

Corso Integrato Management Sanitario
3° anno
Diritto del Lavoro

francesca.valentini@uslsudest.toscana.it

Indice

- 1. Definizioni e funzione del Diritto del Lavoro**
- 2. Le premesse storiche del diritto del lavoro**
- 3. I principi della Costituzione nel diritto del lavoro**

- 4. Il diritto internazionale e il diritto sociale europeo**
 - 4.1 Le direttive e i regolamenti**

- 5. Le fonti del diritto del lavoro**
 - 5.1 La competenza legislativa di Stato e Regioni**
 - 5.2 Il contratto nazionale tra le fonti del diritto del lavoro**

- 6. Il diritto sindacale**
 - 6.1 La contrattazione collettiva nel lavoro pubblico**

- 7. Lo sciopero**
 - 7.1 Le rappresentanze sindacali**

- 8. Il contratto di lavoro**
 - 8.1 Elementi costitutivi**
 - 8.2 Nullità e annullabilità**

- 9. La nozione di lavoro subordinato**
 - 9.1 La differenza con il lavoro autonomo**
 - 9.2 La nozione di imprenditore**
 - 9.3 La subordinazione e i lavoratori subordinati**
 - 9.4 La differenza con il lavoro autonomo**

- 10 Il rapporto di lavoro**
 - 10.1 Le fasi**
 - 10.2 La struttura e il contenuto**
 - 10.3 Il periodo di prova**
 - 10.4 Diritti e doveri del Lavoratore e del Datore di lavoro**
 - 10.5 Durata del rapporto di lavoro**
 - 10.6 Modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato**

11. La certificazione dei contratti di lavoro

12. Le tipologie contrattuali atipiche

12.1 Il Lavoro occasionale

12.2 Lavoro Agile

12.3 Lavoro straordinario

12.4 Altre forme di flessibilità: contratto di somministrazione, contratto a tempo parziale, intermittente.

12.5 I lavori usuranti

12.6 Il lavoro notturno

13. La retribuzione

14. Il trattamento di fine rapporto

15. La tutela previdenziale del lavoratore

15.1 Gli ammortizzatori sociali

16. L'estinzione del rapporto di lavoro

16.1 Il contratto a tutele crescenti: il regime sanzionatorio per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015

17. Il licenziamento disciplinare dei lavoratori pubblici

17.1 Termini di decadenza per l'impugnazione giudiziale e stragiudiziale del licenziamento

17.2 Potere disciplinare e contratto di lavoro

17.3 Il potere disciplinare nel lavoro pubblico

18. Il codice di comportamento

18.1 Utilizzo dei social media

19. La tutela della privacy nel rapporto di lavoro

20. La responsabilità professionale: la legge Gelli-Bianco

* * *

DEFINIZIONI E FUNZIONE DEL DIRITTO DEL LAVORO

La **definizione** di diritto del lavoro è più problematica di quanto possa sembrare, è il complesso di regole giuridiche che presiedono allo svolgimento dell'attività umana e sociale che è il lavoro. L'esperienza quotidiana ci insegna che il lavoro può essere prestato in moltissime forme, pensiamo alla magna divisione lavoro subordinato e lavoro autonomo, ma pensiamo anche a tutti i contratti in forma gratuita che implicano lo svolgimento di attività in senso lato lavorative. Il diritto del lavoro si occupa tradizionalmente del lavoro subordinato, nozione apparsa nel nostro ordinamento con il Codice Civile nel 1942.

La **funzione** del diritto del lavoro è di proteggere un lavoratore tramite regole di ordine pubblico o comunque esterne alla negoziazione tra le parti, dinanzi alla controparte imprenditoriale, è una funzione di contro bilanciamento. Il diritto del lavoro introduce dei limiti alla libertà di determinazione delle parti nella regolamentazione del rapporto di lavoro stabilendo dei correttivi al naturale squilibrio negoziale del contratto di lavoro subordinato.

La **ripartizione classica** è quella tra diritto sindacale, o diritto dei rapporti collettivi, e diritto del lavoro in senso stretto.

Le misure del diritto del lavoro sono state caratterizzate dalla capacità di incidere dall'esterno sul rapporto contrattuale attraverso **norme imperative** e **inderogabili** che limitano l'autonomia contrattuale delle parti. La giurisprudenza e la dottrina si sono interrogate per questa ragione sull'autonomia del diritto del lavoro dal diritto privato, o la sua appartenenza.

La materia del diritto del lavoro risponde a caratteristiche di **specialità** rispetto al diritto privato, lo dimostra l'impianto del Codice Civile dove la disciplina del rapporto di lavoro è collocata nel Libro V intitolato "Del lavoro" (articoli 2060 - 2642) e non nel Libro IV dedicato a obbligazioni e contratti.

L'art. 2060 c.c. sancisce il principio per cui il lavoro è tutelato in tutte le sue forme organizzative, esecutive, intellettuali, tecniche e manuali, in linea con l'art. 35 della Costituzione "La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme".

I **collegamenti** del diritto del lavoro **con il diritto privato** li vediamo sia nel **contratto collettivo** che nel **contratto individuale di lavoro subordinato** per cui valgono i principi generali in materia di contratti, tra cui le **clausole di buona fede e correttezza**.

La materia del diritto del lavoro comprende anche **norme di diritto amministrativo o pubblico del lavoro**, volte a regolare le funzioni di ispezione e vigilanza attribuite a organismi di diritto pubblico come il Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, INPS e INAIL, le Aziende Sanitarie e il Servizio di prevenzione e protezione dei luoghi di lavoro.

Infine il **diritto di previdenza e sicurezza sociale** comprende tutti gli istituti pubblicistici relativi alle assicurazioni sociali obbligatorie e agli episodi di infortunio, malattia, invalidità e inabilità al lavoro, pensione.

Sono norme, quelle di previdenza sociale, che impongono obblighi legali a carico delle parti del rapporto di lavoro. In tempi recenti abbiamo

conosciuto lo sviluppo della previdenza complementare (Governo Monti, Governo Conte I).

Facciamo un passaggio sul **diritto del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione**, avvenuto con il d.lgs. 29/1993, seguito dal d.lgs. 80/1998, confluito nel testo unico noto come TULPA, di cui al d.lgs. 165/2001. Esempio dell'accesso per concorso, sancito a livello costituzionale dall'art. 98.

Il lavoro pubblico è lo strumento dell'azione amministrativa che deve perseguire i fini stabiliti dalla legge, ai sensi dell'art. 97 della Costituzione. Questo è un principio enunciato da molte norme presenti nel nostro ordinamento giuridico, come l'art. 1 della Legge 241 del 1990, secondo cui "L'attività amministrativa persegue i fini determinati dalla legge ed è retta da criteri di economicità, di efficacia, di imparzialità, di pubblicità e di trasparenza...".

Legenda

ANAC Autorità nazionale anticorruzione

ARAN Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni

DFP Dipartimento della funzione pubblica

PNA Piano nazionale anticorruzione

PTPCT Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

RPCT Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

OIV Organismo indipendente di valutazione

OdV Organismo di vigilanza

UPD Ufficio procedimenti disciplinari

Modello 231 Modello organizzativo previsto dal d.lgs. 231/2001

LE PREMESSE STORICHE DEL DIRITTO DEL LAVORO

Il capitolo della storia contemporanea che ci interessa riguarda gli sconvolgimenti economici della **rivoluzione industriale** la cui forza fu così dirompente da evocare l'immagine di un Prometeo liberato dalle costrizioni degli dei. (David H. Landes)

Ripercorriamo i passaggi principali: vigevano regimi di repressione penale che proibivano l'associazionismo dei lavoratori e prevedevano il delitto di coalizione, tra le altre la Legge in Francia Le Chapelier del 1791.

In Gran Bretagna fin dal 700 si vide un forte sviluppo dell'industria metalmeccanica, dei trasporti, delle ferrovie, e si affermarono le trade

unions, la modalità di far pressione sul datore e proprietario della fabbrica con scioperi continuativi e forme di pressione molto forti. Il sistema dei *closed shop* che è durato fino agli anni 80: era una prassi contrattuale diffusa nei paesi anglosassoni, per cui il datore assumeva solo coloro che erano iscritti a dei sindacati.

E' illegale nel nostro ordinamento dove vige un sistema cosiddetto open shop.

Lo sviluppo dell'industria in Italia rispetto alla Gran Bretagna avvenne circa 50 anni dopo, alla fine del 800.

Nell'**Italia post unitaria** si vide la nascita delle società di mutuo soccorso e delle Camere del Lavoro. L'estensione del codice penale sardo a tutta l'Italia caratterizzò quell'epoca con un regime di repressione dello sciopero che era previsto come reato dal lato penale, eccetto che nel **Granducato di Toscana** che conobbe l'esperienza positiva del **Codice Leopoldino del 1786**, che consentiva i fatti di sciopero definiti solo come illecito sul piano civilistico.

Con il **Codice Zanardelli del 1889** si affermò un regime di tolleranza in tutto il Paese, almeno dal lato penale.

In quell'epoca iniziò la **legislazione speciale**: la legge sociale sul lavoro dei fanciulli nel 1886, 1902 e 1907; la legge sugli infortuni sul lavoro nel 1898 che affermava per la prima volta il dovere del datore di proteggere la salute dei propri lavoratori, la legge n. 520/1910 sulle lavoratrici madri che istituiva le casse di maternità. Dal 1893 in poi il diritto del lavoro fu segnato dalla giurisprudenza dei probiviri e dalla nascita delle prime commissioni interne.

Il ventennio fascista affermò il **regime corporativo**, caratterizzato dalla repressione della libertà sindacale e dello sciopero.

Al contempo la legislazione previdenziale vide un grosso sviluppo: dalla legge sull'orario di lavoro n. 692 del 1923, alle nuove leggi sulle lavoratrici madri, fino alla legge istitutiva del riposo domenicale n. 370/1934 e all'istituzione della tutela pensionistica obbligatoria.

Teniamo presente che la giornata lavorativa era di circa 12 ore, alle volte 15, impiegava donne e bambini indistintamente e prendeva salari bassissimi.

Il primo intervento legislativo avvenne con la legge dell'11 febbraio **1886, n. 3657**, legge Berti, che disciplinava il lavoro dei fanciulli fissando dei limiti di

età per l'ammissione al lavoro: 9 anni e 12 anni per i turni notturni.

Con la legge 17 marzo **1898, n. 80**, venne creata l'**assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro** degli operai nelle industrie.

L'intervento era limitato ad alcune categorie di lavorazioni, il datore di lavoro poteva scegliere la compagnia o la cassa assicurativa quindi il costo assicurativo era facilmente scaricabile sul salario dell'operaio. Nello stesso anno con la legge 17 luglio **1898, n. 305**, è istituita la cassa di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai, è una previdenza libera pertanto non obbligatoria.

L'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia diviene **obbligatoria nel 1919**. Testo unico **sul lavoro delle donne e dei fanciulli** di cui al REGIO DECRETO 10 novembre **1907, n. 818**, entrato in vigore il 31 gennaio 1908: innalzava il limite per accesso al lavoro dei fanciulli, 12 anni ed in taluni casi 15 anni (valutati da una commissione statale appositamente istituita per individuare i lavori particolarmente pericolosi ed insalubri).

Per le donne si fissò a 12 ore il limite di lavoro giornaliero e si vietò il lavoro notturno per le donne minorenni; per la prima volta è introdotto il congedo di maternità sia pur con una tutela minima post parto consistente nel riposo obbligatorio per 4 settimane. Con la legge del 17 luglio **1910, n. 520** vennero istituite le **casche di maternità** con le quali si garantisce alle madri una prestazione economica predeterminata, quindi non ragguagliata al salario. Tale intervento è fortemente osteggiato dagli industriali. Con il **Regio Decreto legge 22 marzo 1934 n. 654: Testo Unico delle leggi sulla protezione ed assistenza della maternità ed infanzia**.

L'approvazione del **Codice civile nel 1942** segnò un passaggio fondamentale per due ragioni: l'ingresso nella legislazione italiana della nozione di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.) e la consegna alla storia della locazione di opere; l'unificazione del regime giuridico tra operai e impiegati.

A seguito della caduta del fascismo, nel 1944 - 1948 venne ricostituito un regime di libertà sindacale, affermando il principio del pluralismo.

Il 1 gennaio del 1948 entrò in vigore la **Costituzione** e si aprì una nuova fase nel diritto del lavoro mediante l'affermazione di principi e diritti inviolabili della persona.

Il **riconoscimento dei diritti sociali** dava fondamento alla pretesa di ricevere prestazioni pubbliche, *in primis* l'assistenza sanitaria.

Produceva effetti anche nei rapporti inter privati e sull'interpretazione delle

norme a vantaggio del lavoratore. L'esempio classico è l'affermazione del diritto a una retribuzione sufficiente di cui all'art. 36 Costituzione.

Tra le norme costituzionali fondamentali per il diritto del lavoro si citano:

- l'art. 1, comma 1, Cost. e la dimensione dell'auto realizzazione umana (Mortati);
- l'art. 2 Cost. che riconosce e tutela i diritti inviolabili dell'uomo, non solo come singolo ma anche nelle formazioni sociali;
- l'art. 3 c. 1 e c. 2 Cost. che ha affermato il principio di eguaglianza sia formale che sostanziale dei cittadini, assegnando allo Stato il compito importante di rimuovere tutti gli ostacoli di ordine economico, sociale e giuridico per l'esercizio dei diritti da parte di ogni cittadino;
- l'art. 4 Cost. che afferma il diritto al lavoro, da leggere in combinazione con l'art. 35 e l'art. 41: la libertà di iniziativa economica e i suoi limiti di utilità sociale e rispetto della dignità della persona;
- l'art. 46 Cost. , che prevede la partecipazione dei lavoratori nella gestione dell'azienda e che ha visto la sua attuazione per la prima volta con la l. 15 maggio 2025, n. 76.

Il diritto del lavoro si inserisce in un contesto conforme al carattere sociale del nostro Stato che, per espresso dettato costituzionale, ha il compito di porre rimedio a tutte le situazioni di disparità che possono verificarsi nelle relazioni civili, sociali ed economiche (Costituzione art. 3, comma 2).

Con la **L. 15 luglio 1966, n. 604** si ha la prima legge di tutela contro i **licenziamenti individuali introducendo i limiti della giusta causa e del giustificato motivo soggettivo e oggettivo, l'obbligo della forma scritta pena l'inefficacia del licenziamento, la tutela giurisdizionale mediante ricorso entro 60 giorni.**

Nel 1970 con la **L. 20 maggio 1970, n. 300**, è approvato lo **Statuto dei lavoratori**: “ *Norme sulla tutela della libertà' e dignità' dei lavoratori, della libertà' sindacale e dell'attività' sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*”.

Nel mercato del lavoro attuale bisogna infine tener conto del cambiamento tecnologico o del progresso tecnico scientifico. Le politiche industriali in atto (industria 4.0.) e la nuova tecnologia, portano a nuove modalità di lavoro incidendo anche sull'occupazione e sul modo di lavorare, pensiamo al lavoro agile o smart work: lavoro che si svolge solo in parte all'interno dei locali aziendali con utilizzo di strumenti tecnologici e assenza postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto all'esterno.

IL DIRITTO INTERNAZIONALE E IL DIRITTO SOCIALE EUROPEO

L'ordinamento italiano si collega al diritto dell'Unione Europea, in forza dell'adesione ai Trattati e/ Convenzioni che hanno istituito dapprima la Comunità Europea oggi Unione Europea, quale fonte pattizia di diritto internazionale a norma dell'art. 117 comma 1 Cost.

In materia di lavoro, rientrano tra le norme internazionali pattizie:

- la Dichiarazione universale dei Diritti dell'Uomo 1948
- il Patto Internazionale relativo ai diritti economici, sociale e culturali 1966
- la CEDU 1950
- la Carta Sociale Europea 1961-1996 (valorizzata dalla Corte costituzionale con Sentenza n. 194/2018 come parametro interposto di costituzionalità delle leggi ai sensi dell'art. 117/1 Cost. e del ruolo svolto dal Comitato europeo dei diritti sociali)
- le convenzioni ONU, in particolare dell'OIL che è l'agenzia specializzata ONU con sede a Ginevra, che ha il compito di promuovere nel mondo la tutela delle condizioni di lavoro e il miglioramento dei labour standard;
- la Dichiarazione del 1998 su quattro diritti fondamentali che propugnava: l'abolizione del lavoro forzato, la libertà di associazione, la contrattazione collettiva ed il divieto di discriminazioni sul lavoro;

- C14 - Convenzione sul riposo settimanale (industria), 1921;
- C87 - Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948;
- C98 - Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949;
- C100 - Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951;
- C111 - Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958;
- C138 - Convenzione sull'età minima, 1973;
- C149 - Convenzione sul personale infermieristico, 1977;
- C155 - Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro, 1981;
- C187 - Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, 2006.

Alcuni esempi di diretta incidenza nel nostro ordinamento dei diritti affermati nell'ambito del diritto sociale europeo: l'art. 45 TFUE "la libertà di circolazione dei lavoratori", l'art. 157 TFUE "la parità di retribuzione tra uomini e donne".

Il Trattato di Lisbona 2007 prevede le clausole sociali orizzontali e fissa come obiettivi un elevato livello di occupazione, un'adeguata protezione sociale, la lotta alle discriminazioni e la promozione della tutela dell'ambiente.

I Trattati contengono il riconoscimento dei diritti fondamentali inerenti la grande tradizione europea, tra cui i **diritti sociali fondamentali riconosciuti dalla Carta di Nizza (2000)**, espressamente inserita tra le fonti del diritto in forza dell'art. 6 TUE secondo cui "... *ha lo stesso valore giuridico dei Trattati*". Tra gli altri, possiamo ricordare il principio della dignità umana, che viene anteposto al diritto alla vita e che impone il divieto di schiavitù e del lavoro forzato, **la libertà professionale e il diritto di lavorare, la libertà di impresa** (Carta di Nizza, Capo II Libertà), **il**

principio di eguaglianza in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione (Carta di Nizza, Capo III Eguaglianza), **il diritto di partecipazione, informazione e consultazione dei lavoratori in merito alle decisioni più importanti dell'impresa, il diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, il divieto di lavoro minorile, i diritti di sicurezza e di assistenza sociale** (Carta di Nizza, Capo IV Solidarietà).

La Politica sociale europea trova la sua base negli articoli 153 e 154 TFUE.

L'articolo 153 TFUE stabilisce che l'UE sostiene e completa l'azione degli stati membri in settori del diritto del lavoro e della politica sociale, secondo il principio di sussidiarietà, e indica le materie di competenza dell'UE nelle quali è possibile l'adozione di direttive a maggioranza oppure all'unanimità secondo la seguente tripartizione:

- materie di miglioramento dell'ambiente di lavoro, informazione e consultazione dei lavoratori, parità uomini donne nelle opportunità nel mercato del lavoro: adozione direttive a maggioranza qualificata
- materie di sicurezza e protezione sociale dei lavoratori, condizioni di impiego dei lavoratori extra europei: direttive all'unanimità
- materie di retribuzione, diritto di associazione, diritto di sciopero, diritto di serrata: è escluso l'intervento degli organismi comunitari e restano di competenza nazionale

La materia della retribuzione è di competenza nazionale ma i salari minimi e il criterio di adeguatezza rientra nella competenza dell'UE.

L'art. 154 TFUE sancisce il ruolo delle parti sociali mediante gli strumenti della consultazione da parte della commissione europea e della negoziazione.

L'art. 288 TFUE definisce le tipologie di atti giuridici vincolanti e non

vincolanti che le istituzioni europee adottano: direttive, regolamenti, decisioni raccomandazioni e pareri.

Le Direttive

La direttiva non è immediatamente vincolante, lo diventa una volta recepita dallo stato con legge o atto di recepimento. La direttiva vincola nei fini e negli obiettivi, ma lascia il legislatore nazionale libero di definire le migliori modalità per raggiungerli adottando norme di legge. Ci sono casi in cui una direttiva può contenere norme chiare e precise cosiddette self executing, ovvero direttamente applicabili. La Corte di giustizia ha statuito che in simili casi la direttiva può produrre effetti diretti nella legislazione di uno Stato membro anche prima e indipendentemente dall'adozione di un atto di recepimento.

La previsione del CCNL quale atto di recepimento (art. 153 comma 3 TFUE).

I regolamenti

I regolamenti UE hanno portata generale e sono obbligatori e direttamente applicabili negli stati membri fin dalla loro approvazione, senza bisogno di un atto nazionale di recepimento, così da garantire l'applicazione uniforme del diritto dell'UE in tutti gli Stati membri con l'effetto dell'inapplicabilità delle norme di diritto nazionali con esso contrastanti.

Strumenti di Soft Law: decisioni, raccomandazioni e pareri

Esempio: La politica europea per l'occupazione e la flexicurity

Nota di approfondimento

FONTI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA, si rinvia al seguente link <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/6/fonti-e-campo-di-applicazione-del-diritto-dell-unione-europea>

Fonti del diritto dell'Unione e loro gerarchia

- Trattato sull'Unione europea (TUE), trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), e relativi protocolli (vi sono 37 protocolli, 2 allegati e 65 dichiarazioni, che sono allegati ai

trattati per specificare i dettagli, senza figurare nel testo giuridico completo) [1.1.5](#);

- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea [4.1.2](#);
- Trattato che stabilisce la Comunità europea dell'energia atomica (Euratom), ancora in vigore come trattato a sé stante;
- Accordi internazionali [5.2.1](#);
- Principi generali del diritto dell'Unione;
- Diritto derivato.

I trattati e i principi generali si trovano al vertice della gerarchia delle norme e sono considerati diritto primario. A seguito dell'entrata in vigore del trattato di Lisbona il 1° dicembre 2009, lo stesso valore è riconosciuto alla Carta dei diritti fondamentali. Gli accordi internazionali conclusi dall'Unione europea sono subordinati al diritto primario. Il diritto derivato o secondario si colloca a un livello immediatamente inferiore della gerarchia, ossia è valido solo se è conforme agli atti e agli accordi di livello superiore. La dottrina del primato del diritto dell'Unione è un pilastro fondamentale dell'ordinamento giuridico dell'UE e mira a garantire l'unità e la coerenza del diritto dell'Unione.

Gli atti giuridici dell'Unione figurano all'articolo 288 del TFUE. Si tratta di regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri. Le istituzioni dell'UE possono adottare atti giuridici di questo tipo solo se i trattati conferiscono loro la dovuta competenza. Il principio di attribuzione, su cui si fonda la delimitazione delle competenze dell'Unione, è esplicitamente sancito all'articolo 5, paragrafo 1, TUE. Il TFUE precisa la portata delle competenze dell'Unione, suddividendole in tre categorie: **competenze esclusive (articolo 3), competenze concorrenti (articolo 4) e competenze di sostegno (articolo 6)**, in base alle quali l'UE adotta misure a sostegno o a complemento delle politiche degli Stati membri. I settori oggetto di questi tre tipi di competenza sono elencati chiaramente agli articoli 3, 4 e 6 del TFUE. In mancanza dei poteri di azione necessari per realizzare uno degli obiettivi previsti dai trattati, le istituzioni possono fare ricorso alle disposizioni dell'articolo 352 TFUE e adottare quindi le "disposizioni appropriate".

Le istituzioni adottano esclusivamente gli strumenti giuridici elencati all'articolo 288 TFUE.

Fanno eccezione le politiche estere, di sicurezza e di difesa comune, che continuano a essere soggette al metodo intergovernativo. In questo ambito, le strategie comuni, le azioni comuni e le posizioni comuni sono sostituite dagli "orientamenti generali" e dalle "decisioni che definiscono" le azioni e le posizioni che l'Unione deve adottare, come pure le relative modalità di attuazione (articolo 25 TUE).

Esistono ugualmente varie forme d'azione, quali le raccomandazioni, le comunicazioni e gli atti che concernono l'organizzazione e il funzionamento delle istituzioni (compresi gli accordi inter istituzionali), la cui qualificazione, struttura ed effetto giuridico derivano da varie disposizioni dei trattati o da norme adottate in applicazione di questi ultimi.

La Corte di giustizia esercita il controllo di legittimità sugli atti delle istituzioni dell'UE (articolo 263 TFUE).

Il diritto dell'UE ha il primato assoluto sul diritto nazionale degli Stati membri, e che ciò deve essere tenuto in considerazione dai tribunali nazionali nelle loro decisioni. Essa ha sempre rivendicato l'autorità ultima nella definizione della relazione tra il diritto dell'Unione e quello nazionale. Nelle cause esemplari [Van Gend & Loos/Nederlandse Administratie der Belastingen](#) e [Costa/E.N.E.L.](#), la Corte di giustizia ha elaborato le dottrine fondamentali dell'effetto diretto e del primato del diritto dell'UE.

La Corte di giustizia ha affermato in particolare nella causa [Internationale Handelsgesellschaft](#) che il diritto dell'Unione gode di primato anche per quanto riguarda i diritti fondamentali garantiti nelle costituzioni nazionali.

Gerarchia delle norme di diritto derivato dell'Unione

Gli articoli 289, 290 e 291 TFUE instaurano una gerarchia delle norme di diritto derivato tra atti legislativi, atti delegati e atti di esecuzione.

Si definiscono **atti legislativi** gli atti giuridici adottati da Parlamento e Consiglio mediante la procedura legislativa ordinaria o speciale.

Per contro, **gli atti delegati sono atti non legislativi** di portata generale che integrano o modificano determinati elementi non essenziali dell'atto legislativo. Il legislatore può delegare alla Commissione il potere di adottare tali atti. L'atto legislativo definisce gli obiettivi, il contenuto, la portata e la durata della delega di potere come pure, all'occorrenza, i procedimenti d'urgenza. Il legislatore fissa inoltre le condizioni cui è soggetta la delega, che possono essere il diritto di revoca della delega, da un lato, e il diritto di sollevare obiezioni, dall'altro.

Gli **atti di esecuzione** sono generalmente **adottati dalla Commissione**, che è competente a farlo nei casi in cui siano necessarie condizioni uniformi di esecuzione degli atti giuridicamente vincolanti. Gli atti di esecuzione sono **adottati dal Consiglio soltanto in casi specifici debitamente motivati** e in settori della politica estera e di sicurezza comune. Nel caso in cui l'atto di base sia adottato secondo la procedura legislativa ordinaria, il Parlamento europeo o il Consiglio possono, in qualsiasi momento, comunicare alla Commissione che, a loro avviso, un progetto di atto di esecuzione eccede le competenze di esecuzione previste nell'atto di base. In questo caso, la Commissione deve rivedere il

progetto di atto in questione.

Ruolo del Parlamento europeo

L'articolo 14, paragrafo 1 del TUE prevede che "Il Parlamento europeo esercita, congiuntamente al Consiglio, la funzione legislativa (attraverso la "procedura legislativa ordinaria") e la funzione di bilancio (attraverso una procedura legislativa speciale a norma dell'articolo 314 TFUE)". Il Parlamento si adopera inoltre a favore della semplificazione della procedura legislativa, del miglioramento della qualità redazionale dei testi normativi e dell'applicazione di sanzioni più efficaci in caso di mancata osservanza del diritto dell'Unione da parte degli Stati membri. Il programma legislativo e di lavoro annuale della Commissione presenta le grandi priorità politiche della Commissione e individua azioni concrete, sia legislative che non legislative, che traducono tali priorità in termini operativi. Il Parlamento svolge un ruolo vero e proprio nella creazione di nuove leggi, in quanto esamina il programma annuale di lavoro della Commissione e precisa quali sono le leggi di cui auspicherebbe l'introduzione.

I diversi tipi di atti del diritto secondario dell'Unione

a. I regolamenti

I regolamenti hanno portata generale, sono obbligatori in tutti i loro elementi e direttamente applicabili. Essi devono essere pienamente rispettati dai destinatari (privati, Stati membri, istituzioni dell'Unione). I regolamenti sono direttamente applicabili in tutti gli Stati membri a partire dalla loro entrata in vigore (alla data specificata o, in assenza di indicazione, venti giorni dopo la loro pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea), senza necessità di recepimento nel diritto nazionale. I regolamenti sono volti a garantire l'applicazione uniforme del diritto dell'Unione in tutti gli Stati membri. Ne consegue che le norme nazionali incompatibili con le clausole sostanziali contenute nei regolamenti sono rese inapplicabili dagli stessi.

b. Le direttive

Le direttive vincolano lo Stato membro o gli Stati membri cui sono rivolte per quanto riguarda il risultato da raggiungere, salva restando la competenza degli organi nazionali in merito alla forma e ai mezzi. Il legislatore nazionale deve adottare un atto di recepimento ossia una "misura nazionale di esecuzione" nel diritto interno che adatta la legislazione nazionale rispetto agli obiettivi definiti nella direttiva. In sostanza, ai singoli cittadini vengono attribuiti diritti e imposti obblighi solo una volta adottato l'atto di recepimento. Gli Stati membri dispongono di un certo margine di manovra per il recepimento che permette loro di tenere conto di specifiche circostanze nazionali. Il recepimento deve avvenire entro il termine stabilito nella direttiva. Nel recepire le direttive gli Stati membri sono tenuti ad assicurare l'efficacia del diritto dell'Unione, in virtù del principio di leale cooperazione di cui all'articolo 4, paragrafo 3 TUE.

In linea di principio, le direttive non sono direttamente applicabili. La Corte di giustizia ha statuito che alcune disposizioni di una direttiva possono, in via eccezionale, produrre effetti diretti in uno Stato membro senza che quest'ultimo abbia in precedenza adottato un atto di recepimento **se: a) la direttiva non è stata recepita o è stata recepita in modo errato nell'ordinamento nazionale; b) le disposizioni della direttiva sono, da un punto di vista sostanziale, incondizionate e sufficientemente chiare e precise; e c) le disposizioni della direttiva conferiscono diritti ai singoli.**

Qualora sussistano tali presupposti, i singoli possono invocare le disposizioni della direttiva dinanzi alle autorità pubbliche. Le autorità degli Stati membri hanno l'obbligo di tener conto della direttiva non recepita anche qualora la disposizione in questione non accordi alcun diritto al privato e sussistano solo il primo e il secondo presupposto di cui sopra. Detta giurisprudenza si fonda soprattutto sui principi dell'effetto utile, della prevenzione delle violazioni del trattato e della tutela giurisdizionale. Per contro, il privato non può invocare direttamente nei confronti di un altro privato l'effetto diretto di una direttiva non recepita (il cosiddetto "effetto orizzontale"; [Faccini Dori contro Recreb Srl, causa C-91/92, punto 25](#)).

Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia ([Francovich, cause riunite C-6/90 e C-9/90](#)), il privato è autorizzato a chiedere a uno Stato membro il risarcimento dei danni subiti a causa del mancato rispetto del diritto dell'Unione da parte di quest'ultimo. Se si tratta di una direttiva non recepita o recepita in modo insufficiente, tale ricorso è possibile se: a) la direttiva mira a conferire diritti ai singoli, b) il contenuto dei diritti è desumibile dalla direttiva stessa; e c) esiste un legame di causa ed effetto tra la violazione dell'obbligo di recepimento da parte dello Stato e il danno subito dal privato. In tal caso è possibile stabilire la responsabilità dello Stato membro senza dover dimostrare una colpa a suo carico.

c. Le decisioni, le raccomandazioni e i pareri

Le decisioni sono obbligatorie in tutti i loro elementi. Se designano i destinatari (Stati membri, persone fisiche o persone giuridiche), sono obbligatorie soltanto nei confronti di essi e trattano situazioni specifiche a detti Stati membri o a dette persone. Il privato può far valere diritti attribuiti mediante una decisione destinata a uno Stato membro solo se quest'ultimo ha adottato un atto di recepimento. Le decisioni possono essere direttamente applicabili alle stesse condizioni previste per le direttive.

Le raccomandazioni e i pareri non creano alcun diritto o obbligo per i rispettivi destinatari, ma possono fornire indicazioni sull'interpretazione e il contenuto del diritto dell'Unione.

Poiché i ricorsi proposti contro gli Stati membri ai sensi dell'articolo 263 TFUE devono riguardare atti adottati da istituzioni, organi o organismi dell'UE, la Corte di giustizia non è competente a pronunciarsi sulle

decisioni dei rappresentanti degli Stati membri, ad esempio per quanto riguarda la fissazione della sede delle agenzie dell'UE. Gli atti adottati dai rappresentanti degli Stati membri che agiscono non in qualità di membri del Consiglio, ma in qualità di rappresentanti dei loro governi, e che esercitano in tal modo collettivamente i poteri degli Stati membri, non sono soggetti al sindacato di legittimità esercitato dai giudici dell'Unione, secondo una sentenza della Corte di giustizia del 14 luglio 2022 nel caso del trasferimento dell'Agenzia europea per i medicinali (EMA)^[1]. La Corte ha dichiarato che l'articolo 341 TFUE non si applica alla designazione della sede di un organo o di un'agenzia dell'Unione ma riguarda solo le istituzioni. La competenza a decidere della fissazione del luogo della sede delle agenzie dell'Unione spetta al legislatore dell'Unione, che deve agire a tal fine conformemente alle procedure previste dalle disposizioni dei Trattati pertinenti sotto il profilo sostanziale. La decisione di cui trattasi era una misura non vincolante di cooperazione politica che non è atta a limitare il potere discrezionale del legislatore dell'Unione. In tal senso, la decisione non è atta a limitare il potere discrezionale del legislatore dell'Unione o del Parlamento europeo.

Disposizioni che regolano competenze, procedure, applicazione ed esecuzione degli atti giuridici

a. Competenza normativa, diritto d'iniziativa e procedure legislative: [1.3.2](#), [1.3.6](#), [1.3.8](#) e [1.2.3](#)

Il Parlamento, il Consiglio e la Commissione partecipano all'adozione del diritto dell'Unione a vari livelli, a seconda della singola base giuridica. Il Parlamento può chiedere alla Commissione di presentare proposte legislative a se stesso e al Consiglio.

b. Esecuzione della legislazione dell'Unione

Il diritto primario attribuisce all'UE poteri esecutivi limitati, delegando in generale agli Stati membri l'esecuzione del diritto dell'UE. Inoltre l'articolo 291, paragrafo 1 TFUE precisa che "gli Stati membri sono tenuti ad adottare tutte le misure di diritto interno necessarie per l'attuazione degli atti giuridicamente vincolanti dell'Unione". Allorché sono necessarie condizioni uniformi di esecuzione degli atti giuridicamente vincolanti dell'Unione, la Commissione esercita le proprie competenze di esecuzione (articolo 291, paragrafo 2 TFUE).

c. Scelta del tipo di atto giuridico

In molti casi sono i trattati a imporre la forma dell'atto da adottare. Molto spesso, tuttavia, le disposizioni non specificano alcun tipo di atto giuridico. In questi casi l'articolo 296, primo comma, del TFUE indica che spetta alle istituzioni decidere di volta in volta il tipo di atto da adottare "nel rispetto delle procedure applicabili e del principio di proporzionalità".

I principi generali del diritto dell'Unione e i diritti fondamentali

I principi generali del diritto dell'Unione sono menzionati di rado nei trattati. Tali principi sono stati prevalentemente sviluppati attraverso la giurisprudenza della Corte di giustizia (certezza del diritto, equilibrio istituzionale, legittimo affidamento, ecc.) che è altresì la **base del riconoscimento dei diritti fondamentali** quali principi generali del diritto dell'Unione. Tali principi sono ormai sanciti dall'articolo 6, paragrafo 3, TUE, che fa riferimento ai diritti fondamentali garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e risultanti dalle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, come pure dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ([4.1.2](#)).

Accordi internazionali conclusi dall'Unione a norma degli articoli 216 e 217 TFUE.

L'Unione può concludere, nell'ambito delle sue competenze, accordi internazionali con paesi terzi o altre organizzazioni internazionali (articolo 216, paragrafo 1 TFUE). Tali accordi sono vincolanti per l'Unione e gli Stati membri e formano parte integrante del diritto dell'Unione (articolo 216, paragrafo 2 TFUE). A norma dell'articolo 217 TFUE, l'UE può altresì concludere accordi che istituiscano un'associazione caratterizzata da diritti ed obblighi reciproci, da azioni in comune e da procedure particolari. L'[accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione](#) tra l'Unione europea e la Comunità europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del nord, dall'altra, [è stato concluso](#) conformemente a tale disposizione. Il 28 aprile 2021 il Parlamento ha [dato la sua approvazione](#) a norma dell'articolo 218, paragrafo 6 bis, TFUE.

Secondo la [giurisprudenza della Corte di giustizia](#) il diritto internazionale prevale sul diritto (secondario) dell'Unione: "Occorre altresì ricordare che, a norma dell'art. 216, n. 2, TFUE, allorché l'Unione conclude accordi internazionali, questi ultimi vincolano le sue istituzioni e, di conseguenza, prevalgono sugli atti dell'Unione stessa".

E. Competenze indipendenti e miglioramento della regolamentazione

Nel 2004 il Parlamento ha creato cinque [dipartimenti tematici](#) che forniscono [competenze specialistiche, analisi e consulenze politiche indipendenti di alto livello](#) su richiesta delle commissioni e di altri organi parlamentari. Questa [ricerca indipendente](#), che mette in contatto i deputati al Parlamento europeo, il mondo accademico e i cittadini, dovrebbe accompagnare ogni iniziativa legislativa, dalla sua pianificazione fino alla valutazione della sua attuazione. Dovrebbe contribuire all'elevata qualità della legislazione e della sua interpretazione, in quanto elemento indispensabile dei lavori preparatori^[2].

Una [legislazione ottimale dell'UE](#) consentirebbe di realizzare [profitti superiori a 2 200 miliardi di EUR](#) annui. [Studi condotti dai dipartimenti tematici per conto del Parlamento europeo](#) evidenziano che su base annua

si possono realizzare profitti pari a 386 miliardi di EUR per la libera circolazione delle merci, 189 miliardi di EUR per l'unione doganale, 289 miliardi di EUR per la libera circolazione dei servizi e 177 miliardi di EUR per il mercato unico digitale.

L'[accordo interistituzionale "Legiferare meglio"](#) riguarda la programmazione annuale e pluriennale e tutti gli aspetti del ciclo programmatico. Definisce inoltre i vari impegni assunti dalle istituzioni per produrre una legislazione dell'UE di elevata qualità che sia efficiente, efficace, semplice e chiara e che eviti l'eccesso di regolamentazione e oneri inutili per i cittadini, le autorità pubbliche e le imprese, in particolare le piccole e medie imprese. Tuttavia, recenti ricerche commissionate dal Parlamento europeo indicano che il coinvolgimento di ricerche indipendenti deve essere: (1) migliorato nella fase di formulazione e pianificazione delle strategie dell'UE[3], anche accorciando i tempi per l'introduzione delle riforme legislative, (2) applicato in egual misura a tutte le iniziative legislative (ad esempio, le eccezioni per i fascicoli urgenti riducono la qualità della legislazione dell'UE in settori importanti) e (3) applicato in egual misura alle valutazioni degli effetti del diritto dell'UE, che attualmente non dispongono di valutazioni cruciali degli effetti quantificati a causa della mancata raccolta di dati[4].

Avendo acquisito personalità giuridica, l'Unione può concludere accordi internazionali (articolo 216-217 TFUE). Ogni accordo concluso nel settore della politica commerciale comune e tutti i settori le cui politiche rientrano nell'ambito della procedura legislativa ordinaria richiedono l'approvazione del Parlamento europeo (articolo 218, paragrafo 6, lettera a) TFUE). Ad esempio, il [Parlamento ha dato la sua approvazione](#) il 28 aprile 2021 all'[accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione UE-Regno Unito](#). In altre occasioni il Parlamento ha già dimostrato di non esitare a opporre il veto se nutre serie preoccupazioni. Ad esempio, nel 2012 ha respinto l'[accordo commerciale anticontraffazione](#) (ACTA).

Nel luglio 2022 il Parlamento ha approvato una [relazione di iniziativa](#) in risposta alla [comunicazione della Commissione dal titolo "Legiferare meglio: unire le forze per produrre leggi migliori"](#).

Una ricerca commissionata dai dipartimenti tematici del Parlamento europeo indica la necessità di una riforma per promuovere il miglioramento del processo legislativo e della regolamentazione nell'UE[5]. La ricerca evidenzia inoltre che la legislazione dell'UE può beneficiare di una riforma del modo in cui è elaborata e strutturata, indicando così con maggiore chiarezza i suoi benefici e facilitando l'uso digitale della legislazione da parte dei cittadini dell'UE[6]. Un recente [studio sul diritto e le TIC](#) raccomanda la progressiva digitalizzazione del sistema giuridico dell'UE, comprese le sue fonti[7].

[1] Cfr. le [cause riunite C-59/18 Italia/Consiglio e C-182/18 Comune di](#)

[Milano/Consiglio](#), le [cause riunite C-106/19 Italia/Consiglio e Parlamento e C-232/19 Comune di Milano/Parlamento e Consiglio](#), e la [causa C-743/19 Parlamento/Consiglio](#).

[2] Maciejewski M., [Role of the European Parliament in promoting the use of independent expertise in the legislative process](#), dipartimento tematico Politica economica e scientifica e qualità di vita, Parlamento europeo, dicembre 2018.

[3] Jones S. et al., [Better regulation in the EU: Improving quality and reducing delays](#)", dipartimento tematico Diritti dei cittadini e affari costituzionali, Parlamento europeo, giugno 2022.

[4] Sartor G. et al., [The way forward for better regulation in the EU – better focus, synergies, data and technology](#), dipartimento tematico Diritti dei cittadini e affari costituzionali, Parlamento europeo, agosto 2022.

[5] Jones, S. et al., [Better regulation in the EU](#), dipartimento tematico Diritti dei cittadini e affari costituzionali, Parlamento europeo, ottobre 2023.

[6] Xanthaki H., [The "one in, one out" principle. A real better lawmaking tool?](#), dipartimento tematico Diritti dei cittadini e affari costituzionali, Parlamento europeo, ottobre 2023.

[7] Maciejewski, M., [Law and ICT](#), dipartimento tematico Diritti dei cittadini e affari costituzionali, Parlamento europeo, aprile 2024.

* * *

LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

Le fonti del diritto sono tutti quegli atti o fatti idonei a produrre norme giuridiche nel nostro ordinamento.

La base legislativa del diritto del lavoro

La **legge statale**, oltre che la **contrattazione collettiva**, costituisce l'ossatura fondamentale del diritto del lavoro. Il diritto del lavoro è da sempre caratterizzato da un accentuato pluralismo di fonti. Per riordinare la materia sono stati adottati numerosi testi unici, tra cui recentemente il d.lgs. 81/2015 noto come Jobs Act, che ha previsto una disciplina organica delle forme di contratto di lavoro non standard, abrogando le norme precedenti contenute in più testi legislativi.

E' evidente lo spazio preso dal Governo mediante l'adozione dei **decreti legislativi** rispetto al Parlamento.

La gerarchia delle fonti del diritto

Secondo il criterio gerarchico si può ipotizzare la seguente gerarchia delle fonti nel diritto del lavoro: **Principi generali del diritto; Costituzione; Norme di diritto internazionale generalmente riconosciute e quelle europee immediatamente dispositive; leggi nazionali e atti aventi forza di legge; contratti collettivi; usi e consuetudini; la giurisprudenza europea e la giurisprudenza costituzionale in materia** (Civil Law; Common Law)

Il criterio gerarchico impone che le norme di rango inferiore non possano contrastare con quelle di rango superiore.

Categorie delle fonti del diritto del lavoro

Fonti internazionali e sovra nazionali dirette: sono le norme internazionali **di origine consuetudinaria**, dove per consuetudine si intende la regola affermata per prassi costante e uniforme seguita dagli Stati con la convinzione che sia giuridicamente obbligatoria. E' una norma non scritta ma non per questo meno vincolante di un trattato o di una convenzione. **L'art. 10 della Costituzione** annovera la consuetudine tra le fonti dirette del diritto *“L'ordinamento giuridico italiano si conforma alle norme del diritto internazionale generalmente riconosciute (...)”*. La norma consuetudinaria una volta cristallizzata può essere modificata solo da una nuova norma consuetudinaria o da un trattato.

Fondi indirette: sono le norme **di natura “pattizia”**, valide e vincolanti per le parti dell'accordo, di tipo bilaterale, tra due Stati, o multilaterali tra più Stati, che stabiliscono obblighi giuridici reciproci e entrano in vigore secondo le modalità stabilite dal trattato stesso. Generalmente disciplinano questioni di interesse comune dei contraenti come la difesa, l'ambiente, i diritti umani ecc. Sono fonti indirette poiché devono essere recepite all'interno del Stato mediante l'adozione di atti legislativi che possono dettare anche norme di esecuzione. Sono vincolanti una volta ratificate.

A livello gerarchico sono superiori alla legge ordinaria, ma sottoposte ai

principi costituzionali: **la teoria dei contro limiti.**

In caso di conflitto tra norme di diritto internazionale e i principi della Costituzione, il Giudice è tenuto a sollevare la questione di legittimità costituzionale dinanzi alla Corte Costituzionale la quale dovrà verificare la conformità della norma internazionale alla Costituzione.

LA COMPETENZA LEGISLATIVA DI STATO E REGIONI

La competenza legislativa statale e quella regionale alla luce della riforma del 2001 sul Titolo V con Legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, art. 117 Cost, da cui deriva la riscrittura dell'art. 177 Cost. come segue:

- materie di competenza statale esclusiva 117/2
- materie di competenza concorrente, 117/3
- materie di competenza regionale esclusiva, 117/4

Gli istituti del diritto del lavoro sono presenti in tutte e tre le categorie. Ad esempio, c'è la competenza statale ex art. 117/2 Cost. in materia di ordinamento civile, diritto del lavoro, determinazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni, mentre c'è la competenza concorrente ex art. 117/3 Cost. in materia di tutela e sicurezza del lavoro, settore nel quale si è registrato negli ultimi anni un aumento del grado di decentramento nell'assegnazione delle funzioni di vigilanza e ispezione ma la competenza legislativa in materia di principi è rimasta statale.

Elenco fonti statali nel diritto del lavoro

- Legge
- Regolamenti governativi: DPR, DPCM, DM. Peso del Ministero del Lavoro
- Le Autorità Indipendenti, tra cui si citano la Commissione di garanzia per l'attuazione delle legge 12 giugno 1990, n. 146 in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali, il Garante per la protezione dei dati personali, l'ANAC: performance, trasparenza, corruzione nelle PP.AA.

Note di approfondimento

➤ La potestà legislativa del Parlamento e del Governo.

La Costituzione è composta da 139 articoli e 18 di disposizioni transitorie e finali.

Negli articoli da 1 a 12 sono disciplinati i *principi fondamentali*, cioè i principi supremi del nostro ordinamento giuridico (PRINCIPI FONDAMENTALI).

Negli articoli dal 13 al 54 (PARTE PRIMA) sono contenuti i diritti e doveri fondamentali dei cittadini.

Negli articoli dal 55 al 139 (PARTE SECONDA) è disciplinata organizzazione della Repubblica.

Dal dettato costituzionale, letterale e come disposto dall'articolo 139 la *forma Repubblicana non può essere oggetto di revisione costituzionale*.

Il procedimento di revisione delle norme costituzionali è previsto dall'articolo 138 – Costituzione rigida - e comporta che per la modifica delle norme contenute nella Costituzione debba essere seguito un procedimento aggravato, che prevede maggioranze rafforzate per la modifica di dette norme. L'unico limite espresso al procedimento di revisione è quello dell'articolo 139.

Tuttavia non sono modificabili i principi fondamentali o i diritti dei cittadini considerati come inviolabili. Questo non implica l'impossibilità assoluta di intervenire sul dettato costituzionale ma impone di preservare i diritti costituzionalmente garantiti. E' possibile infatti agire o modificare anche la prima parte della costituzione come fatto all'articolo 9 con l'aggiunta o la nuova tutela data all'ambiente e ecosistema per mezzo della legge costituzionale 11 febbraio 2022, n.1.(modifica art. 9 e 41).

La parte modificabile è quella riguardante *L'organizzazione della Repubblica* (artt. 55-139) ad esempio oggetto dell'intervento di revisione costituzionale avvenuto con la legge 3 del 2001 di riforma titolo V ed

intervenuta su alcuni articoli tra i quali il 117 ed il 118.

Legge ordinarie: la legge ordinaria è approvata dal Parlamento ai sensi degli artt. 70 - 74 Costituzione. Sono leggi formali perché approvate dal parlamento secondo la forma o procedura ordinaria espressamente prevista dalla Costituzione ex artt. 70-74. Questo atto normativo pertanto è frutto della deliberazione delle due camere Camera dei Deputati e Senato della Repubblica poi promulgato dal Presidente della Repubblica ed in seguito pubblicato. Il procedimento di formazione della legge (artt. 70-74) si articola in **4 fasi: 1) iniziativa legislativa; 2) esame e approvazione; 3) promulgazione; 4) pubblicazione.**

1) Il potere di iniziativa legislativa è riconosciuto: • al Governo (che presenta disegni di legge); • ai singoli deputati e senatori, ; al popolo (cinquantamila elettori); • al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro; • per le materie di interesse regionale, ai Consigli regionali

2) Esame ed approvazione:

Il progetto di legge è inviato alla commissione permanente competente per la materia trattata che compie una valutazione preliminare e predispone una relazione per il progetto di legge in Assemblea.

In Assemblea si procede in primo luogo alla discussione con disamina e voto dei singoli articoli del progetto e degli emendamenti, poi alla discussione e votazione finale del progetto nel suo complesso e si trasmette infine all'altra Camera. Se l'altra Camera approva - con analogo procedimento il medesimo testo del progetto di legge – lo stesso diventa legge. Se invece l'altra camera apporta modifiche quindi emendamenti il progetto torna alla camera che lo aveva trasmesso. Questo succede fin quando le Camere non raggiungono accordo sul medesimo testo.

- Bicameralismo paritario o perfetto (Il bicameralismo eguale e perfetto, cioè sovrapposto, in quanto entrambe le Camere, Camera dei deputati e Senato della Repubblica, godono della stessa legittimazione e svolgono le stesse funzioni su un piano di parità.

3) Promulgazione: La legge approvata è trasmessa al Presidente della Repubblica per la promulgazione, la stessa avviene con decreto, cui quest'ultimo, attesta entro il termine di un mese dall'approvazione definitiva della legge, l'avvenuta approvazione della legge e ne ordina la pubblicazione e l'osservanza.

Il Presidente della Repubblica può esercitare per una volta il potere di veto sospensivo(può ritrasmettere alle camere con delle osservazioni se rinviato con il solito testo deve promulgare).

4) Pubblicazione: La legge promulgata è trasmessa al Ministro di Grazia e Giustizia che appone il proprio visto e il sigillo dello Stato e ne cura l'inserzione nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana e la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana. La legge entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta(vacatio legis)

Atti aventi forza di legge sono quelli adottati secondo il procedimento di cui agli articoli 76 e 77 della Costituzione, che prevedono le ipotesi in cui il Governo è autorizzato ad emanare decreti che hanno valore di legge ordinari. Il Decreto legislativo ed il Decreto legge. La principale differenza tra il decreto legislativo (art.76) e il decreto legge (art. 77) è rappresentata dal processo di formazione della legge che vede nel caso di decreto legislativo l'emanazione di una legge delega da parte del parlamento, nel rispetto del principio separazione dei poteri, che incarica il Governo per formare la legge, mentre nel decreto legge il Governo procede inizialmente in autonomia per poi presentarsi successivamente al Parlamento per chiedere la legge di conversione.

Leggi regionali: sono espressione dell'ampliamento della funzione legislativa delle Regioni in campo sociale e del lavoro. In passato la funzione legislativa era limitata poi grazie all'erosione delle funzioni attribuite allo Stato grazie al decentramento avviato con le leggi Bassanini (L.59/97 e L. 127/97) con le quali sono state trasferite alle Regioni le

competenze e la potestà regolamentare nella materia del collocamento e politiche attive del lavoro con il culmine poi raggiunto con la riforma costituzionale ex L. 3/2001, Riforma del Titolo (cfr. artt. 117,118). Questa riforma ha riconosciuto alle Regioni potestà legislativa concorrente (le Regioni legiferano nel rispetto dei principi fondamentali della Repubblica – art. 117, comma 3 – in tale ambito rientra oltre alla previdenza complementare anche la tutela e sicurezza del lavoro.

È inoltre riconosciuta alle Regioni potestà legislativa esclusiva(117 comma 4 Cost.) senza quindi interferenza da parte della autorità statali su materie che devono essere individuate tra quelle non esplicitamente incluse nei commi 2 e 3 dell'art. 117 riguardante rispettivamente la potestà legislativa esclusiva dello stato e quella concorrente delle regioni.

➤ **Giurisprudenza costituzionale sul lavoro – cfr. 76, 117, 118 Cost.,
Competenza legislativa – sentenza Corte Costituzionale
50/2005 – censure di incostituzionalità della legge 14
febbraio 2003, n. 30 (Delega al Governo in materia di
occupazione e mercato del lavoro) e del successivo
decreto legislativo di attuazione 10 settembre 2003, n. 276 .**

Si premette che un notevole contributo all'interpretazione e al chiarimento della ripartizione di competenze tra Stato e Regioni in materia di lavoro, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo titolo V della Costituzione, è stato fornito dalle pronunce della Corte Costituzionale relative ai provvedimenti di riforma del mercato del lavoro, in particolare con:

- sentenza n. 50/2005 che affronta il problema delle deleghe della legge n. 30/2003 e il conseguente D. Lgs. n. 276/2003
- con sentenza n. 384/2005, relativa all'articolo 8 della legge n. 30/2003 e al conseguente D. Lgs. n. 124/2004 di riforma del sistema di vigilanza ispettiva del lavoro

Per quanto riguarda l'attribuzione di competenze legislative in materia di lavoro, si ricorda che il nuovo **articolo 117 della Costituzione attribuisce la materia “tutela e sicurezza del lavoro” alla potestà legislativa concorrente tra Stato e Regioni**. Pertanto, in base a tale criterio, allo **Stato** spetterebbe dettare i **principi fondamentali** in materia, mentre alle **Regioni** sarebbe riservata la **disciplina di dettaglio**.

La giurisprudenza della Corte non chiarisce quale sia “il completo

contenuto che debba riconoscersi alla materia tutela e sicurezza del lavoro”; tuttavia, sulla base delle sue pronunce, può affermarsi che sicuramente vi rientra la disciplina del mercato del lavoro e dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro, quindi la disciplina relativa al collocamento, ai servizi per l’impiego e alle politiche attive per l’inserimento lavorativo, oltre alla tutela relativa alla sicurezza e alla salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro.

Pertanto la Corte ha chiarito, pronunciandosi sulla riforma del mercato del lavoro del 2003, che la legislazione sul lavoro non interviene esclusivamente nella materia “tutela e sicurezza del lavoro”, di competenza concorrente, poiché, **la regolamentazione dei contratti e rapporti di lavoro dal punto di vista intersoggettivo (obblighi e diritti delle parti) attiene alla materia “ordinamento civile”, di competenza esclusiva dello Stato.** Si consideri inoltre che la legislazione sul lavoro, nel regolamentare i contratti a contenuto formativo può toccare profili relativi alla competenza esclusiva delle Regioni (formazione e istruzione professionale), alla competenza concorrente (istruzione pubblica) o alla competenza esclusiva dello Stato (livelli essenziali dell’istruzione).

Si comprende quindi la difficoltà, nella disciplina del lavoro, di individuare esattamente e distintamente la competenza spettante allo Stato o alle Regioni su singole disposizioni, che possono presentare profili attinenti a più di una materia di quelle elencate dall’articolo 117. In tal caso, secondo la giurisprudenza della Corte, va suddivisa la competenza in base ad ogni singolo profilo. Tuttavia, possono insorgere questioni di legittimità dovute all’interferenza tra norme rientranti in materie di competenza esclusiva rispettivamente dello Stato e delle Regioni, verificandosi quindi una “concorrenza di competenze”. In tal caso, non prevedendo la Costituzione un criterio di soluzione di tali interferenze, è necessaria secondo la Corte l’adozione di principi appositi e diversi: in primo luogo quello di **leale collaborazione**, ma talvolta anche quello della **prevalenza**, a cui la stessa Corte ha fatto ricorso **“qualora appaia evidente l’appartenenza del nucleo essenziale di un complesso normativo ad una materia piuttosto che ad altre”**

IL CONTRATTO COLLETTIVO TRA LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

E' la fonte normativa con cui sono definite le regole che disciplinano il rapporto di lavoro. Nella contrattazione collettiva i lavoratori ed i datori di lavoro sono rappresentati dalle rispettive associazioni di categoria (sindacati e associazioni datoriali) quindi, le regole sono concordate tra le

Organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative e le associazioni dei datori di lavoro. Il contratto collettivo regola gli aspetti normativi del rapporto e quelli economici. Nel contratto collettivo sono regolati gli aspetti normativi del rapporto e quelli di carattere economico, oltre a parti destinate a normare aspetti del rapporto sindacale tra le Organizzazioni sindacali e datoriali ed i rapporti aziendali tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali aziendali.

Tra le materie di cui si occupa la contrattazione collettiva rientrano:

- la retribuzione sulla base della qualifica rivestita e attività svolte;
- il periodo di prova;
- il termine del preavviso per le varie categorie;
- il trattamento economico accessorio tra cui le indennità;
- i fondi

Ricordiamo le seguenti norme:

- l'art. 153/3 TFUE prevede che con CCNL si possa recepire una direttiva europea
- l'art. 360 c.p.c. prevede che il ricorso per cassazione possa essere prestato anche per violazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro

IL DIRITTO SINDACALE

È la parte del diritto del lavoro che si occupa principalmente di sindacati, contratto collettivo e scioperi. Detta norme di condotta proprie che assumono natura contrattuale, come è accaduto con il TU sulla rappresentanza approvato nel 2014. **La contrattazione si sviluppa a livello territoriale, regionale o nazionale. Può svilupparsi anche a livello di settore produttivo o categoria e a livello di azienda.** Il tratto comune è che regola le condizioni di lavoro. La **concertazione** è la prassi di sottoporre le principali decisioni di politica economica e sociale a una consultazione preventiva delle parti sociali, **è la contrattazione preventiva**

ed è una prassi istituzionale, un canale di disciplina mai istituzionalizzato eppure presente. Esempi noti sono il Protocollo Ciampi del 23 luglio 1993 e il Protocollo trilaterale del 1997.

Nella contrattazione devono essere rispettate i limiti di competenza con la legge statale.

L'art. 39 della Costituzione esprime il principio di libertà sindacale, come fanno molte fonti internazionali tra cui **la Dichiarazione dei diritti dell'uomo del 1948 (art. 23) e la Carta di Nizza approvata nel 2000.**

Sancisce la libertà di essere parte di un'organizzazione caratterizzata dal perseguimento di un fine di natura sindacale diretta all'autotutela degli interessi connessi all'attività lavorativa.

Come sancisce la libertà negativa di NON far parte.... riconosciuta a livello normativo dall'art. 15 della L. 300/1970 e dall'art. 16. Nel Titolo II dello Statuto dei Lavoratori si riconoscono il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività (art. 14), il divieto di adottare trattamento economici collettivi discriminatori (Art. 16), il divieto di fare sindacati di comodo (Art. 17), prescrivendo la nullità o inesistenza.

Cosa ha comportato la mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Costituzione.

Ha impedito la registrazione dei sindacati e quindi l'attribuzione per legge di un valore erga omnes dei contratti. Il problema è aggirato con lo strumento degli accordi inter confederali e nel pubblico impiego con una normativa di settore che colma il vuoto.

Su cosa si basa il valore contrattuale del CCNL stipulato dai sindacati registrati e maggiormente rappresentativi:

- misurazione certificazione della rappresentatività nell'ambito di ogni CCNL
- affidamento a INPS della raccolta dati associativi e elettorali
- conferma del livello nazionale di categoria come livello centrale del

sistema per garantire l'uniformità dei trattamenti dei lavoratori

- efficacia erga omnes purché approvato dal 50% + 1 (artt. 1387 e 1388 c.c.)
- disciplina solo nelle materie delegate
- la regola dell'applicazione costante

Quindi ci sono **criteri sia di tipo sostanziale, sulle materie, che di tipo procedurale, sulle modalità di approvazione, che rendono applicabile e valido erga omnes il contratto collettivo.**

La libertà della contrattazione collettiva e l'autonomia dell'ordinamento sindacale non possono non integrarsi e raccordarsi con l'ordinamento giuridico in cui insistono (citazione Giugni).

Conflitto o concorso tra norme previste nei contratti collettivi di diverso livello

Tradizionalmente si applica il **principio di inderogabilità in senso peggiorativo**, in realtà la giurisprudenza non è mai stata pacifica sul punto. Vedi l'esempio del contratto aziendale che pur dettando norme peggiorative, ad esempio nelle voci della retribuzione, viene applicato in forza del principio di specialità.

Nel codice civile **l'art. 2077** sancisce la regola dell'inderogabilità in peius per cui *“le clausole difformi dei contratti individuali preesistenti o successivi al contratto collettivo sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano disposizioni speciali più favorevoli al lavoratore”*: i contratti individuali sono nulli nella parte in cui prevedono trattamento peggiori rispetto al CCNL.

L'art. 2113 cc stabilisce l'invalidità per rinunce e transazioni concluse dal lavoratore relative a diritti inderogabili.

LA CONTRATTAZIONE NEL RAPPORTO DI LAVORO PUBBLICO

Anche il **contratto collettivo del pubblico impiego è stato privatizzato o**

contrattualizzato, nel senso che **non deve più essere recepito, come fino agli anni 80, da parte di un regolamento adottato con un DPR.**

Quindi esplica direttamente la propria efficacia normativa nei confronti dei rapporti di lavoro individuali dei dipendenti pubblici.

La disciplina rimane connotata da elementi di specialità. Il primo nelle materie indicate dall'**art. 40 del d.lgs 165/2001 (TULPA)**, che sono:

- le sanzioni disciplinari
- la valutazione delle prestazioni ai fini del trattamento economico accessorio
- la mobilità
- le progressioni economiche
- la contrattazione collettiva nei limiti definiti dalle norme di legge
- le indennità di turno, di pronto soccorso, di specificità infermieristica

Sono escluse le materie dell'organizzazione amministrativa degli uffici, delle dotazioni organiche, dei concorsi, dei diritti di partecipazione sindacale, delle prerogative dei dirigenti per la direzione e l'organizzazione degli uffici, del conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali. La durata economica e giuridica è parificata, 3 anni.

Sono vigenti CCNL per quattro comparti: il nostro è quello della Sanità.

Per approfondimenti link ARAN <https://www.aranagenzia.it>

Di seguito la sintesi del procedimento di negoziazione e approvazione.

Le **risorse** sono stabilite dal **MEF**, la **trattativa** negoziale si svolge **tra l'ARAN e i Comitati di settore**, segue la **sottoscrizione** di una **ipotesi di accordo che passa al vaglio della Corte dei conti ai fini della quantificazione dei costi**. Se lo supera l'ARAN sottoscrive il contratto con il 51% delle organizzazioni sindacali. In caso di certificazione negativa, deve essere riavviata la trattativa. E' prevista una soglia di rappresentatività non inferiore al 5 % quale media tra dato associativo e dato elettorale.

Tutte le amministrazioni del comparto interessato dovranno applicarlo. Il

nostro sistema di relazioni sindacali prevede strumenti di consultazione obbligatori, che sono l'informazione, il confronto, gli organismi paritetici di partecipazione.

Per approfondire link CCNL 2022- 2024 <https://www.aranagenzia.it/wp-content/uploads/2025/10/2025.10.27-CCNL-comparto-definitivo-alla-firma.pdf>

Le materie della contrattazione sono indicate all'art. 7 del CCNL 2022-2024.

Il contratto collettivo, sia pur gerarchicamente paritario rispetto al contratto individuale, è considerato come regola generale inderogabile, proprio per la tutela dei lavoratori svolta dalla contrattazione collettiva, fatta eccezione per ipotesi in cui le disposizioni del contratto individuale siano più favorevoli per il lavoratore.

In riferimento al “**principio di prevalenza**” della norma più favorevole al **lavoratore**, quest'ultimo ed il datore di lavoro in sede di stipula del contratto individuale ben potranno accordarsi su disposizioni migliorative o derogatorie rispetto al contratto collettivo.

LO SCIOPERO

Lo sciopero è stato inteso secondo le dottrine socialiste come l'**espressione del conflitto** mentre secondo le teorie liberali come un **dato permanente nel capitalismo**.

Nell'epoca attuale non possiamo non metterlo a **confronto con le libertà economiche riconosciute e garantite dal diritto europeo**.

Notiamo una differenza sostanziale tra la nostra carta costituzionale che è asimmetrica sul punto, rispetto invece alla carta di Nizza che riconosce il diritto di sciopero al pari della libertà economica del datore di lavoro di applicare la “serrata”. Nella nostra Costituzione infatti è previsto un divieto della serrata, ma non nella Carta di Nizza che la intende come un diritto di libertà del datore di lavoro, sostenendo la differenza tra il danno alla

produzione che è ammesso e il danno alla capacità produttiva del datore di lavoro che al contrario non è ammesso.

La disciplina giuridica dello sciopero si è evoluta nel corso del 900, passando da essere un **reato punito penalmente con l'arresto** come prevedeva il codice penale sardo che venne esteso a tutta l'Italia nella fase post unitaria, a un **illecito** soltanto sul piano civilistico, causa di responsabilità risarcitoria contrattuale del lavoratore verso il datore di lavoro. Già abbiamo detto che in **Toscana** vigeva il regime più illuminato di fine 800 che non incriminava il fatto di sciopero. Il codice penale Zanardelli del 1889 lo definì un illecito sul piano civilistico, da sanzionare con richieste di risarcimento danni per responsabilità contrattuale.

Nel ventennio fascista invece venne di nuovo punito, **art. 502 c.p. Rocco dichiarato illegittimo dalla Corte Costituzionale.**

Con l'approvazione della Costituzione infatti cambiò lo scenario e venne concettualizzata **la famosa tripartizione dello sciopero reato; sciopero libertà; sciopero diritto (Calamandrei).**

Il nostro ordinamento garantisce **il diritto di sciopero che si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano. E' un diritto soggettivo del lavoratore subordinato nei confronti del datore di lavoro e consiste nel diritto di astenersi dalla prestazione senza che ciò sia causa di inadempimento.**

La perdita della retribuzione lo riporta nell'alveo della disciplina civilistica del contratto per cui al tuo minor adempimento posso reagire con una riduzione di quanto ti spetta (art. 1464 c.c.).

La dottrina ha sempre discusso sulla natura giuridica del diritto di sciopero: da diritto soggettivo potestativo (Santoro Passarelli) a diritto fondamentale della persona (Mengoni) a diritto individuale a esercizio collettivo.

A chi spetta? all'individuo e solo al lavoratore subordinato? all'associazione sindacale?

A noi interessa capire come si atteggia lo sciopero **nei servizi essenziali alla persona**.

Spieghiamo la **L. 146/1990** che ha dettato norme per **contemperare la gestione del conflitto sociale con la garanzia delle prestazioni essenziali** trovando una soluzione di compromesso.

* * *

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

L'organizzazione sindacale è libera come sancito dall'articolo 39 della Costituzione. Il principio costituzionale è reso effettivo nei luoghi di lavoro con l'approvazione dello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970).

La caduta del fascismo, la soppressione delle corporazioni, e l'entrata in vigore della Costituzione hanno consentito di ristabilire o riconquistare le libertà sindacali e ricostituire organi soppressi durante il regime o creare organismi di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Gli organismi di rappresentanza dei lavoratori dapprima diffusi sono state le "commissioni interne" nel 1906, sopprese durante il fascismo e poi ricostituite nel 1943 dopo il ventennio. Le commissioni interne avevano poteri di contrattazione collettiva nelle quali potevano esprimersi tutti i lavoratori, almeno in questa rinnovata istituzione, e non solo gli iscritti. Negli anni 60 nacquero i "Consigli di fabbrica", avevano un'impostazione strutturale maggiormente democratica poiché i componenti erano delegati da gruppi di lavoro omogenei (reparti...). In questo contesto la tutela dei lavoratori e la partecipazione democratica era garantita sulla "carta" poiché non vi era ancora una tutela efficace, anche a causa dell'assetto legislativo mancante, per cui continuava a palesarsi lo stato di soggezione del lavoratore rispetto al datore di lavoro anche a causa del potere di licenziamento esercitato in maniera legittima ma ingiustificata.

RSA

Nel 1970 per colmare le lacune del sistema normativo previgente e dare

effettività e riconoscimento ai diritti dei lavoratori entra in vigore la legge 300 del 20 maggio 1970 lo Statuto dei lavoratori.

L'articolo 19 dello statuto dei lavoratori garantisce la presenza del sindacato sui luoghi di lavoro, mediante la costituzione delle RSA(Rappresentanze Sindacali Aziendali). - cfr. art. 19-27, 35 -.

Le RSA sono quindi degli **organismi di rappresentanza sindacale dei lavoratori sia pubblici che privati** e possono essere costituite (a norma dello statuto dei lavoratori quindi introdotte nel 70 da questa legge) ad iniziativa degli stessi nell'ambito delle associazioni sindacali firmatarie dei contratti di lavoro collettivi applicati all'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Le RSA perciò possono essere costituite – TESTO VIGENTE - nell'ambito di qualunque organizzazione sindacale purché firmataria di un contratto collettivo di qualunque livello e applicato nell'unità produttiva.

L'artico 35 dello statuto limita il campo di applicazione di tutto il titolo 3 dello statuto – dell'attività sindacale e la costituzione delle RSA nelle unita produttive con oltre 15 dipendenti.

Le RSA sono elette dagli iscritti a un sindacato, tutelano quindi unicamente i soli iscritti a tale sindacato e - per questo – NON partecipano alla contrattazione aziendale. La costituzione delle RSU, spiegate in seguito, ha sostituito, ma non soppresso, le RSA. Questo comporta che le associazioni sindacali possono scegliere di mantenere le RSA non avendo però in questo caso possibilità di partecipare alle elezioni per le RSU.

RSU

L'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, come osservato in dottrina, non identifica un modello organizzativo preciso. Questo ha consentito alle organizzazioni sindacali di passare ad una nuova forma organizzativa: le RSU o Rappresentanze sindacali unitarie. La RSU sono organismi di rappresentanza sindacale dei lavoratori pubblici e privati elette da tutti i

lavoratori presenti in azienda. **Hanno perciò rappresentanza generale e partecipano alla contrattazione aziendale per tutti i lavoratori.**

Gli eletti nelle RSU non appartengono o non si riferiscono quindi ad una specifica sigla sindacale ma rappresentano le esigenze di altri lavoratori. Sono quindi dei lavoratori eletti come rappresentati di altri lavoratori.

Le RSU sono state introdotte negli anni 90 sostituendo nella maggior parte dei casi le RSA.

Le RSA non sono state abolite ma con un accordo inter confederale siglato tra i sindacati confederali CGIL, CISL, UIL e Confindustria è stato stabilito che le organizzazioni sindacali che partecipano o intendono partecipare alle elezioni delle RSU debbano rinunciare all'utilizzo delle RSA. Le RSU quindi, nella maggior parte delle aziende, hanno sostituito le RSA.

IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Alla luce di quanto studiato finora, sappiamo che il contratto individuale di lavoro si forma in forza di una meccanismo di integrazione eteronoma:

- l'inderogabilità della legge da parte del contratto individuale: il contratto è nullo se è contrario a norme imperative di legge art. 1418 c.c.; anche in caso di nullità parziale ex art. 1339 e 1419, c.2, CC;
- l'inderogabilità del contratto collettivo da parte del contratto individuale: art. 2077 CC; meccanismo della nullità parziale per cui subentra la norma del CCNL se violata.
- I principi dell'imperatività e inderogabilità in peius trovano flessibilità in sede di conciliazione quando il lavoratore e il datore arrivando ad accordo sulle opposte pretese, con la tutela e il limite posto dall'art. 2113 CC che si applica alla rinuncia e alla transazione (1965 c.c.) che hanno ad oggetto i diritti del lavoratore subordinato derivanti da norme inderogabili di legge o di contratto collettivo. Restano quindi esclusi i diritti oggetto

della contrattazione individuale.

- Attenzione alle eccezioni: l'art. 2113 c.c. non si applica - e quindi non produce nessuna invalidità - quando la rinuncia o la transazione, pur avendo ad oggetto norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, è stipulata dal lavoratore:
 - con l'assistenza di un sindacato
 - davanti alla commissione provinciale di conciliazione costituita presso la sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro
 - davanti a un giudice nell'ambito di una controversia instaurata ex art. 420 cpc (tentativo obbligatorio di conciliazione)
 - davanti a un organo abilitato alla certificazione dei contratti di lavoro

Per questi meccanismi si parla di autonomia negoziale assistita e si ritiene che la debolezza del lavoratore sia compensata dall'assistenza ricevuta nelle sedi deputate.

Definizione del contratto di lavoro

Secondo la disciplina contenuta nel codice civile è un contratto tipico, bilaterale, sinallagmatico, oneroso.

- tipico: la tipologia del contratto è disciplinata espressamente dalla legge;
- bilaterale: crea effetti per entrambi le parti le quali hanno obblighi, diritti e doveri;
- sinallagmatico: contratto a prestazioni corrispettive. Dal contratto sorgono obbligazioni corrispettive in cui ciascuna parte si obbliga ad eseguire una prestazione nei confronti dell'altra;
- oneroso: all'obbligazione di fare del lavoratore corrisponde l'obbligazione di retribuire.

Elementi costitutivi del contratto di lavoro

Gli elementi costitutivi del contratto di lavoro quali requisito di validità dello

stesso pertanto essenziali, sono:

- accordo delle parti o consenso delle parti;
- causa, quale scambio tra il lavoro prestato, sia esso manuale o intellettuale, e la retribuzione.

Nella causa del contratto rientra anche l'obbligo per il datore di lavoro di garantire al lavoratore condizioni di lavoro sicure (obbligazione derivante dall'art. 38 della Costituzione e delineato nel codice civile dall'art. 2087 e poi dal d.lgs 81/2008, Testo Unico in materia sicurezza luoghi di lavoro).

- oggetto, ovvero la prestazione lavorativa svolta dal lavoratore e la retribuzione dovuta dal datore di lavoro (normalmente determinata dal contratto collettivo).

L'oggetto del contratto, a pena di nullità, deve essere determinato o determinabile, lecito, possibile (Art. 1346 CC). Non deve essere altresì contrario a norme imperative, di ordine pubblico o di buon costume.

- forma, il modo in cui si manifesta la volontà delle parti di concludere il contratto. Il codice civile non impone un vincolo di forma ma normalmente è in forma scritta. Pensiamo all'obbligo di comunicazione del datore di lavoro al Centro per impiego (lavoratore irregolare se la comunicazione del giorno precedente all'assunzione è omessa o non vi è contratto scritto).

Nota di approfondimento

Nullità

La nullità di un contratto si verifica quando esso è privo di uno o più requisiti essenziali, così come stabilito dall'art. 1418 del Codice Civile. In particolare, un contratto è nullo quando:

- Manca un elemento essenziale(art. 1325 c.c.), come l'accordo tra le parti, la causa, l'oggetto o la forma (quando espressamente richiesta dalla legge).
- Il contratto ha una causa illecita(art. 1343 c.c.), ossia quando

l'accordo è volto al perseguimento di un obiettivo contrario a norme imperative, all'ordine pubblico o al buon costume.

- Il contratto ha un oggetto illecito, impossibile o indeterminato (art. 1346 c.c.).
- Il contratto è contrario a norme imperative: la legge vieta determinati contratti o ne impone la nullità per tutelare interessi generali (art. 1418 c.c.).

Effetti della nullità

Gli effetti della nullità sono particolarmente incisivi:

- Il contratto nullo è privo di effetti giuridici sin dall'origine, e si considera come se non fosse mai stato concluso (principio della retroattività).
- Non è richiesta un'azione giudiziale per dichiarare la nullità, essendo essa rilevabile d'ufficio dal giudice e invocabile da chiunque vi abbia interesse, comprese le parti o anche soggetti terzi.
- La nullità è insanabile, salvo che la legge preveda espressamente la possibilità di conversione del contratto nullo in un contratto valido (art. 1424 c.c.). Questo avviene, ad esempio, quando le parti avrebbero potuto concludere un contratto diverso, conforme alle norme.

Cause più ricorrenti della nullità

Tra le cause di nullità più ricorrenti nella pratica giuridica, si possono elencare:

- Contratti in frode alla legge: sono quelli con una causa illecita o che perseguono obiettivi vietati (art. 1344 c.c.).
- Mancanza di forma legale: per determinati contratti, come la compravendita immobiliare, la legge richiede la forma scritta ad substantiam, la cui assenza comporta la nullità.
- Contratti stipulati da incapaci assoluti: i contratti conclusi da soggetti legalmente incapaci, come minori o interdetti, sono nulli (art.

1423 c.c.).

Annullabilità

L'annullabilità, regolata dagli artt. 1425 e seguenti del Codice Civile, è un vizio meno grave della nullità e riguarda difetti che, pur non rendendo il contratto nullo, ne permettono l'annullamento su richiesta di una delle parti. Le principali cause di annullabilità sono:

- Vizi della volontà, come l'errore, il dolo o la violenza (artt. 1428-1440 c.c.). Il contratto può essere annullato se una parte è stata indotta a concluderlo sulla base di un errore essenziale, con l'inganno dell'altra parte (dolo), o sotto la minaccia di un danno ingiusto (violenza).
- Incapacità relativa: il contratto può essere annullato se è stato concluso da un soggetto con incapacità relativa, come un minore emancipato o un interdetto temporaneo (artt. 1425-1426 c.c.).
- Contratto concluso da un rappresentante senza poteri: se una parte ha agito senza la necessaria rappresentanza, il contratto è annullabile (art. 1398 c.c.).

Effetti dell'annullabilità

Diversamente dalla nullità, l'annullabilità non incide automaticamente sulla validità del contratto. Essa produce effetti solo se l'interessato richiede l'annullamento, che può essere ottenuto tramite una pronuncia giudiziale. Gli effetti principali dell'annullabilità sono:

- Il contratto resta efficace fino al momento dell'annullamento. A differenza della nullità, l'annullamento opera solo ex nunc, cioè dal momento della sentenza che lo dichiara, salvo che non siano previste diverse disposizioni dalla legge.
- L'annullamento può essere chiesto solo dalla parte che ha subito il vizio (ad esempio, quella che ha commesso un errore o è stata indotta con dolo a concludere il contratto).
- Prescrizione: l'azione di annullamento si prescrive in cinque anni dal momento in cui il vizio si è manifestato (art. 1442 c.c.).

Cause più ricorrenti dell'annullabilità

Tra le situazioni più comuni che portano all'annullabilità di un contratto, vi sono:

- Errori essenziali: quando una parte commette un errore determinante nella stipula del contratto, come un errore sull'identità dell'oggetto o sulla natura dell'accordo.
- Dolo: un contratto può essere annullato se una parte è stata indotta a stipularlo con artifici o raggiri dell'altra parte.
- Violenza: la minaccia di un male ingiusto e imminente che induce una parte a concludere il contratto rende lo stesso annullabile.

Differenze tra nullità e annullabilità

La differenza principale tra nullità e annullabilità risiede nella gravità del vizio. La nullità è più grave, in quanto riguarda difetti essenziali del contratto ed è rilevabile da chiunque. È priva di effetti giuridici sin dall'inizio e non richiede l'intervento giudiziale per essere dichiarata. L'annullabilità riguarda vizi meno gravi e può essere invocata solo dalla parte che ha subito il vizio. Il contratto è valido fino a che non interviene una pronuncia di annullamento e ha effetto retroattivo solo dal momento della sentenza. In caso di annullabilità si nota infatti anche il riferimento alla prescrizione intesa come il tempo entro il quale esercitare il diritto, in questo caso il diritto a richiedere l'annullamento del contratto e non accettare quindi le conseguenze che derivano dallo stesso rilevano; nel caso di nullità non c'è nessuna conseguenza da accettare perché l'effetto è retroattivo, il negozio giuridico è inesistente e non collegato a nessun tempo, entro il quale esercitare il diritto, perché la stessa è rilevabile d'ufficio.

In sintesi, nullità e annullabilità sono due istituti fondamentali per garantire la validità dei contratti nel rispetto delle norme giuridiche e degli interessi delle parti. La loro distinzione è essenziale per comprendere quando un

contratto possa essere dichiarato invalido e con quali conseguenze giuridiche.

Riferimenti normativi

[Codice Civile](#) > [LIBRO QUARTO - Delle obbligazioni](#) > [Titolo II - Dei contratti in generale](#) > [Capo XI - Della nullità del contratto](#) > [Articolo 1418](#)

Articolo 1418 Codice Civile (R.D. 16 marzo 1942, n. 262) [Aggiornato al 26/11/2024]: **- causa di nullità del contratto -** Il contratto è nullo quando è contrario a [norme imperative](#), salvo che la legge disponga diversamente⁽¹⁾.

Producono nullità del contratto la mancanza di uno dei requisiti indicati dall'articolo [1325](#), l'illiceità della causa [[1343](#)], l'illiceità dei motivi nel caso indicato dall'articolo [1345](#) e la mancanza nell'oggetto dei requisiti stabiliti dall'articolo [1346](#)⁽²⁾.

Il contratto è altresì nullo negli altri casi stabiliti dalla legge [[458](#), [778](#), [785](#), [788](#), [794](#), [1350](#), [1354](#), [1355](#), [1472](#), [1895](#), [1904](#), [1963](#), [1972](#), [2103](#), [2115](#), [2265](#), [2744](#)]⁽³⁾.

Articolo 1325 Codice Civile (R.D. 16 marzo 1942, n. 262) [Aggiornato al 26/11/2024]- indicazione dei requisiti:

I requisiti⁽¹⁾ del [contratto](#) sono: 1) l'[accordo](#) delle [parti](#) [[1326](#)]⁽²⁾; 2) la [causa](#) [[1343](#)]⁽³⁾; 3) l'[oggetto](#) [[1346](#)]; 4) la [forma](#), quando risulta che è prescritta dalla legge sotto pena di [nullità](#) [[1350](#), [1352](#)]⁽⁴⁾;

1. **Articolo 1343 Codice Civile – causa illecita:** La [causa](#)⁽¹⁾ è illecita⁽²⁾ quando è contraria a [norme imperative](#), all'[ordine pubblico](#) o al [buon costume](#)⁽³⁾;

2. **Articolo 1345 Codice Civile – motivo illecito:** Il contratto è illecito quando le parti si sono determinate a concluderlo esclusivamente per un [motivo](#) illecito comune ad entrambe [[626](#), [788](#), [1418](#) comma 2]⁽²⁾;

Articolo 1346 Codice Civile – requisiti: L'[oggetto del contratto](#)⁽¹⁾ deve essere possibile⁽²⁾, lecito⁽³⁾, determinato o determinabile [[1325](#), n. 3, [1972](#)]⁽⁴⁾

[Codice Civile](#) > [LIBRO QUARTO - Delle obbligazioni](#) > [Titolo II - Dei contratti in generale](#) > [Capo XII - Dell'annullabilità del contratto](#) > [Sezione I – Dell'incapacità](#) > [Articolo 1425](#)

Articolo 1425 Codice Civile – Incapacità delle parti: Il contratto è annullabile se una delle parti era legalmente incapace di contrarre⁽¹⁾.

È parimenti annullabile, quando ricorrono le condizioni stabilite dall'articolo [428](#), il contratto stipulato da persona [incapace di intendere o di volere](#)

Articolo 1427 Codice Civile – Errore, violenza, e dolo: Il contraente, il cui consenso fu dato per [errore](#), estorto con [violenza](#) o carpito con [dolo](#), può chiedere l'[annullamento](#) del contratto [[1441](#) ss.] secondo le disposizioni seguenti.

LA NOZIONE DI LAVORO SUBORDINATO

La chiave di accesso alla normativa protettiva è il lavoro subordinato.

L'art. 2094 CC definisce il lavoratore subordinato come chi “si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”. La disposizione è collocata nel Libro IV del CC, non nel Libro V.

- Collaborare: lavorare nell'impresa, può comprendere anche il lavoratore autonomo se ci pensiamo
- Prestazione di lavoro manuale o intellettuale: attività svolta, unificazione normativa *storicamente* tra operai e impiegati
- Alle dipendenze: serve a identificare la subordinazione
- Sotto la direzione: etero direzione dell'attività, prescrive cosa fare, come, dove e quando. Sottoposizione al poter disciplinare. L'intensità della subordinazione è variabile.
- dell'imprenditore: non solo, ci rientrano anche i datori di lavoro che non esercitano un'attività imprenditoriale. Lo prevede l'art. 2239 CC rinviando alle norme dedicate al lavoro subordinato.
- mediante retribuzione: il principale obbligo che la legge mette a carico del datore (2099 CC). Si estromettono quindi dall'area tutte le ipotesi di lavoro gratuito tra cui il lavoro volontario, familiare, a volte derivante d accordi tra istituzioni. Leggiamo l'art. 36 comma 5 del D.Lgs. 165/2001 secondo cui la violazione di norme imperative in materia di assunzione o impiego di lavoratori da parte delle PP.AA. non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime, potendo rivendicare un collaboratore solo il

risarcimento del danno.

Il lavoro autonomo

La definizione è contenuta nell'art. 2222 c.c. "contratto d'opera" *"Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente(...)"*

Comprende le ipotesi in cui il lavoratore si obbliga a compiere una certa opera o servizio fornendo un risultato lavorativo finale, senza etero direzione. Il committente del lavoro può comunque dare le direttive generali. Il corrispettivo o compenso della propria attività o produzione effettuata è concordata tra il lavoratore ed il committente.

Il lavoratore autonomo organizza il proprio lavoro e può assumere il rischio di impresa. Il lavoratore autonomo gestisce il lavoro a proprio rischio e lo organizza nell'ottica del risultato da raggiungere o del prodotto finale.

Le disposizioni del codice civile hanno carattere dispositivo, non imperativo dato che la disciplina è rimasta per anni sottoposta all'autonomia negoziale delle parti. Questa situazione è però mutata con gli articoli 1-17 dello Statuto dei lavoratori che prevedono a favore di tutti i lavoratori autonomi (esclusi gli agenti di commercio e gli imprenditori) le seguenti misure di tutela:

- modalità di velocizzazione dei pagamenti ex d lgs. 231/2002 (termine massimo 60 giorni)
- inefficacia di clausole contrattuali abusive o sbilanciate a favore del committente, con attribuzione del diritto al risarcimento del danno
- accesso dei lavoratori autonomi ai Centri per l'Impiego per esigenze di riqualificazione o ricollocamento
- misure di tutela in caso di maternità o malattia o infortunio
- misure di agevolazione fiscale, ad esempio la deducibilità delle spese sostenute per la propria formazione professionale.

Infine è prevista un favore dei lavoratori autonomi una tutela previdenziale obbligatoria presso la rispettiva Cassa di categoria o per redditi inferiore a 5000 euro annui presso la gestione separata INPS.

Nozione di imprenditore

- 2082 C.C. nozione di imprenditore: è imprenditore chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata (1655, 2195 CC) al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi;
- 2135 C.C. nozione di imprenditore agricolo: è imprenditore agricolo chi esercita una delle seguenti attività: coltivazione del fondo, selvicoltura, allevamento di animali e attività connesse.
- 2195 c.c. la nozione di imprenditore commerciale: si ricava indirettamente dalle attività elencate in questo articolo, manca la nozione di imprenditore nel codice civile.

LA SUBORDINAZIONE E I LAVORATORI SUBORDINATI

L'identificazione concreta di cosa sia la subordinazione e quando ricorra è oggetto di dibattito nella giurisprudenza, nella maggior parte delle ipotesi dubbie non sono risolutivi i nomi e le espressioni utilizzate nel contratto ma occorre verificare in cosa consiste il rapporto di lavoro. la giurisprudenza ha individuato dei criteri guida per capire se c'è o no il vincolo di subordinazione. Questo aspetto è importante anche ai fini degli adempimenti contributivi e previdenziali nei confronti di INAIL e INPS.

Ricorre la subordinazione quando il prestatore di lavoro

- è sottoposto a prescrizioni stringenti circa i contenuti e le tempistiche de lavoro e a costanti verifiche
- non può rifiutarsi di svolgere la prestazione per richieste e deve giustificare le assenze (es. malattia)
- è sottoposto a norme organizzative e di tipo disciplinare
- fa parte di un insieme, di un gruppo o di un'organizzazione etero diretta (es. la mailing list)
- non assume il rischio d'impresa

Inoltre la prestazione:

- ha carattere continuativo
- è praticata secondo un orario regolare
- con strumenti di proprietà dell'azienda
- è retribuita con un trattamento economico modulato sulla prestazione svolta

La differenza con il lavoro autonomo consiste nel potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro.

Sentenza 29646 del 2018 della Corte di Cassazione sull'insussistenza del vincolo di subordinazione nel rapporto tra un terapeuta e una casa di cura, esercitando il direttore della struttura potere direttivo soltanto in materia di organizzazione del rapporto delle prestazioni sanitarie libero professionali con la struttura aziendale.

Tipologie contrattuali atipiche

Dagli anni 80 sono intervenute trasformazioni dell'economia e del mercato del lavoro che hanno comportato enorme flessibilità nel contratto di lavoro subordinato, tra cui il contratto a tempo parziale, il contratto a termine, il contratto a tempo determinato. e molti altri che vedremo.

Con il Jobs Act, d.lgs. 81/2015, si è rilanciato il ruolo del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con forma comune e standard del rapporto di lavoro subordinato, per cui le altre forme atipiche sono definite come speciali e non ordinarie.

Anche nell'ambito del lavoro autonomo ci sono varie tipologie di lavoro nuove.

Pensiamo al **lavoro tramite piattaforme digitali**, per esempio il lavoro dei rider che hanno visto il primo intervento legislativo con il decreto legge 3 settembre 2019, n. 101 che ha introdotto l'art. 47 bis nel Jobs Act affermando "livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna dei beni per conto altrui, in ambito urbano o con l'ausilio di velocipedi....". Tra queste tutele rientrano dei minimi di

compenso e di orario, non inferiore al CCNL del settore più affine. La direttiva 2024/2831/CE impone al legislatore nazionale di adeguare le tutele per i lavoratori tramite piattaforme digitali.

La legge definisce cosa sono le piattaforme digitali: programmi e procedura informatica utilizzati dal committente per determinare compenso e modalità di esecuzione della prestazione.

Altro esempio è **la collaborazione coordinata e continuativa** (come nel lavoro subordinato) che ebbe il primo riconoscimento nella legge 533 del 1973 che la equiparò in termini di rito processuale. Nel Jobs Act viene prevista un'altra forma ancora di collaborazione definita etero organizzata che costringe a compiere ulteriori sforzi interpretativi.

Per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono previste:

- un'assicurazione obbligatoria INPS dal 1996, che comporta il pagamento obbligatorio di un contributo previdenziale molto simile nella percentuale a quello applicato per i lavoratori subordinati (circa il 33%)
- l'iscrizione all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali gestita da INAIL
- esonero dall'IVA e ritenuta alla fonte in busta paga
- un'indennità di maternità a carico dell'INPS per i periodi di congedo obbligatorio di maternità e congedo parentale
- un'indennità di disoccupazione sempre a carico dell'INPS

Il numero di questo tipo di lavoratori è andato crescendo indagine dei minori costi.

Nel lavoro alle dipendenze delle PP.AA., al fine di contrastare il ricorso a queste forme di lavoro che consentivano di non inserire i lavoratori nel ruolo, è stato inserito l'art. 7 comma 6 nel d.lgs. 165/2001 (TULPA) che le ha limitate a esperti di comprovata specializzazione anche universitaria, motivate dall'impossibilità di fare ricorso a risorse interne e sempre per periodi limitati.

Altro esempio è la **collaborazione etero diretta** coniata dal Jobs Act, come un tipo di collaborazione dove il committente definisce il risultato atteso della prestazione ma il lavoratore rimane libero di definire le modalità di gestione del lavoro. Il ricorso a questa forma contrattuale è vietata nelle PP.AA. pena la nullità del contratto e la responsabilità erariale di fronte alla Corte dei Conti del dirigente che lo ha stipulato (art. 7/5bis d.lgs. 165/2001).

IL LAVORO OCCASIONALE

Trattasi di un fenomeno problematico che comprendeva tutte le forme di lavoro saltuario, non regolato, che sfuggivano a ogni possibile inquadramento. La restrizione avveniva mediante voucher quali titoli di pagamento nominale di euro 10,00 oltre a euro 1,65 da versare a INPS e 0,25 euro a INAIL.

Il d.lgs. 276 del 2003 provò a riportarlo nella legalità. La CGIL promosse un referendum abrogativo, ma il Governo Conte intervenì prima abrogando la norma che lo prevedeva. Il vuoto è stato colmato con la legge 96 del 2017 che ha introdotto le figure del:

- contratto di prestazione occasionale
- libretto famiglia

e regolamentato il diritto al riposo giornaliero e alle pause, la cui violazione può consentire al lavoratore di andare davanti al giudice e vantare il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in subordinato.

Tuttavia il lavoro occasionale resta escluso dalle tutele del rapporto di lavoro subordinato.

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

E' una procedura volontaria, che richiede l'assenso di entrambe le parti, da svolgere finanzia agli organi abilitati tra cui gli enti bilaterali, le sedi territoriali dell'ispettorato del lavoro, le università pubbliche, il Ministero del

lavoro direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro. L'interesse è principalmente del committente, che tiene la certificazione che la qualificazione del contratto è corretta, ad esempio che un contratto di collaborazione coordinata e continuativa non è un contratto di lavoro subordinato. L'atto di certificazione deve essere motivato e il procedimento deve concludersi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza. Il lavoratore può sempre agire in giudizio finanzia al giudice del lavoro per far valere i vizi della volontà, o l'erroneità della qualificazione o che il rapporto si è svolto in maniera difforme.

* * *

IL RAPPORTO DI LAVORO

Le fasi

La costituzione del rapporto di lavoro è il momento in cui i due soggetti formalizzano il rapporto di lavoro.

Si distinguono 4 fasi:

1) documentazione del lavoratore.

E' necessario presentare la documentazione anagrafica. carta d'identità, codice fiscale, e documentazione per assegni familiari. Per particolari mansioni anche licenze o autorizzazioni.

Altra documentazione facoltativa attinente agli studi ecc.

2) Visita medica.

È preventiva e può essere richiesta dal datore di lavoro per accertare l'idoneità del lavoratore alle mansioni a cui sarà assegnato. Per alcune attività è facoltativa mentre diventa obbligatoria per lavori in cui l'esposizione al rischio è elevata.

3) denunce ed adempimenti.

Il datore di lavoro è soggetto a comunicazioni e adempimenti. Le comunicazioni sono da effettuare il giorno precedente all'instaurazione del rapporto di lavoro(obbligatoria al Centro per L'impiego).

Riguardano quasi tutti i datori di lavoro, contiene i dati aziendali, del lavoratore, la mansione, tipologia contrattuale, luogo, data di assunzione, qualifica ecc.

Teniamo presente che valgono sia per il lavoratore subordinato che per il collaboratore, socio lavoratore in cooperativa, tirocinante etc. ecc.

4) stipula del contratto di lavoro

è l'atto che conclude il processo formativo dell'accordo raggiunto tra il datore di lavoro ed il lavoratore.

La struttura e contenuto del rapporto di lavoro

obbligazioni a carico delle parti

Dal contratto di lavoro trae origine il rapporto di lavoro, esso è un rapporto giuridico che fa nascere a carico delle parti, capaci di stipulare validamente un contratto, quindi, previo consenso delle stesse, delle obbligazioni.

L'obbligazione principale a carico del lavoratore: è l'obbligazione della prestazione lavorativa, essa costituisce per quest'ultimo l'elemento essenziale del rapporto di lavoro. E' un'obbligazione personale che non ammette generalmente l'adempimento della prestazione da parte di altro soggetto o la cessione del contratto(fanno eccezione alcune espresse disposizioni sul lavoro ripartito o job sharing).

L'obbligazione principale a carico del datore di lavoro: è retribuire la prestazione ricevuta.

Questa obbligazione non è a differenza del lavoratore un'obbligazione strettamente personale, il Datore di lavoro infatti può, a determinate e precise condizioni regolate dalla legge e dalla contrattazione collettiva, cedere il rapporto di lavoro (con il consenso del lavoratore), così come il ramo o l'intera azienda di cui il lavoratore è dipendente.

Il periodo di prova

Il rapporto di lavoro di norma è sottoposto ad un periodo di prova durante il quale il recesso è libero per entrambe le parti. La sua durata varia sulla

base della categoria di appartenenza. Una volta compiuto il lavoratore può chiedere di essere esonerato in caso di mobilità. Viceversa sarà sottoposto a nuovo periodo di prova in caso di progressione in area superiore. Decorso il periodo di prova valgono le normali tutele previste per la tipologia contrattuale che caratterizza il rapporto di lavoro.

* * *

DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE E DEL DATORE DI LAVORO

Con il contratto di lavoro scaturiscono per il lavoratore e per il datore di lavoro diritti, doveri ed obblighi.

Doveri del lavoratore

Ogni lavoratore – subordinato – ha dei doveri nei confronti del datore di lavoro proprio in virtù dell'obbligazione lavorativa che deve adempiere in maniera più precisa possibile.

Secondo il codice civile i doveri del lavoratore sono 3: di diligenza (e collaborazione), obbedienza e fedeltà.

Dovere di diligenza: Il lavoratore deve realizzare la prestazione lavorativa con accuratezza ed impegno ed osservare quindi tutte le prescrizioni ed obblighi connessi all'attività lavorativa. (cfr. leggi e contratti collettivi).

La collaborazione fa parte del dovere di diligenza. Eseguire una prestazione lavorativa con diligenza implica la collaborazione secondo buona fede ossia, è necessario che il lavoratore non esegua una prestazione fine a se stessa, ma debba eseguirla tenendo conto dell'apporto unitario della prestazione ed il contesto in cui si inserisce, quindi tenendo conto del fine ultimo dell'imprenditore, che consenta a quest'ultimo di rendere il servizio in modo proficuo.

Articolo 2104 Codice Civile:– diligenza del prestatore di lavoro -

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina

del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Dovere di obbedienza: è l'obbligo per il lavoratore di adempiere alle disposizioni che il datore di lavoro impartisce per l'esecuzione – corretta – della prestazione lavorativa.

Articolo 2086 C.C.: - gestione dell'impresa - *L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori(...).*

Doveri di fedeltà: il lavoratore deve mantenere un comportamento fidato rispetto al titolare dell'impresa. Sussiste quindi tra il lavoratore ed il datore di lavoro un rapporto fiduciario.

L'obbligo di fedeltà è disciplinato dall'articolo 2105 del codice civile.

La ratio della norma è tutelare l'interesse economico dell'impresa evitando quindi di creare pregiudizio all'attività lavorativa dell'imprenditore in cui tra l'altro egli stesso è cointeressato.

La norma di cui all'art. 2105 c.c. pone in capo al lavoratore degli obblighi di non fare(obblighi contenuto negativo): quello di non trattare affari in concorrenza con il datore di lavoro; quello di non diffondere notizie attinenti alla produzione dell'impresa anche riguardo al complesso di conoscenze, esperienze tecniche non brevettate o know-how(obbligo di segretezza).

Articolo 2105 Codice Civile: - obbligo di fedeltà - *Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.*

L'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto ampio riguarda sia quanto disciplinato nell'articolo 2105 c.c. ma anche quanto disciplinato dagli artt. 1375 c.c. (Buona fede) e 1175 c.c. (comportamento secondo correttezza). L'obbligo di fedeltà deve quindi tenersi anche nei comportamenti extra-lavorativi e deve essere tale da non danneggiare il datore di lavoro.

Diritti del lavoratore

Il lavoratore ha dei doveri come sopra dettagliati, a questi corrispondono altrettanti diritti che producono effetti sia nella sua sfera patrimoniale che personale.

I diritti del lavoratore trovano fondamento nel dettato costituzionale e sono inseriti nel c.d. Statuto dei lavoratori, l. l. *20 maggio 1970, n. 300*.

I diritti sono molteplici, tra gli altri si ricordano i seguenti:

- **diritto alla retribuzione.** La retribuzione è il corrispettivo che aspetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta.

La retribuzione è obbligatoria, continuativa e determinata o determinabile. La retribuzione minima è fissata generalmente dai contratti collettivi(in via residuale mediante accordi individuali) e si presume sia proporzionale e sufficiente per soddisfare...., come fissato dalla costituzione.

La retribuzione può essere a tempo(in ragione del tempo lavorato), a cottimo(risultato prodotto), e/o con forme di compartecipazione(provvigioni, partecipazioni agli utili, ecc.).

La retribuzione costituisce la principale obbligazione a carico del datore di lavoro. Il Datore di lavoro è tenuto anche a consegnare al lavoratore il prospetto paga atto a consentire al lavoratore la verifica della correttezza di quanto corrisposto.

- **orario di lavoro / riposo settimanale e giornaliero:** il lavoratore per il recupero delle energie psico-fisiche ha diritto a riposo giornaliero e settimanale. Questo è inderogabile. Normalmente il riposo giornaliero sono 11 ore di riposo giornaliero ogni 24 ore. L'orario giornaliero massimo quindi sono 13 ore non alterabili neppure con accordi collettivi o individuali. Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni ad almeno 24 ore di riposo, normalmente coincide con la domenica(si può scegliere altro giorno in funzione dell'attività svolta), il diritto è irrinunciabile.

L'orario lavorativo settimanale è generalmente fissato, per il tempo pieno,

in 40 ore, non deve superare le 48 settimanali compresi gli straordinari.

La giornata lavorativa comporterebbe una pausa di almeno 10 minuti ogni 6 ore di lavoro.

Riferimenti normativi

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 66/2003 è stato sostituito il limite giornaliero di 8 ore di lavoro, definendo la durata del riposo minimo che viene quantificato in 11 ore consecutive ogni 24 ore di lavoro.

Cfr: lavoro straordinario, parte precedente.

Conservazione del posto

In caso di malattia professionale e/o infortuni sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, secondo i tempi stabiliti dal CCNL.

Pari opportunità tra uomini e donne

Alla lavoratrice donna spettano gli stessi diritti che spettano al lavoratore uomo. E' un diritto come sancito dalla Costituzione all'articolo 37. Questo equipara il lavoro della donna a quello dell'uomo, anche in ordine alla retribuzione.

E' frutto di un processo legislativo costante, atto a evitare le discriminazioni, non solo sulle norme ma anche dandone concreta attuazione.

La pari opportunità anche lavorativa è un obiettivo perseguito anche a livello internazionale:

- Agenda Onu 2030, per lo Sviluppo Sostenibile, eliminazione della violenza contro le donne;
- La Legge 15 gennaio 2021, n. 4 CHE ha ratificato la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

Tra gli obiettivi ricorrono quello di avere una uguaglianza di genere, contrastare la violenza di genere, favorire la partecipazione delle donne nel mercato di lavoro e garantire pari opportunità lavorative, anche nell'inquadramento contrattuale per ridurre il gap retributivo tuttora presente. ; Eliminare ogni forma di licenziamento ritorsivo di genere.

Diritto alla tutela della salute e dell'integrità fisica all'interno del luogo di lavoro.

Il datore di lavoro deve attuare le misure necessarie a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore. Cfr. TU sulla sicurezza sul lavoro e ss.mm.ii..

Diritti sindacali: diritto allo sciopero (nei giorni di sciopero la retribuzione è sospesa) , diritto di assemblea, diritto di fare attività sindacale. Divieto di discriminazione. Vedi lo Statuto dei lavoratori, TITOLO III, DELL'ATTIVITÀ SINDACALE, artt. 19-27.

RIFERIMENTI NORMATIVI:

Articolo 36 Costituzione: Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Articolo 37 Costituzione: *La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione(...).*

Articolo 40 Costituzione: *Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.*

Articolo 1, l. 20 maggio 1970, n. 300, Statuto dei lavoratori: - libertà di opinione - *I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.*

Articolo 8, l. 20 maggio 1970, n. 300, Statuto dei lavoratori: - Divieto di indagini sulle opinioni - *È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini*

dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Articolo 9, l. 20 maggio 1970, n. 300, Statuto dei lavoratori: - Tutela della salute e dell'integrità fisica - I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Articolo 14, l. 20 maggio 1970, n. 300, Statuto dei lavoratori: - Diritto di associazione e di attività sindacale - Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

ATTIVITA' SINDACALE: disciplinata dalla **l. 20 maggio 1970, n. 300**, fr. anche titolo IV.

Testo Unico sulla salute e sicurezza dei lavoratori: D.Lgs. n. 81/2008 - D.Lgs. n. 106/2009 e altre ss.mm.ii..

* * *

DURATA DEL CONTRATTO DI LAVORO

A tempo determinato

È un contratto di lavoro subordinato al quale è apposto un termine che prevede una durata predeterminata. Il termine del contratto di lavoro deve risultare da atto scritto, pena l'inefficacia. Il contratto a termine è disciplinato da:

- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Jobs Act.
- Decreto Dignità (Decreto Legge 87/2018 convertito dalla L. 96 2018)
- Decreto Lavoro n. 48 del 4.5.2023

L'art 19 del D.lgs 81/2015, art. 19 non più vigente prevedeva *“Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non*

superiore a trentasei mesi”

La disciplina attuale prevede che la durata massima del contratto sia di 12 mesi estendibile fino a 24 quando ricorrono alcune condizioni, tra cui:

- *esigenze temporanee e oggettive estranee all'attività ordinaria*
- *esigenze di sostituzione di altri lavoratori*
- *esigenze significative per incrementi temporanei, non programmabili o ricomprese nell'attività ordinaria*

La regola del contratto di lavoro a tempo determinato è di 12 mesi, estendibili a 24 per le condizioni sopra indicate. Se supera i limiti fissati dalla legge o se non ricorrono le condizioni previste per l'estensione a 24 mesi, il contratto di lavoro si trasforma in indeterminato.

Proroghe e rinnovi

Sono possibili **proroghe** quando la durata è inferiore ai richiamati 24 mesi e per un massimo di 4 volte nell'arco dei 24 mesi. Se le proroghe sono superiori, ossia dalla decorrenza della quinta, il rapporto di lavoro si trasforma in indeterminato.

La proroga nel primo periodo dei 12 mesi è libera, successivamente deve essere motivata.

RINNOVO: è possibile il rinnovo del contratto a tempo determinato ma con l'esistenza di determinate causali o condizioni. Per rinnovare il contratto deve essere rispettato comunque un intervallo di tempo: 10 gg per i contratti fino a 6 mesi e 20 se superiori a 6 mesi.

Se le condizioni di cui sopra non sono rispettate il rapporto si trasforma in indeterminato.

Proroghe e rinnovi per start-up innovative e attività stagionali: seguono una diversa disciplina.

* * *

Sono possibili delle deroghe sulla durata qualora previste dal ccnl o in alcuni casi se stipulate presso la sede territoriale dell'ispettorato del lavoro(deroga assistita – ulteriori mesi 12).

la deroga assistita non si applica, poiché sottoposti a diversa disciplina, a:

- pubblica amministrazione; - università; - istituti di ricerca pubblici e privati.

* proroghe e rinnovi oltre i 4 o oltre i 24 mesi sono possibili se il lavoratore è adibito a mansioni con qualifica ed inquadramento legale diverso. Queste proroghe e rinnovi saranno comunque oggetto di attenzione maggiore dall'ispettorato del lavoro che controllerà la reale conformità dei contratti stipulati

* * *

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO TEMPO INDETERMINATO

Rappresenta la forma comune del rapporto di lavoro.

Le causali e le condizioni sopra dette sono presenti poiché la forma ordinaria tipica del rapporto di lavoro subordinato è quella a tempo indeterminato. Il contratto a tempo indeterminato è pertanto la figura tipica del contratto di lavoro subordinato.

Nel contratto a tempo indeterminato il lavoratore si impegna, senza vincolo di durata, e a fronte del versamento di una retribuzione per l'attività lavorativa prestata sotto la direzione del datore di lavoro. A questo contratto non è apposto un termine e non ha scadenza.

Con le varie riforme intervenute sul contratto a termine, che estendevano il campo di applicazione di questo istituto, abrogando la precedente disciplina (Legge 230/1962) è sorto il dubbio che il contratto a tempo indeterminato non fosse più la figura tipica del contratto di lavoro subordinato. Il legislatore ha risolto il dubbio specificando ulteriormente nel D.lgs 368/2001 e poi nell'art. 1 del D.lgs 81/2015 che il contratto di lavoro subordinato è di regola stipulato a tempo indeterminato.

* * *

Modalità di esecuzione del lavoro subordinato

LAVORO AGILE

è una delle possibili modalità di effettuazione o esecuzione prestazione lavorativa subordinata mediante accordo tra le parti. La prestazione

lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali “aziendali” ed in parte all'esterno senza una posizione fissa e predeterminata. Durante esecuzione del lavoro agile deve essere comunque mantenuto lo standard di riservatezza dei dati, le condizioni di tutela della sicurezza e salute del lavoratore e la piena operatività della dotazione informatica. Il rispetto di questi requisiti è svolto dal lavoratore a tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa.

Lo scopo del lavoro agile, tra gli altri, è quello di consentire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa al contempo garantendo l'equilibrio tra tempi di vita e lavoro. Il lavoro agile infatti non ha precisi vincoli orari o di luogo di lavoro, ma deve mantenersi entro i limiti di durata massima del lavoro giornaliero o settimanale. Va da sé che nell'accordo e nell'informativa tra il datore di lavoro ed il lavoratore saranno disciplinate le modalità lavorative atte a garantire la prestazione resa dal lavoratore in condizioni di sicurezza e mantenendo la riservatezza dei dati...

Il lavoro agile si è diffuso di pari passo con l'utilizzo e la diffusione degli strumenti tecnologici o digitalizzazione dell'attività lavorativa. Questo ha comportato la crisi delle tradizionali forme di organizzazione del lavoro caratterizzate dalla rigida separazione tra vita lavorativa e vita privata.

Lo strumento inizialmente era disciplinato solo grazie ad accordi aziendali poi, vista la diffusione, si è reso necessaria un'apposita disciplina intervenuta con la legge 22 maggio 2017, n. 81.

LAVORO STRAORDINARIO

Il limite dell'orario di lavoro, comprensivo delle ore di lavoro straordinario, non può superare le 48 ore settimanali e non può essere comunque maggiore di 250 ore annue.

Il lavoro straordinario viene retribuito, come stabilito dalla contrattazione collettiva: normalmente attraverso una maggiorazione della retribuzione ordinaria; in alternativa con la concessione di periodi di riposo compensativi; in via residuale a forfait ossia quantificando un compenso

onnicomprendivo non vincolato al numero di ore effettivamente lavorate oltre l'orario di lavoro.

Il compenso per il lavoro straordinario non incide sul calcolo del Trattamento di Fine Rapporto, salvo che tali compensi siano corrisposti in modo fisso e continuativo.

Riferimenti normativi

D.Lgs 8 aprile 2003, n. 66 - Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Cfr: parte dedicata, in precedenza, ai diritti del lavoratore : **orario di lavoro / riposo settimanale e giornaliero**

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 66/2003 è stato sostituito il limite giornaliero di 8 ore di lavoro, definendo la durata del riposo minimo che viene quantificato in 11 ore consecutive ogni 24 ore di lavoro.

* * *

Il mercato del lavoro e il Jobs Act

Il Jobs act è il nome informale di una riforma del diritto del lavoro promossa e attuata dal governo Renzi. Il nome Jobs Act deriva e si ispira ad un provvedimento dell'amministrazione Obama presentando però caratteristiche diverse.

La legge 10 dicembre 2014 n. 183 – c.d. Jobs act – è una legge che delega il governo per riformare il mercato del lavoro, con l'obiettivo di renderlo più chiaro, semplice, efficiente ed accrescere il tasso di equità ed inclusività soprattutto a vantaggio dei giovani.

Il provvedimento è stato adottato con gli obiettivi di cui sopra e con l'intento di ridurre la disoccupazione stimolando le imprese ad assumere. La riforma è stata ampiamente criticata dalle parti sociali e dai sindacati poiché tesa inevitabilmente, per raggiungere gli obiettivi prefissati, a flessibilizzare il mercato del lavoro.

L'attuazione della legge delega si è completata – nel 2016 - con emanazione di diversi provvedimenti legislativi: otto decreti legislativi ed un decreto correttivo che intervengono in diversi ambiti di mercato del lavoro.

La legge 183/2014 contiene 5 deleghe legislative:

- 1) in materia di ammortizzatori sociali;
- 2) in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
- 3) in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti;
- 4) in materia di riordino delle forme contrattuali e dell'attività ispettiva;
- 5) in materia di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

In virtù di queste 5 deleghe sono stati adottati i seguenti decreti legislativi: - 8 ed uno correttivo -

- 1) D.Lgs. 22/2015 relativo all'introduzione di nuovi ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria;
- 2) D.Lgs. 23/2015, sul contratto a tutele crescenti;
- 3) D.Lgs. 80/2015, sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- 4) D.Lgs. 81/2015 relativo al riordino dei contratti di lavoro e alla disciplina delle mansioni;
- 5) D.Lgs. 148/2015 sulla riorganizzazione della disciplina degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
- 6) D.Lgs. 149/2015 relativo all'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;
- 7) D.Lgs. 150/2015 in materia di politiche attive;
- 8) D.Lgs. 151/2015 sulle semplificazioni in materia di lavoro e pari opportunità;

il decreto correttivo è il D.Lgs. 185/2016 contiene disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi nn. 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015.

La riforma riguarda principalmente:

- creazione della NASpi(Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) –
NON SI APPROFONDISCE -.

- Contratti a tempo determinato e proghe – già approfondito.
- Rimodulazione dei contratti di lavoro esistenti in Italia.
- Un piano di incentivi e decontribuzione per le imprese volte a favorire le assunzioni a tempo indeterminato.
- Introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti e disposizioni in tema di licenziamento.

* * *

ALTRE FORME DI FLESSIBILITA' DEL LAVORO

Tra i **contratti flessibili** troviamo:

- **Contratto di somministrazione**: disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - Jobs act – che riordina i contratti di lavoro. Coinvolge tre soggetti: l'agenzia somministratrice di lavoro (un tempo era l'agenzia interinale) autorizzata iscritta albo informatico tenuto presso l'ANPAL – agenzia nazionale politiche attive lavoro); l'utilizzatore che si avvale dell'agenzia per reperire il lavoratore e il somministrato/i, ovvero i lavoratori assunti dal somministratore e inviati in missione presso l'utilizzatore.

E' il risultato di due contratti, uno commerciale e uno di lavoro, molto simile a una forma di appalto di manodopera. Rappresenta un'eccezione autorizzata dalla legge al divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro che discende dalla legge 1369 del 1960. Qui sono i vantaggi che giustificano l'ampio ricorso che c'è stato a questa forma di contratto? Il risparmio dei costi che un'impresa dovrebbe sostenere per la selezione dei dipendenti e l'indifferenza, anche economica, per i periodi di assenza del lavoratore, che vengono sostituiti dall'agenzia. Quindi l'impresa paga solo i giorni e le ore effettivamente lavorati. Non paga i periodi di maternità o di malattia. Tuttavia il lavoratore costa di più da un punto di vista degli oneri previdenziali e contributivi perché si aggiunge ad essi, al costo ordinario che hanno, la percentuale di guadagno dell'agenzia. Con il Decreto Dignità del 2018 sono state introdotte misure più stringenti, che hanno imposto l'obbligo di una causale dopo 12 mesi e in ogni ipotesi di rinnovo e il tetto di

durata di 24 mesi. Lo hanno reso più simile al contratto a termine. La normativa è applicabile anche al lavoro pubblico, ma limitatamente alla somministrazione a tempo determinato e non per l'esercizio di funzioni direttivi e dirigenziali. Inoltre è escluso il diritto del lavoratore, in caso di somministrazione irregolare, di richiedere la declaratoria di nullità del contratto e la costituzione del rapporto di lavoro tempo indeterminato.

- **Contratto a tempo parziale:** è caratterizzato da un orario inferiore rispetto a quello normale. Venne introdotto con la l. 863 del 1984 come part-time, cui è succeduta la legge 61/2000 che poi è culminata nel decreto 81/2015 Jobs Act. Il part-time può essere di due tipi, orizzontale e verticale. La legge prevede il requisito della forma scritta del contratto. In mancanza di prova del contratto, il giudice lo considera nullo e si trasforma in contratto a tempo pieno ma il diritto alla retribuzione piena decorre dal giorno dell'accertamento (ex nunc).

Tale sanzione opera anche nei casi di mancata indicazione nel contratto della durata della prestazioni. In tal caso il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno. Occorre che sia indicata la durata e anche il turno da prestare, con indicazione di orario e giorno della settimana. Ad oggi esistono forme di flessibilità del part-time: per esempio il datore può chiedere al lavoratore modificazioni del suo orario, anche in aumento. Si chiama lavoro supplementare, per la quale la legge stabilisce il limite del 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. Se invece l'orario di lavoro si prolunga oltre le 40 ore settimanali, si tratta di lavoro straordinario. Il regime di questa clausole di elasticità è rimesso alla contrattazione collettiva fermo restando il diritto del lavoratore di fruire di un preavviso di 2 giorni lavorativi ogni volta che la clausola venga attivata dal datore. Se il contratto collettivo non disciplina le clausole di elasticità le parti possono disciplinare per iscritto davanti alla commissione di certificazione e il lavoratore può farsi assistere da un avvocato o da un sindacalista. Resta

fermo il diritto del lavoratore di revocare il proprio consenso alla clausola di elasticità e resta fermo in caso di mancato rispetto delle condizioni e limiti sopra detti, di chiedere il risarcimento de danno.

Per trasformare un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale occorre un accordo scritto tra le parti. Il diritto del lavoratore sorge in ipotesi di patologie oncologiche o cronico degenerative. Oppure per maternità o paternità, per una sola volta, con la riduzione del tempo lavorativo al 50%.

- **contratti di lavoro intermittente (a chiamata):** il job on call può essere stipulato solo in presenza di dati presupposti che sono le esigenze organizzative produttive individuate dai contratti collettivi. Lo disciplina il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - Jobs act. Si tratta di quei casi in cui il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. Nei settore in cui manca contrattazione collettiva in materia, spesso per effetto dell'avversione della CGIL, all'istituto, c'è una ipotesi di legge che lo consente, cioè per l'assunzione di lavoratori con meno di 24 anni (purché il lavoro si svolga entro il 25° anno) e con più di 55 anni di età. Resta fermo il limite dei 400 giorni di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solare con il medesimo datore pena la trasformazione del rapporto in tempo indeterminato. E prescritta la forma scritta del contratto ai fini della prova. Non prende nessuna indennità di disponibilità, di converso non sussiste l'obbligo di disponibilità del lavoratore, salvo apposita clausola che la prevede. In questo caso il lavoratore percepisce una indennità di disponibilità al momento pari al 20% della retribuzione contrattuale.

- **Il lavoro a termine:** è l'istituto più esemplificativo della flessibilità, legata alla variabilità numerica dell'organico rispetto ai fabbisogni produttivi. La legge 230 del 1062 partiva dall'idea che il contratto a tempo indeterminato

fosse la regola, tanto da prevedere delle causali per il ricorso al contratto a termine tra cui lo svolgimento di attività stagionali, in agricoltura o nel turismo. Era un sistema di causali tassative. Con la direttiva 70/1999/CE si è cercato di contenere il fenomeno del contratto a termine. La direttiva ha fatto propria la giurisprudenza della corte di giustizia europea. Con il d.lgs 368 del 2001 è stata abrogata la legge 230/1962, liberalizzando il contratto a termine per esigenze produttive, tecniche organizzative o sostitutive. Nel 2005 nuova flessibilizzazione (settore delle poste), nel 2007 previsione di un tetto di 36 mesi col medesimo datore) 2010 temperamento del regime sanzionatorio. Con la riforma fornero dapprima nel 2012 poi nel 2015 è stato introdotto un contratto a termine a-causale, mantenendo il limite dei 36 mesi e il tetto del 20% rispetto all'organico aziendale. Con il decreto dignità del 2018 siamo tornati alle causali. Inoltre è confermato l'aumento del 1,4% del contributo da versare come misure di scoraggiamento.

Conclusione: ad oggi il contratto a termine è a-causale nei primi 12 mesi. Dopo richiede una ragione che lo giustifica. Esempio tipico la sostituzione di altri lavoratori. Teniamo presente che l'art. 1 del d.lgs 81/2015 riprendendo il testo della direttiva del 1999 ribadisce che il contratto di lavoro subordinato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro.

RIFERIMENTI NORMATIVI E APPROFONDIMENTI:

- decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

- <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/disciplina-rapporto-lavoro/pagine/contratto-di-somministrazione>.

* * *

LAVORI USURANTI

Sono quei lavori che richiedono e si contraddistinguono per un impegno psicofisico intenso e continuativo condizionato da fattori che non possono essere prevenuti con misure idonee.

La definizione sopra riportata, che costituisce la prima definizione di "lavori

usuranti”, è presente nel d.lgs 374/1993. Come si evince, non vi sono misure idonee, che si possono predisporre per prevenire o comunque contrastare i fattori che condizionano il lavoro usurante.

Il lavoro usurante, in quanto tale, ti espone quindi ad effetti che con il passare del tempo incidono sulla capacità psico-fisica del soggetto, quali possibili infortuni sul lavoro che costringono a costanti trattamenti riabilitativi ecc., ma anche ad effetti non immediatamente evidenti e visibili nel lungo periodo.

I lavoratori che svolgono un lavoro usurante avranno perciò in ragione delle mansioni(e lavoratori notturni) un trattamento diversificato e quindi delle facilitazioni, benefici, o “ diritti compensativi” che terranno conto del lavoro eseguito. (economici - maggiorazioni - e previdenziali – trattamento pensionistico...)

Individuare i lavori che rientrano nei c.d. Usuranti, anche al fine di evitare discriminazioni con altri lavoratori che non rientrano in dette categorie, è di difficile valutazione.

I criteri di valutazione e gli elenchi dei lavori usuranti sono frutto di costante evoluzione normativa. L' interesse coinvolge tutte le parti sociali o meglio i lavoratori, i sindacati dei lavoratori, le associazioni datoriali ecc. il dibattito, comprese anche le proposte di legge, rimane quindi sempre attuale proprio per il motivo suddetto ossia quello di evitare la discriminazione o meno di talune categorie di lavoratori.

I criteri di valutazione, sono indicati nel decreto “Salvi” del 19 maggio 1999. Detti criteri sono da valutare singolarmente in modo da individuare la componente usurante della mansione svolta e sono, tra gli altri: la prevalenza della mansione usurante; la mancanza di possibilità di prevenzione; l’elevata frequenza degli infortuni(...).

La lista dei lavori usuranti è invece definita con il d.lgs 21 aprile 2011, n. 67: “*accesso anticipato al pensionamento*”. Questo decreto legislativo rappresenta la prima disciplina organica in materia. Il d.lgs suddetto

rappresenta un importante risultato poiché riconosce che non tutti i lavori sono uguali costituendo il cardine di un sistema previdenziale moderno (*cfr. anche Legge Fornero*).

I lavori usuranti si possono dividere in 4 categorie:

- 1) Lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti(decreto “Salvi” del 19 maggio 1999);
- 2) lavoratori notturni a turni e/o per l'intero anno(come indicati nel d.Lgs. 66/2003) – si approfondisce in seguito;
- 3) lavoratori addetti alla linea di catena (processo produttivo in serie con ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale – come indicati nell'art.1 d.lgs 67/2011);
- 4) conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.

LAVORO NOTTURNO

Oltre ai lavori gravosi, sono considerati usuranti anche i lavori notturni con determinati requisiti. Il lavoratore notturno, come indicato nel d.lgs 8 aprile 2003, n. 66, *Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*, svolge almeno parte del suo orario di lavoro giornaliero (almeno 3 ore) durante il periodo notturno (definizione anch'essa presente nel decreto), che consiste in un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra le 00 e le 5 del mattino. Il lavoro notturno è usurante se organizzato in turni di almeno 6 ore in cui è compreso il “periodo notturno” o se svolto in modo ordinario nel periodo notturno per almeno 3 ore.

Il lavoro notturno è disciplinato dal d.lgs 66/2003 e dai CCNL specifici. In queste disposizioni normative è previsto il numero minimo di giornate perché la prestazione di lavoro notturna sia ritenuta usurante.

La prestazione di lavoro notturno è obbligatoria per il lavoratore ritenuto idoneo (salvo casi di divieto o esclusione). Lo stato di salute del lavoratore

notturmo deve essere periodicamente verificato (2 anni). Gli accertamenti di cui sopra sono a carico del datore di lavoro e sono effettuati dalle strutture sanitarie pubbliche competenti anche tramite il medico competente(d.lgs 81/2008 e ss.mm.ii.)

Il datore di lavoro deve effettuare le comunicazioni – direzione provinciale del lavoro competente e organizzazioni sindacali che hanno diritto ad essere consultate per introduzione del lavoro notturno - (salvo disciplina specifica del lavoro notturno presente nel contratto collettivo applicato in azienda) indicando tra gli altri dati il numero di giorni di lavoro notturno svolti sia continuativo che compreso in turni.

Lavoratori esonerati

Divieto assoluto:

- lavoratrici gestanti a partire dall'accertamento stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Su richiesta del lavoratore:

- lavoratrice madre con figlio di età inferiore a tre anni o il lavoratore padre convivente;
- lavoratore madre/padre unico genitore affidatario figlio convivente età inferiore a 12 anni;
- lavoratore che ha a proprio carico un soggetto disabile di cui alla legge 104/1992 3ss.mm.ii.

RIFERIMENTI NORMATIVI

D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66: - *Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro* - Art. 1 - Finalità e definizioni - (...) 2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per: (...) d) "periodo notturno": periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino; e) "lavoratore notturno": 1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale; 2) qualsiasi lavoratore che svolga

durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga ((per almeno tre ore)) lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale(...)

D.lgs 11 agosto 1993, n. 374, articolo 1: *Sono considerati lavori particolarmente usuranti quelli per il cui svolgimento è richiesto un impegno psicofisico particolarmente intenso e continuativo, condizionato da fattori che non possono essere prevenuti con misure idonee.*

Le attività particolarmente usuranti di cui al comma 1 sono individuate nella tabella A allegata al presente decreto che può essere modificata, sulla base di valutazioni tecnico-scientifiche, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

cfr. DECRETO LEGISLATIVO 21 aprile 2011, n. 67; legge di stabilità 2017 (L. n. 232 2016); Legge di stabilità 2018 L.n. 205 2017; DM 5-2-2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 26.2.2018.

* * *

LA RETRIBUZIONE

è il principale diritto del lavoratore subordinato a fronte dell'obbligo del datore di corrisponderla. Caratterizza la natura corrispettiva del contratto di lavoro. Ma non viene rogata solo quando il lavoratore presta la propria attività lavorativa, bensì copre anche le ipotesi di malattia maternità permesso sindacale ecc. in questi casi ha una funzione sociale oltre che economica, derivante dal regime di tutela del nostro ordinamento.

La retribuzione sufficiente è il principio stabilito dall'**art. 36 Costituzione**: sufficiente a assicurare al lavoratore e famiglia una esistenza libera e dignitosa. La nozione di sufficienza viene fissata a livello nazionale con

tariffe retributive definite della contrattazione collettiva. In altri paesi come la Germania è previsto il **minimo salariale per legge**. L'art. 1 legge 389/1989 prevede che la retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi obbligatori di previdenza e assistenza sociale dovuti a INPS non possa essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito dai CCNL. Resistenza dei sindacati a fissare un salario minimo per legge.

La direttiva 2022/2041/CE prevede che nei paesi con un tasso di copertura inferiore all'80% della contrattazione collettiva debba essere introdotto un minimo salariale per legge. non è il caso dell'Italia.

La retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro. Qui rientra nella qualità professionale, ma rimane un enunciato di principi, prevalendo la parità di trattamento in caso di lavoro oggettivamente svolto.

Le fonti della retribuzione sono il codice civile art. 2099 oltre che articoli 2109, 2110, 2121, e la contrattazione collettiva. Nel lavoro pubblico è prevista dall'art. 45 TULPA la competenza normativa dei contratti collettivi in materia di retribuzione (CCNL di categoria, CCNL di secondo livello ovvero territoriale o aziendale e contratto individuale).

Nel contratto individuale emerge una differenza tra privato e pubblico: nel privato le parti sono libere di introdurre trattamenti retributivi integrativi migliorativi dei minimi tabellari previsti dalla fonte collettiva; nel pubblico, data l'inderogabilità in meglio sin peggio fidata dalla legge e l'istanza di parità dei lavoratori l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi. Per cui una clausola nel contratto individuale sarebbe nulle e incorrerebbe nel meccanismo di sostituzione.

Comparto voci fisse della retribuzione

- stipendio base;
- indennità di vacanza contrattuale;
- sia se erano in servizio con 5 anni nel 1988;
- dep;

- indennità di qualifica professionale comune (area assistenti) per i collaboratori indennità di funzione parte fissa ex iqp;
- se sono p.o. ho due volte indennità di funzione parte fissa
- per gli infermieri: indennità specificità infermieristica poi indennità tutela del malato e promozione della salute; indennità di pronto soccorso;

Comparto voci variabili della retribuzione

- straordinario;
- produttività;
- indennità servizio notturno; festività;

Dirigenza Medici e Veterinari voci fisse

- indennità di rapporto esclusivo;
- indennità specificità medica;
- retribuzione posizione fissa, come indennità di funzione parte fissa per il conferimento di un incarico.

Dirigenza Medici e Veterinari voci variabili

- indennità di retribuzione posizione variabile previsto dall'accordo integrativo aziendale;
- indennità pronta disponibilità e altre
- libera professione intramoenia (su cui pagano Irpef ma non contributi)
- prestazioni aggiuntive (pagano Irpef ma non contributi)

IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il TFR, che dal 1 giugno 1982 ha sostituito l'indennità di anzianità, è un elemento della retribuzione il cui pagamento è differito al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore, secondo quanto disposto dall'art. 2120 c.c., ha diritto ad un trattamento di fine rapporto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato ed indipendentemente dalle ragioni che l'hanno

determinata.

Il TFR è di importo variabile questo perché matura in costanza del rapporto di lavoro ed in funzione all'ammontare delle retribuzioni percepite dal lavoratore. Esso è costituito da una somma di accantonamenti annui periodicamente rivalutati e come detto corrisposta – NORMALEMENTE(Ci sono eccezioni*), alla fine del rapporto di lavoro, a tutti i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato del settore privato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, buona uscita o comunque denominate.

* La legge prevede alcune ipotesi tassative nelle quali parte del TFR accantonato può essere anticipato nel corso del rapporto. I contratti collettivi hanno la facoltà di fissare condizioni di miglior favore per l'erogazione di anticipazioni del TFR, nonché stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle relative richieste.

Il TFR non viene corrisposto al lavoratore dal datore di lavoro in caso di scelta di integrale destinazione effettuata in favore della previdenza complementare.

Fino al 31 dicembre 2006 il TFR, NON DESTINATO alla previdenza complementare, restava in azienda fino alla cessazione del rapporto di lavoro(sottratte le eventuali anticipazioni richieste) e la gestione era completamente demandata al datore di lavoro.

I lavoratori assunti dal 1 gennaio 2007 hanno invece l'obbligo di decidere al momento dell'assunzione la destinazione del TFR maturando, quindi se destinarlo alla previdenza complementare o lasciarlo in azienda, in questo caso però, sempre da tale data, si rammenta che il TFR ha assunto la finalità prevalente di strumento di finanziamento previdenziale ed è cambiata quindi anche la disciplina del conferimento del trattamento alle forme pensionistiche complementari, pertanto per i lavoratori di aziende con almeno 50 dipendenti che decidono di mantenere presso il datore di lavoro e di non destinare a forme di previdenza complementare rimettono

la gestione del TFR di fatto all'INPS questo perché la gestione non è più affidata e accantonata presso il datore di lavoro ma è rimessa ad apposito fondo istituito presso l'Inps in cui il datore di lavoro versa mensilmente le quote di TFR del lavoratore (Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto, c.d. Fondo Tesoreria: art. 1, c. 749 – 766, L. 296/2006; D.M. 30 gennaio 2007).

Il lavoratore che decide di destinare il TFR alla previdenza complementare, sia in forma espressa che tacita, sempre dal 1 gennaio 2017 ha come regola ordinaria(ci sono delle eccezioni residuali e solo se espressamente previste in sede istitutiva cfr. D.Lgs art. 8, comma 2) quella del conferimento integrale del TFR maturando.

L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'art. 35 e 36 della Costituzione riconoscono il valore del lavoro, ma non affermano il diritto del lavoratore di non essere licenziato senza un giustificato motivo. La disciplina del licenziamento si è progressivamente staccata da quella contrattualistica del recesso, dettando regole speciali per le dimissioni del lavoratore.

Dimissioni: art. 2118 c.c. ciascuna delle parti ha diritto di recedere dal contratto dando un preavviso la cui durata è rimessa ai contratti collettivi. Il preavviso comporta il differimento dell'efficacia giudica dell'atto di recesso. In mancanza di recesso il lavoratore è tenuto a corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso che è la retribuzione spettante, a meno che il datore non rinunci. L'art. 2119 c.c. detta una eccezione a questa regola: consente il recesso immediato del lavoratore qualora il datore ponga in essere un gravissimo inadempimento degli obblighi contrattuali. Il lavoratore che si dimette per giusta causa ha diritto a percepire l'indennità sostitutiva di preavviso e la NASpI, cioè la disoccupazione involontaria.

Le dimissioni e la risoluzione consensuale possono essere fatte esclusivamente per via telematica (d.lgs. 151/2015), trasmessi al datore e

all'Ispettorato. Il lavoratore ha diritto di revocarle entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo. Con l. 209 del 2024 è stata introdotta l'ipotesi della risoluzione del contratto ove il lavoratore si assenti ingiustificatamente per un periodo superiore a 15 giorni, salvo che dia prova di essere stato impossibilitato a comunicare l'assenza. Il licenziamento della lavoratrice madre deve essere convalidato dal INL.

Licenziamento individuale: il regime dell'art. 2118 c.c. sul **recesso** vale anche per il licenziamento irrogabile senza motivazione o giustificazione. Il **licenziamento ad nutum** è sottoposto all'obbligo di dare un preavviso o alla liquidazione dell'indennità, caso in cui ha effetto immediato per mutuo consenso.

Licenziamento per giusta causa: art. 2119 c.c. e legge 604/1960, di portata innovativa, che recepiva i principi della Carta di Nizza. Il requisito minimo per la legittimità del licenziamento è il giustificato motivo. Se il lavoratore vuole far valere il difetto di giustificazione del licenziamento o altri vizi di forma o procedura deve impugnare il licenziamento con termini di decadenza prefissati dal legislatore. All'argomento è collegata la tutela reale apprestata fino agli 2000 dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori. Teniamo presente che ai piccoli imprenditori non si applicava seguendo questi un regime più leggero di cui alla legge 604/1960, di tutela economica. Con il Governo Monti l'art. 18 è stato riscritto. La reintegrazione nel posto di lavoro non è stata abolita ma è stata circoscritta a situazioni determinate. Adesso il sistema prevede tre tipi di tutela, uno dei quali è relativo ai licenziamenti disciplinari ed economici ingiustificati e prende la tutela del reintegro e quella economica compensativa.

Con il Governo Renzi è stato completato il processo di riforma del **contratto a tutele crescenti** che indica una nuova forma di tutela in caso di licenziamento accertato in giudizio come illegittimo.

La misura dell'indennità è stata affidata non al giudice ma a un sistema di calcolo proporzionale all'aumento dell'anzianità di servizio del lavoratore

(ecco l'espressione tutele crescenti).

E' applicabile soltanto ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 in poi, quindi vige un doppio regime. Con il Decreto dignità sono state incrementate le mensilità da 24 a 36. I lavoratori pubblici sono rimasti esenti dalla riforma usufruendo di un regime ad hoc più protettivo. L'art. 63/2 d.lgs. 165/2001 prevede sempre la misura del reintegro oltre al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, in misura non superiore a 24 mensilità.

La tutela ripristinatoria piena come prendeva l'art. 18 statuto dei lavoratori si applica alle ipotesi più gravi di licenziamento discriminatorio per esempio della lavoratrice in concomitanza di matrimonio, oppure in caso di maternità, oppure perché determinato da un fatto illecito o perché intimato in forma orale.

Licenziamento disciplinare o giustificato per motivo soggettivo o giusta causa: la procedura è quella prevista dall'art. 7 della L. 300/1970 Statuto dei Lavoratori. Il primo atto è la contestazione al lavoratore. Causa ne è il notevole inadempimento degli obblighi contrattuali che derivano dagli articoli 2104 e 2105 c.c., dai contratti collettivi, da quelli individuali, da regolamenti, da ordini di servizi, da norme tecniche etc. Si deve seguire la regola della proporzionalità, quindi causa di licenziamento è un inadempimento grave. Per la gravità la giurisprudenza ha elaborato vari criteri e ipotesi, tra cui emerge quella della recidiva, e soprattutto i CCNL prevedono le ipotesi di inadempimento grave. **Per i lavoratori pubblici** si applicano le norme degli articoli 55 bis e seguenti del TULPA, per cui ci sono dei casi in cui scatta il **licenziamento disciplinare (art. 55 quater d.lgs. 165/2001)** e sono: falsa attestazione presenza in servizio, produzione di certificato medico falso, assenza ingiustificata dal lavoro per più di 3 giorni nell'arco di un biennio e per più di 7 giorni nel corso degli ultimi 10 anni, ingiustificato rifiuto di trasferimento per ragioni di serio, falsità documentali ai fini dell'assunzione, reiterazione di condotte

aggressive, moleste, ingiuriose, minacciose, gravi e reiterate violazioni del codice di comportamento ecc.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: generalmente per ragioni economiche o inerenti l'attività produttiva o l'organizzazione del lavoro. Esempio tipico la chiusura di un reparto. Deve essere sempre preceduto da una comunicazione scritta del datore. L'INL convoca datore e lavoratore finanzia alla commissione provinciale di conciliazione, che dovrà concludersi entro 20 giorni. Il giudice non può entrare nella decisione dell'imprenditore, art. 41 Cost. ma solo valutare la legittimità del licenziamento e l'effettività della ragione addotta.

In entrambe le ipotesi descritte il licenziamento deve essere comunicato per iscritto e con l'indicazione dei motivi.

Evoluzione della tutela per i casi di licenziamento illegittimo

La tutela forte art. 18 Legge 300/1970

Detta le conseguenze sanzionatorie per il datore, in caso di accertamento giudiziale dell'illegittimità di un licenziamento impartito al lavoratore.

Ha un duplice contenuto:

- 1) accertamento dell'illegittimità del licenziamento
- 2) condanna del datore

Comporta il ripristino giuridico del rapporto.

Il primo intervento sulla norma c'è stato per effetto della legge 92 del 2012, che lo ha riscritto limitandone l'ambito di applicazione.

La tutela ripristinatoria piena

Si applica al licenziamento discriminatorio, ad es in concomitanza del matrimonio o in caso di maternità o nei confronti di un lavoratore con disabilità.

Il licenziamento è inefficace e prevede il reintegro del lavoratore estromesso, oltre al risarcimento del danno patito non inferiore a 5 mensilità e al versamento dei rispettivi contributi previdenziali e

assistenziali. Il lavoratore può rinunciare, ottenendo in cambio un'indennità maggiorata pari a 15 mensilità.

La tutela ripristinatoria attenuata e la tutela economica

Nelle hp di licenziamento ingiustificato ovvero senza giustificato motivo oggettivo o soggettivo, la norma prefigura due differenti regimi sanzionati alternativi:

a) tutela reale attenuata e economica: consiste nel ripristino del rapporto e nel ristoro patrimoniale, entro 12 mensilità della retribuzione globale, detratto l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum* ex 1227 comma 2, c.c.

b) tutela solo economica la parte più criticata della riforma: quando il giudice pur riconoscendo l'illegittimità del licenziamento dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore a corrispondere un'indennità economica tra un minimo di 12 e massimo 24 mensilità.

c) tutela economica ridotta a min 6 e max 12 mensilità per i casi di visi di forma, compresa la mancanza di motivazione.

I presupposti sono previsti dalla legge, gli effetti sono rimessi al giudice.

Casi di cui alla lettera a):

- insussistenza del fatto contestato al lavoratore come addebito disciplinare
- fatto per cui è prevista una misura conservativa del posto (sproporzione del licenziamento)

La Corte costituzionale ha inserito in questa forma di tutela anche l'ho del licenziamento, accertato illegittimo, per giustificato motivo oggettivo.

In conclusione, la tutela reale attenta opere nei casi di abuso del potere del datore.

REVOCA del licenziamento: può intervenire entro 15 giorni dalla sua irrogazione, è comporta il ripristino del rapporto di lavoro e il diritto a retribuzione e versamenti contributivi con continuità.

Il Decreto dignità si è limitato a umettare l'importo minimo e massimo dell'indennità. La Corte costituzionale ha re-introdotto il discernimento del

giudice nel calcolo della somma.

La tutela economica in caso di estinzione del rapporto di lavoro

Art. 3 del D. Lgs. 23/2015: nella versione originaria recitava che quando il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento, condanna il datore al pagamento di una indennità di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, sempre tra un minimo di 6 e un massimo di 236 mensilità.

La quantificazione economica non era affidata alla valutazione del giudice ma a una formula di calcolo, proporzionale all'anzianità di servizio,

La disposizione è stata oggetto di due interventi della Corte costituzionale che ha riscritto il criterio di calcolo e ne ha modificato l'ambito di applicazione.

- Con la Sentenza 194 del 2018 la Corte Costituzionale: ha ammesso la tutela economica rispetto a quella di reintegro ma ha affermato l'illegittimità del metodo di calcolo automatico che tiene conto della sola anzianità di servizio, prevedendo lo scrutinio del giudice che tenga conto, oltre che della durata del rapporto di lavoro, anche di altri elementi tra cui il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento delle parti.

Ad oggi il giudice ha il potere di determinare l'indennità risarcitoria da accordare al licenziato, entro un minimo di 6 e di massimo 36 mensilità.

Effetti della pronuncia in commento:

1) sul licenziamento ingiustificato disposto da un datore di piccole dimensioni, stabilendo che la tutela economica verrà applicata sempre secondo il discernimento del giudice, tra un minimo di 3 e un massimo di 6 mensilità;

2) sul licenziamento affetto da vizi formali o procedurali, eccetto il licenziamento orale (che è nullo): anche in questo caso la tutela economica verrà applicata sempre secondo il discernimento del giudice, tra un minimo

di 2 e un massimo di 12 mensilità.

- Con la Sentenza 128/2024 la Corte costituzionale ha ristretto la portata della tutela economica limitandola alle hp di licenziamento per motivo oggettivo dichiarato illegittimo per ragioni diverse da quella dell'insussistenza del fatto.

Nota: la conciliazione è tuttora vigente ma è chiaro che cade in disuso visto il maggior risultato che il lavoratore può ottenere dal calcolo fatto in sede giudiziaria.

La tutela ripristinatoria/reintegro nel posto di lavoro: operava solo nel caso in cui il fatto materiale contestato al lavoratore risultava insussistente. Si parla del caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa.

La Cassazione ne ha ampliato la portata estendendolo ai casi in cui non ricorre né il dolo né la colpa né l'imputabilità né l'anti giuridicità.

La Corte Costituzionale ha fatto un ulteriore passo avanti stabilendo che non si applica neanche ai casi per cui la contrattazione collettiva prevede sanzioni o misure di tipo conservativo. Ha inoltre esteso la sua applicabilità ai casi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

La tutela economica continua ad operare per tutti quei casi di licenziamento, accertato illegittimo, impartito dal datore di lavoro nei confronti di quel lavoratore che non sa dove impiegare nella propria azienda.

La tutela piena si applica ai casi del licenziamento discriminatorio o nulla e ai casi di licenziamento motivato dalla disabilità fisica o psichica del lavoratore.

TERMINI DI DECADENZA PER IMPUGNAZIONE STRAGIUDIZIALE E GIUDIZIALE

Termine di decadenza per impugnazione stragiudiziale: entro 60 giorni dalla ricezione da parte del lavoratore della comunicazione del

licenziamento (art. 6 l. 604/1960)

Termine di decadenza per impugnazione giudiziale: ulteriori 180 giorni per il deposito del ricorso presso la cancelleria del tribunale competente in funzione di giudice del lavoro a pena di inefficacia dell'impugnazione medesima.

I 180 giorni decorrono dalla trasmissione dell'atto scritto di impugnazione stragiudiziale. Si instaura il contraddittorio e si segue il rito del lavoro articoli 409 ss. CPC

RIFERIMENTI NORMATIVI, APPROFONDIMENTI E PUNTUALIZZAZIONI

Per un maggior approfondimento si rinvia a:

https://temi.camera.it/leg17/temi/jobs_act

Per approfondimenti sulla tutela ex art. 18 statuto dei lavoratori si confronti l'articolo 18 dello statuto, le varie normative riguardanti applicazione ai dipendenti pubblici e privati riguardanti il licenziamento lavoratori pubblico impiego etc..

POTERE DISCIPLINARE E CONTRATTO DI LAVORO

Riguarda le ipotesi in cui il lavoratore non adempie all'obbligo principale di lavorare art. 2104 c.c. o all'obbligo di fedeltà 2105 c.c. o non ottempera alle disposizioni impartite dal datore per l'esecuzione del lavoro. L'esercizio del potere disciplinare caratterizza, insieme a quello direttivo, il contratto di lavoro subordinato. Il fondamento normativo risiede nell'art 2106 c.c. che si basa sul principio di proporzionalità tra infrazione e sanzione. Principalmente se ne occupa il CCNL che detta un codice disciplinare cui deve attenersi il datore di lavoro. Le sanzioni in ordine di gravità sono le seguenti: rimprovero verbale, rimprovero scritto o censura, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

Al fini della recidiva non possono contare le sanzioni applicate più di 2 anni prima.

Il codice disciplinare deve essere affisso in luogo accessibile a tutti. o reso

noto in varie forme di pubblicità ormai ammesse, ad esempio consegnato all'atto di assunzione nelle mani del dipendente o nel pubblico impiego mediante la pubblicazione nel sito istituzionale. Il procedimento disciplinare prevede le seguenti fasi: contestazioni addebito, difesa del lavoratore in contraddittorio, irrogazione sanzione, impugnazione.

IL POTERE DISCIPLINARE NEL LAVORO PUBBLICO

Connotato da numerosi tratti di specialità. Articoli 55 e seguenti d.lgs. 165/2001. Alcune sanzioni sono previste dalla legge, non dal CCNL; e non sono modificabili, pena di nullità e sostituzione della clausola. Sono norme imperative. In alcune ipotesi è previsto il licenziamento disciplinare (falsa attestazione in servizio) in altre la sospensione di lavoro e retribuzione (mancata collaborazione in procedimenti di infrazione a carico di terzi). Il dirigente ha l'obbligo legale di promuovere l'azione disciplinare. La titolarità del procedimento appartiene all'UPD. Sospensione per contemporaneo svolgimento del procedimento penale che prevale. Il procedimento consiste nelle seguenti fasi: contestazioni addebito, difesa del lavoratore in contraddittorio, irrogazione sanzione o archiviazione, impugnazione della sanzione. Il procedimento deve concludersi in 120 giorni dalla data di contestazione dell'addebito.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013, aggiornato dal DPR 81/2023) è un documento normativo che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta per i dipendenti della PA, finalizzato alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e alla qualità dei servizi.

Art. 1 Disposizioni di carattere generale.

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare. 2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato

decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente codice **si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.

3. **Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo**, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

Art. 3 Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse

pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4 Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per se o per altri, regali o altre utilità.

2. Il dipendente non accetta, per se o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per se o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

3. Il dipendente non accetta, per se o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle attività.

6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse (art. 6)

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti

alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni mansioni.

Art. 7 Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Art. 8 Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Att. 10 Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né

menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 11 Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Art. 11 bis Utilizzo delle tecnologie informatiche.

1. L'amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l'articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

2. L'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. L'utilizzo di caselle di posta elettroniche personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.

3. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del

dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.

4. Al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.

5. È vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione.

Art. 11 ter Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media

1. Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza.

2. In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.

3. Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.

4. Nei codici di cui all'articolo 1, comma 2, le amministrazioni si possono dotare di una "social media policy" per ciascuna tipologia di piattaforma digitale, al fine di adeguare alle proprie specificità le disposizioni di cui al presente articolo. In particolare, la "social media policy" deve individuare, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni.

5. Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.

Art. 12 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile e, in ogni caso, orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.

3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità

stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare, in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse

assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

4-bis. Il dirigente cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti, misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo.

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici

etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

5-bis. Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi

obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.

6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.

7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivante al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione

delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art. 17 Disposizioni finali e abrogazioni

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1

UTILIZZO DEI SOCIAL MEDIA

Regolamento in materia di utilizzo dei social media: L'azienda può adottare norme interne di comportamento del lavoratore nei social media, tali da non arrecare pregiudizio all'immagine aziendale. Ad esempio specificando che si esprime un'opinione a titolo personale e non come dipendente dell'azienda in cui si presta il proprio lavoro o ad esempio invitando a non utilizzare espressioni offensive o che contengono riferimenti precisi a persone o fatti con contenuto denigratorio.

LA PRIVACY NEL RAPPORTO DI LAVORO

La normativa del d.lgs 196/2003 è stat rinnovata dal regolamento UE n. 2016/679 del Parlamento europeo e consiglio confluita nel d.lgs 101/2018. Oggetto della nostra analisi è la correttezza del trattamento dei numerosi dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro. Il trattamento dei dati non c'è soltanto in caso di controllo, ma c'è in ogni ipotesi di gestione del dato personale. La tutela in materia di privacy di cui alle norme sopra citata si aggiunge e si interseca con la L. 300/1970 statuto dei lavoratori, come modificata nel 2015 con d.lgs 151. Il GDPR prende principi generali di condotta: liceità correttezza e trasparenza, finalità determinate, minimizzzzazione dei dati esattezza limitazione della conservazione, integrità e riservatezza, obbligo di previa informativa e consenso al trattamento. L'interesse alla riservatezza del lavoratore deve essere contemperato con l'interesse del datore di controllare, per esempio in occasione delle visite personali di controllo consente entro certi limiti dallo statuto dei lavoratori, ovvero all'uscita dai luoghi di lavoro, salvaguardando la dignità e la riservatezza del lavoratore, individuato mediante sistemi di selezione automatica. Il datore ha l'obbligo di concordare con le RSA o con le RSU le modalità di effettuazione di queste visite. Vigè un divieto di indagine sulle opinioni del lavoratore ex art. 8 legge 300/1970 ma la norma necessità di un adeguamento in ragione dello sviluppo dei social network.

II SISTEMA PREVIDENZIALE

Il sistema previdenziale italiano e l'erogazione delle rispettive prestazioni - di base - sono garantite dallo Stato anzitutto attraverso forme di "assicurazione" obbligatoria. L'ordinamento italiano, infatti impone a tutti i lavoratori, al momento dell'instaurarsi del rapporto di lavoro, di iscriversi a forme previdenziali gestite da enti pubblici, che si finanziano mediante l'imposizione di specifici contributi sulla retribuzione che viene corrisposta

al lavoratore. Si parla, a questo proposito, di previdenza obbligatoria, proprio perché l'adesione del lavoratore allo strumento previdenziale non è rimessa a una sua libera scelta, ma gli è imposta dal legislatore. A fianco della previdenza obbligatoria che costituisce il primo pilastro e non è rimessa alla volontà del lavoratore, si trova la previdenza complementare o integrativa(secondo pilastro), questa consta dell'adesione volontaria del lavoratore ed è quindi rimessa alla scelta o adesione di quest'ultimo.

La previdenza complementare a differenza della previdenza obbligatoria non è espressione della previdenza pubblica ma si pone sul piano intermedio(pur essendo espressione della previdenza privata) e completa il sistema previdenziale con la previdenza integrativa meramente privata

Il sistema previdenziale italiano trova fondamento nell'articolo 38 della Costituzione il quale stabilisce che: ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto di mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale (comma 1) e che i lavoratori hanno diritto che siano preveduti e assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria(comma 2). La medesima norma costituzionale prevede altresì che “ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi e istituti predisposti o integrati dallo Stato” (comma 4), ma che “l'assistenza privata è libera” (comma 5). La previdenza obbligatoria garantita dallo Stato trova fondamento nel dettato costituzionale all'articolo 38 parimenti trova fondamento nel medesimo articolo anche la previdenza complementare e privata quali espressioni della previdenza privata legittimate dal 5 ed ultimo comma dell'articolo laddove afferma che l'assistenza privata è libera.

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La previdenza complementare, si affianca alla previdenza obbligatoria, a differenza di quest'ultima è rimessa alla scelta del lavoratore. La previdenza complementare, espressione della previdenza privata,

costituisce il secondo pilastro del nostro sistema pensionistico, affiancandosi come detto alla previdenza obbligatoria(1 pilastro) e al sistema meramente privatistico(terzo pilastro). Essa è nata con lo scopo pratico o meglio quello di integrare la previdenza pubblica o obbligatoria che rischia di non riuscire a mantenere l'equilibrio necessario tra i contributi ricevuti e le prestazioni pensionistiche versate e da versare. La previdenza complementare è diventata con il tempo ancor più un'esigenza anche a causa dei mutamenti sociali e concernenti la popolazione infatti, mentre la qualità della vita è migliorata e la popolazione anziana (che percepisce la pensione) è aumentata, le nascite sono fortemente diminuite e con esse il numero di lavoratori attivi che, versando i contributi, finanziano le prestazioni previdenziali. È risultato necessario, pertanto, integrare il sistema pubblico obbligatorio con forme previdenziali che mirino a garantire alle future generazioni livelli più elevati delle pensioni.

LA TUTELA PREVIDENZIALE DEL LAVORATORE

La tutela previdenziale – e assistenziale - è un diritto dei lavoratori ed è sancita dall'art. 38, secondo comma, della Costituzione: *i lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria*. La tutela previdenziale – e assistenziale - del lavoratore si sostanzia quindi in ordine alla tutela dai rischi inerenti ad un eventuale perdita della capacità lavorativa sia essa parziale o totale per determinati eventi.

La previdenza si realizza con i contributi forniti principalmente dai datori di lavoro e dai lavoratori. La previdenza(quale adempimento assicurativo),come potrebbe sembrare, non deriva dalla retribuzione(diritto) ma sorge autonomamente e contemporaneamente all'instaurazione del rapporto di lavoro. I contributi - 2115 c.c. - sono versati dal lavoratore e dal datore di lavoro in parti uguali, quest'ultimo è responsabile del versamento per entrambe le parti(salvo diritto di rivalsa). Il rinvio alle leggi

speciali ai sensi del 2115 c.c. permette la deroga posta dalla norma relativa all'equa contribuzione tra datore di lavoro e lavoratore. La normativa speciale infatti pone a carico del datore di lavoro percentuali di contribuzione maggiori.

La norma suddetta puntualizza inoltre che i patti volti ad eludere gli obblighi relativi alla previdenza ed assistenza sono nulli. Alle contribuzioni obbligatorie corrispondono prestazioni a tutela del lavoratore, parte debole del contratto, dovute allo stesso anche quando l'imprenditore o datore di lavoro (responsabile della contribuzione), ometta o faccia versamenti irregolari. Il datore di lavoro rimane comunque responsabile del danno cagionato al lavoratore quando gli istituti di previdenza ed assistenza non sono tenuti a corrispondere le prestazioni dovute. Queste (due) forme di intervento, prestazioni o tutela anzidette sono pubbliche e vengono effettuate pertanto, a norma dell'articolo 38 della Costituzione, *da organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato*.

La tutela previdenziale – obbligatoria - del lavoratore è attualmente strutturata in due settori, uno Gestito uno dall'INPS(gestisce la quasi totalità dei dipendenti pubblici e privati) e l'altro riferibile a talune categorie di liberi professionisti, gestito quindi con Enti previdenziali con personalità giuridica di diritto privato tra i quali CASSA FORENSE(per gli avv.); Cassa notarile(NOTAI). L'INPS rappresenta quindi il maggior Ente Previdenziale italiano. L'INPS eroga prestazioni sia di natura previdenziale, determinate in base ai contributi versati, sia di natura assistenziale che prescindono dai contributi.

Prestazioni previdenziali: es. pensione di vecchiaia, pensione anticipata...

prestazioni assistenziali: ad. es., integrano il reddito, solitamente sono collegate alla situazione economica RDC; assegno unico figli; assegno sociale... o invalidità civile, accompagnamento.

Il sistema di sicurezza sociale italiano oltre all'INPS(e casse etc...) contra su altri due settori, l'INAIL E il SSN.

INAIL: Istituto Nazionale contro gli Infortuni sul lavoro – ha un ruolo di tutela della salute e sicurezza del lavoratore e si occupa quindi degli infortuni sul lavoro derivanti da causa violenta dai quali deriva inabilità temporanea(per più di tre gg) ,permanente o morte del lavoratore.

L'INAIL è finanziato con i contributi versati dai datori di lavoro(solo); eroga indennità di natura temporanea, permanente,... il lavoratore ha diritto alla prestazione anche se il datore di lavoro non ha adempiuto agli obblighi contributivi.

SSN: Garantisce alle persone che vivono in tutte le Regioni italiane i LEA.

* * *

La responsabilità professionale: la Legge Gelli Bianco

L'articolo 1176 codice civile, che disciplina *la diligenza nell'adempimento*, distingue:

nel **primo comma** la **diligenza del buon padre di famiglia** che è la diligenza **generica o comune** da operare riguardo l'esecuzione di una prestazione;

al **secondo comma** individua e distingue la **diligenza** maggiore o **qualificata** da valutarsi rispetto alla professione esercitata.

Articolo 1176 Codice Civile: - Diligenza nell'adempimento - *Nell'adempiere l'obbligazione il debitore deve usare la diligenza del buon padre di famiglia(1).*

Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di un'attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata. **LAresponsabilità CIVILE, PENALE,**

AMMINISTRATIVO-DISCIPLINARE

IL PROFESSIONISTA nell'esercizio della professione deve rispondere delle sue azioni od omissioni qualora ne derivino conseguenze dannose per l'utente.

Si affronterà il tema della responsabilità legata agli errori, quindi, in accezione del termine negativa, quando il danno ormai è avvenuto.

La responsabilità scatta a causa di un determinato rapporto o di una specifica norma che prevede l'obbligo di adempiere a un certo dovere.

Il soggetto giuridico: una **persona fisica o giuridica** titolare di **diritti ed obblighi** (capacità giuridica).

E' colui che ha attitudine ad essere **protagonista** delle **situazioni giuridiche** che possono distinguersi in:

- **ATTIVE**: tutelare i propri interessi – **diritti**;
- **PASSIVE**: subire la tutela e la realizzazione di interessi altrui. Si distinguono in **Doveri**: imputabili a tutti i soggetti ed **Obblighi**: imputabili ad un soggetto particolare dal quale l'ordinamento giuridico pretende l'osservanza di norme.

L'ERRORE e' un **fatto di rilevanza giuridica** corrispondente all'**inosservanza di norme** civili, penali, disciplinari...

può derivare da:

- **azione: condotta attiva** (impropria) contraria alla legge; in riferimento illecito penale: movimento corporeo posto in essere dall'agente con atti diretti alla realizzazione di un fine criminoso.

- - **omissione: condotta passiva** (impropria) contraria alla legge; in diritto penale è il mancato compimento di un'azione che un soggetto aveva il dovere giuridico di compiere.

-

ELEMENTI SOGGETTIVI DEGLI ILLECITI

COLPA: atto posto in essere senza intenzione per imprudenza, imperizia o negligenza(tre forme tipiche della colpa).

Imprudenza: il soggetto agisce mettendo in pericolo se o gli altri mediante un **comportamento incosciente** o avventato;

Imperizia: condotta della persona inesperta che provoca un danno per causa della sua **mancata esperienza** o conoscenza che normalmente dovrebbe possedere es. nello svolgimento di una determinata professione;

Negligenza: il soggetto che **non pone** in essere un'**azione** che **avrebbe dovuto compiere**.

(differenza: l'imprudente avrebbe dovuto astenersi; il negligente avrebbe dovuto agire).

DOLO: atto compiuto volontariamente con **intenzione**.

DOLO E COLPA: Sono gli **elementi soggettivi** di ogni tipo di **illecito** sia civile che penale.

La **differenza** sta nella responsabilità che ne deriva poiché:

- - in **ambito civilistico** dolo e colpa **sono** considerabili come **indifferenti** in quanto il fatto sia doloso che colposo che

provoca un **danno ingiusto obbliga** colui che l'ha commesso a **risarcire** il danno.

- - in **ambito penale**: la regola generale è che **il reato** debba essere **commesso con dolo**.

La Legge Gelli-Bianco (n. 24/2017)

disciplina la responsabilità professionale sanitaria in Italia, puntando sulla sicurezza delle cure come parte fondamentale del diritto alla salute. Introduce norme per la gestione del rischio clinico, definisce i ruoli di responsabilità (contrattuale per le strutture, extracontrattuale per i medici) e prevede l'obbligo di assicurazione. Il **professionista sanitario** deve nell'esecuzione della prestazione comportarsi secondo una **diligenza qualificata**.

Art. 1 Sicurezza delle cure in sanità

- 1. La sicurezza delle cure è parte costitutiva del diritto alla salute ed è perseguita nell'interesse dell'individuo e della collettività.*
- 2. La sicurezza delle cure si realizza anche mediante l'insieme di tutte le attività finalizzate alla prevenzione e alla gestione del rischio connesso all'erogazione di prestazioni sanitarie e l'utilizzo appropriato delle risorse strutturali, tecnologiche e organizzative.*
- 3. Alle attività di prevenzione del rischio messe in atto dalle strutture sanitarie e sociosanitarie, pubbliche e private, è tenuto a concorrere tutto il personale, compresi i liberi professionisti che vi operano in regime di convenzione con il Servizio sanitario nazionale.*

Art. 4 Trasparenza dei dati

- 1. Le prestazioni sanitarie erogate dalle strutture pubbliche e private sono soggette all'obbligo di trasparenza, nel rispetto del [codice in materia di protezione dei dati personali](#), di cui al [decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196](#).*
- 2. La direzione sanitaria della struttura pubblica o privata, entro sette giorni dalla presentazione della richiesta da parte degli interessati aventi diritto, in conformità alla disciplina sull'accesso ai documenti amministrativi e a quanto previsto dal [codice in materia di protezione dei dati personali](#), di cui al [decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196](#), fornisce la documentazione sanitaria disponibile relativa al paziente, preferibilmente in formato elettronico.....*

Le strutture sanitarie pubbliche e private rendono disponibili, mediante pubblicazione nel proprio sito internet, i dati relativi a tutti i risarcimenti

erogati nell'ultimo quinquennio, verificati nell'ambito dell'esercizio della funzione di monitoraggio, prevenzione e gestione del rischio sanitario (risk management) di cui all'[articolo 1, comma 539, della legge 28 dicembre 2015, n. 208](#)....

Art. 5 Buone pratiche clinico-assistenziali e raccomandazioni previste dalle linee guida

1. Gli esercenti le professioni sanitarie, nell'esecuzione delle prestazioni sanitarie con finalità preventive, diagnostiche, terapeutiche, palliative, riabilitative e di medicina legale, si attengono, salve le specificità del caso concreto, alle raccomandazioni previste dalle linee guida pubblicate ai sensi del comma 3 ed elaborate da enti e istituzioni pubblici e privati nonché dalle società scientifiche e dalle associazioni tecnico-scientifiche delle professioni sanitarie iscritte in apposito elenco istituito e regolamentato con decreto del Ministro della salute, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, e da aggiornare con cadenza biennale. In mancanza delle suddette raccomandazioni, gli esercenti le professioni sanitarie si attengono alle buone pratiche clinico-assistenziali...

3. Le linee guida e gli aggiornamenti delle stesse elaborati dai soggetti di cui al comma 1 sono integrati nel Sistema nazionale per le linee guida (SNLG), il quale è disciplinato nei compiti e nelle funzioni con decreto del Ministro della salute, da emanare, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ((...)) entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. L'Istituto superiore di sanità pubblica nel proprio sito internet le linee guida e gli aggiornamenti delle stesse indicati dal SNLG, previa verifica della conformità della metodologia adottata a standard definiti e resi pubblici dallo stesso Istituto.....

Art. 6 Responsabilità penale dell'esercente la professione sanitaria

1. Dopo l'[articolo 590-quinquies del codice penale](#) è inserito il seguente:

«Art. 590-sexies (Responsabilità colposa per morte o lesioni personali in ambito sanitario). - Se i fatti di cui agli articoli 589 e 590 sono commessi nell'esercizio della professione sanitaria, si applicano le pene ivi previste salvo quanto disposto dal secondo comma.

Qualora l'evento si sia verificato a causa di imperizia, la punibilità è esclusa quando sono rispettate le raccomandazioni previste dalle linee guida come definite e pubblicate ai sensi di legge ovvero, in mancanza di queste, le buone pratiche clinico-assistenziali, sempre che le raccomandazioni previste dalle predette linee guida risultino adeguate alle specificità del caso concreto».

Art. 7 Responsabilità civile della struttura e dell'esercente la

professione sanitaria

1. La struttura sanitaria o sociosanitaria pubblica o privata che, nell'adempimento della propria obbligazione, si avvalga dell'opera di esercenti la professione sanitaria, anche se scelti dal paziente e ancorché non dipendenti della struttura stessa, risponde, ai sensi degli [articoli 1218 e 1228 del codice civile](#), delle loro condotte dolose o colpose.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche alle prestazioni sanitarie svolte in regime di libera professione intramuraria ovvero nell'ambito di attività di sperimentazione e di ricerca clinica ovvero in regime di convenzione con il Servizio sanitario nazionale nonché attraverso la telemedicina.
3. L'esercente la professione sanitaria di cui ai commi 1 e 2 risponde del proprio operato ai sensi dell'[articolo 2043 del codice civile](#), salvo che abbia agito nell'adempimento di obbligazione contrattuale assunta con il paziente. Il giudice, nella determinazione del risarcimento del danno, tiene conto della condotta dell'esercente la professione sanitaria ai sensi dell'articolo 5 della presente legge e dell'[articolo 590-sexies del codice penale](#), introdotto dall'articolo 6 della presente legge.
4. Il danno conseguente all'attività della struttura sanitaria o sociosanitaria, pubblica o privata, e dell'esercente la professione sanitaria è risarcito sulla base delle tabelle di cui agli [articoli 138 e 139 del codice delle assicurazioni private](#), di cui al [decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209](#), integrate, ove necessario, con la procedura di cui al comma 1 del predetto articolo 138 e sulla base dei criteri di cui ai citati articoli, per tener conto delle fattispecie da esse non previste, afferenti alle attività di cui al presente articolo.
5. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme imperative ai sensi del [codice civile](#).

Art. 8 Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Chi intende esercitare un'azione innanzi al giudice civile relativa a una controversia di risarcimento del danno derivante da responsabilità sanitaria è tenuto preliminarmente a proporre ricorso ai sensi dell'[articolo 696-bis del codice di procedura civile](#) dinanzi al giudice competente.
2. La presentazione del ricorso di cui al comma 1 costituisce condizione di procedibilità della domanda di risarcimento. È fatta salva la possibilità di esperire in alternativa il procedimento di mediazione ai sensi dell'[articolo 5, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2010, n. 28](#).

Art. 9 Azione di rivalsa o di responsabilità amministrativa

1. L'azione di rivalsa nei confronti dell'esercente la professione sanitaria può essere esercitata solo in caso di dolo o colpa grave.
2. Se l'esercente la professione sanitaria non è stato parte del giudizio o della procedura stragiudiziale di risarcimento del danno, l'azione di rivalsa

nei suoi confronti può essere esercitata soltanto successivamente al risarcimento avvenuto sulla base di titolo giudiziale o stragiudiziale ed è esercitata, a pena di decadenza, entro un anno dall'avvenuto pagamento.

3. La decisione pronunciata nel giudizio promosso contro la struttura sanitaria o sociosanitaria o contro l'impresa di assicurazione non fa stato nel giudizio di rivalsa se l'esercente la professione sanitaria non è stato parte del giudizio.

4. In nessun caso la transazione è opponibile all'esercente la professione sanitaria nel giudizio di rivalsa.

5. In caso di accoglimento della domanda di risarcimento proposta dal danneggiato nei confronti della struttura sanitaria o sociosanitaria pubblica, ai sensi dei commi 1 e 2 dell'articolo 7, o dell'esercente la professione sanitaria, ai sensi del comma 3 del medesimo articolo 7, l'azione di responsabilità amministrativa, per dolo o colpa grave, nei confronti dell'esercente la professione sanitaria è esercitata dal pubblico ministero presso la Corte dei conti. Ai fini della quantificazione del danno, fermo restando quanto previsto dall'[articolo 1, comma 1-bis, della legge 14 gennaio 1994, n. 20](#), e dall'articolo 52, secondo comma, del testo unico di cui al [regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214](#), si tiene conto delle situazioni di fatto di particolare difficoltà, anche di natura organizzativa, della struttura sanitaria o sociosanitaria pubblica, in cui l'esercente la professione sanitaria ha operato. L'importo della condanna per la responsabilità amministrativa e della surrogazione di cui all'[articolo 1916, primo comma, del codice civile](#), per singolo evento, in caso di colpa grave, non può superare....

Art. 10 Obbligo di assicurazione

1. Le strutture sanitarie e sociosanitarie pubbliche e private devono essere provviste di copertura assicurativa o di altre analoghe misure per la responsabilità civile verso terzi e per la responsabilità civile verso prestatori d'opera, ai sensi dell'[articolo 27, comma 1-bis, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 11 agosto 2014, n. 114](#), anche per danni cagionati dal personale a qualunque titolo operante presso le strutture sanitarie o sociosanitarie pubbliche e private, compresi coloro che svolgono attività di formazione, aggiornamento nonché di sperimentazione e di ricerca clinica. La disposizione del primo periodo si applica anche alle prestazioni sanitarie svolte in regime di libera professione intramuraria ovvero in regime di convenzione con il Servizio sanitario nazionale nonché attraverso la telemedicina. Le strutture di cui al primo periodo stipulano, altresì, polizze assicurative o adottano altre analoghe misure per la copertura della responsabilità civile verso terzi degli esercenti le professioni sanitarie anche ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 7, fermo restando quanto previsto dall'articolo 9. Le disposizioni di cui al periodo precedente non si

applicano in relazione agli esercenti la professione sanitaria di cui al comma 2.

* * *

TASSAZIONE ORDINARIA E SEPARATA

TASSAZIONE DEI REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE

Ai fini IRPEF i REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE sono TASSATI mediante RITENUTA alla FONTE calcolata dal DATORE DI LAVORO ciò permette un'esatta e anticipata riscossione del tributo da parte dell'erario.

Per adeguare la ritenuta all'effettivo ammontare del debito d'imposta si applica sulla paga l'aliquota presuntivamente applicabile al reddito annuo al netto delle detrazioni di imposta per carichi di famiglia e per reddito di lavoro.

A fine anno e comunque entro il mese di febbraio dell'anno successivo(o due mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro) si effettua il conguaglio tra l'ammontare delle ritenute e l'imposta dovuta.

Qualora l'ammontare delle ritenute sia superiore all'imposta dovuta al dipendente spetta il rimborso; nel caso in cui le ritenute operate corrispondano all'effettivo debito di imposta, nulla è dovuto all'erario ed il contribuente che contribuisca solo detto reddito è esonerato dall'obbligo di presentare la dichiarazione.

PER LE AMMINISTRAZIONI STATALI: è previsto un procedimento analogo rispetto a quello della ritenuta diretta in acconto.

Le amministrazioni operano sulle retribuzioni dovute ai dipendenti una ritenuta in acconto dell'imposta dovuta dai percettori del reddito secondo lo stesso meccanismo della ritenuta alla fonte.

TASSAZIONE SEPARATA

La tassazione separata (cfr. art. 17 TUIR – Testo Unico Imposte sul Reddito) consiste nel calcolare l'imposta in misura diversa dagli altri redditi.

La particolarità dei redditi per i quali si applica la cosiddetta tassazione separata (cfr. art. 17 TUIR) consiste nel fatto che essi, pur assumendo rilevanza fiscale al momento in cui sono percepiti, si formano nel corso di uno o più periodi d'imposta precedenti (redditi di formazione pluriennale). La loro imputazione e tassazione in un solo periodo d'imposta potrebbe comportare per il contribuente, a causa della progressività delle aliquote IRPEF, un carico fiscale molto elevato. Per evitare proprio che redditi di formazione pluriennale siano assoggettati alle aliquote progressive applicabili nell'anno in cui sono percepiti, è stato individuato un criterio in base al quale tali redditi si considerano, ai fini della tassazione, separatamente dagli altri redditi posseduti nello stesso periodo d'imposta.

Ad esempio:

- per il **IFR**, in base all'aliquota media di tassazione calcolata in base a particolari regole previste nell'articolo 19 del TUIR (in via generale è determinata in relazione ai cinque anni precedenti a quello in cui è maturato il diritto alla percezione);
- per gli arretrati (gli emolumenti arretrati sono tutti quelli che per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti, sono corrisposti per anni precedenti a quello in cui vengono percepiti), applicando all'ammontare percepito l'aliquota corrispondente alla metà del reddito complessivo netto del contribuente nel biennio anteriore all'anno in cui sono percepiti. Se in uno dei due anni anteriori non vi è stato reddito imponibile si applica l'aliquota corrispondente alla metà del reddito complessivo netto dell'altro anno; se non vi è stato reddito imponibile in nessuno dei due anni si applica l'aliquota prevista per il primo scaglione di reddito.

IRPEF

E' l'imposta sul reddito delle persone fisiche è stata istituita nel 1973 con il DPR 579, sia l'Irpef che le riforme fiscali degli anni 70 sono state raccolte in un testo unico il TUIR approvato con DPR 917 del 1986. L'imposta nel corso degli anni è stata innovata e rimodulata questo anche grazie alle sue caratteristiche che permettono di assicurare maggior entrate erariali colpendo una vastissima parte di contribuenti. Le ultime novità sono state introdotte con il D.Lgs 216/2023 primo modulo di riforma Irpef e altre misure sulle imposte sui redditi. L'intervento significativo ha rimodulato tra le altre le aliquote, le detrazioni di imposta. L'IRPEF è un'imposta Diretta che colpisce il reddito prodotto (differisce dalle imposte indirette perché quelle colpiscono la ricchezza indirettamente, come l'IVA sui prodotti). È un'imposta personale che tiene in considerazione tutta la situazione economica del contribuente; generale perché colpisce tutti i redditi della persona; progressiva perché sono previste aliquote crescenti all'aumentare della base imponibile.

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Complesso di misure e prestazioni a sostegno del reddito dei lavoratori che si trovano nella condizione di disoccupati o sospesi dal lavoro. Dal 1° maggio 2014, le norme sulla tutela contro la disoccupazione involontaria hanno subito un riordino complessivo, con un potenziale ampliamento della platea dei beneficiari, ma con una penalizzazione degli importi rispetto a quelli dei precedenti ammortizzatori sociali. Infatti, è prevista una riduzione progressiva del 3% mensile delle indennità a partire dal quarto mese di percezione.

Le nuove misure sono contenute nel decreto legislativo del 4 marzo 2015, pubblicato sulla gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo, in attuazione della legge delega n. 183/2014, con la quale il Governo ha riordinato il mercato del lavoro nel suo complesso.

Questo intervento normativo insieme a quello riguardante il “contratto a tutele crescenti” sono i primi atti di un disegno di riforma complesso, duramente contestato.

Nel decreto legislativo sugli ammortizzatori sociali sono previsti:

- la NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego): rivolta alla

generalità dei lavoratori (esclusi i dipendenti pubblici e gli agricoli) che, a partire dal 1° maggio, ha inglobato l'ASpl e la mini ASpl, introdotte dalla legge di riforma del mercato del lavoro (n.92/2012);

- la DIS-COLL, per le collaborazioni coordinate, continuative e a progetto che sostituisce la vecchia “una tantum” .

Oltre ad una penalizzazione generalizzata degli importi delle prestazioni, il nuovo provvedimento interviene pesantemente sull'istituto della contribuzione figurativa, quella di cui si fa carico lo Stato in determinate circostanze, eliminando l'obbligo dei versamenti contributivi da parte del lavoratore e prevedendo un tetto massimo, che comporta conseguenze negative sulla misura e sul raggiungimento dei requisiti pensionistici.

Nel tentativo di conciliare le politiche attive e passive per il lavoro, il nuovo sistema di tutela contro la disoccupazione involontaria subordina il riconoscimento della prestazione (pena la decadenza dal diritto) alla disponibilità effettiva del lavoratore a partecipare a percorsi di formazione, riqualificazione e orientamento finalizzati alla ricerca di nuova occupazione. Una scelta teoricamente giusta, che mal si concilia però con le scarse opportunità di nuova occupazione e con l'assenza di progetti reali per il reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro.

23/03/2026

Prof.ssa Francesca Valentini