno dei fattori di produzione accanto alla terra e al capitale. È poi la capacità organizzativa dell’imprenditore – e cioè del soggetto che assume su di sé il rischio della produzione e del mercato – che consente concretamente, attraverso la combinazione dei fattori della produzione, l’utile impiego del lavoro umano nelle attività economiche e con esso, come si dice in termini tecnici, la trasformazione fisica di *input* iniziali in *output* finali.

L’attività di impresa e il lavoro, proprio perché aspetti centrali dei processi di produzione e circolazione della ricchezza, non sono in realtà liberi o, meglio, lo possono essere solo e in quanto disciplinati dalla legge in conformità ai principi contenuti nella Costituzione e nelle fonti di rango internazionale e comunitario. Su tutti il principio – codificato nel Trattato di Versailles del 1919 con cui si pose fine alla Prima Guerra mondiale dando contestualmente vita alla Organizzazione internazionale del lavoro – secondo cui «*labour is not a commodity*» e cioè il lavoro non è una merce.

Attraverso la legge il fenomeno economico “lavoro” diventa così destinatario di una apposita disciplina giuridica chiama-

ta “**diritto del lavoro**”, la cui principale finalità, pur nella mutevolezza storica dei punti di equilibrio di volta in volta raggiunti nei vari Paesi e nelle diverse epoche storiche, è quella di contemperare le esigenze della produzione con la tutela della persona che svolge una attività lavorativa nell’interesse e a beneficio di una altra persona chiamata “datore di lavoro”.

In questa prospettiva si coglie la duplice vocazione della disciplina giuridica del lavoro quale diritto distributivo di tutele e risorse ma, ancor prima, quale diritto della produzione che, nel fissare i termini e le condizioni di utilizzo del fattore lavoro nei processi economici, concorre al tempo stesso a stabilire anche le regole del mercato e della concorrenza tra le imprese. Una declinazione, la seconda, che si può ben comprendere se si accetta che il mercato non è una realtà presente in natura, ma si risolve in un insieme di norme che conseguono a scelte politiche e che rappresentano soluzioni tecniche di conformazione dell’economia.

Ciononostante, l’importanza della disciplina giuridica del lavoro (anche) come standard minimo o regola comune nell’ambito dei processi economici e della attività di impresa non è sempre adeguatamente valorizzata nei manuali di diritto del lavoro, ancora prevalentemente focalizzati sul profilo della tutela del lavoratore. Eppure questo aspetto era stato già chiaramente evidenziato nei primissimi studi sul lavoro che hanno fatto seguito alla Rivoluzione industriale.

Esemplare – e ancora insuperato – in proposito è quanto scrivevano Sidney e Beatrice Webb già nel lontano 1897: «*If, in the absence of a Common Rule, the “small employer”, with his imperfect machinery and insufficient capital, with inferior scientific training and inadequate knowledge of the markets, is enabled to divert business from superior establishments by nibbling at wages, requiring systematic overtime, overcrowding his factory, or neglecting precautions against accident, his existence is not only detrimental to the operatives, but also a clear diminution of the nation’s productive efficiency. Hence the enforcement of a Common Rule, by progressively eliminating the worst equipped employers and concentrating the whole pressure of competition on securing the utmost possible efficiency of production, tends constantly*

*to the development of the highest type of industrial organisation». Con l'importante precisazione che «the Device of the Common Rule is, from the workman's point of view, always the enforcement of a minimum, below which no employer may descend, never a maximum, beyond which he may not, if he chooses, offer better terms» (S. WEBB, B. WEBB, *Industrial Democracy*, Longmans, 1926 ma 1897, rispettivamente p. 732 e p. 715).*

In questa prospettiva di analisi è anche facile comprendere la ragione più profonda della attuale crisi che attraversa il diritto del lavoro in tutti i Paesi economicamente avanzati. Il superamento dei metodi di produzione standardizzati tipici della economia fordista e la internazionalizzazione dei mercati dovuta al fenomeno della globalizzazione hanno fortemente depotenziato la storica vocazione del diritto nazionale del lavoro a porsi come regola comune del mercato e del modo di fare impresa, con ciò largamente pregiudicando anche la sua altra funzione storica e cioè la tutela della persona che lavora.

Imponenti cambiamenti demografici e tecnologici hanno dato avvio a una grande trasformazione del lavoro che ci pone ora nel mezzo di una nuova rivoluzione industriale, quella della digitalizzazione del lavoro, in un contesto di progressivo invecchiamento della popolazione e della forza-lavoro. La continua innovazione tecnologica rende rapidamente obsoleti impianti, siti produttivi, competenze dei lavoratori. Aumenta conseguentemente la complessità dei prodotti e dei processi di produzione anche nei settori più tradizionali.

La competizione delle economie emergenti e la mutevolezza delle esigenze e dei gusti dei consumatori impongono il contenimento dei costi e la continua innovazione. La centralità del consumatore, di cui nessuna impresa detiene più il monopolio, e la costante turbolenza dei mercati costringono oggi le imprese a una navigazione a vista che non offre certezze. Produzioni sempre più accurate, con impiego di tecnologie la cui introduzione comporta un aggiornamento continuo delle maestranze e il presidio di numerose variabili, richiedono lo sviluppo di nuove e sofisticate competenze, responsabilità e attitudini professionali anche nelle funzioni operaie.

La variabile dei processi di lavorazione è spinta dal design, dal marketing strategico, dalla tecnologia. Cambiano i rapporti con i fornitori, che diventano sempre più partner strategici delle imprese. La terziarizzazione della economia e il progressivo affermarsi della c.d. *on-demand economy* guidata da aziende ad alto contenuto tecnologico e capaci di fornire risposte immediate e personalizzate ai consumatori, nonché i cambiamenti demografici che hanno condotto alla nascita di nuovi mercati come quello di cura e di assistenza alla persona, aumentano l'importanza delle persone, delle loro capacità comunicative e relazionali con la clientela e i fornitori.

Questi cambiamenti hanno conseguenze differenziate a seconda dei mercati di riferimento e delle caratteristiche delle imprese, determinando condizioni di unicità nelle sfide che queste si trovano ad affrontare. L'individualizzazione dei rischi e delle opportunità per le imprese e per i lavoratori si riflette in una differenziazione degli assetti regolatori del lavoro ancora alla ricerca di un nuovo paradigma fondativo come lo era stato, nel corso della Rivoluzione industriale, il vincolo di **subordinazione** giuridica che bene contemperava la tutela del lavoratore con le esigenze tipiche della fabbrica fordista e massificata.

2. “Fondata sul lavoro”: i principi fondamentali nella regolazione del lavoro – L'iniziativa economica privata è certamente libera. Lo stabilisce in Italia l'articolo 41 della Costituzione (primo comma), che, tuttavia, si premura subito di precisare (secondo comma) che essa non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o, comunque, in modo tale da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana. È pertanto compito della legge determinare i programmi e i controlli opportuni affinché l'attività economica privata, così come quella pubblica, possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali (terzo comma).

È il **diritto pubblico della economia** che si fa carico di regolamentare l'esercizio della iniziativa economica privata e, in particolare, l'attività di impresa in ragione della rilevanza di

interessi generali o superiori che non possono essere lasciati alla discrezione e tanto meno all'arbitrio dei singoli operatori economici. Rispetto al fattore lavoro la presenza di interessi pubblici o collettivi, tra i quali la tutela della persona che lavora e quella della occupazione in generale, è di tale portata da aver dato luogo alla nascita del diritto del lavoro.

Con l'espressione "**diritto del lavoro**" intendiamo riferirci a un ramo speciale dell'ordinamento giuridico che si caratterizza per autonomia e per logiche proprie rispetto agli altri settori della esperienza giuridica a partire dal diritto pubblico e dal diritto privato di cui, per certi versi, il diritto del lavoro rappresenta una sorta di combinazione, seppure con gradazioni storicamente mutevoli, tale da posizionare la nostra materia tra lo Stato e il mercato. Con il diritto del lavoro, in altri termini, lo Stato si fa carico di costituire e regolare il mercato del lavoro, fissando lo standard minimo (la regola comune) di utilizzo del "fattore lavoro" sotto il quale il datore di lavoro non può mai scendere se non in presenza di deroghe espressamente autorizzate dal legislatore che, in linea di principio, sono affidate alla contrattazione collettiva anche aziendale (art. 8, d.l. n. 138/2011, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 148/2011). Si tratta, in questo senso, di regolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, con la complicazione oggi (*infra*, § 11) di stabilire se ad essere scambiate siano energie psico-fisiche o, piuttosto, la professionalità stessa del lavoratore.

L'importanza del lavoro è evidenziata, a livello di fonti del diritto, dalla stessa Costituzione italiana, che ne parla ben prima della libertà di iniziativa economica privata e, più in generale, della intera sezione appositamente dedicata ai principi fondamentali che presidiano la regolazione dei rapporti economici (titolo III, artt. 35-47).

L'articolo 1 della Costituzione afferma, infatti, che l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro (primo comma) e non, dunque, sulla proprietà, sul capitale o sulla attività di impresa. Non solo. Sempre l'articolo 1 precisa poi che la sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione (secondo comma). Anche uno

sciopero politico promosso da un sindacato o da un gruppo di lavoratori contro l'azione di Governo, così come l'attività di contrattazione collettiva volta a fissare i trattamenti economici e normativi del lavoro imposti alle imprese di un determinato settore merceologico sono, in un certo senso, espressione della sovranità popolare di cui parla la Costituzione.

Gli stessi diritti inviolabili dell'uomo sono del resto riconosciuti dalla Costituzione (art. 2) non solo alla persona in quanto tale, ma anche quando opera ed è attiva nelle formazioni sociali dove si svolge e si sviluppa la sua personalità come, per esempio, una azienda, un reparto di produzione, un ufficio. Leggi speciali come la n. 300/1970, meglio nota come **Statuto dei diritti dei lavoratori**, si sono poi fatte carico di rendere operativi ed effettivi questi principi costituzionali anche dentro i cancelli delle fabbriche e nei luoghi di lavoro in generale. L'intervento del legislatore ha come obiettivo quello di limitare e procedimentalizzare i poteri di direzione e controllo del datore di lavoro in modo da renderli funzionali all'esercizio delle attività produttive senza che ciò rechi danno alla libertà, alla dignità e alla sicurezza del lavoratore.

La Costituzione, del resto, non si limita ad affermare enfaticamente che, almeno sulla carta, tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali (art. 3, primo comma). L'articolo 3 della Costituzione affida, infatti, allo Stato il compito attivo di rimuovere tutti quegli 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 alla organizzazione politica, economica e sociale del Paese (secondo comma).

Sono appunto il diritto del lavoro e, più in generale, il diritto pubblico della economia gli ambiti di regolazione dei rapporti economici e sociali dove il legislatore si propone di realizzare concretamente questo programma "politico" di giustizia sociale volto a conseguire l'obiettivo della uguaglianza

sostanziale e non solo formale nei rapporti tra persone, i c.d. rapporti intersubiettivi di carattere privato, come possono essere quelli che intercorrono tra un lavoratore e il suo datore di lavoro.

Nella Costituzione il tema del lavoro non è peraltro affrontato unicamente in chiave economica e sociale ma anche in termini di libertà e responsabilità della persona, nonché di pieno sviluppo e affermazione della propria identità (io sono, anche, il mio mestiere). E in effetti, come bene ha rilevato chi ha cercato di cogliere l'idea di lavoro che sta dietro – e anche prima – della analisi economica e della regolamentazione giuridica, *«labor is only another name for a human activity which goes with life itself, which in its turn is not produced for sale but for entirely different reasons, nor can that activity be detached from the rest of life, be stored or mobilized»* (K. POLANYI, *The Great Transformation*, Beacon Press, 1957 ma 1944, p. 72).

Anche per questo lo Stato – come afferma l'articolo 4 della Costituzione (primo comma) – riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro quale soddisfazione di un bisogno essenziale della persona prima ancora che per lo sviluppo di una economia e di una società o come mera fonte di reddito. Invero, si parla di diritto al lavoro non certo in termini di vero e proprio diritto soggettivo in capo alla persona e, come tale, azionabile davanti a un giudice. Semmai come impegno programmatico dello Stato di promuovere – direttamente e indirettamente – le condizioni che rendano effettivo questo diritto. E si parla, a questo riguardo, di politiche occupazionali e di politiche del lavoro.

Le **politiche occupazionali** risultano finalizzate a incrementare i livelli di occupazione in un determinato sistema socio-economico. Per raggiungere questo obiettivo, esse si avvalgono di strumenti che operano a un livello diverso rispetto a quello della regolamentazione dei rapporti di lavoro, quali la leva fiscale, parafiscale e contributiva, il credito e il mercato dei capitali, l'investimento in infrastrutture, il governo e la riqualificazione della spesa pubblica.

Le **politiche del lavoro**, per contro, sono dirette a promuovere le opportunità di impiego e agevolare l'inserimento al lavoro di tutti i lavoratori in cerca di una occupazione (in particolare di talune fasce svantaggiate come: disoccupati di lungo periodo, inoccupati, lavoratori privi di qualifiche richieste dal mercato, immigrati, donne, giovani, disabili), attraverso un adeguato sistema di servizi all'impiego, forme di alternanza tra formazione e lavoro, riduzione delle barriere in entrata e in uscita dal mercato del lavoro, ricollocazione professionale e incentivi alla occupazione o all'autoimpiego. Di conseguenza, esse non incidono, se non in misura del tutto marginale, sui livelli complessivi della occupazione, limitandosi a operare sulla durata e, soprattutto, sulla distribuzione della disoccupazione tra i differenti gruppi di lavoratori.

A fronte dell'impegno dello Stato a garantire il diritto al lavoro ogni cittadino ha, per contro, il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un lavoro o, meglio, una attività o una funzione che contribuisca al progresso materiale o spirituale della società (art. 4, secondo comma).

È nell'ambito di questi principi che si possono poi meglio comprendere i restanti articoli espressamente dedicati alla regolazione dei rapporti economici e del lavoro a partire dall'articolo 35 della Costituzione, secondo cui la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni (primo comma) e si prende cura della formazione e della elevazione professionale dei lavoratori (secondo comma).

In quanto attività finalizzata alla produzione di un bene o alla esecuzione di un servizio in cambio di un corrispettivo risulta centrale, nel rapporto tra il lavoro come fenomeno economico e la legge come sua fonte di regolazione, la previsione dell'articolo 36 della Costituzione che, nel determinare la **giusta retribuzione**, si pone ben oltre la mera logica di scambio propria dei contratti regolati dal diritto privato. Il lavoratore ha infatti diritto, per previsione costituzionale, a una retribuzione non solo proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro ma anche, e in ogni caso, sufficiente ad assicurare a sé e

alla propria famiglia una esistenza libera e dignitosa. L'Italia resta, al riguardo, uno dei pochi Paesi a non essersi dotato di una legge sul salario minimo, rinviando, per prassi consolidata anche a livello di orientamenti della magistratura, alle tariffe della contrattazione collettiva nazionale di lavoro per la determinazione, in relazione ai diversi mestieri, della giusta retribuzione di riferimento valida per ogni settore produttivo della economia.

Anche la durata massima della giornata lavorativa è regolata dalla legge, come dispone ancora l'articolo 36 della Costituzione (secondo comma). Il lavoratore ha peraltro diritto a un riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi (terzo comma). In quanto aspetti centrali nella organizzazione del lavoro, che non poco incidono sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori e sulla possibilità di conciliazione vita-lavoro, i regimi dell'orario di lavoro sono stati oggetto di regolazione non solo a livello internazionale e, segnatamente, in alcune direttive europee a cui le discipline statali devono conformarsi, ma anche a livello di contrattazione collettiva.

La Carta costituzionale presta poi attenzione alla questione di parità sul lavoro tra uomo e donna che, ancora oggi, rappresenta (sia in termini retributivi sia di tassi di occupazione) una delle principali criticità del mercato del lavoro italiano nonostante le rituali affermazioni di principio. L'articolo 37 della Costituzione afferma infatti che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, devono esserle riconosciuti gli stessi livelli retributivi che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono in ogni caso consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione (primo comma).

Se per le donne il punto di partenza formale e l'obiettivo sostanziale è quello della parità sul lavoro e nel mercato del lavoro in generale, per i minori la Costituzione parla invece espressamente di misure di tutela come avviene quando si pensa a un soggetto debole o svantaggiato. Per questo la legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato (art. 37,

secondo comma) fissato oggi a sedici anni (quindici se assunti con apprendistato di primo livello). L'obiettivo è quello di tutelare il lavoro dei minori con speciali norme e garantire ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione (art. 37, terzo comma).

Invero, se ai tempi della Costituzione la priorità era quella di regolare e contenere il fenomeno del lavoro minorile che spesso conduceva a una delle forme di peggior sfruttamento del lavoro e alla mancata partecipazione di fanciulli e adolescenti ai percorsi di formazione e istruzione, la preoccupazione del legislatore si è più di recente rivolta alla occupazione giovanile.

Non sono mancati, in proposito, interventi di vera e propria deregolazione o, comunque, flessibilizzazione spinta delle regole di legge che governano l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro nella speranza di incrementare il tasso di occupazione dei giovani e contrastare fenomeni come disoccupazione, precariato, sotto-occupazione, che, in Paesi come l'Italia, colpiscono particolarmente i giovani con tassi tre volte superiori a quelli degli adulti. L'analisi comparata mostra, tuttavia, come decisivi per gli andamenti della occupazione giovanile siano non solo e non tanto i livelli (più o meno rigidi) di tutela del diritto del lavoro in tema di assunzioni e licenziamenti, quanto piuttosto altri fattori quali la qualità del sistema educativo, la presenza di adeguati percorsi di integrazione e/o transizione dalla scuola al lavoro, incentivi occupazionali mirati e selettivi, la qualità del sistema di relazioni industriali e, più in generale, il buon funzionamento delle istituzioni del mercato del lavoro.

L'articolo 38 della Costituzione contiene infine i principi generali delle misure di assistenza e previdenza. Quanto alla prima si dispone che ogni cittadino che versi in stati di necessità, perché inabile al lavoro o sprovvisto dei mezzi necessari per vivere, ha diritto al mantenimento e alla assistenza sociale (primo comma) anche attraverso misure che favoriscano l'accesso al lavoro. Quanto alla seconda si riconosce ai lavoratori il diritto a che siano preveduti ed assicurati mezzi adegua-

ti alle loro esigenze di vita in caso di particolari rischi o situazioni di impossibilità di lavorare meritevoli di adeguata protezione sociale come l'infortunio, la malattia, l'invalidità, la vecchiaia e la disoccupazione involontaria (secondo comma). Gli inabili e i minorati hanno diritto a una educazione e all'avviamento professionale (terzo comma). Alla erogazione delle misure di assistenza e previdenza provvedono organi e istituti predisposti o integrati dallo Stato (quarto comma) come l'Inps (Istituto nazionale di previdenza sociale) e l'Inail (Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro). Forme private di previdenza ed assistenza sono libere (quinto comma) e, in quanto tali, possono concorrere a integrare i trattamenti pubblici.

3. L'autonomia individuale e il contratto di lavoro –

Quale attività dell'uomo finalizzata alla produzione di un bene o alla esecuzione di un servizio in cambio di un corrispettivo, il lavoro rileva essenzialmente in quanto possibile oggetto di una obbligazione giuridica di natura contrattuale. E si parlerà, più precisamente, di “**prestazione**” per indicare una attività lavorativa dedotta in un contratto e, come tale, obbligatoria nei limiti di oggetto e di durata stabiliti nel singolo regolamento contrattuale.

L'articolo 1174 del Codice civile dispone, in proposito, che la prestazione che forma oggetto di una obbligazione giuridica deve essere suscettibile di valutazione economica e deve corrispondere a un interesse, anche non patrimoniale, del creditore. Per “**lavoro**” si deve intendere di conseguenza, almeno in termini giuridici, ogni attività umana che sia suscettibile di una valutazione economica.

Una attività lavorativa può diventare obbligatoria solo e in quanto libera manifestazione ed esercizio di **autonomia privata**, intendendosi per tale la possibilità, concessa ai privati dalla legge (art. 1322 c.c.), di regolare da sé i propri interessi nei limiti stabiliti dall'ordinamento giuridico e a soddisfazione di interessi meritevoli di tutela.

Come avviene negli altri settori della esperienza giuridica, l'autonomia individuale privata si esercita per il tramite della stipulazione di **contratti** e cioè, ai sensi dell'articolo 1321 del Codice civile, di accordi tra due (o più) parti volti a costituire, regolare e anche estinguere rapporti giuridici di natura patrimoniale. E si parlerà, in tutti questi casi, di “**contratti di lavoro**” dove la declinazione al plurale della parola “contratto” corrisponde alla soddisfazione delle diverse e multiformi esigenze delle imprese e dei lavoratori secondo una articolazione tipologica che è l'oggetto principale della presente trattazione.

Il contratto di lavoro si perfeziona con l'incontro delle volontà di datore di lavoro e prestatore di lavoro. Gli elementi costitutivi sono i medesimi delle altre tipologie contrattuali regolate dal Codice civile (art. 1325): l'*accordo* delle parti su un determinato *oggetto*, che altro non è se non la prestazione lavorativa, e per una determinata *causa* giuridica ovvero una giustificazione concreta della obbligazione tra le parti che, nei rapporti di lavoro, è data dalla controprestazione. La *forma* è libera salvo diversa previsione legislativa che, di regola, accompagna le forme di lavoro atipiche, flessibili o temporanee.

Le istanze di tutela della persona che lavora e l'esigenza di regolare la produzione e la concorrenza tra le imprese secondo uno standard comune circondano indubbiamente, come vedremo, l'esercizio della autonomia negoziale privata di più o meno penetranti limitazioni, tanto nelle fasi di costituzione come in quelle di esecuzione ed estinzione dei contratti di lavoro, per il tramite di norme inderogabili che, storicamente, costituiscono il tratto caratterizzante del diritto del lavoro in Italia come in molti altri ordinamenti giuridici. Ciò nondimeno la costituzione del rapporto di lavoro dipende in modo esclusivo dalla libera volontà delle parti contraenti ancorché il regolamento contrattuale sia determinato, per larghi tratti, dalla disciplina inderogabile di legge e contratto collettivo.

Configurato alla stregua dell'oggetto di un contratto, il lavoro diventa, infatti, destinatario di una apposita disciplina giuridica la cui finalità principale è quella di regolamentare una relazione interpersonale che, soprattutto laddove il lavoro

venga svolto alle altrui dipendenze, vede come elemento distintivo rispetto a tutti gli altri vincoli di contenuto patrimoniale regolati dal diritto privato l'implicazione della persona stessa del debitore nella prestazione dedotta in contratto.

Tale implicazione, che comporta la subordinazione tecnico-funzionale e, talora, anche una dipendenza socio-economica del lavoratore al creditore della prestazione, è naturalmente destinata a mutare di grado e intensità in relazione al tipo di contratto in cui la prestazione lavorativa viene di volta in volta dedotta: questo spiega la presenza di regimi di disciplina (e di tutela) alquanto differenziati nella regolamentazione giuridica del lavoro.

4. Le fonti del diritto del lavoro – È dunque il libero contratto che, sin dalle origini della nostra materia, rappresenta lo strumento giuridico attraverso cui una persona (il datore di lavoro) si appropria della utilità e del valore del lavoro reso da una altra persona (il lavoratore) senza richiamare i vincoli di *status* e servitù propri della società feudale. Applicate senza correttivi ai rapporti di lavoro, le logiche del diritto privato non paiono tuttavia sufficienti a garantire, il più delle volte, un giusto equilibrio nella relazione che governa lo scambio tra lavoro e retribuzione. Si spiegano così, nella nostra materia, sia il penetrante intervento dello Stato, sia la legittimazione delle forme di autonomia e autotutela degli stessi gruppi organizzati dei lavoratori (i sindacati) a garanzia della libertà del prestatore di lavoro che, non a caso, è identificato da una letteratura tradizionale come il “contraente debole” del rapporto di lavoro.

Questo composito insieme di discipline di matrice sia privatistica (contratto) che pubblicistica (legge) di regolamentazione del lavoro dà corpo a quel peculiare ramo dell'ordinamento giuridico denominato “**diritto del lavoro**”, la cui composizione e struttura possono essere meglio spiegate e comprese ripercorrendo le fonti da cui è costituito.

Solo su un piano strettamente formale e di prima approssimazione si può infatti affermare che le **fonti del diritto del lavoro** sono quelle proprie del diritto in generale e cioè, in linea gerarchica, una costruzione piramidale con alla base le norme primarie (leggi e atti aventi forza di legge) e le norme secondarie (i regolamenti governativi e ministeriali) e, al vertice, la Costituzione e i principi generali dell'ordinamento.

Dal punto di vista dei processi normativi reali la genesi storica e l'evoluzione del diritto del lavoro mostrano, in effetti, taluni rilevanti profili di specificità rispetto agli altri settori della esperienza giuridica in coerenza con il programma "politico" indicato dalla Costituzione di tutela del lavoro e della occupazione in generale. Con riferimento alle fonti di produzione del diritto, in particolare, occorre evidenziare come le regole preposte alla disciplina dei contratti di lavoro siano il frutto di una complessa interazione tra norme dello Stato, orientamenti giurisprudenziali, prassi amministrative e accordi tra i gruppi sociali organizzati e contrapposti dei datori di lavoro e dei lavoratori (i c.d. **contratti collettivi**).

Rispetto a questi complessi, e storicamente mutevoli, fenomeni di creazione – in senso lato – sociale del diritto si è soliti parlare di fonti del diritto atipiche o *extra ordinem*, in considerazione del fatto che né la giurisprudenza né la contrattazione collettiva possono essere considerate, alla stregua del diritto positivo, fonti tipiche di produzione del diritto.

La pluralità e la eterogeneità delle fonti del diritto del lavoro sono un dato caratterizzante della nostra materia sin dalla sua nascita. È peraltro evidente che la complessità del sistema delle fonti raggiunge il suo culmine in epoca relativamente recente, con il superamento della sistematica del Codice civile, avvenuta per opera della Carta costituzionale e della legislazione speciale che ad essa ha fatto seguito. Nonostante il libro V del Codice civile contenga ancora oggi principi e precetti di un certo rilievo, a partire dalla stessa definizione giuridica di prestatore di lavoro, le disposizioni dedicate ai rapporti di lavoro in esso contenute hanno perso quella centralità e organicità loro assegnate dal legislatore del 1942.

Il sistema delle fonti del diritto del lavoro: quadro di sintesi

Gerarchia delle fonti		Organi statuali	Organi non statuali
Livello sovra-ordinato <i>norme super-primarie</i> ⇨	Principi generali dell'ordinamento	Costituzione e leggi costituzionali	Regolamenti della Unione europea Direttive <i>self-executing</i> della Unione europea
Livello sotto-ordinato <i>norme statuali primarie</i> ⇨ ↓		Leggi del Parlamento Decreti-legge Decreti legislativi Leggi di ratifica di norme del diritto internazionale	Leggi regionali Statuti delle Regioni Leggi provinciali Trentino Alto Adige Referendum abrogativo Contrattazione collettiva di prossimità, con efficacia derogatoria <i>erga omnes</i> rispetto alla legge, <i>ex art.</i> 8, l. n. 148/2011
<i>norme statuali secondarie</i> ⇨ ↓		Regolamenti (del Governo, dei Ministri, ecc.)	Statuti degli enti pubblici Regolamenti degli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni) e non territoriali
<i>norme intersindacali</i> ⇨ ↓		Contratto collettivo dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche	Contratto collettivo
<i>norme aziendali</i> ⇨ ↓			Contratto collettivo aziendale Regolamento aziendale Usi aziendali
Usi e consuetudini			

↳ Criterio di specialità ↳
 ↳ Criterio di competenza (teoria della pluralità degli ordinamenti giuridici) ↳

Fonte: M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, 2012 ma 2001

Compongono, infatti, l'attuale sistema delle fonti del diritto del lavoro non solo disposizioni di derivazione statale (Codice civile, Statuto dei lavoratori, legislazione speciale) e discipline sovranazionali (in particolare le direttive e le racco-

mandazioni della Unione europea e le convenzioni della Organizzazione internazionale del lavoro), ma anche fonti intersindacali (**contratto e contrattazione collettiva**) e fonti aziendali (**contratto collettivo aziendale, regolamento d'impresa, usi aziendali**).

Ferma restando la operatività del principio di successione delle leggi nel tempo (c.d. criterio cronologico), l'assetto concreto delle fonti del diritto del lavoro (si veda anche quanto discusso *infra*, § 61) italiano risulta conseguentemente di particolare complessità richiamando volta per volta non solo il principio di gerarchia ma anche quei principi di specialità e competenza funzionali a una ripartizione di competenze tra la legge dello Stato e fenomeni spontanei di autoregolazione sociale riconducibili ai concetti di contratto e contrattazione collettiva.

A un livello sovra-ordinato si pongono i principi generali dell'ordinamento, le norme statuali super-primarie (Costituzione e leggi costituzionali) e le norme europee nelle materie loro riservate dal Trattato sul funzionamento della Unione europea (criterio di competenza). Al di sotto di questo primo livello, e secondo un criterio gerarchico temperato caso per caso dai principi di specialità e competenza, si collocano le fonti statuali e le fonti intersindacali che vedono nel contratto collettivo il principale strumento di regolazione dei rapporti di lavoro per i diversi settori produttivi (meccanici, chimici, tessili, commercio, ecc.) e, ove presente, anche a livello aziendale. Centrale, in questa prospettiva, è la teoria della pluralità degli ordinamenti giuridici che, una volta applicata alle fonti di regolazione del lavoro, induce a parlare del sistema di relazioni industriali alla stregua di un **ordinamento intersindacale** e cioè di «un ordinamento nell'ambito del quale contratto (collettivo) e obbligazione si riqualificano nella peculiare luce di strumenti organizzativi del potere sociale paritario» (G. GIUGNI, *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Giuffrè, 1960, p. 116).

5. L'autonomia collettiva, l'autotutela e il diritto delle relazioni industriali – Che il conflitto tra impresa e lavoro possa canalizzarsi positivamente in una attività creatrice di norme relative alle condizioni di lavoro e alla redistribuzione della ricchezza prodotta lo prevede invero la stessa Costituzione. Il principio di libertà sindacale di cui all'articolo 39 (primo comma), così come interpretato a seguito della mancata attuazione della legge di regolazione dell'associazionismo e della rappresentanza sindacale, contempla infatti due profili di particolare rilevanza nella regolazione del lavoro: la libertà di autoorganizzazione, da un lato; la libertà di contrattazione collettiva, dall'altro lato.

Come coalizione o gruppo professionale organizzato, i lavoratori possono infatti recuperare ed esercitare, per il tramite della **contrattazione collettiva**, quel potere negoziale nei confronti del datore di lavoro che loro manca se considerati individualmente. Fondamentale, in questa prospettiva, è l'articolo 40 della Costituzione, che riconosce ai lavoratori – e a sostegno della effettività del sistema di contrattazione collettiva – il diritto di sciopero quale espressione di autotutela del gruppo organizzato.

È il gruppo professionale organizzato che assume la rappresentanza (volontaria) e la tutela degli **interessi collettivi** dei lavoratori. Attraverso l'impiego degli strumenti di pressione sociale riconosciuti dall'ordinamento giuridico – primo tra tutti lo sciopero – il gruppo organizzato ha come obiettivo la partecipazione alla fissazione delle regole dello scambio tra lavoro e retribuzione e, più in generale, al governo della economia.

Giova precisare, a questo proposito, che nel nostro Paese l'aggregazione dei lavoratori è avvenuta, salvo alcune rare eccezioni (come, per es., nel caso dei dirigenti, dei macchinisti o dei controllori di volo), attorno alla **categoria professionale** (*infra*, § 19). A differenza di altri Paesi, soprattutto di area anglosassone, dove la solidarietà del gruppo professionale è scaturita in molti casi anche in ragione del tipo di mestiere esercitato (c.d. sindacato di mestiere), in Italia i lavoratori si sono

perlopiù organizzati in ragione del tipo di attività produttiva esercitata dalla impresa per cui lavorano (c.d. sindacato per ramo di industria o di categoria).

I contratti collettivi attraverso cui i lavoratori organizzati esprimono la solidarietà collettiva e concorrono alla disciplina del rapporto di lavoro sono dunque, principalmente, i contratti collettivi nazionali di categoria che contengono i minimi di trattamento economico e normativo per tutti i lavoratori occupati in un determinato settore merceologico produttivo (meccanici, chimici, tessili, commercio, ecc.), anche se non è escluso che, per talune materie o istituti di interesse generale, vengano sottoscritti accordi che coinvolgono tutte le categorie dei lavoratori (c.d. accordi interconfederali). In taluni casi, come in edilizia, in agricoltura e nell'artigianato, la contrattazione collettiva segue le specificità dei singoli contesti locali e territoriali, con normative specifiche per alcune aree del Paese (c.d. accordi territoriali). Infine, soprattutto nel contesto di imprese medio-grandi, le rappresentanze collettive dei lavoratori sono solite stipulare contratti collettivi aziendali in modo da disciplinare le problematiche proprie di ciascun contesto produttivo e adattare regole generali e astratte, concordate a livello di categoria o fissate dalla legge, alle peculiarità dell'ambito organizzativo e aziendale in cui devono trovare concreta applicazione. Si pensi, in particolare, alla determinazione dei trattamenti retributivi legati alla produttività o all'andamento economico della singola impresa, alle questioni connesse agli orari e ai turni di lavoro, alla gestione collettiva delle crisi aziendali, alla esternalizzazione di fasi del ciclo produttivo, ai percorsi di carriera dei dipendenti, ecc.

È tuttavia il contratto nazionale collettivo di categoria che – seppure con qualche recente segno di crisi causato dalla tendenza, generalizzata in tutti i Paesi industrializzati, al decentramento dei livelli negoziali – rappresenta oggi il principale strumento della autonomia negoziale collettiva nella regolamentazione dei rapporti di lavoro e che governa la multiforme e variegata tipologia di contratti e accordi collettivi stipulati nel nostro Paese.

La stessa pluralità dei livelli di contrattazione collettiva corrisponde alla struttura della organizzazione delle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, organizzate a livello interconfederale (nazionale e territoriale), federale di categoria (nazionale, provinciale e locale) e aziendale. In ragione del livello di contrattazione, parti firmatarie dei contratti collettivi sono: le confederazioni sindacali e datoriali a livello interconfederale, i sindacati e le associazioni datoriali di categoria per il livello categoriale, le rappresentanze sindacali aziendali e il datore di lavoro a livello aziendale. In assenza di una legislazione sindacale, il riconoscimento reciproco rappresenta il principale criterio empirico di selezione delle parti firmatarie del contratto collettivo.

Dal punto di vista socio-economico il contratto collettivo di categoria – così come il contratto collettivo aziendale – può essere definito come uno spontaneo fenomeno di normazione sociale volto alla fissazione delle regole dello scambio tra lavoro e retribuzione. Tali regole possono avere a oggetto sia i minimi di trattamento economico (salario) e normativo (inquadramento dei lavoratori, orario di lavoro, ferie, pause e riposi, sanzioni e procedure disciplinari, ecc.) dello scambio contrattuale tra singolo lavoratore e datore di lavoro (c.d. **parte normativa**), a cui dovranno conformarsi i rapporti di lavoro attuali o futuri cui il contratto collettivo si riferisce, sia l'intreccio di vincoli di natura obbligatoria che attengono alla amministrazione del contratto collettivo stesso o che, comunque, coinvolgono le parti stipulanti, quali le clausole sulla struttura e le modalità della contrattazione collettiva, l'obbligo di tregua sindacale in vigore del contratto e l'obbligo di influire sui lavoratori associati e sulle proprie articolazioni affinché rispettino quanto fissato nel contratto collettivo stesso (c.d. **parte obbligatoria**).

Assai complessa e problematica appare la qualificazione giuridica del contratto collettivo. Conclusasi la parentesi corporativa e rimasto inattuato il meccanismo costituzionale di registrazione del sindacato (art. 39, secondo e terzo comma, Cost.), il contratto collettivo di lavoro non può più essere annoverato, infatti, tra le fonti formali del diritto del lavoro co-

me pure dispone l'articolo 1, n. 3, delle disposizioni preliminari del Codice civile con riferimento alla contrattazione collettiva corporativa.

Ricostruito nell'ambito dell'ordinamento giuridico statale alla stregua delle disposizioni del diritto comune dei contratti e delle obbligazioni (artt. 1321 ss. c.c.), il contratto collettivo di lavoro è oggi – semplicemente – un atto di autonomia negoziale privata vincolante, come tale, esclusivamente per i soggetti stipulanti e per i loro affiliati (c.d. **contratto collettivo di diritto comune**), 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.).

Quantunque espressione del potere di autoregolamentazione di interessi di soggetti di diritto privato, struttura, contenuto ed effetti del contratto collettivo non possono tuttavia essere adeguatamente compresi alla luce delle (sole) disposizioni generali del Codice civile in materia di contratti e obbligazioni. Vero è, piuttosto, che nell'ambito delle relazioni industriali – e non soltanto nel nostro Paese – il contratto collettivo di lavoro manifesta una naturale vocazione a porsi quale strumento privilegiato, e generalmente obbligatorio, di regolamentazione dei rapporti di lavoro, risultando in questo paragonabile più che a un contratto di diritto privato, a una sorta di legge della categoria professionale ovvero del contesto territoriale e/o aziendale al quale si riferisce.

Se per il diritto comune dei contratti il contratto collettivo ha una efficacia limitata ai soli lavoratori sindacalizzati, non si può trascurare la tendenza di tutti i soggetti interessati a considerare il contratto collettivo di lavoro quale complesso di condizioni economiche e normative di trattamento dei lavoratori che vanno comunque rispettate, al di là della iscrizione o meno del singolo lavoratore alle organizzazioni stipulanti.

Tale tendenza spontanea assume, invero, rilievo giuridico in ragione di un processo di elaborazione dottrinale e giurisprudenziale volto a estendere la efficacia soggettiva del contratto collettivo di lavoro anche a tutti i soggetti non diretta-

mente vincolati, mediante una pluralità di tecniche che vanno dalla adesione implicita a un determinato contratto collettivo alla estensione dei trattamenti economici in applicazione del precetto costituzionale della retribuzione sufficiente.

In effetti, quantomeno sul piano dei processi normativi reali, il contratto collettivo di lavoro è il prodotto – seppure momentaneo – di un ben più ampio e incessante processo di normazione extra-statuale, espressione tangibile delle dinamiche di organizzazione di gruppi professionali contrapposti, che può essere efficacemente identificato con la espressione “contrattazione collettiva”. E si parlerà, al riguardo, di diritto delle relazioni industriali per designare quell’insieme di disposizioni di regolazione dei rapporti di lavoro che traggono la loro fonte non dalla legge dello Stato quanto dal sistema spontaneo di autoregolazione di interessi organizzati contrapposti.

In questo senso, si può parlare del contratto collettivo come di una fonte intersindacale del diritto del lavoro, la quale, riferendosi a criteri di competenza normativa e legittimazione negoziale propri di un ordinamento giuridico originario, si pone in una posizione talora semplicemente sussidiaria, talaltra addirittura alternativa nei confronti di un intervento diretto dello Stato nella disciplina dei rapporti di lavoro. Con il decreto-legge n. 138/2011, convertito con modifiche in legge n. 148/2011, il legislatore ha affidato direttamente alla contrattazione collettiva c.d. *di prossimità* (e cioè aziendale o territoriale) il compito di derogare, in via sussidiaria, alle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo nazionale, in presenza di ragioni di crescita e sviluppo che richiedano, per la sopravvivenza delle imprese o dei livelli occupazionali, modifiche al quadro normativo di riferimento. In questa prospettiva si conferma la persistente centralità del sistema di relazioni industriali nei processi di produzione del diritto del lavoro, seppure gli ambiti di deroga *in peius* appaiano ora ristretti dal decreto legislativo n. 81/2015, in chiave di successione delle leggi nel tempo, almeno con riferimento a istituti o clausole rispetto ai quali gli spazi di modificazione della disciplina legale per opera della contrattazione collettiva sono espressamente delineati dal legislatore.

L'articolo 51, decreto legislativo n. 81/2015, compie, inoltre, una selezione della fonte contrattuale abilitata a esercitare i rinvii della legge in favore della autonomia collettiva. Salvo diversa ed espressa previsione, per contratti collettivi si intendono unicamente i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo è adottata dal legislatore in funzione di contrasto al fenomeno dei **contratti** collettivi c.d. **pirata**, vale a dire accordi sottoscritti da organizzazioni non rappresentative col solo fine di introdurre trattamenti economici e normativi meno onerosi per le imprese. Detta formula agisce, in altri termini, quale meccanismo di disincentivo per le aziende ad applicare contratti collettivi che, seppur maggiormente vantaggiosi sul piano dei costi diretti, scontano una ridotta capacità attrattiva in ragione del minor grado di flessibilità gestionale dei rapporti di lavoro che regolano, derivante dalla impossibilità per i soggetti firmatari poco o nulla rappresentativi di rimuovere – con effetti legali – le rigidità normative disciplinate dalla legge, ovvero di dare accesso ai benefici economici previsti dalle c.d. norme-incentivo, quali, ad esempio, la detassazione dei premi di risultato definiti dalla contrattazione aziendale o anche l'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato. A questo proposito occorre sottolineare come nel settembre del 2019 sia stata stipulata una convenzione tra Inps, Ispettorato nazionale del lavoro e Confindustria, Cgil, Cisl e Uil sulla misurazione della rappresentanza sindacale al fine di dare attuazione a quanto previsto all'interno del c.d. Testo Unico sulla rappresentanza, in modo tale da consentire, a fronte delle notevoli difficoltà in materia, di calcolare l'effettiva rappresentatività delle organizzazioni aderenti al Testo Unico.

6. Norme inderogabili di tutela e norme-incentivo –
L'esigenza di contemperare diverse finalità (tutela del lavora-

tore, regolazione della concorrenza, pace sociale, sostegno alla creazione di nuova occupazione, ecc.) unitamente alla evoluzione dei modi di produzione e di circolazione della ricchezza, hanno indotto il legislatore a sperimentare, nel corso del tempo, tecniche alternative o anche solo concorrenti all'intervento della norma inderogabile di legge, così che le norme del diritto del lavoro si caratterizzano oggi per molteplici livelli e gradi di regolazione. Soprattutto gli obiettivi del sostegno al sistema produttivo e della lotta alla disoccupazione hanno contribuito alla elaborazione di norme di tipo promozionale e incentivante, dirette a incidere sul sistema delle convenienze degli operatori economici in modo da indurli ad assumere comportamenti ritenuti virtuosi per l'interesse generale della economia e della collettività dei lavoratori.

Sebbene non possa essere esclusa una certa rilevanza della **norma-incentivo** anche nell'ambito della disciplina dei rapporti di lavoro, almeno in termini di indirizzo e controllo dell'esercizio dei poteri datoriali, la centralità delle norme promozionali rispetto alle norme imperative e sanzionatorie si manifesta in tutta la sua pienezza nella regolazione delle dinamiche del mercato del lavoro. Ciò si spiega in ragione del fatto che i livelli di occupazione e l'attitudine delle imprese ad assumere dipendono da molteplici variabili, tanto dal lato della domanda (investimenti, tecnologia, livello dei salari e produttività del lavoro) quanto dal lato della offerta di forza-lavoro (occupabilità, mobilità, qualificazione professionale e livelli di scolarizzazione) e solo un vantaggio economico aggiuntivo potrebbe alterare gli equilibri spontanei del mercato, là dove la norma inderogabile di legge (o di contratto) spesso rappresenta un disincentivo normativo o comunque un vincolo e non una opportunità.

La leva dell'incentivo può insomma rappresentare un elemento decisivo per ottenere dalle imprese, e con il loro consenso, il compimento di attività considerate come socialmente utili e positive per l'economia: creazione di occupazione aggiuntiva, conservazione dei livelli di occupazione esistenti, ripartizione dei posti di lavoro tra i diversi gruppi e categorie di

lavoratori (donne, anziani, giovani, immigrati, invalidi, ecc.), emersione del lavoro sommerso e irregolare, ecc.

Un ulteriore aspetto della norma-incentivo applicata al diritto del lavoro attiene poi al sostegno legislativo e alla osservanza, da parte dei datori di lavoro, dei contenuti normativi della contrattazione collettiva.

Particolarmente indicativa, in questa prospettiva, è la previsione di cui all'articolo 36 dello Statuto dei lavoratori, che dispone: «nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dello Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente una attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona. [...] ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto».

Con l'articolo 10 della legge n. 30/2003, il legislatore è intervenuto nuovamente sulla materia stabilendo che, per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nella stessa direzione si è mosso, più di recente, l'articolo 1, comma

1175, della legge n. 296/2006 con riferimento alla generalità dei datori di lavoro.

7. Una moderna ripartizione delle norme di regolazione del lavoro – Il diritto del lavoro è stato, a lungo, il diritto del rapporto individuale di lavoro occupandosi, in quanto tale, del quadro regolatorio della relazione giuridica tra datore di lavoro e prestatore di lavoro. Ad esso si è storicamente affiancato il diritto sindacale inteso come l'insieme di disposizioni volte a regolare il fenomeno sindacale e, più in generale, il sistema di relazioni industriali: soggetti (rappresentanza) e strumenti (contratto collettivo, sciopero, serrata). Gli istituti del diritto della sicurezza sociale ordinati alla assistenza e previdenza dei lavoratori facevano da corollario a questo impianto secondo una sequenza cronologica ed evolutiva che differenziava nettamente le fasi di vita delle persone secondo una sequenza naturale: scuola, lavoro, pensione.

La più recente evoluzione normativa, in uno con gli epocali cambiamenti del modo di lavorare e produrre, ha largamente superato questa ripartizione della materia e il relativo modello socio-antropologico sottostante. Nella ricostruzione del rapporto tra lavoro come fenomeno economico e sociale e sua regolazione giuridica, una migliore e più moderna ripartizione della materia ci pare essere così rappresentata:

- *il diritto del mercato del lavoro* per designare le regole di governo e presidio dei c.d. mercati esterni del lavoro con specifico riferimento alle transizioni occupazionali, alla occupabilità della persona e alla sua tutela in caso di mancanza di lavoro: sistema dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, servizi (pubblici e privati) per il lavoro, sistema educativo e sistema di istruzione e formazione professionale, ammortizzatori sociali, formazione, politiche attive, ricollocazione, incentivi al lavoro, azioni positive per le pari opportunità, ecc.;
- *diritto delle risorse umane* per designare le regole di gestione del rapporto di lavoro nel mercato interno aziendale con specifico riferimento alle fasi di attivazione, regolazione e

estinzione del rapporto di lavoro e con attenzione all'equilibrio tra tutela e produttività del lavoro: tipologie contrattuali, sistemi di classificazione e inquadramento del personale, amministrazione del rapporto di lavoro ed esercizio dei poteri datoriali, tempi di lavoro, politiche di *compensation*, mutamento di mansioni e progressioni di carriera, licenziamento e dimissioni, tutela anti-discriminatoria, ecc.;

- *il diritto delle relazioni industriali* per designare le dinamiche di quel diritto di matrice non statale o comunque frutto della interazione tra istituzioni pubbliche e parti sociali che è finalizzato alla regolazione economica del lavoro tanto nella dimensione della sua produttività quanto in quella della re-distribuzione della ricchezza prodotta per via pattizia e bilaterale: contratto e contrattazione collettiva, concertazione, partecipazione, autotutela;
- *il diritto sanzionatorio del lavoro* per designare l'insieme delle norme di matrice statale finalizzate alla effettività del diritto del lavoro attraverso controlli e sanzioni tra cui, su tutte, l'attività ispettiva e di vigilanza: sanzioni amministrative, sanzioni penali, sanzioni civili, sanzioni previdenziali;
- *il welfare della persona* per designare una versione moderna della previdenza sociale che progressivamente sposta la imputazione delle tutele previdenziali ed assicurative dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro alla persona del lavoratore in un contesto di minori risorse pubbliche e di grandi cambiamenti demografici che reclamano nuove forme di tutela della persona in mercati del lavoro più flessibili e meno protettivi.

8. Syllabus: a) glossario

- **autonomia privata:** potere che l'ordinamento giuridico riconosce ai privati di regolare direttamente i propri interessi
- **autonomia privata collettiva:** capacità dei gruppi sociali contrapposti di regolamentare interessi di tipo collettivo mediante l'utilizzo degli strumenti della autonomia negoziale privata

- **categoria professionale:** concetto che serve a definire il gruppo organizzato dei lavoratori appartenenti a un determinato settore merceologico (metalmecanici, alimentaristi, tessili, ecc.)
- **contrattazione collettiva:** processo continuo di produzione normativa volto alla stipulazione, alla gestione e all'aggiornamento continuo dei contratti collettivi di lavoro
- **contratto:** accordo tra due o più parti per costituire, regolare o anche estinguere rapporti giuridici di natura patrimoniale
- **contratto collettivo:** spontaneo fenomeno di normazione sociale volto alla fissazione delle regole dello scambio tra lavoro e retribuzione. Tali regole possono avere a oggetto sia i minimi di trattamento economico e normativo dello scambio contrattuale tra singolo lavoratore e datore di lavoro (c.d. parte normativa), sia l'intreccio di vincoli di natura obbligatoria che coinvolgono le parti stipulanti quali l'obbligo di pace sindacale e l'obbligo di influire sui lavoratori associati e sulle proprie articolazioni affinché rispettino quanto fissato nel contratto collettivo stesso (c.d. parte obbligatoria)
- **contratto collettivo aziendale:** contratto collettivo sottoscritto a livello di unità produttiva, di azienda o di gruppo recante una disciplina integrativa o alternativa rispetto a quella del contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento
- **contratto collettivo di diritto comune:** questa espressione indica la attuale configurazione giuridica del contratto collettivo, che è infatti disciplinato alla stregua delle norme del diritto comune dei contratti e delle obbligazioni (artt. 1321 ss. c.c.)
- **contratto collettivo territoriale:** contratto collettivo di livello territoriale (solitamente provinciale) sottoscritto in un determinato settore recante una disciplina integrativa o alternativa rispetto a quella del contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento
- **contratto di lavoro:** accordo tra due parti per costituire, regolare o anche estinguere rapporti giuridici di natura patrimoniale che hanno come oggetto una prestazione lavorativa

- **contratto pirata:** contratto collettivo stipulato da organizzazioni non rappresentative col solo fine di introdurre trattamenti economici e normativi meno onerosi per le imprese
- **derogabilità *in melius*:** possibilità di derogare in senso migliorativo un trattamento stabilito in una fonte legislativa o contrattuale
- **derogabilità *in peius*:** possibilità di derogare anche in senso peggiorativo un trattamento stabilito in una fonte legislativa o contrattuale
- **diritti quesiti del lavoratore:** insieme dei diritti che sono già entrati nel patrimonio del prestatore di lavoro e che, pertanto, non sono più disponibili dalla fonte che li ha posti in essere
- **diritto del lavoro:** insieme di regole di varia natura (legge e contratto collettivo) la cui finalità è quella di contemperare le esigenze della produzione con la tutela della persona che svolge una attività lavorativa nell'interesse e a beneficio di una altra persona chiamata datore di lavoro
- **diritto pubblico della economia:** insieme di regole la cui finalità è quella di regolamentare l'iniziativa economica privata e l'attività di impresa in ragione della rilevanza di interessi generali o superiori che non possono essere lasciati alla discrezione e tantomeno all'arbitrio dei singoli operatori economici
- **efficacia *erga omnes*:** espressione che indica il campo di applicazione soggettivo di un determinato atto normativo e, con specifico riferimento al contratto collettivo di lavoro, la efficacia generalizzata per tutti i lavoratori a prescindere dalla loro adesione o meno al sindacato stipulante
- **efficacia reale o inderogabilità del contratto collettivo:** espressione che indica la prevalenza non meramente obbligatoria del contratto collettivo di lavoro rispetto al contratto individuale. Ciò significa che, in caso di contrasto tra la fonte collettiva e la fonte individuale, la prima trova applicazione automatica e non dà luogo a un semplice inadempimento contrattuale del lavoratore iscritto al sindacato che ha disatteso la clausola collettiva

- **fonti del diritto:** l'espressione ha due significati. Essa, infatti, può essere utilizzata per indicare tanto i fatti o le procedure con cui il diritto si sviluppa e si modifica nel corso del tempo, quanto il risultato materiale di tali procedure e, dunque, le norme giuridiche che, concretamente, concorrono a disciplinare i rapporti economici e sociali. Si parlerà di fonti di produzione nel primo caso e di fonti di cognizione nel secondo
- **giusta retribuzione:** principio di derivazione costituzionale che impone al datore di lavoro di riconoscere una retribuzione non solo proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro ma anche e in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa. In assenza di una legge sul salario minimo, la giusta retribuzione è concretamente determinata facendo riferimento, per ciascun mestiere, alle tariffe previste dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro
- **inderogabilità e inderogabilità *in peius*:** carattere della norma del diritto del lavoro, che in linea di principio non è disponibile dalla autonomia negoziale privata (individuale o collettiva). Si tratta, peraltro, nella generalità dei casi di una inderogabilità unidirezionale, nel senso che è sempre possibile una deroga migliorativa a favore del prestatore di lavoro
- **interesse collettivo:** espressione che indica convenzionalmente l'esito di un processo volto alla formazione della volontà di un gruppo organizzato di persone. In quanto tale, l'interesse collettivo non va confuso con l'interesse di cui è portatore il singolo lavoratore e neppure con la somma degli interessi individuali dei lavoratori, rappresentando piuttosto la combinazione o sintesi degli interessi di tutti i lavoratori organizzati
- **lavoro:** ogni attività umana finalizzata alla produzione di un bene o alla esecuzione di un servizio in cambio di un corrispettivo. In termini giuridici per "lavoro" si deve intendere ogni attività umana che sia suscettibile di una valutazione economica
- **norme-incentivo:** norme di tipo promozionale e incentivante, dirette a incidere sul sistema delle convenienze degli operatori economici in modo da indurli ad assumere comportamenti ritenuti virtuosi per l'interesse generale della economia e della collettività dei lavoratori

- **ordinamento intersindacale:** tale nozione identifica un ordinamento giuridico originario e autonomo rispetto all'ordinamento dello Stato, caratterizzato da criteri autonomi di legittimazione rappresentativa, con proprie regole di competenza, con strumenti singolari di realizzazione di un ordine diretto a fissare un equilibrio di interessi tra forze sociali contrapposte
- **parte normativa (del contratto collettivo di lavoro):** insieme delle regole relative al trattamento economico e normativo stabilite nel contratto collettivo, destinate a trovare applicazione nei contratti individuali
- **parte obbligatoria (del contratto collettivo di lavoro):** insieme delle regole che vincolano i soggetti collettivi firmatari del contratto collettivo (per es. obbligo di tregua sindacale, dovere di influenza)
- **principio del *favor* per il lavoratore:** principio in funzione del quale, nel concorso tra più fonti, la norma più favorevole per il prestatore di lavoro trova applicazione in ogni caso, anche se si tratta di norma gerarchicamente inferiore
- **politiche del lavoro:** misure pubbliche dirette a promuovere le opportunità di impiego e agevolare l'inserimento al lavoro di tutti i lavoratori in cerca di una occupazione e, in particolare, di talune fasce svantaggiate, attraverso un adeguato sistema di servizi all'impiego, forme di alternanza tra formazione e lavoro, riduzione delle barriere in entrata e in uscita dal mercato del lavoro, ricollocazione professionale e incentivi alla occupazione o all'autoimpiego
- **politiche occupazionali:** misure pubbliche che risultano finalizzate a incrementare i livelli di occupazione in un determinato sistema socio-economico. Per raggiungere questo obiettivo, esse si avvalgono di strumenti che operano a un livello diverso rispetto a quello della regolamentazione dei rapporti di lavoro, quali la leva fiscale, parafiscale e contributiva, il credito e il mercato dei capitali, l'investimento in infrastrutture, il governo e la riqualificazione della spesa pubblica
- **prestazione lavorativa:** indica una attività lavorativa dedotta in un contratto e, come tale, obbligatoria nei limiti di oggetto e di durata stabiliti nel singolo regolamento contrattuale

- **regolamento di impresa:** disposizioni regolamentari attinenti alla disciplina e alla organizzazione del lavoro emanate unilateralmente dal datore di lavoro. Si tratta di una fonte regolatrice dei rapporti di lavoro, subordinata alla legge e al contratto collettivo, ma integrativa di essi. Secondo l'interpretazione prevalente, ha natura consensuale ed è equiparabile a un contratto-tipo, contenente le condizioni generali dei contratti individuali non ancora stipulati
- **relazioni industriali:** è l'insieme delle norme, formali e informali, destinate a regolamentare in termini di sistema i modi di produzione di un determinato Paese e che sono il frutto della interrelazione tra Stato, associazioni dei datori di lavoro e organizzazioni sindacali dei lavoratori
- **Statuto dei diritti dei lavoratori:** è una delle leggi cardine del diritto del lavoro italiano (l. n. 300/1970) perché si pone l'obiettivo di rendere concreti ed effettivi anche nei luoghi di lavoro i principi generali e astratti di derivazione costituzionale come la tutela della libertà e dignità dei lavoratori, nonché della libertà e della attività sindacale
- **subordinazione:** vincolo di dipendenza giuridica che lega il prestatore di lavoro a un datore di lavoro che si fa carico di dirigere e controllare le modalità di svolgimento della attività lavorativa

9. Syllabus: b) approfondimenti

La comprensione della disciplina di legge e di contratto che regola il lavoro impone, in via preliminare, la ricerca del materiale normativo di riferimento (leggi e decreti, progetti di legge, contratti collettivi) e delle relative interpretazioni o valutazioni e analisi (pronunce giurisprudenziali, prassi amministrative, contributi dottrinali, rapporti di monitoraggio, studi scientifici, pubblicazioni divulgative di ordini e associazioni di avvocati e consulenti del lavoro).

Degli atti normativi si può avere conoscenza in virtù dell'obbligo di pubblicazione della produzione legislativa come requisito di efficacia: accanto alla *Gazzetta Ufficiale*, i testi di legge sono oggi pubblicati in modalità *open access* sul sito www.normattiva.it promosso dalla Presidenza del Consiglio dei

Ministri, dal Senato e dalla Camera dei Deputati. Per gli orientamenti della giurisprudenza e la produzione dottrinale si segnala, in funzione di un più agevole reperimento del materiale di documentazione, il *Repertorio del Foro Italiano*, che pubblica le massime delle sentenze (i c.d. principi di diritto) e censisce con cadenza annuale i volumi e le riviste di interesse giuridico editi nel nostro Paese. Per quanto riguarda infine la contrattazione collettiva si segnala il rapporto annuale sulla contrattazione collettiva in Italia realizzato dalla **Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro di ADAPT** mediante l'utilizzo di una banca dati di oltre 2.200 contratti collettivi anche di livello aziendale e territoriale (vedi www.farecontrattazione.it). Da ultimo si veda, *La contrattazione collettiva in Italia (2018)*. V *Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2019.

Tra le riviste di riflessione e analisi scientifica si può fare riferimento, oltre a pubblicazioni di carattere generale che riportano anche sentenze di natura lavoristica (*Il Foro Italiano*, *Giurisprudenza Italiana*, *Giustizia Civile*), alle riviste specializzate in materia di diritto del lavoro tra cui:

- **ADL** (*Argomenti di Diritto del Lavoro*), con approfondimenti di dottrina e commenti alla giurisprudenza;
- **CLLPJ** (*Comparative Labor Law & Policy*), con approfondimenti di dottrina di carattere internazionale e comparato;
- **DLM** (*Diritti Lavori Mercati*), con approfondimenti di dottrina e commenti alla giurisprudenza;
- **DLRI** (*Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*), con approfondimenti di dottrina;
- **DML** (*Il diritto del mercato del lavoro*), con approfondimenti di dottrina e commenti alla giurisprudenza;
- **DRI** (*Diritto delle Relazioni Industriali*), con ricerche monografiche anche interdisciplinari e osservatori di giurisprudenza, contrattazione collettiva, diritto comunitario, internazionale e comparato;
- **EJICLS** (*E-Journal of International and Comparative Labour Studies*) di ADAPT University Press, con saggi di dottrina di diritto comparato e internazionale in lingua inglese;
- **IJCLLR** (*International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*), con approfondimenti di dottrina di carattere internazionale e comparato;
- **LD** (*Lavoro e Diritto*), con ricerche monografiche e interventi dottrinali su singoli argomenti del diritto del lavoro;

- **LPA** (*Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*), con approfondimenti di dottrina e commenti alla giurisprudenza dedicati alla disciplina del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;
- **RDSS** (*Rivista del diritto della sicurezza sociale*), con approfondimenti di dottrina;
- **RGL** (*Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*), con approfondimenti di dottrina e commenti alla giurisprudenza;
- **RIDL** (*Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*), con approfondimenti di dottrina e commenti alla giurisprudenza, nonché con osservatori di legislazione, diritto comunitario, diritto della previdenza sociale;
- **RLDE** (*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*) di ADAPT University Press, con saggi di dottrina di diritto comparato e internazionale in lingua spagnola;
- **VDTL** (*Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*), con approfondimenti di dottrina e commenti alla giurisprudenza.

Per un aggiornamento costante e gratuito sulle tematiche del lavoro si segnala il sito **www.bollettinoadapt.it** curato dai ricercatori e dottorandi della **Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro di ADAPT**. Accanto alla newsletter settimanale *Bollettino ADAPT* (in lingua italiana e inglese) si segnalano, in particolare, la sezione **ADAPT University Press**, contenente studi monografici e *working paper*, e la sezione **Osservatori**, con approfondimenti tematici e relative banche dati, entrambe reperibili in modalità *open access* all'indirizzo internet **moodle.adaptland.it**.

Puntuali approfondimenti e riflessioni dottrinali si trovano anche sul sito del **Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona"** della Università di Catania (<http://csdle.lex.unict.it/index.aspx>). Per documentazione e approfondimenti di taglio internazionale e comparato si segnalano infine, in lingua inglese, il **Labour Law Research Network** (<http://www.labourlawresearch.net>) e, in lingua spagnola, la **Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional (CIELO)** (<http://www.cielolaboral.com>).

Opinioni, analisi, aggiornamenti (non necessariamente tecnici) sui temi del lavoro e delle relazioni industriali sono anche presenti sui seguenti account *twitter*:

@MicheTiraboschi

@DEALunimore

@ADAPT_bulletin

@ADAPT_EOSH

@adapt_rel_ind

@adaptland

@BollettinoADAPT

@labour_lawyers

@laborofuturo