



GERARCHIA DELLE FONTI





Da dove provengono le norme giuridiche?

Le norme provengono dalle cosiddette fonti di produzione che sono comportamenti o attività che creano le norme.

I cittadini vengono a conoscenza delle norme tramite le fonti di cognizione ossia documenti che ci permettono di conoscere le norme perché le contengono

Nel nostro Stato ci sono norme più importanti di altre , l'importanza dipende da quale organo crea la norma.

Questa scala che c'è d'importanza che c'è tra le norme viene chiamata SCALA GERARCHICA ove le norme più importanti prevalgono su quelle meno importanti.

Una norma creata da una fonte di grado superiore non può essere modificata da una fonte inferiore mentre una norma di grado inferiore può essere modificata da una fonte superiore.

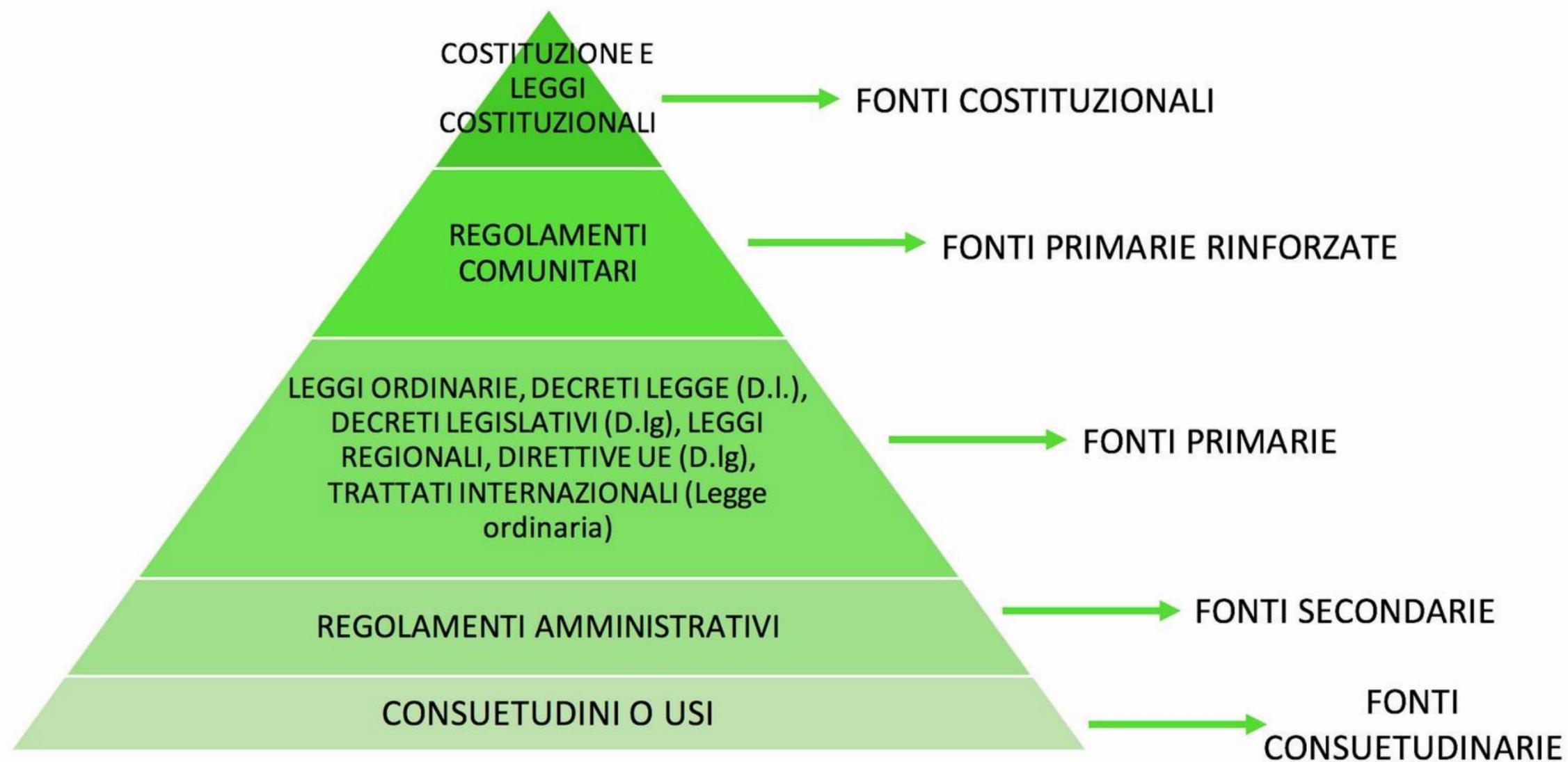
Questo principio viene detto PRINCIPIO GERARCHICO .



NurSind

GERARCHIA DELLE FONTI

La gerarchia delle fonti, nel diritto, sancisce che una norma contenuta in una fonte di grado inferiore non può contrastare una norma contenuta in una fonte di grado superiore.

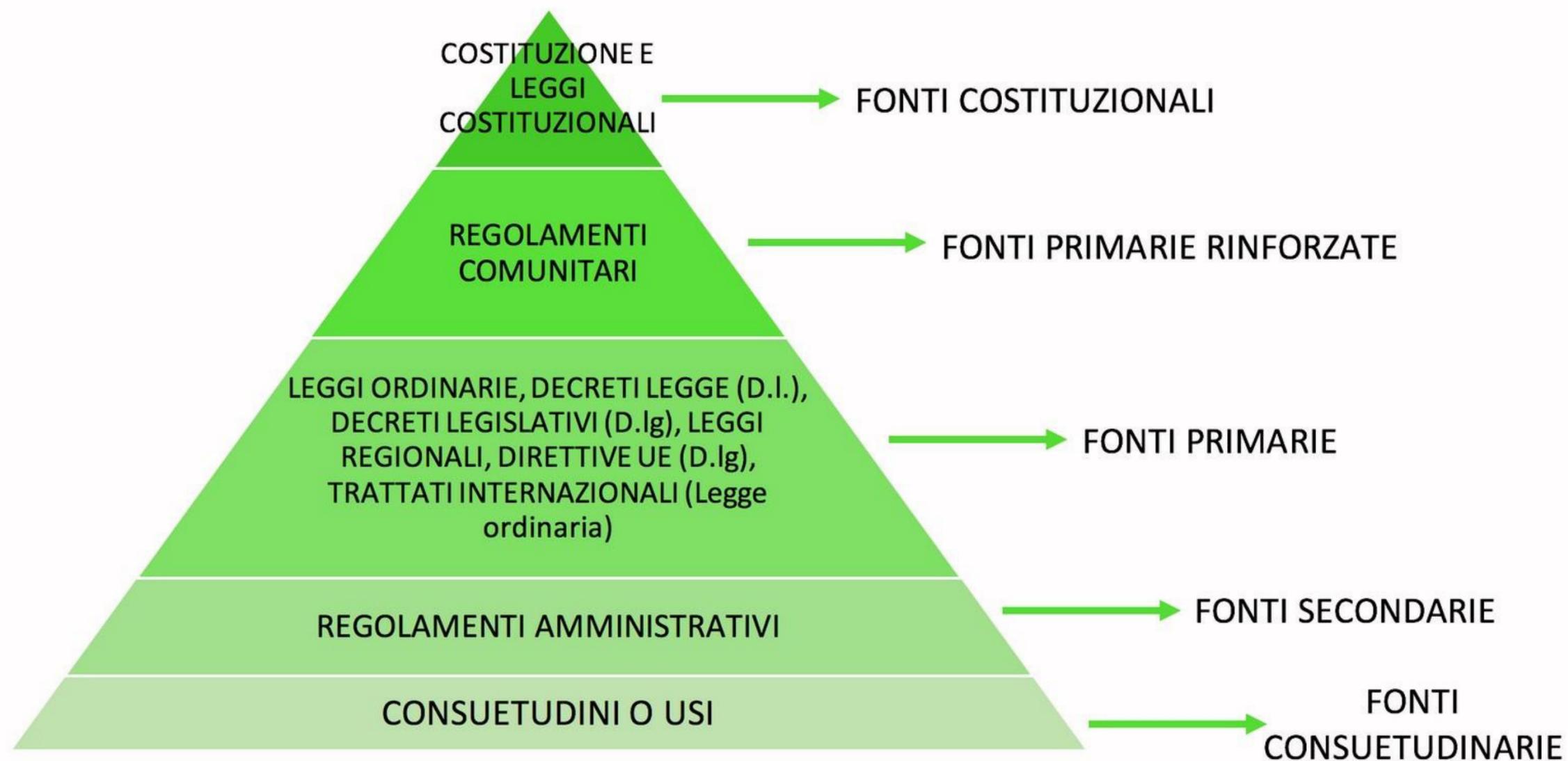


Nel caso in cui avvenga un contrasto del genere si dichiara l'invalidità della fonte inferiore dopo un accertamento giudiziario.



NurSind

Tra le norme che appartengono allo stesso grado della piramide vale il secondo criterio di competenza (generale e speciale) ove atti normativi a competenza generale che cioè possono disciplinare qualsiasi materia **NON POSSONO INVADERE** il campo riservato a quelli con competenza speciale , a cui è riservata la disciplina della materia affidata.



allo stesso livello la norma che viene posta in essere elimina quella precedente secondo il **PRINCIPIO DELL'ABROGAZIONE**.



NurSind

FONTI COSTITUZIONALI

Al primo livello della gerarchia delle fonti, si pongono la Costituzione, le leggi costituzionali e gli statuti speciali (delle regioni a statuto speciale). La Costituzione della Repubblica Italiana, entrata in vigore il 01/01/1948.

- composta da 139 articoli e 18 disposizioni transitorie e finali.

Essa detta:

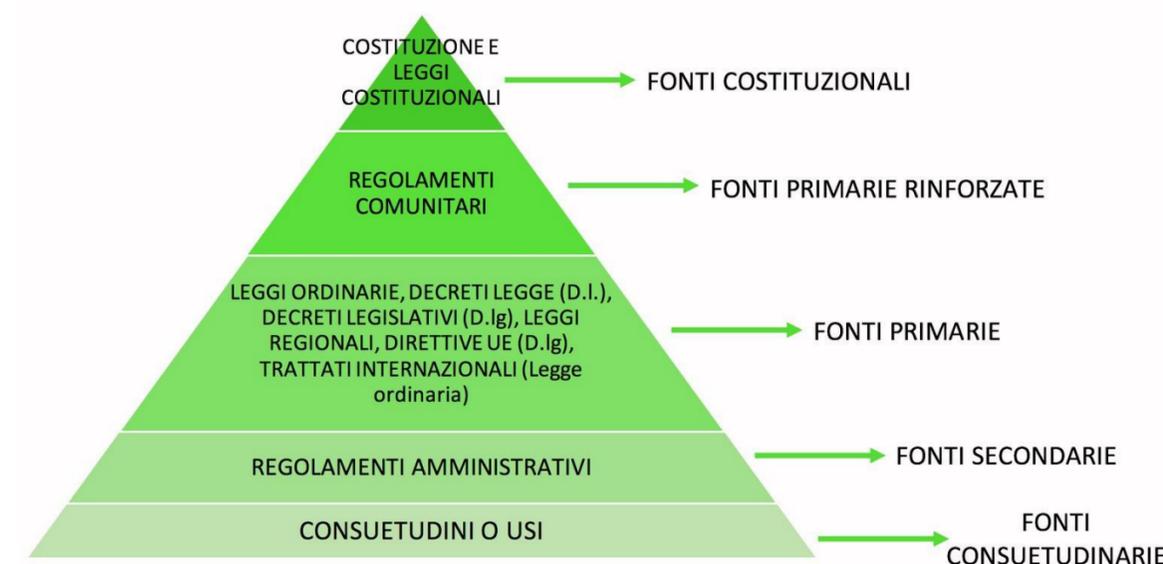
I principi fondamentali dell'ordinamento (art. 1-12);

Individua i diritti e i doveri fondamentali dei soggetti (art. 13-54);

Detta la disciplina dell'organizzazione della Repubblica (artt. 55-139).

La Costituzione italiana viene anche definita lunga e rigida:

- Lunga perché non si limita "a disciplinare le regole generali dell'esercizio del potere pubblico e delle produzioni delle leggi", riguardando anche altre materie,
- Rigida in quanto per modificare la Costituzione è richiesto un iter cosiddetto aggravato (vedi art. 138 Cost.).



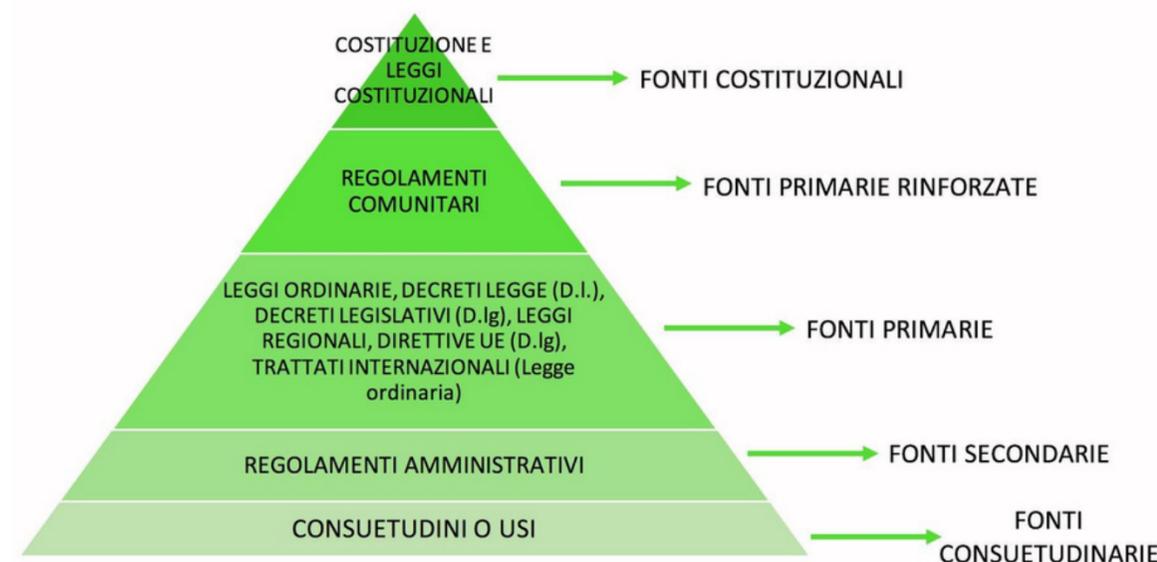


NurSind

FONTI PRIMARIE RINFORZATE

a seguire nella piramide delle fonti , in ordine di importanza troviamo le fonti primarie rinforzate costituite dai regolamenti comunitari.

i regolamenti sono leggi dell'unione europea ed hanno immediata applicazione in tutto il suo territorio dal momento della loro pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea (GUCE). Ogni Stato deve attuare tali direttive con una propria legge che ne accetta l'attuazione.



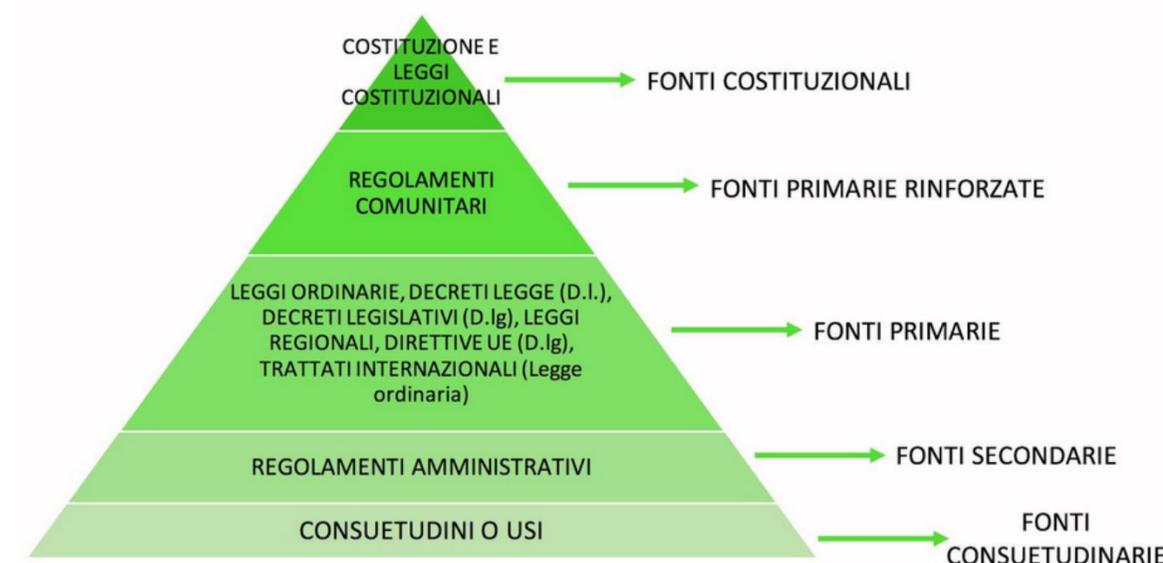


NurSind

FONTI PRIMARIE

A seguire al di sotto troviamo le fonti primarie rappresentate da:

- I trattati internazionali, con speciale riferimento ai trattati antiterrorismo e al Trattato del Nord Atlantico (NATO).
- Le fonti del diritto dell'Unione europea dotati di efficacia vincolante, nella specie di regolamento di direttive.
- Le sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea "dichiarative" del diritto comunitario (Corte Cost. Sent.n. 170/1984).
- Leggi ordinarie, gli statuti regionali (regioni a statuto ordinario).
- Le leggi regionali e quelle delle province autonome di Trento e Bolzano.
- Regolamenti parlamentari.
- Ultime fonti primarie sono gli atti aventi forza di legge (nell'ordine decreti legge e decreti legislativi).

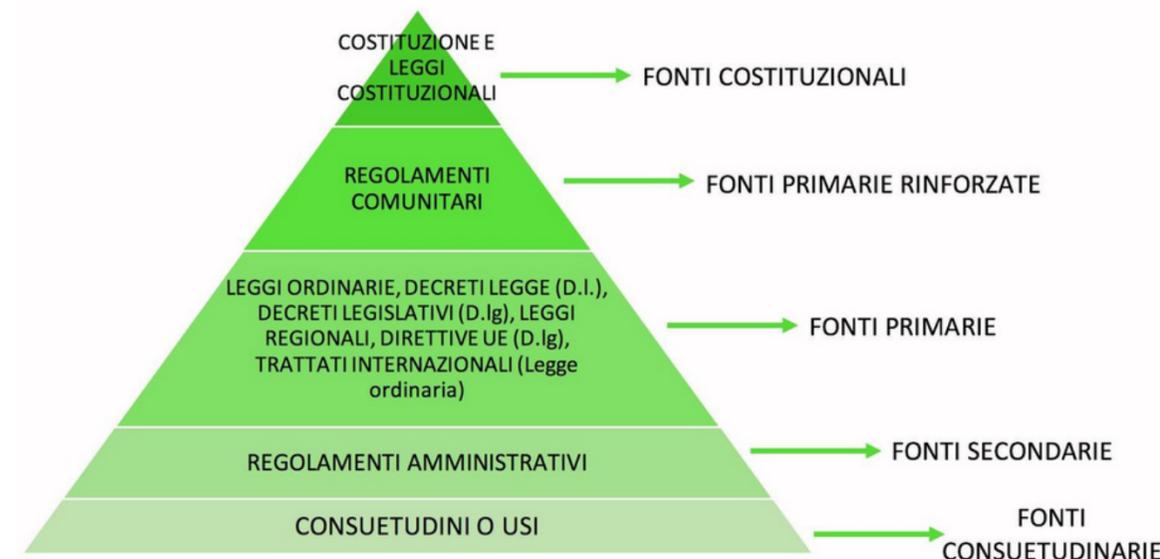




NurSind

FONTI SECONDARIE

Al di sotto delle fonti primarie, si collocano:



- regolamenti governativi
- regolamenti ministeriali, amministrativi e prefettizi e di altri enti pubblici territoriali (regionali, provinciali e comunali).
- Vi è poi la giurisprudenza, in particolare le sentenze di giurisdizioni superiori.

le fonti secondarie sono costituite da regolamenti adottati dal Governo o Enti locali che non possono contenere norme in contrasto con le leggi, lo scopo dei regolamenti è stabilire le norme per l'attuazione delle leggi.



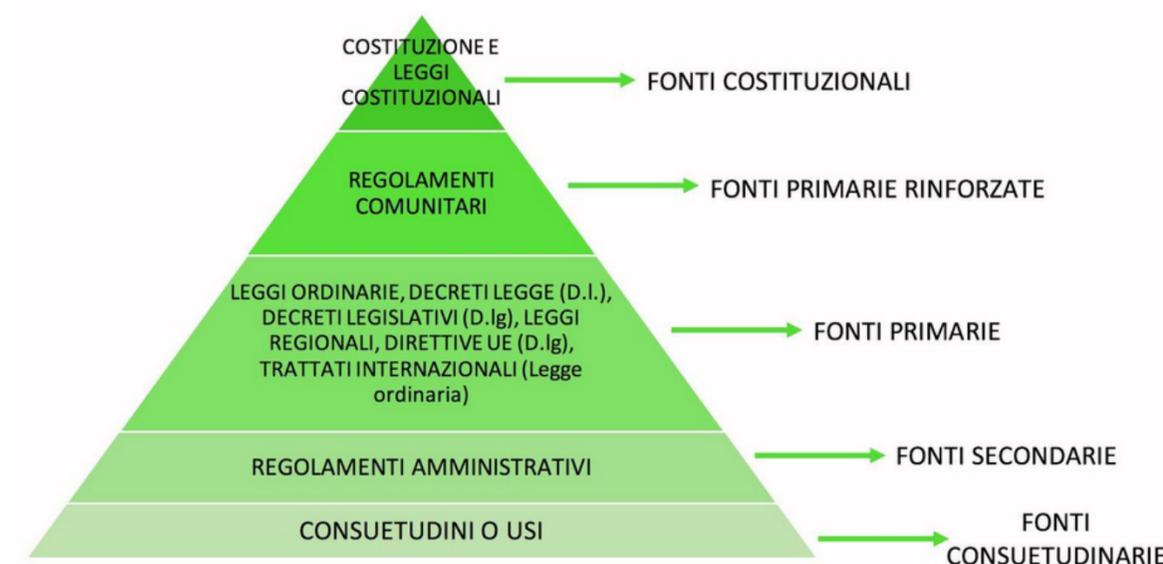
NurSind

FONTI TERZIARIE O CONSUETUDINARIE

All'ultimo livello della scala gerarchica, si pongono gli usi e le consuetudini.

Questa è prodotta dalla ripetizione costante nel tempo di una determinata condotta, sono ammesse solo consuetudini *secundum legem e praeter legem*, non dunque quelle *contra legem*.

Un cenno a parte meritano le consuetudini costituzionali, che talvolta regolano i rapporti tra gli organi supremi dello Stato poiché consistono in comportamenti ripetuti nel tempo per ovviare a determinate norme costituzionali lacunose.





NurSind

IL DIRITTO DEL LAVORO

Il Diritto del Lavoro rappresenta un particolare ambito del Diritto Privato che si preoccupa di disciplinare i rapporti di lavoro tra datore e prestatore di lavoro. In particolare, il diritto del lavoro attiene a tre grandi ambiti di riferimento:

- il diritto del lavoro in senso stretto, le cui norme definiscono i contratti di lavoro e i ruoli delle parti;
- il diritto sindacale, con particolare attenzione alle contrattazioni collettive;
- la legislazione sociale, vale a dire tutte quelle norme che definiscono i rapporti tra Stato, datori di lavoro e lavoratori in materia di previdenza ed assistenza sociale.



LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

Le fonti del diritto del lavoro sono *molteplici* e possono essere suddivise in tre gruppi:

- fonti *internazionali o sovranazionali* cioè *norme internazionali di origine consuetudinaria, Trattati, Trattato sull'Unione Europea*
- fonti *legislative, statuali e regionali* cioè *Costituzione, leggi ordinarie, Atti aventi forza di legge, regolamenti e leggi regionali*
- fonti *contrattuali*, collettive e individuali, in particolare, nella contrattazione collettiva, i lavoratori e i datori di lavoro sono rappresentati dalle rispettive associazioni di categoria (sindacati e associazioni datoriali); nel contratto individuale di lavoro, invece, l'accordo viene raggiunto direttamente tra il singolo datore di lavoro e il singolo lavoratore.
- *consuetudine* (o uso), consistente nella ripetizione costante e uniforme di una determinata condotta, con la *convizione* dell'obbligatorietà della condotta medesima (cd. **usi normativi**) (art. 2078 c.c.).
- per l'attuazione dei principi della Costituzione in materia di lavoro, un ruolo significativo è svolto dalla **giurisprudenza costituzionale**.



LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

Data la *molteplicità* di fonti del diritto del lavoro, l'individuazione della disciplina *concretamente* applicabile al rapporto di lavoro avviene mediante il *criterio gerarchico*, in base al quale è stabilito un **ordine di valore** tra più fonti concorrenti.

Per il rapporto di lavoro, la **gerarchia delle fonti** è la seguente:

- *principi generali del diritto*,
- la *Costituzione*;
- le *norme di diritto internazionale* generalmente riconosciute e del *diritto europeo* immediatamente dispositive (nonché le decisioni degli organi europei);
- le *leggi nazionali* e gli *atti aventi forza di legge*;
- i *contratti collettivi* e il *contratto individuale di lavoro*;
- la *consuetudine* e i *principi interpretativi*.



LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

In base al criterio dell'ordine gerarchico, poiché la norma di ordine superiore prevale su quella di ordine inferiore, le norme della Costituzione, del diritto sovranazionale e delle leggi nazionali prevalgono su quelle del contratto collettivo: le disposizioni del contratto collettivo, quindi, **non possono essere mai in contrasto con la legge o derogare** alla stessa.

Tuttavia, il criterio dell'ordine gerarchico non ha applicazione assoluta nel campo lavoristico in quanto, a tutela del lavoratore, tra più fonti regolatrici del rapporto di lavoro, prevale quella più favorevole verso il lavoratore medesimo. Pertanto, la norma di legge può essere derogata dal contratto collettivo ogni qual volta esso preveda condizioni migliorative (cd. derogabilità in melius); viceversa, il contratto collettivo non può mai prevalere sulla legge quando disponga in senso peggiorativo per il lavoratore rispetto alla previsione legislativa (cd. inderogabilità in peius).



ABBREVIAZIONI -TESTI ESTESI

L.Cost. Legge Costituzionale

L. Legge ordinaria (Parlamento)

D.L Decreto Legge (governo)

D.Lgs/D.L.vo Decreto legislativo (governo)

D.P.R. Decreto Presidente della Repubblica

L.Reg./L.R. Legge Regionale

D.P.C.M. Decreto Presidente Consiglio dei Ministri D.M

Decreto Ministeriale

COME CERCARE UNA LEGGE STATALE

www.parlamento.it

www.normattiva.it

COME CERCARE UNA LEGGE REGIONALE

www-demetra.er





NurSind
NurSind

IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO-comparto sanita' 2019-2021

IL CCNL è definito come l'**accordo** tra un datore di lavoro (o un gruppo di datori di lavoro) e un'organizzazione o più di lavoratori, allo scopo di *stabilire il trattamento minimo garantito e le condizioni di lavoro* alle quali dovranno *conformarsi* i singoli contratti individuali stipulati sul territorio nazionale.

IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO-comparto sanita' 2019-2021

In data 2 novembre 2022 ARAN e le parti sindacali hanno definitivamente sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità per il triennio 2019-2021. Il CCNL si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni concernenti aspetti salienti del trattamento normo-economico del personale.

È stata innanzitutto operata una revisione del sistema di classificazione del personale, prevedendo cinque aree di inquadramento ed accogliendo la recente innovazione legislativa di un'area di elevata qualificazione.

A completamento del sistema di classificazione, è stata prevista una rivisitazione del sistema degli incarichi, che ne ha aumentato la rilevanza, basandolo sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, di valorizzazione del merito e della prestazione lavorative, finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa per una efficace organizzazione aziendale.

È stato delineato, inoltre, un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo "differenziali economici di professionalità" (DEP), da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione.

Rilievo assume, infine, la nuova disciplina del lavoro a distanza nelle due tipologie di lavoro agile, previsto dalla legge 81/2017, e di lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro



e vi aspettiamo alla prossima lezione
.....il CCNL “*quello sconosciuto*”

GRAZIE A

TUTTI

