



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

► Panoramica della legislazione del lavoro in Italia



Panoramica della legislazione del lavoro in Italia

Organizzazione Internazionale del Lavoro

Copyright © Organizzazione internazionale del lavoro 2025
Prima pubblicazione 2025



Questa opera ad accesso aperto è distribuita sotto la licenza internazionale Creative Commons Attribution 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Gli utenti possono riutilizzare, condividere, adattare e rielaborare l'opera originale, come specificato nella Licenza. L'OIL deve essere chiaramente indicata come proprietaria dell'opera originale. Gli utenti non sono autorizzati a riprodurre il logo dell'OIL in relazione al loro lavoro.

Attribuzione – L'opera deve essere citata come segue: *Panoramica della legislazione del lavoro in Italia*, Roma: Ufficio internazionale del lavoro, 2025.

Traduzioni – Se questa opera viene tradotta, deve essere aggiunta la seguente clausola di non responsabilità insieme all'attribuzione: Questa traduzione non è stata realizzata dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e non deve essere considerata una traduzione ufficiale dell'OIL. L'OIL non è responsabile del contenuto o dell'accuratezza di questa traduzione.

Adattamenti – Se questa opera è oggetto di adattamento, deve essere aggiunta la seguente clausola di non responsabilità insieme all'attribuzione: Questo è un adattamento di un'opera originale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL). La responsabilità per le idee e le opinioni espresse nell'adattamento spetta esclusivamente all'autore o agli autori dell'adattamento e non sono approvate dall'OIL.

Questa licenza CC non si applica ai materiali non coperti da copyright OIL inclusi in questa pubblicazione. Se il materiale è attribuito a terzi, l'utente di tale materiale è l'unico responsabile per l'ottenimento dell'autorizzazione da parte del titolare dei diritti.

Qualsiasi controversia derivante dalla presente licenza che non possa essere risolta amichevolmente sarà deferita all'arbitrato in conformità con il Regolamento di arbitrato della Commissione delle Nazioni Unite per il diritto commerciale internazionale (UNCITRAL). Le parti saranno vincolate da qualsiasi lodo arbitrale emesso a seguito di tale arbitrato come decisione finale di tale controversia.

Tutte le domande su diritti e licenze devono essere indirizzate a ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Ginevra 22, Svizzera, o via e-mail a rights@ilo.org.

Panoramica della legislazione del lavoro in Italia, Roma: Ufficio internazionale del lavoro, 2025.
ISBN: 978-92-2-038019-2 (pdf web).

Edizione italiana realizzata dall'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino.

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'OIL, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'OIL in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

La responsabilità per le opinioni espresse in articoli, studi e altri contributi firmati spetta esclusivamente ai loro autori e la pubblicazione non costituisce un'approvazione da parte dell'OIL delle opinioni in essi espresse. Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'OIL; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'ILO sono disponibili sul sito www.ilo.org/pubs.

Indice

Prefazione	iii
1 Quadro generale	1
1.1 Diritti del lavoro nella Costituzione	2
1.2 Regolamentazione del lavoro	4
1.3 Contratto di lavoro	6
2 Orario di lavoro	13
3 Congedo retribuito	15
3.1 Tutela della maternità e della paternità	15
3.2 Congedo parentale	16
3.3 Altri congedi	16
4 Età minima di ammissione al lavoro	19
5 Uguaglianza	21
6 Questioni retributive	23
6.1 Il sistema di misure di sostegno al reddito dei lavoratori	23
6.2 Protezione dei crediti dei lavoratori in caso di insolvenza del datore di lavoro	24
6.3 Sostegno al reddito dopo la cessazione del rapporto di lavoro	24
7 Normativa sulla libertà di associazione e il diritto sindacale	27
7.1 Protezione contro le condotte antisindacali	28
7.2 Contrattazione collettiva	29
7.3 Contratti collettivi nel settore pubblico	30
7.4 Rappresentanza dei lavoratori nelle imprese	30
8 Scioperi e serrate	33
8.1 Scioperi	33
8.2 Serrate	33
8.3 Risoluzione delle controversie di lavoro	33
Links	35
Bibliografia	37



Prefazione

L'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) è l'unica Agenzia delle Nazioni Unite ad avere una funzione normativa che esercita attraverso lo sviluppo e l'adozione di norme internazionali del lavoro e la promozione del lavoro dignitoso in tutti i suoi Stati membri. Queste norme internazionali del lavoro costituiscono degli standard per il miglioramento della legislazione nazionale del lavoro e sociale.

Con l'intento di monitorare lo sviluppo e l'aggiornamento della normativa del lavoro da parte dei suoi Stati membri e di condividere informazioni su scala globale, l'OIL ha predisposto una banca dati globale sulla legislazione nazionale del lavoro, della previdenza sociale e delle norme correlate afferenti alla disciplina dei diritti umani. La banca dati NATLEX raccoglie oltre 100mila testi e documenti sulla normativa del lavoro¹. Per fini divulgativi, sono stati predisposti dei profili che danno una panoramica della legislazione del lavoro di diversi paesi. Il primo profilo dell'Italia è stato pubblicato dall'OIL nel 2011. Esso era stato redatto con il contributo dei giudici Aldo De Matteis (Corte di Cassazione, Sezione Lavoro), Paola Accardo (Corte d'Appello di Milano, Sezione Lavoro) e Giovanni Mammone (Corte di Cassazione, Sezione Lavoro). Questa edizione aggiornata è stata realizzata dall'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino in collaborazione con il dottore Costantino Cordella, Assegnista di ricerca di diritto del lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università Federico II di Napoli.

L'aggiornamento mira a fornire una panoramica della normativa vigente. Esso è rivolto a coloro che vogliono avere un quadro generale della legislazione del lavoro e della previdenza sociale dell'Italia, includendovi dei riferimenti ai diritti del lavoro nella Costituzione italiana, alla regolamentazione del lavoro e al contratto di lavoro. In particolare, la pubblicazione contiene una descrizione sintetica della legislazione vigente in materia di: (i) orari di lavoro; (ii) congedi retribuiti; (iii) età minima di ammissione al lavoro; (iv) uguaglianza e non discriminazione nell'impiego e nella professione; (v) retribuzione; (vi) libertà di associazione e diritto sindacale; e (vii) scioperi e serrate.

**Gianni Rosas,
Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino**

¹ Per consultare la banca dati NATLEX, visitare il sito OIL <https://natlex.ilo.org>



1 Quadro generale

A seguito della caduta del regime fascista, nel 1946 con il referendum istituzionale il popolo italiano scelse la Repubblica come forma di governo dell'Italia. La Costituzione della Repubblica italiana — che costituisce la legge fondamentale dello Stato italiano — venne approvata nel 1947 ed entrò in vigore il 1º gennaio 1948.

L'Italia è organizzata come uno stato centralizzato, articolato in diversi livelli amministrativi e di governo che suddividono il territorio in Regioni, Province, Città metropolitane e Comuni.

Le Regioni sono venti e sono caratterizzate da profonde differenze di estensione territoriale, numero di abitanti e tessuto economico-produttivo. Tra esse, cinque godono di maggiore autonomia dal livello amministrativo centrale (lo Stato) — per questo sono dette Regioni a statuto speciale in ragione della loro storia e composizione etnico-linguistica: Friuli-Venezia Giulia (regione con minoranze slave), Sardegna, Sicilia, Trentino-Alto Adige (con l'Alto Adige ove è numerosa la presenza di tedeschi) e Valle d'Aosta (in cui esistono due lingue istituzionali: italiano e francese).

A seguito della riforma della Costituzione italiana adottata nel 2001 è stata riconosciuta maggiore autonomia normativa, fiscale e organizzativa alle Regioni e agli enti locali². L'articolo 117 della Costituzione ha assegnato alle Regioni la competenza esclusiva su tutte le materie non espressamente demandate al potere dello Stato. Inoltre, tale riforma ha previsto una competenza concorrente su una serie di materie, per le quali le Regioni possono definire la normativa di dettaglio nel rispetto dei principi generali fissati a livello statale.

In materia di lavoro la maggior parte delle competenze è assegnata allo Stato tra cui la disciplina del contratto individuale di lavoro, le garanzie minime di tutela del lavoro e il diritto sindacale³. Appartiene alla competenza concorrente Stato-Regioni la disciplina del mercato del lavoro (politiche attive, salute e sicurezza sul lavoro, incentivi all'occupazione), poiché ricondotta alla materia della "tutela e sicurezza del lavoro". L'ambito di competenza residuale delle Regioni in materia di lavoro riguarda essenzialmente la disciplina dell'istruzione e della formazione professionale.

Il capo dello Stato è il Presidente della Repubblica ed è eletto dal Parlamento, in seduta comune, per sette anni.

Il potere legislativo è competenza del Parlamento che ha una struttura di tipo bicamerale: è composto dalla Camera dei deputati e dal Senato della Repubblica, ai quali sono assegnati i medesimi compiti e poteri (cosiddetto bicameralismo perfetto).

² Decreto legislativo costituzionale n. 3/2001 “[Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione](#)”.

³ Articolo 117, comma 2, lettera I, della Costituzione italiana.

Il potere esecutivo appartiene al Governo della Repubblica. Esso è composto dal Presidente del Consiglio e dai Ministri, che insieme formano il Consiglio dei ministri.

Tutte le leggi devono essere approvate da entrambi i rami del Parlamento (articolo 70 Costituzione), ma per alcune materie possono essere approvate da Commissioni di entrambe le Camere. L'ordinamento giuridico italiano si conforma alle norme del diritto internazionale generalmente riconosciute. I trattati devono essere ratificati dal Parlamento.

Il potere giudiziario è affidato ai giudici, i quali sono nominati a seguito del superamento di un concorso pubblico.

L'Italia è uno dei paesi fondatori dell'OIL e l'Ufficio per l'Italia e San Marino è presente a Roma sin dal 1920. Oltre all'Ufficio di Roma, l'OIL è presente in Italia con il Centro internazionale di formazione di Torino. Fondato nel 1964 dall'OIL e dal governo italiano, il Centro promuove il lavoro dignitoso attraverso percorsi di apprendimento, condivisione delle conoscenze e programmi istituzionali di potenziamento delle capacità per governi, organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e partner per lo sviluppo.

1.1 Diritti del lavoro nella Costituzione

La Costituzione italiana costituisce la decreto legislativo fondamentale dello Stato italiano e contiene le norme fondamentali dell'ordinamento giuridico, cioè le regole che disciplinano i trattati dell'organizzazione dello stato e le relazioni dello stesso con i cittadini. Essa è composta da 139 articoli, più 18 disposizioni transitorie e finali, suddivisi in quattro sezioni:

- Principi fondamentali (articoli 1-12);
- Parte prima: "Diritti e Doveri dei cittadini" (articoli 13-54);
- Parte seconda: "Ordinamento della Repubblica" (articoli 55-139);
- Disposizioni transitorie e finali (disposizioni I-XVIII).

La Carta costituzionale contiene numerose disposizioni in materia di lavoro, per questo motivo viene spesso definita con una "Costituzione lavorista". Essa ha tratto ispirazione dai principi e diritti previsti dalla Costituzione dell'OIL e dalle norme internazionali del lavoro per il riconoscimento dei diritti in materia di lavoro, inclusi quelli fondamentali. Tra questi, il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, il diritto alla parità di retribuzione e alla non discriminazione e gli altri diritti sul lavoro.

Il lavoro è il fondamento della Repubblica italiana (articolo 1) ed è definito come ogni attività o funzione diretta al progresso materiale e spirituale della società. Esso costituisce il valore centrale dell'ordinamento e il principio guida della politica nazionale, che deve essere orientata alla promozione del lavoro dignitoso. Il lavoro rappresenta il primo diritto sociale e costituisce la fonte privilegiata di sostentamento dell'individuo, nonché lo strumento imprescindibile per affermare la sua autonomia al fine di consentirgli l'esercizio di ogni altro diritto costituzionalmente garantito.

La Costituzione riconosce il diritto al lavoro a tutti i cittadini e, al fine di rendere effettivo questo diritto, dispone che la Repubblica promuova tutte le condizioni opportune, eliminando gli ostacoli alla concreta partecipazione di tutti i cittadini all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese e tutela l'interesse economico, la libertà, la dignità e la personalità del lavoratore.

La Costituzione stabilisce che i diritti inviolabili, sanciti dall'articolo 2, sono assoluti, originali, indisponibili, inalienabili, intrasmissibili, irrinunciabili e imprescrittibili. Inoltre, tali diritti sono immediatamente efficaci non solo verso lo Stato, ma anche verso i privati cittadini.

Il principio di egualanza, sancito dall'articolo 3 e declinato nei due aspetti dell'egualanza formale e sostanziale, costituisce una base fondamentale per il diritto del lavoro: ciò viene evidenziato dal tortuoso cammino legislativo, giurisprudenziale e dottrinario che ha sottolineato quanto l'egualanza si sia manifestata, da un lato, nella necessità di disporre regole uniformi (legali e contrattuali) per tutti i lavoratori al fine di rinforzare le garanzie del soggetto debole del rapporto e tentare di rimuovere ogni discriminazione; dall'altro, nell'esigenza di garantire l'effettività dei diritti sul luogo di lavoro e la pari dignità sociale tra lavoratore e datore di lavoro. L'egualanza formale postula l'esistenza di trattamenti differenziati qualora risulti che essi siano finalizzati alla realizzazione di interessi costituzionalmente rilevanti. Per quanto concerne l'egualanza sostanziale, si ritiene che questa vada intesa nei risvolti che connettono lo sviluppo della personalità e il godimento effettivo dei diritti di libertà: in altri termini, il lavoro non raffigura soltanto il veicolo dello sviluppo della personalità, ma anche un mezzo per ottenere il reddito sufficiente per un'esistenza libera e dignitosa e, quindi, garantire il godimento delle libertà fondamentali.

La Costituzione prevede inoltre una serie di diritti a tutela dei lavoratori tra cui:

- **tutela del lavoro in ogni forma ed espressione**⁴, che sancisce il generale interesse dello Stato a tutelare il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni;
- **diritto ad una giusta retribuzione**⁵, che introduce il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa; sulla durata massima del lavoro, sul riposo settimanale e le ferie annuali⁶;
- **libertà di organizzazione sindacale**⁷, secondo il quale ogni lavoratore ha diritto a aderire ad una organizzazione sindacale. Parimenti, ogni dipendente ha diritto a non aderire ad alcuna sigla sindacale;
- **diritto di sciopero**⁸, secondo il quale lo sciopero — che consiste nell'astensione collettiva dal lavoro da parte dei lavoratori subordinati — viene riconosciuto come diritto di libertà, cioè un diritto il cui esercizio non può essere limitato, né può comportare alcuna sanzione da parte dell'ordinamento;
- **tutela della donna lavoratrice e del lavoro minorile**⁹, prevede che minori e donne non possono ricevere un trattamento inferiore e peggiorativo rispetto ai lavoratori uomini;

⁴ Articolo 35.

⁵ Articolo 36.

⁶ Commi 1, 2 e 3.

⁷ Articolo 39.

⁸ Articolo 40.

⁹ Articolo 37.

- **diritto alla previdenza sociale**¹⁰, secondo il quale il lavoratore ha diritto ad essere sostenuto economicamente dallo Stato se perde la capacità di lavoro come nel caso della malattia, dell'infortunio, della inabilità al lavoro, della vecchiaia, della disoccupazione involontaria.

1.2 Regolamentazione del lavoro

A partire dagli anni '60 sono state adottate riforme normative che si sono focalizzate sulle condizioni di lavoro. Tra queste: (i) il divieto di interposizione della manodopera negli appalti di opere e di servizi¹¹ — ossia la fattispecie dei lavoratori assunti da un datore di lavoro (intermediario) ma che prestano la loro attività in favore di altro imprenditore (committente); (ii) la prima disciplina per limitare l'utilizzo del contratto a tempo determinato¹² e; (iii) quella che limita i licenziamenti ingiustificati¹³.

Lo Statuto dei lavoratori¹⁴ — che ancora oggi costituisce la fonte normativa più importante dell'ordinamento in materia di lavoro dopo la Costituzione — ha introdotto delle tutele fondamentali su diverse materie, tra cui le norme concernenti la libertà e dignità dei lavoratori (articoli 1-13), la libertà sindacale (articoli 14-18) — tra cui l'introduzione del rimedio della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo (articolo 18) — l'attività sindacale (articoli 19-27). Queste norme da un lato si rivolgono alla tutela del lavoratore nel rapporto di lavoro e, dall'altro, sostengono l'organizzazione e l'attività di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori nel contesto aziendale.

Nei successivi due decenni, le riforme in materia di lavoro non hanno riguardato solamente le condizioni di lavoro, ma hanno avuto anche l'obiettivo di favorire la maggiore occupazione e la qualità del lavoro. Maggiore spazio è stato destinato agli incentivi all'occupazione e alle misure di sostegno al reddito delle persone disoccupate. In questo periodo ha inoltre avuto avvio il fenomeno della "concertazione sociale", con il quale le organizzazioni sindacali e datoriali sono divenute attori fondamentali per la definizione delle normative sui rapporti di lavoro e sulle politiche in materia di mercato del lavoro.

A partire dagli anni '90, le politiche normative in materia di lavoro hanno subito una ulteriore evoluzione al fine di arginare il problema della disoccupazione e consentire un più agevole ingresso nel mercato del lavoro. Sono state introdotte molteplici tipologie di rapporti di lavoro che si sono aggiunte al contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, che rappresenta la forma comune di impiego dei lavoratori. Inoltre, a più riprese è stata riformata la disciplina dei licenziamenti, consentendo ai datori di lavoro una maggiore libertà di recesso dai rapporti di lavoro a tempo indeterminato (v. infra).

Tra le più importanti discipline in materia di lavoro attualmente in vigore, il decreto contenente delle disposizioni normative in materia di occupazione e mercato del lavoro¹⁵ ha introdotto alcune tipologie contrattuali atipiche quali: il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, l'appalto di servizi, il contratto a orario modulato, il contratto a tempo parziale, il lavoro ripartito e intermittente; il contratto di apprendistato, per agevolare l'ingresso dei giovani nel mercato del

¹⁰ Articolo 38.

¹¹ [Legge n. 1369/1960](#)

¹² [Legge n. 230/1962](#)

¹³ [Legge n. 604/1966](#)

¹⁴ [Legge n. 300/1970](#)

¹⁵ [Decreto legislativo n. 276/2003](#)

lavoro; nonché la riforma delle collaborazioni coordinate e continuative, che dovranno essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa (lavoro a progetto).

Il "Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro¹⁶" costituisce un vero e proprio Codice della salute e della sicurezza sul lavoro e, coerentemente con le normative internazionali e europee in materia, costituisce inoltre il fondamento giuridico della strategia di contrasto al fenomeno infortunistico e a quello delle malattie professionali.

Nel 2012 è stata adottata un'ulteriore riforma del mercato del lavoro¹⁷ che è intervenuta sulla disciplina normativa prevista per le forme contrattuali atipiche, ha modificato la disciplina dei licenziamenti, il sistema di ammortizzatori sociali e le politiche attive del lavoro. In materia di rapporto di lavoro, la legge ha configurato il contratto a tempo indeterminato quale contratto prevalente, disincentivando il ricorso ai contratti a tempo determinato.

Tale normativa è stata in parte superata da una riforma del mercato del lavoro successiva, prevista dalla legge n. 183/2014¹⁸, che ha introdotto numerose riforme in materia di lavoro. Tra queste:

- Riordino degli strumenti di tutela del reddito, finalizzato a razionalizzare le forme di tutela esistenti, differenziando le misure di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro (Cassa Integrazione) da quelli previsti in caso di disoccupazione involontaria (ASpI). Lo scopo è quello di assicurare un sistema di garanzia universale per tutti i lavoratori;
- Riforme in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, avente lo scopo di garantire i servizi essenziali in materia di politiche attive del lavoro su tutto il territorio nazionale, razionalizzando gli incentivi all'assunzione e all'autoimpiego e istituendo una cornice giuridica nazionale che faccia da riferimento anche per le normative regionali e provinciali. La riforma ha unificato la gestione delle politiche attive e passive tramite l'istituzione dell'Agenzia nazionale per l'occupazione e il rafforzamento dei servizi per l'impiego;
- Semplificazione delle procedure e degli adempimenti per la costituzione e la gestione dei rapporti di lavoro, al fine di ridurre gli adempimenti a carico di cittadini e imprese;
- Riordino delle forme contrattuali e dell'attività ispettiva, finalizzata a rafforzare le opportunità d'ingresso nel mondo del lavoro. In particolare, si prevede l'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio; la ridefinizione della disciplina vigente in materia di mansioni (con la possibilità di "demansionamenti") e del controllo a distanza dei lavoratori;
- Tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, avente lo scopo di garantire adeguato sostegno alla genitorialità e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori. A tal fine, si prevede l'estensione del diritto alla prestazione di maternità alle lavoratrici madri; l'introduzione di un credito d'imposta per le donne lavoratrici, anche

¹⁶ [Decreto legislativo n. 81/2008](#)

¹⁷ [Legge n. 92/2012](#)

¹⁸ [Legge n. 183/2014](#)

autonome, che abbiano figli minori o disabili non autosufficienti (al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo) e l'armonizzazione del regime delle detrazioni (dall'imposta sui redditi) per il coniuge a carico; la promozione del telelavoro; l'incentivazione di accordi collettivi volti a facilitare la flessibilità dell'orario di lavoro e l'impiego di premi di produttività; la possibilità di cessione dei giorni di ferie tra lavoratori per attività di cura di figli minori; la promozione dell'integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali forniti dalle aziende e dagli enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona.

1.3 Contratto di lavoro

Nel diritto del lavoro italiano i contratti possono essere suddivisi in due categorie principali: il contratto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo. Nel contratto di lavoro subordinato, il datore di lavoro esercita il potere di dirigere e ha il dovere e diritto di controllare — seppur nei limiti di legge: (articoli da 4 e 8 dello Statuto dei lavoratori) — l'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, oltre che di sanzionare il lavoratore in caso di violazione delle regole. Nel lavoro autonomo, il lavoratore non è sottoposto a tali poteri svolgendo la prestazione senza vincolo di subordinazione al datore di lavoro.

Malgrado in astratto la distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo possa apparire chiara, in casi particolari possono sorgere difficoltà. Non sempre, ad esempio, è facile stabilire se vi sia esercizio dei poteri datoriali — si pensi alle attività che richiedono elevate professionalità o quelle il cui svolgimento è tanto elementare da non richiedere l'esercizio del potere di direzione del datore di lavoro. La giurisprudenza ha elaborato una serie di indici per accettare lo svolgimento del lavoro subordinato; tra questi, l'esistenza di un orario di lavoro prefissato, l'esecuzione del lavoro nel luogo fisico deciso dal datore di lavoro, il pagamento del compenso a scadenze prestabilite e l'esecuzione della prestazione tramite l'utilizzo degli strumenti da lavoro del datore di lavoro.

In materia di inquadramento giuridico dei lavoratori, sono state introdotte le collaborazioni coordinate e continuative¹⁹ che riconosce delle tutele minime (inizialmente solo a carattere processuale, ma successivamente estese a diversi altri istituti, tra i quali il congedo di maternità e l'indennità di disoccupazione) per i lavoratori autonomi che svolgono la loro prestazione in maniera continuativa per lo stesso committente. Al fine di distinguere le collaborazioni coordinate e continuative dalle collaborazioni nelle quali le modalità esecutive della prestazione sono unilateralmente definite dal committente (etero-organizzazione), è stata introdotta una fattispecie intermedia tra subordinazione e autonomia²⁰. In presenza del requisito della "etero-organizzazione" della prestazione da parte del committente, anche i lavoratori autonomi possano godere delle tutele tipiche del lavoro subordinato.

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. Tuttavia, vi sono diverse forme contrattuali di lavoro subordinato atipico. Tra queste, la più diffusa è il contratto a tempo determinato.

Per ciò che riguarda il settore pubblico, l'accesso al lavoro in una pubblica amministrazione richiede il superamento di un concorso. La fase di svolgimento del rapporto è regolata da un contratto di lavoro, salvo per specifiche tipologie di lavori.

¹⁹ [Articolo 409 n. 3 codice procedura civile](#)

²⁰ Articolo 2 [decreto legislativo n. 81/2015](#).

Il legislatore tende a disincentivare l'utilizzo di personale a tempo determinato nelle pubbliche amministrazioni. A differenza del settore privato, in caso di violazione di norme di legge, i lavoratori assunti con contratti di lavoro atipici non possono ottenere la trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

1.3.1 Contratti di lavoro a termine

Al contratto di lavoro può essere apposto un termine finale, oltre il quale il rapporto si intende concluso. I datori di lavoro possono stipulare contratti a tempo determinato senza indicare le ragioni per le quali hanno assunto il lavoratore, purché la durata del contratto sia inferiore a 12 mesi. Se nel contratto sono specificate anche le ragioni di giustificazione, il rapporto può avere una durata massima di 24 mesi. In caso di violazione delle disposizioni sul contratto a tempo determinato, il lavoratore ha diritto di rivolgersi al giudice del lavoro per ottenere la trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Tra le altre disposizioni dirette a limitare l'uso dei contratti a tempo determinato, vi è quella che prevede i periodi cuscinetto, ossia i periodi di non lavoro tra un contratto a termine e il successivo, e quella che stabilisce un limite di contingamento, cioè la percentuale massima di contratti a termine in rapporto al numero di lavoratori a tempo indeterminato in forze nella stessa impresa. La prima disposizione impone dei periodi di non lavoro di 10 o 20 giorni — a seconda che il primo contratto sia di durata inferiore o superiore a sei mesi — tra un contratto a tempo determinato e quello successivo. In caso di violazione, su ricorso del lavoratore al giudice del lavoro, il contratto può essere trasformato a tempo indeterminato. La seconda disposizione — relativa al limite di contingimento — vieta di impiegare un numero di lavoratori a tempo determinato superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, salvo diversa disposizione prevista nei contratti collettivi. La violazione della disposizione comporta il pagamento di una sanzione amministrativa.

1.3.2 Altri contratti di lavoro atipici

Gli altri contratti di lavoro atipico sono i seguenti:

- **Lavoro a tempo parziale**²¹: può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato e consente di svolgere la prestazione per un orario ridotto rispetto all'orario normale di lavoro definito dai contratti collettivi. Il lavoratore può accettare di eseguire la prestazione a tempo parziale al momento della stipula del contratto ovvero successivamente mediante un accordo scritto, con il quale avviene la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Al fine di tutelare la genuinità del consenso del lavoratore alla trasformazione del rapporto di lavoro, il legislatore prevede che il rifiuto del lavoratore non può costituire giustificato motivo di licenziamento. Nel rispetto di quanto previsto dalla Convenzione OIL del 1994 sul lavoro part-time (n. 175)²² ratificata dall'Italia, il lavoratore a tempo parziale non deve essere sottoposto ad un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.

²¹ Articoli da 4 e seguenti, decreto legislativo n. 81/2015.

²² [Convenzione OIL del 1994 sul lavoro part-time \(n. 175\)](#)

- **Lavoro intermittente**²³: è il contratto di lavoro che prevede la prestazione del lavoratore in modo discontinuo o intermittente, a seconda delle esigenze definite dai contratti collettivi ovvero per soggetti di età inferiore a 24 anni o superiore a 55 anni. Ogni lavoratore può essere impiegato dal medesimo datore di lavoro con un contratto intermittente per un periodo complessivo non superiore a 400 giornate nell'arco di tre anni solari, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.
- **Lavoro tramite agenzie di somministrazione**²⁴: è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, mette a disposizione di un utilizzatore i suoi dipendenti, i quali svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. I lavoratori somministrati godono della parità di trattamento con i dipendenti di pari livello dell'utilizzatore; possono inoltre chiedere il pagamento dei crediti da lavoro all'agenzia di somministrazione e anche all'impresa utilizzatrice.
- **Lavoro occasionale**²⁵: è una modalità di impiego dei lavoratori con la quale possono essere svolte prestazioni di lavoro solo occasionali, dal momento che è necessario rispettare determinati limiti di compenso, e cioè: (i) il lavoratore può percepire un compenso annuale massimo, derivante da prestazioni di lavoro occasionali, per l'importo massimo di 5.000 euro; (ii) ogni impresa utilizzatrice può retribuire le prestazioni occasionali ricevute da tutti i lavoratori impiegati nel corso di un anno, per un importo complessivo massimo di 5.000 euro; (iii) il lavoratore può eseguire prestazioni occasionali a favore della stessa impresa utilizzatrice per un importo massimo di 2.500 euro.
- **Apprendistato**²⁶: è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, che prevede un iniziale periodo di lavoro, finalizzato alla formazione, nel quale l'apprendista apprende da un referente dell'azienda (tutor) le modalità con cui la prestazione deve essere eseguita. Dopo il periodo di formazione, entrambe le parti del contratto possono decidere di recedervi senza necessità di indicare una giusta causa. In caso di mancato recesso, il contratto continua a tempo indeterminato e il lavoratore può essere impiegato nelle mansioni per le quali ha ricevuto la formazione.

1.3.3 Esteralizzazione della manodopera

L'ordinamento italiano prevede diverse forme di esternalizzazione della manodopera. Oltre alla somministrazione di lavoro, è previsto l'istituto dell'appalto di manodopera²⁷ — ossia il contratto con cui un'impresa appaltatrice si impegna ad eseguire un'opera o un servizio con organizzazione dei mezzi e rischio d'impresa a suo carico — e quello del distacco (articolo 30) — secondo cui un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Quest'ultimo si distinguere dal distacco transnazionale²⁸ che riguarda l'impiego temporaneo dei lavoratori stranieri nel territorio italiano.

²³ Articoli da 13 e seguenti, decreto legislativo n. 81/2015.

²⁴ Articoli da 30 e seguenti, decreto legislativo n. 81/2015.

²⁵ [Legge n. 96/2017](#).

²⁶ Articoli da 41 e seguenti, decreto legislativo n. 81/2015.

²⁷ Articolo 29.

²⁸ Regolato dal [decreto legislativo n. 136/2016](#)

1.3.4 Sospensione del contratto di lavoro

La sospensione del contratto di lavoro è consentita²⁹ in caso di infortunio sul lavoro, malattia, maternità (due mesi prima e tre mesi dopo il parto). In questi casi il lavoratore ha diritto a un'indennità corrisposta da parte delle assicurazioni sociali (e pagata in anticipo dal datore di lavoro). I contratti collettivi spesso prevedono che il datore di lavoro versi anche un ulteriore somma fino a concorrenza della retribuzione normale percepita dal lavoratore.

1.3.5 Cessazione del lavoro

Entrambi le parti di un contratto a tempo indeterminato possano cessare il rapporto di lavoro, nel rispetto di un periodo di preavviso³⁰ o, in assenza di preavviso, qualora sussista una giusta causa³¹. Se la risoluzione è voluta dal lavoratore si parlerà di dimissioni; al contrario quando recede il datore di lavoro trattasi di licenziamento. L'Italia non ha ratificato la Convenzione OIL del 1982, sulla cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro (n. 158).

La facoltà del datore di lavoro di far cessare il rapporto nel rispetto del termine di preavviso è stata limitata ad ipotesi circoscritte e residuali ed è stato imposto di indicare almeno un "giustificato motivo" di licenziamento — che può essere "soggettivo", quando c'è un inadempimento notevole degli obblighi contrattuali del lavoratore, e "oggettivo", quando esistono ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, che non consentono la prosecuzione del rapporto — come alternativa alla "giusta causa".

In linea generale, qualora l'impresa licenzia i propri dipendenti senza indicare per iscritto una "giusta causa" o "giustificato motivo" è previsto, a seconda delle ipotesi, che il lavoratore possa richiedere al giudice del lavoro la reintegrazione nel posto di lavoro e/o un indennizzo economico.

Con le più recenti riforme normative³² le ipotesi di licenziamento illegittimo a cui è applicabile la reintegrazione nel posto di lavoro (oltre all'indennizzo) sono quelle più gravi in cui il licenziamento è nullo. Nei casi di annullabilità del licenziamento, ossia quando manca una giusta causa o un giustificato motivo oggettivo o soggettivo, è generalmente previsto solamente l'indennizzo (salvo, per le imprese di maggiori dimensioni, quanto si dirà in seguito).

Solamente in casi circoscritti il datore di lavoro può licenziare i propri dipendenti senza dare alcuna motivazione, e in particolare: nel periodo di prova, in caso di lavoratori domestici, per i dipendenti che hanno raggiunto l'età pensionabile, per i dirigenti e per gli apprendisti.

Tra i casi di nullità del licenziamento, vi sono le ipotesi discriminatorie legate alle opinioni politiche, all'appartenenza sindacale, al sesso, all'appartenenza etnica, alla lingua o all'appartenenza religiosa del lavoratore. Inoltre, è nullo il licenziamento dei rappresentanti sindacali, determinato dalla loro affiliazione o attività sindacale³³. È nullo altresì il licenziamento in conseguenza del matrimonio e quello irrogato dopo l'inizio del periodo di gravidanza e fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro della lavoratrice o al compimento di un anno di età del bambino.

²⁹ Articolo 2110 del [Codice civile](#).

³⁰ Articolo 2118 Codice civile.

³¹ Articolo 2119 codice civile.

³² Legge n. 92/2012 e [decreto legislativo 23/ 2015](#).

³³ Articolo 15 Statuto dei lavoratori.

I rimedi in caso di licenziamento illegittimo variano anche in relazione alle dimensioni dell'azienda. A parte i casi di nullità, ai quali si applica sempre la reintegrazione nel posto di lavoro, quando il licenziamento è annullabile per giusta causa o giustificato motivo, e sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, è applicabile la reintegrazione nel posto di lavoro solo ai datori di lavoro che impiegano più di 15 dipendenti (o cinque nel settore agricolo) in qualsiasi stabilimento, filiale, ufficio o dipartimento autonomo, e ai datori di lavoro che impiegano più di 60 lavoratori, ovunque si trovino. Alle imprese di piccole dimensioni si applicherà solamente un indennizzo economico compreso tra 2,5 e 6 mensilità, salva la possibilità per il datore di lavoro di evitare l'indennizzo e di riassumere il lavoratore.

I dipendenti di datore di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto non hanno diritto ad essere reintegrati³⁴.

Il contratto di lavoro può anche essere risolto per volontà del dipendente (dimissioni), a condizione che sia rispettato un periodo di preavviso. Anche per il dipendente è valida la possibilità di dimettersi con effetto immediato nelle circostanze specificate nell'articolo 2119 Codice civile (mancato pagamento della retribuzione o dei contributi previdenziali, demansionamento, rifiuto di concedere le ferie, cambiamento unilaterale delle mansioni con riduzione del salario, violazione delle regole sulla salute e sicurezza).

La legge n. 223/1991 sui licenziamenti collettivi³⁵ prevede procedure speciali di informazione e contrattazione con i sindacati, prima della risoluzione dei contratti di lavoro, e indennità speciali per i dipendenti licenziati. Questa disciplina si applica solo se i lavoratori siano almeno 5, in un lasso temporale di 120 giorni, e il licenziamento sia dovuto alla riduzione o alla cessazione dell'attività a cui i lavoratori erano destinati. I criteri di scelta dei lavoratori da licenziare sono definiti tramite accordo sindacale e, in assenza di questo, dalla legge (lavoratori con minori carichi familiari, con minore anzianità nell'azienda e impiegati nelle attività oggetto di riduzione/cessazione).

1.3.6 Indennità di licenziamento

Per qualsiasi cessazione del contratto di lavoro (inclusi i casi di licenziamento per giusta causa o dimissioni), il lavoratore ha diritto a ricevere dal datore di lavoro un trattamento di fine rapporto, considerato una parte della retribuzione, accantonata ogni anno e trattenuta dal datore di lavoro, pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione annua divisa per 13,5, numero convenzionalmente utilizzato per tutti i lavoratori.

Il trattamento di fine rapporto può essere pagato parzialmente (cioè fino al 70 per cento) in anticipo, a due condizioni: (i) il dipendente abbia raggiunto otto anni di servizio, e (ii) il lavoratore intende acquistare la prima abitazione per sé o per i figli e ha bisogno di ritirare il trattamento di fine rapporto per ragioni di assistenza sanitaria o di congedo finalizzato alla cura dei figli.

³⁴ [Legge n. 108/1990](#).

³⁵ [legge n. 223/1991](#).



2 Orario di lavoro

La Costituzione italiana (articolo 36) stabilisce che l'orario massimo di lavoro deve essere fissato per legge.

La disciplina dell'orario di lavoro³⁶ stabilisce in 40 ore l'orario normale di lavoro settimanale, lasciando ai contratti collettivi il compito di definire un orario normale inferiore a seconda del settore produttivo; i contratti collettivi possono riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni in un periodo fino a un anno. Ad esempio, la media potrebbe essere calcolata su 6 mesi, di modo che in un mese l'orario normale possa anche eccedere le 40 ore settimanali, purché tale eccedenza sia compensata da una riduzione al di sotto di quel limite nel mese successivo, sì da rispettare il valore medio.

Il limite di durata settimanale dell'orario può essere disapplicato in casi specifici, come nei lavori di sorveglianza o se occorre assicurare la continuità del servizio o della produzione.

Il lavoro svolto oltre le 40 ore settimanali è considerato straordinario. Anche la durata massima dell'orario di lavoro settimanale è definita dai contratti collettivi; in loro assenza, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per non oltre 250 ore annuali. In linea di principio, lo straordinario dovrebbe essere occasionale o dovuto a motivi eccezionali che non possono essere soddisfatti tramite l'assunzione di nuovi lavoratori.

Non è previsto il diritto a una maggiorazione retributiva per le ore di straordinario svolte, ma la contrattazione collettiva può prevedere tale maggiorazione ovvero stabilire, in sostituzione, dei riposi compensativi. Speciali aumenti di stipendio sono fissati dai contratti collettivi per il lavoro straordinario svolto di domenica, in altre festività e per il lavoro notturno.

Per il lavoro a tempo parziale, la durata e la distribuzione dell'orario sono stabilito nel contratto di lavoro; una modifica della distribuzione è consentita tramite la stipula di una clausola elastica, alle condizioni previste dalla legge; una modifica in aumento dell'orario può essere disposta anche tramite l'istituto del lavoro supplementare.

Per i lavoratori studenti lo Statuto dei lavoratori stabilisce condizioni di favore rispetto all'orario di lavoro. Coloro che frequentano corsi regolari, in scuole statali o pubbliche certificate o in scuole che rilasciano certificati di studio riconosciuti, hanno diritto a un orario che favorisca la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Inoltre, i lavoratori studenti non sono obbligati a svolgere l'orario di lavoro straordinario o a lavorare la domenica e devono avere dei giorni di permesso retribuiti per sostenere gli esami.

³⁶ Decreto legislativo n. 66/2003



3 Congedo retribuito

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un giorno di riposo settimanale³⁷, normalmente la domenica³⁸, e a un riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24³⁹.

Il periodo di riposo settimanale di 24 ore può essere spostato⁴⁰, solo in casi eccezionali (attività di lavoro a turni), per attività speciali (lavori nel settore dei trasporti ferroviari) e negli altri casi previsti dalla contrattazione collettiva.

I lavoratori hanno diritto a ferie annuali retribuite⁴¹. La legge stabilisce che il lavoratore ha diritto a un periodo minimo annuale inderogabile di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane, inclusi i giorni non lavorativi. Il periodo feriale, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, va goduto, su richiesta del lavoratore, per almeno due settimane consecutive nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Durante le ferie i dipendenti ricevono la normale retribuzione, escluse solo le indennità connesse al lavoro effettivo.

La collocazione del periodo feriale rientra nel potere direttivo del datore di lavoro, anche se questi, prima di definirla, deve tenere conto, in un'ottica di contemporamento degli interessi, anche delle volontà dei lavoratori⁴².

3.1 Tutela della maternità e della paternità

La tutela della maternità e della paternità costituisce uno dei pilastri della Costituzione italiana⁴³ che stabilisce la necessità di agevolare attraverso misure economiche la formazione, protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo. Le condizioni di lavoro della lavoratrice devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione⁴⁴.

La disciplina sulla gravidanza è nell'articolo 2110 codice civile e nel decreto legislativo 151/2001⁴⁵, che raccoglie le norme sulla tutela e il sostegno della maternità e della paternità.

³⁷ Articolo 36, comma 3, Costituzione.

³⁸ Articolo 2109 codice civile.

³⁹ Articolo 7 decreto legislativo n. 66/2003.

⁴⁰ Articolo 9 decreto legislativo n. 66/2003.

⁴¹ Articolo 36, comma 3, Costituzione.

⁴² Articolo 2019, comma 2, Codice civile.

⁴³ Articolo 31.

⁴⁴ Articolo 37, comma 1.

⁴⁵ [Decreto legislativo 151/2001](#).

Il congedo di maternità è riconosciuto per un periodo precedente e uno successivo al parto. Il congedo pre-parto comporta il divieto di lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto. Il congedo post-parto impone alla lavoratrice di astenersi dal lavoro anche immediatamente dopo il parto, in particolare per i tre mesi successivi e per gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, ove il parto avvenga prima della data presunta.

Durante il congedo di maternità obbligatorio, la madre ha diritto all'80 per cento della retribuzione normale e il periodo è conteggiato come tempo di lavoro effettivo.

Alcuni diritti, riservati alla madre, sono estesi anche al padre. Il congedo di paternità consente al lavoratore di astenersi per tutta o per la parte residua della durata del congedo di maternità, che sarebbe spettato alla lavoratrice; è comunque un congedo facoltativo e può essere esercitato solo in alternativa alla madre.

3.2 Congedo parentale

Il congedo parentale spetta a ciascun genitore per ogni bambino di età inferiore a dodici anni. I periodi di congedo non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi. Se il congedo è richiesto quando il bambino ha meno di sei anni di vita, i genitori hanno diritto a un'indennità corrisposta dall'ente di previdenza sociale pari al 30 per cento della retribuzione normale, per un periodo complessivo pari a 6 mesi; per i periodi ulteriori di congedo, fruibili quando il bambino ha dai 7 ai 12 anni, l'indennità è dovuta solo fino all'8° anno di età del bambino e solo in caso di reddito del genitore inferiore a una soglia minima.

Entrambi i genitori hanno lo stesso diritto al congedo in caso di malattia del bambino; senza limitazioni per i primi 3 anni di età del bambino e per cinque giorni all'anno quando l'età è tra i 3 e gli 8 anni.

3.3 Altri congedi

3.3.1 Congedo per malattia

In caso di malattia, il lavoratore dipendente conserva il posto di lavoro e ha diritto a un'indennità corrisposta dal datore di lavoro o dall'istituto di previdenza sociale. Tali garanzie spettano per un periodo determinato dalla legge o dai contratti collettivi. Se la malattia prosegue oltre tale periodo, il dipendente ha solitamente diritto, in base ai contratti collettivi, a un ulteriore periodo di congedo non retribuito.

3.3.2 Congedi formativi

I lavoratori studenti del settore pubblico e privato hanno diritto a permessi giornalieri retribuiti per ragioni di studio⁴⁶.

I lavoratori con un minimo di 5 anni di anzianità di servizio possono richiedere fino a 11 mesi di congedo non retribuito (continuativo o frazionato) per finalità formative, quali il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, la laurea, la partecipazione ad altre attività formative.

⁴⁶ Articolo 10, comma 2, Statuto dei lavoratori.

In caso di esigenze organizzative il datore di lavoro può respingere la richiesta di congedo o può differirne l'accoglimento. È la contrattazione collettiva a stabilire le modalità di fruizione del congedo, le percentuali massime di lavoratori che ne possono usufruire, le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e i termini di preavviso, non inferiori comunque a trenta giorni⁴⁷.

⁴⁷ Articolo 5, comma 4, legge n. 53/2000.



4 Età minima di ammissione al lavoro

L'articolo 37 della Costituzione prevede che il limite minimo di età per il lavoro salariato sia stabilito dalla legge. Il decreto legislativo n. 345/1999⁴⁸ stabilisce che l'età minima di ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non inferiore ai 15 anni compiuti. L'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico. Questo principio è sancito anche dalla legge n. 296/2006⁴⁹, ove si afferma che l'innalzamento dell'obbligo di istruzione ad almeno 10 anni determina quale "conseguenza" l'aumento da 15 a 16 anni dell'età per l'accesso al lavoro, in conformità alla Convenzione fondamentale dell'OIL del 1973 sull'età minima di accesso al lavoro (n. 138).

La legge ha introdotto una normativa speciale a tutela del lavoro dei minori, come ad esempio speciali certificati medici che garantiscono l'idoneità fisica al lavoro, controlli medici periodici, limiti all'orario di lavoro, divieto di lavoro notturno e così via. In attuazione degli obblighi derivanti dalla ratifica della Convenzione OIL del 1999 sulle peggiori forme di lavoro minorile (n. 182), l'Italia ha introdotto delle tutele specifiche a tutela di minori e adolescenti contro le forme peggiori di lavoro minorile.

⁴⁸ [Decreto legislativo n. 345/1999](#).

⁴⁹ [Legge n. 296/2006](#).



5 Uguaglianza

La Costituzione italiana prevede all'articolo 3 il concetto di uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge, senza differenze di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, posizione personale e sociale.

In materia di lavoro è lo Statuto dei Lavoratori a prevedere l'invalidità di qualsiasi accordo o azione del datore di lavoro che costituisca una discriminazione per motivi di sesso, razza, lingua, religione, opinione politica.

Sulla parità uomo/donna e i divieti di discriminazione per genere, la legge n. 903/1977⁵⁰ — in attuazione della normativa europea — promuovendo le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici. In materia, le regole fondamentali sono contenute nel decreto legislativo 151/2001 — testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità — e nel decreto legislativo n. 198/2006⁵¹ — codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Limitatamente a quest'ultima fonte, con disposizioni specifiche si vietano le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella promozione professionale e nelle condizioni di lavoro⁵², in materia di retribuzione⁵³ e in relazione all'attribuzione di qualifiche, mansioni e progressioni nella carriera⁵⁴. La tutela giurisdizionale contro le discriminazioni sul lavoro è garantita dal processo del lavoro. Esistono procedure accelerate per i seguenti motivi: (i) discriminazioni legate all'esercizio dell'attività sindacale⁵⁵; (ii) discriminazioni razziali, etniche, nazionali o religiose⁵⁶; (iii) discriminazioni di genere sul posto di lavoro⁵⁷. Per le altre tipologie di discriminazioni è utilizzabile altresì il procedimento d'urgenza previsto in materia civile⁵⁸.

Altre leggi che vietano le discriminazioni sono a tutela dei soggetti affetti dalla sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS)⁵⁹ e dei lavoratori con disabilità⁶⁰.

⁵⁰ [Legge n. 903/ 1977](#).

⁵¹ [Decreto legislativo n. 198/2006](#)

⁵² Articolo 27.

⁵³ Articolo 28.

⁵⁴ Articolo 29.

⁵⁵ Articolo 28, legge 300/1970.

⁵⁶ Articolo 44, [legge n. 286/1998](#)

⁵⁷ Articolo 15, legge 903/77.

⁵⁸ Articolo 700, codice di procedura civile.

⁵⁹ [Legge 5 giugno 1990 n. 135](#).

⁶⁰ [\(Legge 5 febbraio 1992 n. 104](#)



6 Questioni retributive

L'articolo 36 della Costituzione italiana stabilisce il diritto del lavoratore a un salario proporzionato e sufficiente a garantire a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Non esiste un salario minimo legale, ma la maggior parte dei lavoratori beneficia di accordi collettivi che definiscono il salario minimo. Su richiesta del lavoratore, il giudice del lavoro può determinare il salario minimo conforme ai parametri stabiliti dalla Costituzione, rendendolo così vincolante per il singolo rapporto individuale tra il lavoratore e l'impresa.

6.1 Il sistema di misure di sostegno al reddito dei lavoratori

Il sistema di misure di sostegno al reddito ("ammortizzatori sociali") è costituito dall'insieme degli strumenti predisposti dallo Stato per fornire una tutela economica del reddito ai lavoratori in caso di riduzione o cessazione dell'attività lavorativa. Sono misure di sicurezza economica che mirano ad integrare il reddito di lavoro, ridotto a causa della sospensione dell'attività, o che sostengano il lavoratore improvvisamente privato della retribuzione a causa della cessazione del rapporto.

Le misure di sostegno al reddito sono misure di politica passiva del lavoro che si aggiungono alle misure finalizzate alla rioccupazione e riqualificazione del lavoratore rientranti nell'ambito della politica attiva del lavoro. Si tratta di contributi economici o sgravi contributivi concessi ai datori di lavoro per la stipula di determinate tipologie contrattuali, per l'assunzione di specifiche categorie di lavoratori (giovani, donne, disoccupati, soggetti svantaggiati) che si trovano in una condizione di debolezza nel mercato del lavoro o a rischio esclusione sociale.

Tra le misure di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro rientra la Cassa Integrazione Guadagni ossia un fondo statale istituito nell'ambito dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. Tale istituto opera nei casi di sospensione o riduzione temporanea dell'attività per cause indipendenti dalla volontà dell'impresa o dei lavoratori, o per fluttuazioni del mercato. L'ambito di applicazione di tale misura è stato progressivamente ampliato e ora è prevista, tra gli altri ambienti, per le imprese edili (a partire dal 1963) e agricole (1972); per i dipendenti delle imprese commerciali con più di 50 dipendenti; per le agenzie di viaggio e turismo e gli operatori turistici con più di 50 addetti; per le imprese di vigilanza con più di 15 addetti; per alcune categorie di lavoratori autonomi (ad esempio, i lavoratori delle cooperative di lavoratori).

I lavoratori i cui contratti di lavoro sono stati sospesi per le ragioni indicate ricevono un'indennità dell'80 per cento (a volte fino al 100 per cento) della retribuzione precedentemente erogata, nel rispetto di un tetto massimo stabilito dalla legge⁶¹. Questo sussidio può essere ammesso inizialmente fino a 13 settimane, con possibilità di rinnovo fino a 52 settimane.

Per fronteggiare l'emergenza epidemiologica, da marzo 2020 e fino a giugno 2021 (salvo alcuni settori, per i quali sono state previste ulteriori proroghe) le imprese con mediamente più di cinque dipendenti hanno beneficiato della cassa integrazione guadagni straordinaria. È stato così possibile salvaguardare il trattamento economico dei lavoratori e, al contempo, compensare i limiti imposti ai datori di lavoro con il "blocco" dei licenziamenti, anch'esso previsto a causa del COVID-19.

6.2 Protezione dei crediti dei lavoratori in caso di insolvenza del datore di lavoro

In caso di insolvenza dell'impresa, il rapporto di lavoro non è interrotto dal fallimento (a condizione che l'impresa continui a funzionare⁶²). I crediti dei lavoratori sono secondi in ordine di priorità (dopo le tasse e le spese processuali) rispetto al patrimonio del datore di lavoro.

L'art. 1676 del Codice civile riconosce un'azione diretta ai dipendenti dell'appaltatore nei confronti del datore di lavoro, nei limiti delle somme di cui quest'ultimo è debitore nei confronti dell'appaltatore.

La legge n. 297/1982⁶³ ha introdotto il Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto (TFR), amministrato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), che garantisce ai lavoratori il pagamento del TFR in sostituzione del datore di lavoro insolvente. Il Fondo interviene anche per le retribuzioni maturate negli ultimi 3 mesi del rapporto di lavoro, sempreché i lavoratori ne facciano domanda entro il termine di 1 anno prima della dichiarazione di insolvenza. La misura di tale pagamento è tuttavia circoscritta potendo essere corrisposta una somma pari al massimo a 3 volte il massimale della Cassa integrazione guadagni straordinaria⁶⁴.

6.3 Sostegno al reddito dopo la cessazione del rapporto di lavoro

Il principale strumento di sostegno al reddito per i lavoratori subordinati dopo la cessazione del rapporto è l'indennità di disoccupazione (Naspi). Per usufruirne, il lavoratore subordinato deve aver eseguito attività lavorative per almeno 13 settimane nei precedenti 4 anni e almeno 30 giornate negli ultimi 12 mesi. L'indennità è riconosciuta a chi sia stato licenziato o si sia dimesso per giusta causa, e non spetta invece in caso di risoluzione del rapporto per volontà del lavoratore.

La Naspi è erogata dall'Istituto nazionale di previdenza sociale per un periodo — variabile a seconda della durata del lavoro nei precedenti 4 anni — massimo di 24 mesi. L'importo non può superare i 1.335,40 euro mensili (nel 2020) ed è ridotto del 3 per cento ogni mese a partire dal 4° mese. La Naspi è compatibile con l'in-

⁶¹ Nel 2020 era di 939,89 euro al mese, e 1.129,66 euro per retribuzioni superiori a 2.159,48 euro al mese.

⁶² [\(Decreto legislativo n. 14/2019\)](#)

⁶³ [Legge n. 297/1982](#)

⁶⁴ [\(Decreto legislativo n. 80/1992\)](#)

staurazione di un nuovo rapporto di lavoro, che generi al lavoratore un reddito annuo inferiore a una soglia predeterminata — la soglia in caso di lavoro subordinato è di circa 8.000 euro, mentre per le attività di lavoro autonomo è di 4.800 euro.

Il decreto legislativo 22/2015⁶⁵ ha introdotto una tutela contro la disoccupazione anche per il lavoro non subordinato. Per i collaboratori coordinati e continuativi che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, è prevista l'indennità di disoccupazione (Dis-Coll), per il cui godimento il lavoratore deve far valere almeno 3 mesi di contribuzione — dal 1° gennaio dell'anno precedente la cessazione del rapporto sino alla data della cessazione del rapporto. Tale indennità è erogata comunque per periodi circoscritti, che hanno il loro massimo in 6 mesi.

⁶⁵ [Decreto legislativo 22/2015](#)



7 Normativa sulla libertà di associazione e il diritto sindacale

La Costituzione riconosce il diritto dei cittadini di associarsi liberamente⁶⁶ e quello dei datori di lavoro e dei lavoratori di aderire ad associazioni o sindacati⁶⁷.

La legge non fissa modelli di organizzazione per i sindacati o per le associazioni dei datori di lavoro. Il modello più frequente adottato per i lavoratori è il sindacato di settore, che ha organi locali, provinciali, regionali e nazionali (organizzazione verticale). I sindacati nazionali si uniscono in confederazioni sindacali (organizzazione orizzontale). Le confederazioni più note e rilevanti storicamente sono la Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), la Confederazione italiana sindacati liberi (CISL) e l'Unione italiana del lavoro (UIL).

Esistono anche i cosiddetti sindacati "autonomi", che sorgono per tutelare interessi più circoscritti, riguardanti ad esempio specifiche professionalità (autisti, artigiani) o determinati settori (scuola, sanità). Pur essendo solitamente sindacati locali, è frequente la tendenza a ricreare strutture federali o di coordinamento nazionali per godere dei vantaggi accordati dalla legge ai sindacati dotati di rappresentatività su scala nazionale.

I sindacati si finanzianno attraverso i contributi dei lavoratori. Lo Statuto dei lavoratori stabilisce che le associazioni sindacali possono chiedere ai datori di lavoro di trattenere dal salario dei lavoratori, i contributi sindacali che questi ultimi intendono loro versare, secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi.

Per quanto riguarda i moduli organizzativi dei datori di lavoro, essi seguono criteri simili a quelli dei sindacati. Esistono le federazioni di categoria organizzate, a livello verticale, su base provinciale, regionale e nazionale, e le confederazioni, a cui afferiscono, secondo un'organizzazione orizzontale, le singole federazioni. Le principali confederazioni dei datori di lavoro fanno riferimento ai principali settori economici: industriale, commerciale e agricolo. Tra queste, Confindustria, Confcommercio e Confagricoltura.

La norma fondamentale sull'esercizio della libertà sindacale è l'articolo 39 della Costituzione, che al comma 1 stabilisce che l'organizzazione sindacale è libera. Il principio della libertà sindacale riguarda sia l'ambito individuale che quello collettivo. Sul piano individuale permette al singolo di costituire un sindacato, di aderirvi e di svolgere l'attività sindacale in tutte le sue espressioni (riunioni, attività di contrattazione, forme di autotutela). Allo stesso tempo tale principio riconosce la libertà sindacale negativa, quale diritto del singolo di non aderire ad alcun sindacato o di recedervi se in disaccordo con le posizioni politico-sindacali di questo.

⁶⁶ Articolo 19.

⁶⁷ Articolo 39.

Sul piano collettivo l'articolo 39 comma 1 della Costituzione garantisce la libertà di organizzazione senza assoggettamenti da parte dei poteri pubblici. In questo senso trova fondamento l'autonomia negoziale dell'organizzazione sindacale, quale espressione della libertà dei sindacati di salvaguardare l'interesse collettivo dei lavoratori senza imposizioni da parte della legge.

Sul rapporto tra le organizzazioni sindacali e la contrattazione collettiva (v. anche, *infra, amplius*) la seconda parte dell'articolo 39 della Costituzione⁶⁸ ove si prevede che solo i sindacati registrati possano ottenere lo status giuridico e stipulare contratti collettivi validi *erga omnes* (per tutti i datori di lavoro e dipendenti). Queste regole, tuttavia, non sono state applicata perché non è mai stata adottata una legge che regoli la registrazione dei sindacati. Pertanto, in Italia i sindacati non hanno bisogno di alcun riconoscimento e possono organizzarsi senza alcun modello giuridico prestabilito. Possono stipulare contratti collettivi, che sono legalmente applicabili secondo le regole del diritto civile, cioè sul presupposto che le parti di un contratto collettivo abbiano stipulato a nome dei loro rispettivi iscritti (secondo il concetto di "rappresentanza volontaria", che si distingue da quello di "rappresentatività").

Già da qualche decennio, con la fine dell'unità d'azione da parte dei sindacati più importanti e, inoltre, per l'aumento dei sindacati di medie e piccole dimensioni, si è assistito alla moltiplicazione di contratti collettivi per lo stesso settore economico e per le stesse categorie professionali di lavoratori. Ne è conseguito anche il riconoscimento ai lavoratori, a parità di orario e di lavoro svolto, di un trattamento economico e normativo differente a seconda del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro. Si consideri comunque che per molteplici tutele i datori di lavoro devono attenersi ai contratti collettivi conclusi dai più importanti sindacati (quelli cioè "maggiormente rappresentativi", secondo il concetto di "rappresentatività", inteso come il potere effettivo del sindacato di attrarre il consenso dei lavoratori) e le associazioni dei datori di lavoro.

In assenza di un intervento legislativo per regolare l'esercizio del potere di stipulare il contratto collettivo, il 14 gennaio 2014 le parti sociali hanno stipulato il Testo Unico della rappresentanza sindacale — all'esito di un lungo confronto iniziato con la stipula dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 —, con il quale hanno definito le procedure per la stipula sia dei contratti collettivi nazionali (legittimazione alla partecipazione alle trattative e alla stipula in base a soglie percentuali di rappresentatività; applicazione dei contratti nei confronti di tutti i lavoratori), e sia di quelli aziendali (efficacia generalizzata nei confronti di tutto il personale in forze nell'azienda; legittimazione alla stipula del contratto da parte delle rappresentanze sindacali presenti in azienda).

Il Testo Unico — così come gli accordi interconfederali che l'hanno preceduto — ha natura negoziale e, pertanto, si applica solamente alle organizzazioni sindacali e datoriali che lo hanno stipulato o che successivamente vi hanno aderito.

7.1 Protezione contro le condotte antisindacali

In presenza di comportamenti dei datori di lavoro tesi a impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, nonché del diritto di sciopero (v. *infra*), lo Statuto dei lavoratori ha previsto all'articolo 28 un procedimento giurisdizionale speciale denominato "repressione della condotta antisindacale".

⁶⁸ Commi 2, 3 e 4.

Questo strumento non è attivabile dai lavoratori, ma solo dagli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali, nei confronti dei singoli datori di lavoro.

Tra le condotte antisindacali vi possono essere quelle che derivano dalla violazione dei contratti collettivi. Nel caso siano violate le regole del contratto collettivo sui rapporti tra le organizzazioni stipulati, sarà attivabile il procedimento di repressione della condotta antisindacale. Qualora invece siano violate le regole dei contratti collettivi poste a tutela dei lavoratori, il procedimento sarà attivabile solo se il comportamento datoriale sia tanto grave da rappresentare una violazione sistematica degli standard di trattamento (antisindacale).

7.2 Contrattazione collettiva

Le organizzazioni datoriali e sindacali possono negoziare liberamente accordi collettivi a livello interconfederale, nazionale e decentrato. Gli accordi interconfederali sono stipulati per dare indicazioni o regolazioni normative uniformi per più categorie produttive.

Il contratto collettivo nazionale si occupa, invece, di una singola categoria produttiva (metalmeccanici, chimici, tessili, ecc.), al fine di regolare, a livello nazionale, i rapporti individuali di lavoro (parte normativa) e le relazioni collettive (parte obbligatoria).

Il contratto collettivo decentrato può essere aziendale o territoriale, ed è destinato a occuparsi di questioni strettamente legate a specifici contesti produttivi.

La maggior parte delle categorie di lavoratori⁶⁹ in Italia è coperta da un contratto collettivo. Questo non significa, tuttavia, che i contratti collettivi coprono effettivamente l'88 per cento di tutti i rapporti di lavoro, perché sono vincolanti solo per le parti che hanno sottoscritto il contratto, nonché per i datori di lavoro e i lavoratori legalmente rappresentati da tali parti secondo le norme del Codice civile (cioè si applicano solo ai membri delle organizzazioni che hanno sottoscritto il contratto). Sarebbe dunque necessario verificare se almeno il datore di lavoro sia membro dell'associazione dei datori di lavoro che ha firmato l'accordo, o comunque lo applichi, nel qual caso l'accordo copirebbe i suoi dipendenti, siano o meno questi componenti del relativo sindacato. Qualora il datore di lavoro non fosse componente di tale associazione o non applicasse autonomamente l'accordo, lo stesso non sarebbe vincolante per lui. Tuttavia, il salario minimo fissato nei contratti collettivi può essere considerato come parametro per definire un salario conforme all'articolo 36 della Costituzione. In tal caso è il giudice del lavoro a dover stabilire se il dipendente non coperto da un accordo debba essere pagato in misura non inferiore a quella stabilita dall'accordo che si applica alla sua categoria e al suo settore.

Grazie all'apporto della giurisprudenza, si ritiene che le clausole del contratto individuale di lavoro, difformi rispetto a quelle del contratto collettivo applicabile alle parti e peggiorative dei diritti del lavoratore, siano automaticamente sostituite dal contenuto del contratto collettivo (cd. efficacia reale del contratto collettivo).

I contratti e gli accordi collettivi devono essere depositati presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) entro 30 giorni dalla loro conclusione. L'archivio dei contratti collettivi può essere consultato online.

La contrattazione collettiva può regolare tutti gli aspetti del rapporto tra datore di lavoro e dipendente, fatte salve le disposizioni di legge.

⁶⁹ Circa l'88 per cento secondo le stime OIL.

7.3 Contratti collettivi nel settore pubblico

I contratti collettivi si applicano anche nel settore pubblico, ma con talune specificità. Esistono due livelli di contrattazione: la contrattazione di comparto, di livello nazionale, e la contrattazione integrativa, stipulata a livello di singola amministrazione.

Il potere di stipulare il contratto collettivo nazionale trova riconoscimento nella legge⁷⁰, la quale ha istituito una specifica Agenzia⁷¹, con il compito di occuparsi della rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni.

Dal punto di vista dei lavoratori, i contratti collettivi nazionali sono stipulati dalle organizzazioni sindacali dotate di una determinata capacità rappresentativa, misurata in base ai criteri stabiliti dalla legge⁷². I contratti collettivi integrativi sono stipulati dalle rappresentanze sindacali presenti all'interno della singola amministrazione.

Malgrado il legislatore non abbia espressamente assegnato efficacia erga omnes al contratto collettivo stipulato nel settore pubblico, tale risultato si ritiene sostanzialmente raggiunto per effetto dell'assegnazione all'Agenzia del potere di negoziazione. Da tale potere deriva infatti il vincolo per tutte le amministrazioni pubbliche di applicare il contratto collettivo stipulato da tale Agenzia.

7.4 Rappresentanza dei lavoratori nelle imprese

Lo Statuto dei lavoratori⁷³ riconosce la libertà di associazione e la libertà di attività sindacale sul lavoro. Gli stessi diritti sono garantiti anche ai dipendenti pubblici (solo di recente, con la sentenza della Corte costituzionale 120/18, anche al personale militare è stato riconosciuto il diritto di costituire associazioni professionali a carattere sindacale alle condizioni e con i limiti fissati dalla legge).

Per la loro capacità di rappresentare gli interessi dei lavoratori, il legislatore ha previsto degli strumenti di sostegno allo svolgimento dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, da parte delle organizzazioni sindacali che rispettano determinati requisiti.

A iniziativa dei lavoratori⁷⁴, nell'ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi applicati in azienda, possono essere nominati dei rappresentanti sindacali aziendali (cosiddette "r.s.a."). Questi rappresentanti hanno particolari diritti, tra cui quello di convocare le assemblee e i referendum dei lavoratori⁷⁵; quello a non essere trasferiti senza il consenso dell'organizzazione sindacale di appartenenza⁷⁶; quello al godimento dei permessi, retribuiti e no, per lo svolgimento dell'attività di rappresentanza⁷⁷; i diritti di affissione⁷⁸; il diritto di avere a disposizione idonei locali in azienda per l'attività sindacale⁷⁹.

⁷⁰ Articolo 46 [decreto legislativo n. 165/2001](#).

⁷¹ Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni.

⁷² Articolo 43 decreto legislativo n. 165/2001.

⁷³ Articolo 14.

⁷⁴ Articolo 19 dello Statuto dei lavoratori.

⁷⁵ Articoli 20-21.

⁷⁶ Articolo 22.

⁷⁷ Articoli 23-24.

⁷⁸ Articolo 25.

⁷⁹ Articolo 27.

In alternativa alla nomina dei rappresentanti sindacali aziendali, i sindacati che hanno stipulato, o hanno successivamente aderito, al Testo Unico della rappresentanza del 2014 — testo avente natura contrattuale cui le organizzazioni sindacali decidono volontariamente di conformarsi — possono partecipare alle elezioni per costituire le rappresentanze sindacali unitarie (cosiddette “r.s.u.”). Per i dipendenti pubblici, pur essendo previsti meccanismi di costituzione delle rappresentanze parzialmente differenti (articolo 42 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001), i diritti dei rappresentanti sindacali (r.s.a. o r.s.u.) sono gli stessi.

I contratti collettivi non riconoscono ai rappresentanti dei lavoratori alcun diritto di codeterminazione coi datori di lavoro nella gestione aziendale, ma solo il diritto di essere informati e consultati sulle decisioni più importanti dell'azienda.



8 Scioperi e serrate

8.1 Scioperi

La Costituzione riconosce il diritto di sciopero, che deve essere esercitato nei limiti fissati dalla legge⁸⁰. Tuttavia, esiste solo una legge che lo regola, e riguarda i servizi pubblici essenziali⁸¹; le regole fondamentali per l'esercizio del diritto di sciopero negli altri settori sono definite, principalmente, dalla giurisprudenza della Corte costituzionale.

I servizi pubblici essenziali regolati dalla legge del 1990 riguardano le attività il cui svolgimento garantisce diritti di rilevanza costituzionale come la vita, la salute, la libertà, la sicurezza, la libertà di circolazione, l'assistenza sociale e previdenziale, l'istruzione. La legge specifica quali servizi o attività devono essere inclusi nella definizione di servizio pubblico essenziale e prevede che, quando si verifica uno sciopero in tali servizi, deve essere garantito un servizio minimo, le cui modalità sono concordate tra l'amministrazione (o l'impresa che gestisce il servizio essenziale) e le organizzazioni sindacali dei lavoratori. Tra le regole da rispettare vi è l'obbligo della parte scioperante di dare un preavviso non inferiore a 10 giorni e di indicare la durata dello sciopero. L'accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle modalità di esercizio dello sciopero è sottoposto al giudizio di idoneità di una apposita Commissione, detta Commissione di garanzia.

La legge di cui sopra è stata estesa ai servizi pubblici essenziali svolti da categorie di lavoratori autonomi, come i professionisti, gli artigiani e i piccoli imprenditori.

8.2 Serrate

La legge non regola la serrata. Quando il datore di lavoro decide di fermare l'attività produttiva diviene inadempiente contrattualmente nei confronti dei suoi lavoratori; per questo motivo, resta obbligato a versare la retribuzione per le giornate non lavorate a causa della serrata. Tuttavia, secondo la giurisprudenza, non c'è inadempimento contrattuale quando il datore di lavoro ferma l'attività a causa di un precedente sciopero che abbia compromesso la funzionalità produttiva dell'impresa.

8.3 Risoluzione delle controversie di lavoro

Le controversie di lavoro sono affidate a sezioni specializzate dei Tribunali civili e sono trattate in base alle regole del processo del lavoro.

⁸⁰ Articolo 40.

⁸¹ [Legge n. 146/ 1990](#).

Il processo del lavoro è stato introdotto dalla legge n. 533/73⁸², che ha favorito maggiore oralità e brevità rispetto al rito civile ordinario. Le controversie di lavoro sono decise in primo grado dal Tribunale in funzione di giudice (monocratico) del lavoro, qualunque sia l'importo monetario del caso. La competenza per territorio appartiene al giudice nella cui circoscrizione: è sorto il rapporto; si trova l'azienda o una dipendenza di essa alla quale il lavoratore è addetto o era stato addetto al momento della fine del rapporto. Alle collaborazioni coordinate e continuative si applicano le regole in materia di processo previste per i rapporti di lavoro subordinato⁸³.

Le decisioni del giudice del lavoro possono essere appellate innanzi alla Corte d'Appello, composta da tre giudici, con la possibilità, successiva, di un ulteriore grado di giudizio di fronte alla Sezione lavoro della Suprema Corte di Cassazione.

⁸² [Legge n. 533/73](#)

⁸³ Articolo 409, codice di procedura civile.

Links

[Ministero della giustizia](#)

[Italgiure](#)(banca dati — con accesso tramite credenziali — contenente la giurisprudenza costituzionale, civile, penale e amministrativa delle alte Corti nazionali)

[Senato della Repubblica](#)(contiene i progetti di legge in discussione)

[Camera dei deputati](#)(contiene i progetti di legge in discussione)

[Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali](#)

[Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro](#)(contiene i contratti collettivi vigenti e scaduti)

[Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro](#)

[Giustizia amministrativa](#)

[Corte costituzionale](#)

[Presidenza del Consiglio dei ministri](#)

[Ministero dell'Economia e delle Finanze](#)

[Normattiva](#) (banca dati contenente le leggi dello Stato dal 1861 e le leggi delle Regioni, a partire dalla loro istituzione)

[Elenco delle convenzioni ILO ratificate dall'Italia](#)

[Commenti degli organi di controllo dell'ILO sull'Italia](#)

[NATLEX ILO — Banca dati sulle legislazioni nazionali](#)

Bibliografia

- Ballestrero, Maria Vittoria. 2018. *Diritto sindacale*. Torino: Giappichelli.
- Ballestrero, Maria Vittoria, e Gisella De Simone. 2019. *Diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli.
- Carinci, Franco, e Emanuele Menegatti. 2015. *Labour Law and Industrial Relations in Italy*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer.
- Carinci, Franco, Raffaele De Luca Tamajo, Paolo Tosi, e Tiziano Treu. 2018. *Diritto del lavoro. 1. Il diritto sindacale*. Torino: UTET.
- Dalfino, Domenico, e Giuseppe Trisorio Liuzzi. 2021. *Manuale del processo del lavoro*. Bari: Cacucci.
- Del Punta, Riccardo. 2019. *Diritto del lavoro*, Milano: Giuffrè Lefebvre.
- Di Stasi, Antonio. 2021. *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*. Milano: Giuffrè Francis Lefebvre.
- Dittrich, Lotario, e Giuseppe Tarzia. 2015. *Manuale del processo del lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Esposito, Marco, Lorenzo Gaeta, Antonello Zoppoli e Lorenzo Zoppoli. 2021. *Diritto del lavoro e sindacale*. Torino: Giappichelli.
- Garilli, Alessandro, Domenico Garofalo, e Edoardo Ghera. 2020. *Diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli.
- Giubboni, Stefano. 2017. *Diritto del lavoro europeo*. Padova: CEDAM.
- Lai, Marco. 2021. *Elementi di diritto del lavoro e sindacale*. Roma: Edizioni Lavoro.
- Mazzotta, Oronzo. 2021. *Manuale di diritto del lavoro*. Padova: CEDAM.
- Proia, Giampiero. 2018. *Manuale di diritto del lavoro*. Padova: CEDAM.
- Persiani, Mattia. 2015. *Diritto sindacale*. Padova: CEDAM.
- Roccella, Massimo, Tiziano Treu, Daniela Izzi, e Mariapaola Aimo. 2019. *Diritto del lavoro dell'Unione europea*. Padova: CEDAM.
- Treu, Tiziano. 2020. *Labour Law in Italy*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer.

ilo.org

**Organizzazione
Internazionale del Lavoro**

Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Svizzera
ilo.org

Ufficio per l'Italia e San Marino
Villa Aldobrandini
Via Panisperna 28
00184 Roma
rome@ilo.org
ilo.org/rome