

Le controversie di lavoro - Definizione e approfondimenti

di [Redazione](#)

Publicato il 20 Febbraio 2011

Una delle trattazioni più “bollenti” riguardanti la disciplina del lavoro: definiremo cioè quelle situazioni in cui si presenta un contrasto sorto tra lavoratore e datore di lavoro in ordine ad alcuni aspetti, di carattere economico o normativo del rapporto di lavoro, in corso oppure già cessato.

Le controversie di lavoro individuali e collettive



right" width="300"]

Le controversie di lavoro individuali e collettive[/caption]

In *primis* le controversie sul lavoro possono avere una duplice natura, essere cioè **individuali** o **collettive**. La controversia individuale di lavoro è quella che insorge tra l'imprenditore e il singolo prestatore d'opera, nella quale il contrasto è limitato al singolo contratto di lavoro. La controversia collettiva è quella originata da situazioni di contrapposizione tra imprese ed organizzazioni sindacali nella stipula di contratti collettivi nazionali (CCNL) o dalla necessità di esperire i tentativi preventivi di conciliazione richiesti nel caso di sciopero nei servizi pubblici essenziali a rilievo nazionale. La nozione di controversie individuali di lavoro è desumibile dall'art. 409 cpc..

Sono definite controversie individuali di lavoro quelle relative ai seguenti rapporti:

- rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa;
- prestazioni previdenziali ed assistenziali obbligatorie (art. 442) c.p.c. ;
- rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie (art. 409 n. 2) c.p.c.;
- rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e da altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (art. 409 n. 3) c.p.c.;
- rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;
- rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempre che non siano devolute dalla legge ad altro giudice;
- locazione e comodato di immobili urbani e affitto di aziende (art. 447-bis c.p.c.).

Le controversie previste dall'art. 409 cpc sono di competenza del Tribunale ordinario in funzione di Giudice Unico del Lavoro. La controversia si può riferire a qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, anche non ancora costituito o già cessato, e a tutti i suoi aspetti; quindi, oltre alle normali pretese di natura retributiva ed alle impugnazioni dei licenziamenti, rientrano nella disciplina in esame anche le controversie aventi ad oggetto ad esempio:

1. la costituzione del rapporto di lavoro;
2. l'impugnazione dei trasferimenti individuali;
3. l'applicazione di [sanzioni disciplinari](#); il risarcimento di danni conseguenti a violazioni di regole imperative (mancata fruizione di ferie, danni da infortunio, [mancato versamento dei contributi previdenziali](#), etc.);
4. il risarcimento di danni all'immagine professionale;
5. l'inquadramento del lavoratore (attribuzione a mansioni superiori o inferiori, [demansionamento](#), etc.);
6. la violazione degli [obblighi di fedeltà e di non concorrenza](#);
7. il mobbing;
8. le molestie sessuali;
9. [il trasferimento d'azienda](#);

10. la cessazione del rapporto associativo e del rapporto lavorativo del socio lavoratore con la società cooperativa;
11. gli atti aventi ad oggetto rinunzie o transazioni.

Ti possono interessare anche: [Rinuncia ai diritti retributivi nelle cause di lavoro](#) [Strumenti deflattivi del contenzioso del lavoro: diffida accertativa e conciliazione monocratica](#)

A cura di Bruno Olivieri