

INTRODUZIONE

Il diritto del lavoro può essere definito come l'insieme delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, ossia la relazione giuridica che intercorre tra il prestatore ed il datore di lavoro e che tutelano oltre che l'interesse economico, anche la libertà, la dignità e la personalità del lavoratore.

Il diritto del lavoro è una disciplina giuridica relativamente nuova, sviluppatasi essenzialmente a partire dai primi anni dell'Ottocento, quando emerse la necessità di mediare le esigenze della tutela dei lavoratori con quelle della produzione. Si tratta di una delle branche del diritto che più direttamente risente dell'influenza della situazione politica generale, occorrendo tradurre in norme le concezioni ideologiche del sistema di riferimento.

Il diritto del lavoro ha delle caratteristiche specifiche che lo differenziano dalle altre branche del diritto. In esso, infatti, confluiscono:

- **norme di diritto privato**, poste a tutela immediata di interessi privati ed individuali;
- **norme di diritto pubblico** impositive di obblighi legali a carico della parti del rapporto;
- **norme di diritto processuale**, essendo stata prevista per la tutela dei diritti dei lavoratori una speciale procedura;
- **norme di diritto sindacale**, relative all'attività ed all'organizzazione delle associazioni sindacali.

La dottrina tradizionale distingue nell'ambito del diritto del lavoro:

- **il diritto del lavoro in senso stretto** che regola i rapporti individuali di lavoro subordinato, e gli altri rapporti di lavoro, diversi dal lavoro subordinato, ma ritenuti meritevoli, allo stesso modo, di tutela giuridica;
- **il diritto sindacale** che disciplina l'azione e l'organizzazione delle associazioni sindacali contrapposte;
- **il diritto della previdenza sociale**, che tutela il lavoratore in presenza di specifiche situazioni di bisogno, riconoscendogli un reddito sostitutivo od integrativo di quello di lavoro.

Nell'ordinamento italiano e di molti altri paesi europei, si registra una diversificazione delle tutele sempre più marcata, e al di fuori del tipo di lavoro subordinato sono aumentati in modo vistoso una serie di rapporti di lavoro autonomo, che hanno richiesto una specifica regolamentazione.

Le cause di questa trasformazione sono ormai note.

In primo luogo l'internazionalizzazione dei mercati ha esaltato la competitività delle imprese e quindi la loro esigenza di ridurre i costi di produzione e tra questi, anche quelli del lavoro, e la conseguente necessità di utilizzare forme di occupazione flessibili e temporanee in grado di soddisfare un'offerta di lavoro sempre più determinata dalle mutevoli esigenze della produzione.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non costituisce più l'unica forma di lavoro dipendente ma cede il passo a forme di lavoro che, pur subordinato, sono temporanee.

In secondo luogo il progresso tecnologico e la competitività stanno determinando mutamenti nell'organizzazione delle imprese, che dismettono attività anche importanti, le cedono in appalto a terzi o si avvalgono di rapporti di sub-fornitura o di collaborazione.

Fino alla metà degli anni ottanta il contratto di formazione e lavoro e il *part time* non erano neppure regolati, mentre il lavoro interinale è stato disciplinato soltanto nel 1997.

Parimenti l'uso del contratto a tempo determinato, inizialmente ammesso, in casi eccezionali, dalla legge 230/1962 è stato progressivamente esteso dal legislatore a "*fronte di ragioni di carattere tecnico organizzativo e produttivo o anche sostitutivo* (Dlgs 368/2001)" e quindi non può essere più considerato un'eccezione.

Nella nostra trattazione abbiamo tenuto conto di tutti i cambiamenti intervenuti nel diritto del lavoro a fronte delle recenti modifiche legislative, producendo un testo aggiornato e per quanto possibile esaustivo della materia.

1. LE FONTI DEL DIRITTO

1.1 PRINCIPI GENERALI

Il diritto del lavoro, inteso come l'insieme delle norme volte a disciplinare i rapporti di lavoro, è il risultato di una pluralità di fonti.

Ordinandole gerarchicamente abbiamo:

- **Norme Costituzionali;**
- **Leggi, atti aventi forza di legge, norme sopranazionali;**
- **Fonti intersindacali** (contratto collettivo),
- **Usi.**

Accanto al principio gerarchico operano anche altri principi quali quelli della **specialità** e della **competenza**. Il *primo* spiega la prevalenza della norma più favorevole per il lavoratore rispetto a quella gerarchicamente sovraordinata. Il *secondo* spiega la prevalenza della fonte più vicina al rapporto di lavoro.

1.2 LA COSTITUZIONE

Nella nostra Carta Costituzionale sono diversi gli articoli dedicati al diritto del lavoro. Possiamo distinguere norme riguardanti l'**accesso al lavoro** (Artt. 1, 4, 38) e norme che tutelano i **diritti dei lavoratori** (Artt. 35, 36, 37, 39, 40 e 46). L'**art. 1**⁽¹⁾ riconosce il lavoro come uno dei valori fondanti dello Stato Italiano, e come tale, meritevole di tutela.

Il *I comma* dell'**art. 4**⁽²⁾ sancisce il diritto al lavoro dei cittadini e l'impegno della Repubblica a rimuovere quegli ostacoli che dovessero impedire la piena occupazione. Lo Stato, quindi, s'impegna ad intervenire nel mercato per creare posti di lavoro, ma allo stesso tempo lascia liberi gli individui di effettuare le proprie scelte lavorative.

Il *II comma* dell'art. 4 riconosce il lavoro anche come dovere del cittadino. Ad ognuno, infatti, è richiesto, secondo le proprie possibilità, di svolgere un'attività o una funzione utili al progresso della comunità.

L'**art. 35**⁽³⁾ ribadisce, ancora una volta, l'impegno dello Stato a tutelare il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni anche attraverso il riconoscimento degli ac-

⁽¹⁾ **Art. 1:** "L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro..."

⁽²⁾ **Art. 4:** "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini, il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società".

⁽³⁾ **Art. 35:** "La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro...tutela il lavoro italiano all'estero".

cordi provenienti da organizzazioni internazionali che si propongono la difesa dei diritti dei lavoratori.

La tutela costituzionale del lavoro è estesa anche a quanti lavorano all'estero nel rispetto della sovranità nazionale degli altri Stati.

L'**art. 36**⁽⁴⁾ sancisce alcuni diritti fondamentali dei lavoratori, quali quello di una giusta retribuzione, quello del riposo settimanale e quello relativo alle ferie. Inoltre viene sottratto alla disciplina di qualsiasi altra fonte, che non sia quella legislativa, la regolamentazione sulla durata massima della giornata lavorativa.

L'**art. 37**⁽⁵⁾ tutela in modo particolare il lavoro delle donne e dei minori fissando limiti e garanzie onde assicurare a queste due categorie, considerate socialmente più deboli, un trattamento alla pari con gli altri lavoratori.

Il *I comma* dell'**art. 38**⁽⁶⁾ stabilisce il diritto al mantenimento e all'assistenza sociale, da parte dello Stato, per quanti fossero impossibilitati a svolgere attività lavorative.

Il *II comma*, invece, riconosce ai lavoratori il diritto agli istituti di previdenza e assistenza in caso d'infortuni, malattia, disoccupazione volontaria, ecc..

L'**art. 39**⁽⁷⁾ riconosce la libertà di associazione sindacale e fissa le condizioni per il riconoscimento dei sindacati. Inoltre per i contratti collettivi firmati dai sindacati registrati, viene riconosciuta efficacia *erga omnes*. Il contratto collettivo, cioè, diviene fonte esclusiva di diritti e doveri per tutti i lavoratori appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce, indipendentemente dal fatto che i lavoratori siano iscritti ai sindacati firmatari dell'accordo.

A oggi l'art. 39, eccezion fatta per la libertà sindacale, è inattuato. I sindacati non sono registrati e operano come associazioni di fatto, stipulando contratti collettivi detti di "**diritto privato**".

L'**art. 40**⁽⁸⁾ stabilisce il diritto di sciopero dei lavoratori rinviandone la disciplina del

⁽⁴⁾ **Art. 36:** "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e... 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..."

⁽⁵⁾ **Art. 37:** "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore..."

La legge stabilisce il limite minimo d'età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione"

⁽⁶⁾ **Art. 38:** "Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso d'infortunio, malattia, invalidità o vecchiaia, disoccupazione volontaria ..."

⁽⁷⁾ **Art. 39:** "L'organizzazione sindacale è libera... I sindacati...registrati...possono...stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce"

⁽⁸⁾ **Art. 40:** "Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano".

suo esercizio alla legge ordinaria.

L'**art. 46⁽⁹⁾** prevede il diritto per i lavoratori di partecipare alla gestione delle aziende rimandando alla legge ordinaria la fissazione dei modi e dei limiti per il suo esercizio.

1.3 LA LEGGE ORDINARIA

Nel nostro ordinamento non esiste un Codice del Lavoro, un testo unico, cioè, di leggi sul lavoro.

Un tentativo di codificazione è stata fatta nel nostro Codice Civile dove il Libro V è dedicato al lavoro e contiene la disciplina:

- delle attività professionali, degli accordi economici collettivi e del contratto collettivo di lavoro (*Titolo I*);
- del lavoro subordinato nell'impresa (*Titolo II* suddiviso in 5 paragrafi: *costituzione del rapporto di lavoro; diritti e obblighi delle parti; assistenza e previdenza; estinzione del rapporto e disposizioni finali*);
- del lavoro autonomo (*Titolo III*).
- del lavoro subordinato in particolari rapporti non inerenti all'esercizio di un'impresa e del rapporto di lavoro domestico (*Titolo IV*).

Numerose altre leggi sono state emanate per disciplinare la materia. Alcune sono diretta conseguenza delle norme costituzionali (ad esempio la mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione in merito alla registrazione dei sindacati, ha fatto sì che venisse promulgata la legge **741/59** per garantire ai lavoratori una retribuzione minima inderogabile), altre sono state emanate per introdurre ulteriori tutele nei confronti dei lavoratori (rientra in questa categoria la legge del 20 maggio 1970 n. 300, meglio conosciuta come "**Statuto dei lavoratori**")⁽¹⁰⁾.

Nella tabella seguente riportiamo altre leggi fonti del diritto del lavoro:

Legge n°1369 del 23 ottobre 1960	Divieto d'intermediazione nelle prestazioni di lavoro.
Legge n° 196 del 24 giugno 1997	Norme in materia di sviluppo occupazionale.
Legge n° 53 del 8 marzo 2000	Sostegno alla maternità e alla paternità.

⁽⁹⁾ **Art. 46:** "...la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare...alla gestione delle aziende".

⁽¹⁰⁾ **Lo Statuto dei lavoratori** è la legge 300 del 1970 il cui titolo è "**Norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, della libertà e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento**". Per la prima volta il legislatore legittima la presenza dei sindacati all'interno delle aziende. Altre indicazioni importanti riguardano il reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo; l'esercizio del potere di controllo e disciplinare e norme in materia di variazione delle mansioni del lavoratore.

Decreto legislativo n° 181 del 21 aprile 2000	Disposizioni per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
D.P.R. n° 442 del 7 luglio 2000	Regolamento per la semplificazione del collocamento ordinario.
D.Lgs. n° 297 del 19 dicembre 2002	Norme per l'agevolazione tra domanda ed offerta di lavoro.
Legge n° 30 del 14 febbraio 2003	Disposizioni modificative e correttive del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181.
Decreto legislativo n°66 dell'8 aprile 2003	Organizzazione dell'orario di lavoro
Decreto legislativo n°276 del 10 settembre 2003	Attuazione delle deleghe in materia d'occupazione e mercato del lavoro
Decreto legislativo n°61 del 2001 coordinato con la Riforma Biagi	Riordino del <i>part time</i> .
Decreto ministeriale del 21 luglio 2004	Commissioni di certificazione presso le Direzioni provinciali del lavoro (vd. glos.)

1.4 NORME SOPRANAZIONALI

Come abbiamo visto nel *paragrafo 1.2*, l'art. 35 della Costituzione assegna alla Repubblica il compito di favorire *“gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro”*. In questa prospettiva operano le norme sovranazionali provenienti, ad esempio, dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (**OIL**), attraverso *“raccomandazioni”* e *“convenzioni”*.

L'OIL nasce nel 1919 con il Trattato di Versailles e da allora è stata promotrice di numerose convenzioni e raccomandazioni che gli Stati membri hanno recepito nelle proprie normative.

In particolare nel 1998 è stata approvata la *“Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali sul lavoro”*, nella quale si è affermato che tutti gli Stati membri sono vincolati al rispetto di quattro principi fondamentali:

- *libertà d'associazione sindacale e diritto alla contrattazione collettiva;*
- *eliminazione d'ogni forma di lavoro forzato e obbligatorio;*
- *effettiva abolizione del lavoro minorile;*
- *eliminazione d'ogni forma di discriminazione sul lavoro e nell'accesso ad un'occupazione.*

Altre norme sovranazionali che influiscono sul nostro diritto del lavoro provengono dall'Unione Europea attraverso **direttive**, **regolamenti** e **decisioni** (vedi *guida introduttiva*), vincolanti per tutti gli Stati membri.

Il Trattato d'Amsterdam del 1997, che ha modificato quello originario firmato a Roma nel 1957, sebbene non abbia cambiato il principio fondamentale secondo cui la responsabilità della politica occupazionale gravi sugli Stati membri, ha stabilito un ruolo più importante per le Istituzioni europee. Inoltre ha riconosciuto, attraverso l'inserimento di un Titolo sull'occupazione, che uno degli obiettivi fondamentali dell'Unione Europea è il raggiungimento di un elevato livello occupazionale.

Per raggiungere tale obiettivo *“la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri con riferimento:*

- *al miglioramento dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori;*
- *alle condizioni di lavoro;*
- *all'informazione e consultazione dei lavoratori;*
- *all'integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro;*
- *alla parità tra uomini e donne”*

Molte delle leggi introdotte negli ultimi anni in Italia, in materia di lavoro, sono il risultato di direttive e raccomandazioni che l'Unione Europea ha rivolto al nostro Paese.

Il *Decreto Legislativo dell'8 aprile 2003, n. 66*, è, ad esempio, l'attuazione della *Direttiva 93/104/CE* concernente alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro; così come il *Decreto Legislativo del 9 luglio 2003, n. 216*, è l'attuazione della direttiva *2000/78/CE* per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Altri esempi di recepimento delle direttive europee sono la *Legge 61/2000* e il *Decreto Legislativo 100/2001* sul part-time; il *Decreto Legislativo 368/2001* sui contratti a termine.

1.5 LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La contrattazione collettiva è l'attività posta in essere dalle organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro (Parti Sociali), al fine di disciplinare il rapporto di lavoro.

L'attuale disciplina della contrattazione collettiva è contenuta nel ***Protocollo sul costo del lavoro***⁽¹⁾ del 23 luglio 1993 stipulato tra Governo e Parti Sociali.

La contrattazione collettiva si articola su tre livelli, distinti in funzione dei soggetti partecipanti (***Confederazioni, sindacati di categoria, rappresentanze aziendali***):

- ***livello interconfederale;***
- ***livello di categoria;***

⁽¹⁾ Titolo completo è ***“Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo”***. È composto di 4 parti così strutturate: **1) Politica dei redditi e dell'occupazione;** **2) Assetti contrattuali;** **3) Politiche del lavoro;** **4) Sostegno al sistema produttivo.**

- **livello aziendale**

A **livello interconfederale** le Confederazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, con l'intervento del Governo, attraverso la "**concertazione trilaterale**", danno vita agli **accordi interconfederali**.

Questi accordi hanno portata generale e trovano applicazione nei grandi comparti economici: industria, artigianato, commercio, ecc.. Presentano una parte di natura programmatica diretta ad individuare le linee d'indirizzo in materia di occupazione, mercato del lavoro, politica dei redditi, previdenza sociale; e una parte volta a disciplinare istituti specifici che riguardano tutte le categorie, come ad esempio il lavoro ripartito, l'apprendistato, il contratto di inserimento, la sicurezza nei luoghi di lavoro, le rappresentanze unitarie dei lavoratori in azienda.

A **livello di categoria** abbiamo i **contratti collettivi di categoria** stipulati tra sindacati e le associazioni di categoria. Questi contratti contengono la disciplina generale delle condizioni minime di trattamento economico e normativo per tutti i lavoratori occupati in un determinato settore produttivo.

A **livello aziendale** la contrattazione coinvolge le rappresentanze sindacali aziendali e il datore di lavoro. Il contratto così stipulato è detto di secondo livello, ha durata quadriennale e può intervenire a disciplinare materia e istituti ad esso espressamente assegnati dal contratto collettivo nazionale.

1.5.1 Il contratto collettivo nazionale

Il contratto collettivo è lo strumento giuridico mediante il quale le associazioni dei datori di lavoro (es.: Confcommercio, Confartigianato, Confindustria, ecc.) e i sindacati dei lavoratori (es. CGL, UIL, CISL, ecc..) regolano in modo uniforme i rapporti di lavoro in un determinato settore.

In conformità a quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993 il contratto collettivo di categoria:

- ha durata quadriennale per la parte normativa e durata biennale per la parte economica-retributiva;
- definisce le materie di competenza della contrattazione aziendale o di secondo livello;
- stabilisce tempi e modalità per la presentazione delle piattaforme contrattuali per il rinnovo dei contratti collettivi di categoria, per la contrattazione aziendale e per l'apertura dei negoziati.

Possiamo distinguere una parte **normativa** e una parte **obbligatoria**.

La parte **normativa** riguarda tutte quelle clausole dirette a disciplinare il rapporto di lavoro, in altre parole le norme relative a:

- trattamento economico;
- inquadramento dei lavoratori;
- orario di lavoro;
- ferie, pause e riposi settimanali;
- sanzioni e procedure disciplinari.

La parte **obbligatoria** ha per oggetto quelle norme che disciplinano i rapporti tra le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Nello specifico queste clausole possono riguardare:

- la futura produzione contrattuale;
- l'organizzazione dei diversi livelli di contrattazione;
- le procedure da adottare per il rinnovo contrattuale;
- le modalità d'elezione degli organi di rappresentanza;
- la costituzione e il funzionamento d'organi di conciliazione e arbitrato;
- la costituzione di commissioni paritetiche con compiti interpretativi.

Queste clausole producono particolari obblighi esclusivamente a carico delle associazioni sindacali stipulanti, ma hanno effetti positivi sui soggetti da essi rappresentati, quali datori di lavoro e lavoratori.

1.5.2 Efficacia del contratto collettivo

Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro è detto di "**diritto comune**", perché stipulato da associazioni non riconosciute, essendo rimasto inattuato l'art. 39 della Costituzione in merito alla registrazione dei sindacati. È considerato, quindi, un contratto tra privati e come tale deve essere disciplinato alla luce delle norme del diritto comune dei contratti e delle obbligazioni. (art. 1321 e seguenti del codice civile).

Il Contratto Collettivo di diritto comune, perciò, vincola **esclusivamente** le associazioni sindacali e dei datori di lavoro che l'hanno stipulato e i soggetti iscritti alle stesse associazioni.

Nel corso degli anni la giurisprudenza ha esteso l'applicazione del contratto collettivo anche a coloro che, pur non essendo iscritti alle organizzazioni stipulanti, vi aderiscono in modo *esplicito* od *implicito*.

L'**adesione esplicita** avviene ogni volta che un contratto individuale o una lettera d'assunzione richiama, nelle sue clausole, il contratto collettivo (n'è un esempio l'inserimento di formule tipo "*per quanto qui non previsto si applica il C.C.N.L. settore...*").

L'**adesione implicita** si ha quando le parti scelgono di regolamentare determinati istituti attenendosi a quanto disposto dal contratto collettivo. In questi casi, però, la giurisprudenza ritiene che l'adesione a particolari clausole del contratto collettivo, comporti l'obbligo di applicare integralmente quel contratto collettivo.

L'obbligo dell'applicazione del contratto collettivo sussiste anche per quei lavoratori che pur non essendo iscritti ai sindacati firmatari, prestano la loro opera presso datori di lavoro che invece sono iscritti alle associazioni datoriali stipulanti il contratto.

La mancata applicazione dell'art. 39 della Costituzione ha fatto sì che il Legislatore intervenisse, attraverso la Legge 741/59, fissando **minimi inderogabili** di trattamento economico e normativo per tutti i lavoratori appartenenti ad una medesima categoria. E per assicurarsi che i datori di lavoro applicassero lo stesso il contratto collettivo, ci sono stati altri interventi diretti, a concedere be-

nefici contributivi e fiscali a quanti nella stipulazione dei contratti individuali di lavoro rispettassero le norme elaborate dalla contrattazione collettiva.

Ne sono un esempio la *fiscalizzazione degli oneri sociali* e la concessione del *credito d'imposta per i nuovi assunti*, di cui possono beneficiare i datori di lavoro che applicano i contratti collettivi (art. 7 comma 5 della legge 388/2000).

1.5.3 Rapporti tra legge, contratto collettivo, contratto aziendale e individuale

Il contratto collettivo è subordinato alla legge, fatto salvo il caso in cui le sue clausole dovessero contenere condizioni di maggior favore per il lavoratore.

In questo caso, in base al **principio del favor**, il contratto collettivo può derogare alla legge. Questo è il principio solitamente applicato.

Ci sono casi particolari, però, nei quali il Legislatore ha espressamente previsto che il contratto collettivo possa derogare *in peius* (ovvero in senso peggiorativo) alla legge.

Infatti:

- L'**art. 4**, comma 11 della legge 223 del 1991 prevede che i contratti collettivi, stipulati durante le procedure di mobilità, possano adibire i lavoratori, riassorbiti dalle aziende in crisi, a mansioni inferiori in deroga all'art. 2103 del c.c.
- L'**art. 5** del Decreto Legislativo n. 510 del 1996 attribuisce agli accordi provinciali di riallineamento retributivo la possibilità di stabilire retribuzioni inferiori ai minimi contrattuali di categoria;
- L'**art. 2120** comma 2 del c.c. prevede la possibilità per i contratti collettivi di determinare gli elementi retributivi utili per il computo del trattamento di fine rapporto anche in modo meno favorevole ai lavoratori rispetto a quanto previsto dalla legge.

Tra due contratti collettivi il principio da applicare è quella della **"posteriorità"**, in base al quale prevale sempre il contratto più recente, anche nel caso in cui dovesse contenere condizioni meno favorevoli al lavoratore.

In base al criterio di **specialità** un contratto aziendale può derogare al contratto collettivo nazionale in quanto fonte più vicina al rapporto di lavoro. Questo caso è sempre più raro da quando il *Protocollo del 23 luglio 1993* ha stabilito che sia il contratto collettivo a prevedere quali materie devono essere di competenza del contratto aziendale, proprio per evitare inutili sovrapposizioni nella regolamentazione di uno stesso istituto.

Il contratto individuale non può contenere norme difformi da quelle previste dal contratto collettivo, sempre che le norme del primo non contengano condizioni più favorevoli al lavoratore (ad esempio un numero maggiore di giorni di ferie).

1.5.4 Il contratto collettivo nel settore pubblico

Il decreto legislativo 165/2001 regola la disciplina della contrattazione collettiva per il settore del pubblico impiego.

In sede di contrattazione collettiva le pubbliche amministrazioni sono rappresentate dall'**Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche ammi-**

nistrazioni (ARAM)⁽¹²⁾ mentre i lavoratori sono rappresentati dal sindacato rappresentativo.

La contrattazione collettiva può riguardare tutte le materie relative al rapporto di lavoro e alle relazioni sindacali.

L'Aran, una volta che la legge finanziaria ha individuato le risorse da destinare alla contrattazione collettiva per le amministrazioni statali, convoca le confederazioni e le organizzazioni sindacali di comparto maggiormente rappresentative. La contrattazione può portare ad una preintesa sul contenuto contrattuale complessivo. Il testo della preintesa è oggetto di consultazione con i lavoratori.

La trattativa si conclude con un'ipotesi d'accordo, con la quale le parti formalizzano l'accordo definitivo. Entro 5 giorni l'Aran deve acquisire il parere dei Comitati di settore e un volta ottenuto, deve trasmettere alla Corte dei Conti la quantificazione dei costi contrattuali. La Corte è chiamata ad esprimersi entro 15 giorni.

Se la certificazione è positiva il contratto è sottoscritto e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale. In caso di certificazione negativa l'Aran rivedrà i costi contrattuali e nel caso dovrà riaprire le trattative.

A differenza di quanto avviene nel privato i contratti collettivi del pubblico impiego hanno efficacia *erga omnes*. Questo sia perché l'Aran ha la rappresentanza legale di tutte le pubbliche amministrazioni, sia perché queste ultime devono garantire ai propri dipendenti trattamenti contrattuali non inferiori a quelli previsti dal contratto collettivo.

1.6 GLI USI

L'art. 2078 del c.c., comma 1, dispone che *“gli usi si applicano in mancanza di disposizioni di legge e di contratti collettivi”*.

Sono da ritenersi, quindi, fonti sussidiarie del diritto.

In caso di norme dispositive di legge gli usi, nel caso in cui siano più favorevoli al lavoratore, possono operare.

Importanti sono anche gli *“usi aziendali”*, cioè, comportamenti tenuti spontaneamente dal datore di lavoro nei confronti dei dipendenti e ripetuti nel tempo, che portano a trattamenti economici o normativi diversi da quelli imposti dalla legge o dal contratto collettivo.

⁽¹²⁾ L'Aran è stata istituita con decreto legislativo 29/1993. È un organismo tecnico, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, gestionale e contabile. È guidata da un organo collegiale il Comitato Direttivo, costituito da 5 componenti, e che dura in carica 4 anni. L'Aran svolge ogni attività relativa alla negoziazione e definizione dei contratti collettivi del personale dei vari comparti del pubblico impiego, compresa l'interpretazione delle clausole contrattuali.