



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

CORSO DI LAUREA TRIENNALE IN ECONOMIA E COMMERCIO

EVOLUZIONE SOCIALE E GIURIDICA
DEL DIRITTO DEL LAVORO

SOCIAL AND LEGAL EVOLUTION
OF LABOR LAW

Relatore:

Prof.ssa Paola Catalini

Rapporto Finale di:

Leonardo Ulissi

Anno Accademico 2020/2021

INDICE

INTRODUZIONE	p.	1
 CAPITOLO 1		
NASCITA DEL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA	p.	2
1.1 LA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE	p.	2
1.2 LA LEGISLAZIONE SOCIALE	p.	6
1.3 IL COSIDDETTO BIENNIO ROSSO (1919-1921).....	p.	10
 CAPITOLO 2		
IL VENTENNIO E IL SECONDO DOPOGUERRA	p.	16
2.1 FASCISMO E CORPORATIVISMO	p.	16
2.2 IL LAVORO NELLA COSTITUZIONE.....	p.	20
2.3 DALLA CONQUISTA DEI DIRITTI ALLA CRISI	p.	27
 CAPITOLO 3		
LA FLESSIBILIZZAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO	p.	30
3.1 IL LIBERISMO ECONOMICO	p.	30
3.2 LA LEGGE FORNERO E IL JOBS ACT	p.	33
3.3 CONCLUSIONI	p.	37
 BIBLIOGRAFIA	p.	38
 SITOLOGIA	p.	39

INTRODUZIONE

In questa mia esposizione ho voluto trattare il lungo percorso di lotte e conquiste che hanno contribuito all'evoluzione del Diritto del Lavoro sia in campo sociale che giuridico, partendo dal suo elemento centrale che non è il lavoro ma il lavoratore: stiamo parlando del diritto del lavoro industriale.

Ho diviso questo mio elaborato in tre differenti periodi storici corrispondenti ai tre capitoli: nel primo capitolo tratterò il periodo storico che va dalla rivoluzione industriale, a cui si fa coincidere la nascita del diritto del lavoro, fino al cosiddetto biennio rosso.

Nel secondo capitolo parlerò degli anni bui del fascismo fino ad arrivare alla conquista dei diritti fondamentali con l'entrata in vigore della Costituzione ed il successivo periodo di crisi profonda del mercato del lavoro.

Il terzo ed ultimo capitolo riguarderà le riforme più importanti che si sono succedute in questi ultimi anni, partendo dal concetto di flessibilizzazione, passando per la Legge Biagi, la riforma Fornero ed il *Jobs Act* fino ad arrivare al Decreto Dignità.

Ho cercato di toccare i punti più salienti dell'evoluzione del Diritto del Lavoro che cambia continuamente in relazione alla storia che lo attraversa.

CAPITOLO 1

NASCITA DEL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

1.1 LA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE

All'origine di tutto vi è stata, in tutti i paesi industrializzati, la rivoluzione industriale che si verificò per la prima volta in Inghilterra, all'incirca alla metà del '700 e che poi ebbe corso, a notevole distanza, in altri paesi europei, Italia compresa.

La rivoluzione industriale cambiò radicalmente il mondo del lavoro, legata principalmente allo sviluppo della macchina, quest'ultima posta al centro di un processo destinato alla produzione in serie.

Ebbe così origine una struttura del tutto nuova, la fabbrica. Verso la metà dell'Ottocento, il tessuto produttivo passò perciò, molto rapidamente, da tante piccole botteghe artigiane disseminate sul territorio a poche grandi fabbriche concentrate nelle maggiori città.

Il mercante divenne imprenditore, le macchine entrarono nelle fabbriche, così come le nuove fonti energetiche e la standardizzazione del lavoro.

Nacquero i primi centri urbani quale conseguenza dello spopolamento delle campagne.

Cambia forma anche la struttura familiare che, dal tipo allargato, diviene di dimensioni

più piccole, viene meno quel tipo di famiglia cosiddetta “patriarcale” basata sulla solidarietà e sull’aiuto reciproco che sino ad allora era stata predominante.

Vi fu uno sconvolgimento non soltanto dal punto di vista economico, ma anche dal punto di vista sociale con la nascita di una nuova classe sociale: la classe operaia.

E si ebbe, soprattutto, la dittatura contrattuale padronale. Cioè, di fatto, le condizioni retributive erano dettate dal datore di lavoro; certo occorreva il consenso dell’operaio, ma era un consenso puramente formale, o prendere o lasciare. Solo eccezionalmente, per il lavoratore di una certa specializzazione ancora rara nel mercato, la situazione poteva essere diversa con possibilità reale di contrattazione ad armi pari.

La giornata lavorativa media si aggirava intorno alle 12 ore, ma nelle filande, dove lavoravano soprattutto donne e bambini, la parte più indifesa della classe operaia, si arrivava anche a 15 ore di lavoro effettivo. Ritmi massacranti e salari da fame, in grado di assicurare la sola sopravvivenza, in condizioni ambientali e igieniche spaventose, che non garantivano nessun rispetto per la salute, per l’integrità psico-fisica e la dignità della persona.

Il diritto del lavoro in Italia si sviluppò verso gli ultimi decenni dell'Ottocento, più tardi rispetto ad altri paesi europei, a causa del ritardo del diffondersi del fenomeno dell'industrializzazione. Difatti la nascita del diritto del lavoro e l’industrializzazione sono strettamente connessi con il mutamento radicale dei processi produttivi e del rapporto di lavoro e con l'emergere di gravi problemi di carattere sociale: si rese pertanto inevitabile una regolamentazione di questi aspetti da parte del diritto.

Il diritto italiano davanti all'impetuosa affermazione dell'industria si fece trovare impreparato, di modo che si assistette alla utilizzazione strumentale di istituti contrattuali tradizionali, così da assecondare le nuove strategie produttive.

Il codice civile italiano del 1865 ignorava il lavoro operaio di industria, ossia il lavoratore subordinato, e si ispirava all'individualismo liberale francese che prevedeva il divieto di costituire rapporti di lavoro a tempo indeterminato affermando il principio di libertà.

L'assenza di una specifica disciplina del rapporto di lavoro rispondeva alla convinzione che in una società di liberi e uguali, l'autoregolazione privata degli interessi fra imprenditore e lavoratore rappresentasse la soluzione ottimale.

Sono invero rinvenibili nel codice del 1865 solo due articoli che fanno riferimento al lavoro di fabbrica: l'art.1627 che definisce il tipo di locazione (contratto con cui una parte si obbliga nei confronti di un'altra a far godere un bene mobile o immobile per un dato tempo e dietro un corrispettivo determinato); l'art.1628 precisa che tale contratto non può essere stipulato a tempo indeterminato (così intendendosi ribadire il superamento dei rapporti servili a vita).

Proprio per la loro impostazione individualistica i codici borghesi ottocenteschi ritennero di non doversi occupare della disciplina dei rapporti di lavoro, reputandola una zona nella quale l'autonomia privata doveva agire indisturbata e dove lo Stato doveva limitarsi a garantire l'ordine pubblico.

La nuova organizzazione del lavoro industriale richiese che tutti dovessero lavorare

nello stesso luogo e con gli stessi tempi, per questo venne creato un orario di lavoro omogeneo, scandito dal suono delle sirene; il lavoratore divenne sempre più un mero ingranaggio di una produzione via via più parcellizzata, spesso del tutto inconsapevole di ciò che produceva, oltre che di come lo produceva. Rispetto a questa nuova realtà, il diritto vigente prospettava una situazione di forte chiusura nei confronti di un fenomeno che, almeno in Italia, era ancora in una fase embrionale, ovvero l'associazionismo dei lavoratori. Da poco erano nate in Italia diverse tipologie di associazionismo tra operai aventi lo scopo di tutelare i loro diritti e di promuovere la solidarietà di classe.

Per un lungo periodo l'iniziativa dei lavoratori nei vari ordinamenti non ebbe libero corso, anzi era illegale.

In questa fase di industrializzazione nei diversi ordinamenti un aspetto comune fu costituito dal divieto di coalizione considerato un ostacolo alla libertà di mercato.

Ciò avveniva in ordinamenti formalmente a democrazia rappresentativa o addirittura nel contesto della rivoluzione francese cioè della rivoluzione della libertà (legge Le Chapelier del 1791 che proibiva le corporazioni ed ogni coalizione tra lavoratori). Perché, in particolare, lo sciopero era considerato intrinsecamente illegittimo, come rottura dei patti già intervenuti per le condizioni di lavoro, cioè come inadempimento (chi sciopera non rispetta il contratto di lavoro che lo lega all'impresa).

In Italia invece, le corporazioni vennero sciolte con una legge del 1864, ma fu il codice penale del 1859 del Regno di Sardegna a sanzionare tutte le intese degli operai allo scopo di sospendere, ostacolare o far rincarare il lavoro senza una ragionevole causa. In

Inghilterra e in Francia, non a caso i paesi più industrializzati, si sviluppò già nella prima metà dell'Ottocento una rudimentale legislazione di tutela: si trattava di provvedimenti per lo più rivolti a regolare la durata della giornata lavorativa, in particolare nei riguardi delle donne e dei bambini.

Nel nostro paese invece, forse perché meno industrializzato, non ci furono interventi normativi di alcun tipo.

Si può pertanto affermare che il primo diritto del lavoro dell'Italia liberale mostrava il volto di un diritto che da alcuni è stato definito "selvaggio", poiché pensato per regolamentare situazioni totalmente diverse e che trapiantato nel campo dei nuovi rapporti di lavoro risultava del tutto inadeguato a regolarli.

1.2 LA LEGISLAZIONE SOCIALE

Verso la fine del XIX secolo la condizione di sottomissione e povertà della classe operaia era talmente evidente a tutti che i lavoratori stessi, stanchi e frustrati, cominciarono ad organizzarsi per contrastare lo sfruttamento a cui erano sottoposti da parte dei datori di lavoro.

In un primo momento vennero istituite le società di Mutuo soccorso, le quali prestavano aiuto a coloro che si trovavano in un impellente stato di bisogno, appartenenti alla medesima categoria professionale e che si trovavano in condizioni di difficoltà, incapaci

di lavorare temporaneamente a causa di malattia o infortunio, oppure permanentemente, per vecchiaia o invalidità.

Tali società altro non furono che il primo abbozzo di centri di aggregazione sindacale.

Lo Stato in risposta al formarsi di queste organizzazioni nascenti di lavoratori fu costretto ad abbandonare il proprio atteggiamento neutrale assumendo, tuttavia, un atteggiamento ostile.

La prima fase della c.d. legislazione sociale, caratterizzata dalla emanazione di pochissime leggi aventi quasi tutte una prevalente funzione di tutela dell'ordine pubblico si esaurì nella lunga vicenda che portò all'approvazione della legge n. 3657 del 1886 sul lavoro dei fanciulli (legge incompleta e poverissima nei contenuti di tutela, ad es. fissava come limite di età per l'ammissione al lavoro i 9 anni, e proibiva i turni notturni ai minori di 12 anni).

Il primo importante atto legislativo in campo previdenziale fu la L. 17/3/1898, n. 80, istitutiva dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro degli operai dell'industria. Tale legge introduceva il concetto di responsabilità oggettiva del datore di lavoro limitata alla "riparazione del danno". Nello stesso anno, venne promulgata la L. 17/7/1898, n. 350, che istituì la Cassa nazionale per l'assicurazione contro la vecchiaia e l'invalidità degli operai, regolamentata sulla base di un sistema volontario di contribuzione con partecipazione anche dello Stato.

Vanno ricordate, inoltre, le leggi a tutela delle categorie più deboli o che intervenivano nelle situazioni lavorative più gravose, come ad esempio la L. 489/1907, relativa al

riposo settimanale e festivo, ed ancora le leggi nn. 3657/1986, 242/1902 e 818/1907, a tutela delle donne e dei fanciulli. Tali interventi legislativi ebbero l'intento di proteggere le "mezze forze", così venivano indicati le donne e i bambini, assumendo sempre più, una propria sfera di autonomia rispetto al complesso di norme che disciplinavano privatisticamente il rapporto di lavoro.

La tutela degli interessi del lavoratore venne perseguita sia attraverso la legge che col contratto collettivo, ossia, un accordo stipulato tra le associazioni sindacali dei lavoratori e le associazioni sindacali dei datori di lavoro. Questo tipo di contratto, inizialmente si diffuse nelle aziende facendo proprie le regole derivanti dalla prassi, cioè dalle consuetudini vigenti in ogni azienda.

Nel 1889 il nuovo codice penale, a firma dell'allora Ministro della Giustizia Giuseppe Zanardelli, non sanzionava più la costituzione di associazioni e rendeva libera sia la stipula di contratti collettivi che l'astensione collettiva dal lavoro, ovvero lo sciopero.

Una grande novità fu introdotta nel 1893 dall'istituzione di una magistratura speciale, competente a risolvere le controversie di lavoro nelle industrie: i collegi dei probiviri, composti sia da rappresentanti degli imprenditori che da rappresentanti dei lavoratori, con un esperto neutrale come presidente.

L'aggregazione operaia si trasformò in sindacato e nacquero le federazioni; queste ultime raggruppavano a livello nazionale tutte le associazioni dei lavoratori dello stesso settore produttivo. La prima fu la FIOM.

A inizio novecento nacquero i "sindacati bianchi", di matrice cattolica, che

promuovevano, non la lotta, ma la collaborazione tra parti.

Nel 1910 nacque la Confederazione italiana dell'industria, poi nominata Confindustria.

Ogni norma sociale, in questo periodo, aveva il requisito dell'inderogabilità; ovvero la disposizione tesa a limitare il potere contrattuale delle parti non poteva essere annullata in tutto o in parte, in senso peggiorativo per il lavoratore.

Nel 1917, durante la prima guerra mondiale, venne introdotta, in un primo momento, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni in agricoltura e, successivamente, l'assicurazione obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia per i lavoratori addetti agli stabilimenti ausiliari.

Il modello che venne creato in questa prima fase della legislazione sociale era comunque rispondente al modello assicurativo, e le varie forme obbligatorie di assicurazione sociale conservavano un carattere strettamente privatistico. Tuttavia proprio l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro assumeva, per la prima volta, una significativa dimensione sociale in quanto il lavoratore infortunato poteva essere indennizzato del danno patito non solo in caso di evento imputabile ad omissioni o inadempimenti del datore di lavoro, ma anche quando l'infortunio fosse addebitabile al caso fortuito o a negligenza, imperizia o imprudenza dello stesso lavoratore.

Dopo questo periodo dove vennero finalmente promulgate leggi a tutela dei lavoratori i devastanti effetti della Prima Guerra Mondiale si fecero presto sentire anche nel mondo del lavoro. Il sensibile peggioramento delle condizioni di vita delle classi popolari causò un'autentica ondata di manifestazioni, scioperi, occupazioni di terreni e fabbriche; a

protestare non erano solo gli operai dell'industria, ma anche i contadini: tale periodo dal 1919 al 1921 prese il nome di "biennio rosso".

1.3 IL COSIDDETTO BIENNIO ROSSO (1919-1921)

Dopo la fine della Prima Guerra Mondiale, tra il 1919 e il 1921, l'Italia soffrì di gravi difficoltà economiche. Licenziamenti, inflazione e disoccupazione provocarono una serie di scioperi, di proteste e di lotte che gli storici hanno chiamato "Biennio Rosso".

Diversi furono i fattori scatenanti la situazione di caos in cui piombò il nostro Paese: primo fra tutti la crisi economica, dovuta alle privazioni e alle devastazioni causate dalla guerra e che costrinsero il Governo a liberalizzare il prezzo del pane per far fronte all'enorme deficit di bilancio. Un ruolo importante lo giocò anche il ritorno alla vita civile di quanti avevano combattuto al fronte, i cosiddetti reduci di guerra. Infine era giunta in Italia l'onda lunga proveniente dalla Russia, dove la rivoluzione bolscevica aveva portato al potere i comunisti di Lenin.

Tutti questi fattori contribuirono a creare tra la popolazione un livello di conflitto sociale molto elevato. I ceti medi e le classi a reddito fisso furono particolarmente colpiti dalla crisi economica, anche perché danneggiati più degli altri dall'inflazione causata dalle enormi spese militari e delusi a causa del mancato aumento degli stipendi.

Per tutti questi motivi durante gli anni finali del conflitto e i primi anni post-bellici, il

governo introdusse una serie di misure atte a mitigare l'insoddisfazione e la vulnerabilità degli ex combattenti, delle vedove, e dei lavoratori dell'industria bellica.

Un primo pacchetto di interventi venne approvato già dall'esecutivo presieduto da Vittorio Emanuele Orlando. In data 21 aprile 1925 venne varato il decreto luogotenenziale n.603, poi convertito dalla L.17 aprile 1925 n.473 che di fatto, e in questo consisteva la portata realmente innovativa del provvedimento, forniva una copertura a categorie precedentemente escluse dall'obbligo assicurativo, ossia a quelle dell'agricoltura e in particolare ai mezzadri e agli affittuari.

Venne data una svolta alle assicurazioni di vecchiaia, sancendo la nascita della pensione statale per il settore privato. Le iscrizioni all'assicurazione volontaria erano cresciute molto poco: nel 1919, dopo vent'anni, gli iscritti erano circa 660,000, meno del 4% della popolazione attiva. Venne istituita l'iscrizione obbligatoria e venne fondata la Cassa Nazionale per le Assicurazioni Sociali (CNAS), chiamata a gestire i sistemi di tutele assicurative in rapida espansione. L'età pensionabile venne portata a 65 anni. Soprattutto venne allargato in direzione universalistica il bacino della popolazione soggetta ad iscrizione: essa includeva operai, impiegati (con retribuzione mensile inferiore alle 350 lire), mezzadri ed affittuari (al di sotto di una certa soglia di reddito). I lavoratori autonomi e impiegati a reddito più alto potevano contribuire volontariamente. Nel 1919 (governo Nitti) fu anche introdotto uno tra i primi schemi europei di assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria. Il finanziamento era basato su contribuzioni paritetiche tra datori di lavoro e dipendenti ed era sussidiato

dallo stato. La copertura era destinata a tutti i lavoratori dipendenti, a quelli dell'agricoltura, e ai dipendenti del settore privato con reddito fino a 350 lire. Erano esclusi i dipendenti pubblici. Il sussidio di disoccupazione arrivava ad una durata massima di 120 giorni e richiedeva l'obbligo di presentarsi ad un ufficio di collocamento, di accettare eventuali adeguate proposte lavorative e di seguire eventuali richieste di corsi professionali di istruzione elementare. L'applicazione dell'assicurazione di disoccupazione fu rapida, ma il funzionamento ebbe nell'immediato un impatto limitato a causa dell'esiguità del finanziamento.

Un'altra importantissima riforma riguardò la riduzione dell'orario di lavoro. L'accordo per le 48 ore venne stipulato il 20 febbraio 1919 fra la Federazione degli industriali metallurgici e la FIOM in cui venne accolta la storica rivendicazione del movimento operaio della giornata lavorativa di otto ore.

L'accordo fra l'altro recita: *"con l'approvazione avvenuta del Regolamento unico per tutte le Officine meccaniche, navali e affini, l'orario di lavoro viene ridotto rispettivamente da 55, 60 a 48 settimanali come indicato dall'art. 6 del Regolamento stesso. Per gli stabilimenti siderurgici tale orario viene ridotto da 72 a 48 ore, con l'adozione dei tre turni, come stabilito dall'art. 6 del Regolamento unico per gli stabilimenti stessi. Tali orari dovranno essere attuati non oltre il 1° maggio per le officine meccaniche, navali ed affini e non oltre il 1° luglio per gli stabilimenti siderurgici."*

Con il Regio Decreto 692 del 1923 (convertito in legge 473 il 17/4/1925) si estese a

tutte le categorie l'orario di lavoro massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali.

Come abbiamo visto fin qui sebbene gli operai in questo periodo riuscirono ad ottenere molte rivendicazioni sindacali nello stesso tempo spaventarono le classi borghesi, terrorizzate dallo spettro del comunismo e dalla Russia. I partiti operai in Italia si divisero dopo la presa del potere dei bolscevichi in Russia; i rivoluzionari furono chiamati comunisti e i riformisti, invece, socialisti.

In questo quadro politico, nel marzo del 1919 a Milano, Benito Mussolini, un ex socialista espulso dal partito per via delle sue posizioni interventiste, fondò i Fasci italiani di combattimento. Il programma politico dei Fasci di combattimento somigliava alle rivendicazioni socialiste, ma in più c'erano i toni molto accesi, il nazionalismo esasperante e l'anticomunismo. La più grande differenza con il partito socialista era il nazionalismo; i socialisti ponevano alla base gli operai e i fascisti la patria. All'inizio i Fasci di combattimento raccolsero poche adesioni, ma si fecero notare per i toni violenti e per gli scontri armati; ad esempio uno di questi scontri, nell'aprile del '19, si concluse con l'incendio del giornale socialista "Avanti". In questo clima, nel novembre del 1919, ci furono le prime elezioni libere dove i fascisti non ottennero il risultato sperato e i socialisti divennero il primo partito, ma siccome non vollero allearsi con nessuno, ne scaturì un governo molto debole.

Nel 1920 il governo fu affidato all'ormai vecchio Giovanni Giolitti che spostò l'asse politico a sinistra, scatenando la reazione della destra. Nonostante le difficoltà, Giolitti, nel breve periodo che rimase al governo, riuscì a mettere un po' d'ordine. In politica

estera, sistemò la questione di Fiume con la Jugoslavia (Fiume fu dichiarata città libera e l'Italia ottenne l'Istria). In politica interna favorì le trattative fra gli industriali e sindacati e, praticamente, obbligò gli industriali a concedere ai lavoratori i miglioramenti di salario richiesti. Così all'inizio di ottobre del 1920 Giolitti riuscì a far accettare un compromesso tra le parti sociali.

Ma ormai lo scontro tra imprenditori e operai era altissimo, a ciò si aggiungeva la rivolta in Russia per cui gli imprenditori erano terrorizzati dalla diffusione del comunismo. Gli operai occupavano le fabbriche e lo Stato non interveniva nello scontro.

Anche all'interno del sindacato grandi furono le tensioni: una parte del sindacato voleva un accordo con gli industriali, un'altra voleva la rivoluzione.

Proprio in questi anni, inoltre, Lenin fondò la Terza internazionale, nella quale chiese ai partiti socialisti di tutta Europa di non tentennare più e di passare alla rivoluzione.

Gli industriali, non difesi dal governo, terrorizzati che la rivoluzione si potesse fare anche in Italia, trovarono aiuto da forze che erano fortemente anticomuniste e che usavano ogni mezzo, anche quello della violenza, per farsi ascoltare: i fascisti. Queste forti tensioni fecero cadere il breve governo Giolitti e fecero aumentare i consensi dei Fasci di combattimento.

Il Biennio Rosso rappresentò quindi l'incubatrice di due tendenze opposte, entrambe nate da una scissione del partito socialista: il rivoluzionarismo di stampo bolscevico, che poi si concretizzerà nella fondazione, avvenuta nel gennaio del 1921, al Congresso di Livorno, del Partito Comunista Italiano e contemporaneamente il fascismo

reazionario e violento, che fu determinante per la storia d'Italia nel XX secolo.

L'Italia si trovò di fronte ad un bivio, e scelse la tragica strada del fascismo credendo portasse lontano, verso un futuro migliore.

CAPITOLO 2

IL VENTENNIO E IL SECONDO DOPOGUERRA

2.1 FASCISMO E CORPORATIVISMO

L'epoca fascista segnò importanti cambiamenti sotto il profilo del diritto del lavoro. Due leggi furono particolarmente importanti. La prima, il Regio Decreto 692 del 1923 convertito in legge 473 il 17/4/1925, (già citato nel precedente paragrafo) relativa alla riduzione dell'orario di lavoro; la seconda, il Regio Decreto Legge 13 novembre 1924 n.1825, convertito nella legge 18 marzo 1926, n. 562 , che disciplinò per la prima volta in modo organico il rapporto di lavoro, ma solo in riferimento al settore impiegatizio.

Ma è in particolare nell'ambito del diritto sindacale che vi furono importanti interventi normativi che fecero emergere con maggiore evidenza l'ideologia sottesa a questo periodo storico.

Il 2 ottobre 1925 fu sottoscritto il “Patto di Palazzo Vidoni” tra la Confindustria e la Confederazione delle corporazioni fasciste nel quale i due organismi si legittimarono reciprocamente come unici rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro e che di fatto eliminò il sindacato libero.

Sulla scorta di questo accordo, la legge n.563 del 3 aprile 1926, abolì definitivamente la

libertà sindacale e vietò penalmente lo sciopero.

Nella notte del 22 aprile 1927 il Gran Consiglio del Fascismo approvò la cosiddetta “Carta del Lavoro” (pubblicata nella G.U. del 30 aprile) ispirata al principio della soppressione della lotta di classe, la quale altro non era che un manifesto composto da 30 assiomi: i primi 10 erano intitolati *Dello Stato corporativistico e della sua organizzazione* (nell’VIII si definiscono le corporazioni); i successivi 10 trattavano *Del contratto collettivo di lavoro e delle garanzie del lavoro*; gli assiomi che andavano dal XXII al XXV riguardavano gli uffici di collocamento, che sancivano la “preferenza a coloro che appartengono al PNF e ai sindacati fascisti”; gli ultimi assiomi (XXVI-XXX) stabilivano *Della previdenza, dell’assistenza, dell’educazione e dell’istruzione*.

Nel 1930 si costituì il Consiglio nazionale delle Corporazioni che nel 1939 finì per soppiantare il Parlamento, assumendo il nome di Camera dei Fasci e delle Corporazioni: questa svolta determinò la fine di ogni dibattito interno.

In quegli anni la materia previdenziale venne riorganizzata, rivedendo il sistema delle assicurazioni per gli infortuni sul lavoro, l’invalidità, la vecchiaia, la disoccupazione, e istituendo per la prima volta un’assicurazione contro le malattie professionali sostenuta da grandi enti pubblici, in primo luogo l’Infps e l’Infail (ancora oggi operanti, con la caduta della “F” che sta per fascismo).

Si intervenne poi a tutela della donna lavoratrice: la legge n.653 del 26 aprile 1934, sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli, e la legge n.1347 del 5 luglio 1934, sulla tutela della maternità delle lavoratrici.

L'unica novità di rilievo fu rappresentata dalla legge n.1347 sulla tutela della lavoratrice madre: si estese infatti il congedo di maternità al periodo precedente il parto, si impose il divieto di licenziamento della lavoratrice e l'assicurazione obbligatoria di maternità. In questo modo i fascisti potevano affermare di aver dato alle lavoratrici più tutela di quanta ne avesse mai offerta loro lo Stato liberale. In realtà fu proprio questo eccesso di protezione a conferire rigidità alla forza-lavoro femminile, finendo col favorire l'espulsione dal lavoro della donna, la cui occupazione risultava sempre meno conveniente e ponendo le premesse per una disciplina del lavoro incentrata sulla protezione della lavoratrice coerente con l'obbligo di relegarla nell'ambito domestico. Nel 1942, in piena guerra, entra in vigore il nuovo codice civile; con esso si porta a compimento il processo di "incorporazione" del diritto privato, comprensivo ora del diritto del lavoro e del diritto commerciale. Il libro V è intitolato "Del Lavoro".

Alla tradizionale alternativa tra *locatio operis e operarum* si sostituisce definitivamente l'alternativa tra lavoro autonomo e subordinato (art. 2094 e art.2222).

L'art. 2094, c.c., riferendosi al rapporto di lavoro alle dipendenze di un'impresa, definisce il prestatore di lavoro subordinato come colui che

"si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa".

L'art. 2222, c.c., rileva l'assenza della subordinazione, nel rapporto di lavoro autonomo nei contratti d'opera, ed è finalizzato al compimento di un'opera o di un servizio con l'attività prettamente personale del lavoratore.

Il fascismo crolla nel 1943 lasciando dietro di sé, insieme alle macerie della città, un

sistema produttivo totalmente distrutto, disoccupazione e povertà.

Una volta caduto il fascismo, con l'abolizione dell'ordinamento corporativo, si tornò ad una situazione di incertezza riguardo la posizione del contratto collettivo. Venne quindi ideato un sistema all'interno del decreto legislativo luogotenenziale del 1944 n.369 che aboliva l'ordinamento corporativo, lasciando però in vigore le norme contenute nei contratti collettivi degli accordi economici fino a quel momento stipulati salvo le "successive modifiche".

La ratio della norma era chiara: non lasciare i lavoratori privi di tutele giuridiche contenute nei contratti collettivi.

Va notato che alcuni principi anche dell'attuale sistema, quindi tutt'ora vigenti, provengono dal regime corporativo stesso. Ad esempio:

- Il principio della inserzione automatica di clausole del contratto collettivo nel contratto individuale di lavoro difforme da quest'ultimo (Art. 2077 cc)
- Il principio della ultrattività del contratto collettivo scaduto fino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo (Art. 2074 cc)
- Il principio che prevede la possibilità di una revisione anticipata del contratto allorquando si verifichi un notevole mutamento dello stato di fatto.

Sempre nel 1944, per la prima volta viene istituita ufficialmente una materia denominata "diritto del lavoro", che entra negli ordinamenti didattici delle facoltà giuridiche italiane come materia fondamentale, al posto del diritto corporativo.

2.2 IL LAVORO NELLA COSTITUZIONE

Il 25 aprile 1945 i Partigiani, supportati dagli Alleati, entrarono vittoriosi nelle principali città italiane, dando così il via al processo di liberazione dell'Italia dall'oppressione fascista. Caduto il regime fascista e terminata la monarchia si formò un nuovo Stato.

L'Italia si diede una **Costituzione** degna di un paese democratico e sociale che entrò in vigore il primo gennaio 1948.

Grande è l'attenzione che essa dedica al lavoro, a partire dalla stessa definizione iniziale, secondo la quale "*L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro*" (art.1). Questa espressione è stata a lungo al centro di un dibattito che ora sembra essere definitivamente risolto. Una prima corrente interpretativa riteneva che l'art. 1 si riferisse al solo lavoro dei lavoratori dipendenti. Un'altra interpretazione affermava invece che per lavoro si intendesse qualunque attività lavorativa, anche quella svolta dallo stesso datore di lavoro. La storia dimostrerà come sia questa seconda tesi quella più coerente con lo spirito del testo costituzionale: l'assemblea costituente ha voluto unicamente contrapporre l'attività lavorativa a quella che consiste nel mero vivere di rendita e che non contribuisce al progresso materiale e spirituale del paese.

Andiamo ora ad analizzare gli articoli che più interessano.

Osserviamo l'art.3, 2° comma: "*E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli (...) che impediscono (...) l'effettiva partecipazione dei lavoratori all'organizzazione politica,*

economica e sociale del paese". In questo articolo non è tanto rilevante il richiamo in sé al termine lavoratori, quanto lo stesso principio di eguaglianza sostanziale che l'art. 3 esprime e che costituisce il fondamento del riconoscimento di un diritto di sciopero in capo ai soli lavoratori: lo sciopero è uno strumento riconosciuto ai lavoratori per eliminare quel dislivello di forze economiche, sociali e giuridiche rispetto al datore di lavoro.

L'art. 4 recita: "*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. (...)*". L'art. 4 non rimette in capo ad ogni cittadino un diritto soggettivo ad ottenere un posto di lavoro, ma si limita a far ricadere sullo Stato il compito di promuovere tutte quelle politiche economiche e sociali che tendano al raggiungimento dell'obiettivo della piena occupazione.

Segue l'art.11: "*L'Italia (...) consente (...) alle limitazioni di sovranità necessarie ad un ordinamento che assicuri la pace e la giustizia tra le nazioni (...)*." E' questo l'articolo che legittima l'Italia a far parte di organizzazioni come l'ONU e l'Unione Europea; organizzazioni che si occupano anche di porre delle norme a tutela dei lavoratori e dei diritti sindacali.

E' da mettere in evidenza come un terzo dei Principi fondamentali è dedicato proprio al lavoro. Principi ripresi in quasi tutto il Titolo III, dei Rapporti economici, che verranno qui di seguito trattati.

Art. 35: "*La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori*". In attuazione di questa norma è

stato introdotto il diritto-dovere di istruzione e formazione, altrimenti conosciuto come obbligo formativo. *“Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare di diritti del lavoro.”* Come nell’art.11 qui si legittima la validità delle intese internazionali anche all’interno del nostro ordinamento giuridico. *“Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell’interesse generale, e tutela il lavoro italiano all’estero”*. Questa disposizione è da ricondursi al periodo storico in cui la costituzione fu redatta, periodo caratterizzato fortemente da tendenze all’emigrazione.

Art. 36: *“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa”*. Qui si introduce il principio dell’equa retribuzione. Principio cui la giurisprudenza ha fatto e fa ricorso per rendere efficace *erga omnes* la previsione retributiva dei contratti collettivi: infatti in caso di controversia tra datore e lavoratore, spetterà al giudice verificare l’idoneità della retribuzione e in caso di esito negativo, dovrà fissare un nuovo salario e lo farà rinviando al contratto collettivo. Recita inoltre: *“La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”*.

Art. 37: *“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. (...) La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di*

retribuzione”. Il principio di parità di trattamento a vantaggio di donne e minori è stato a lungo tempo eluso: per valutare infatti la quantità di lavoro svolto non si guardava alle effettive mansioni svolte, ma al rendimento che, non essendo facilmente valutabile secondo criteri oggettivi, costituiva il pretesto per discriminare sotto il profilo retributivo la donna e il minore.

Art. 38: *“Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all’assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. (...)”*. Dal primo comma emerge chiaramente quell’ottimismo che doveva essere diffuso nell’immediato dopoguerra circa l’occupazione. Si prevede infatti una forma di assistenza per chi sia inabile al lavoro ma non per chi, pur essendo abile al lavoro, non sia in grado di trovare un impiego. E’ vero che il secondo comma fa anche riferimento al sostegno in caso di disoccupazione, tuttavia questo lo si ottiene solo in subordine ad una precedente occupazione che si ha perduto.

La nostra carta fondamentale fu il simbolo di una definitiva rottura rispetto alla precedente esperienza fascista. Osservando gli articoli 39 e 40 si evidenzia questa netta inversione di tendenza. Ancora nel Titolo III si ritrovano due disposizioni fondamentali riguardanti il diritto sindacale, rispetto al quale la Costituzione vuole marcare un netto contrasto col regime appena abbattuto: il ripristino della libertà sindacale (art. 39, 1 co.) e il riconoscimento di un vero e proprio diritto di sciopero (art. 40) da esercitarsi *“nei*

limiti delle leggi che lo regolano”.

Art. 39: “*L’organizzazione sindacale è libera*”. Questa espressione racchiude in sé una pluralità di concetti. Innanzitutto la titolarità della libertà sindacale è di tutti: tanto del lavoratore subordinato, quanto dell’autonomo, quanto dello stesso datore di lavoro. Inoltre la titolarità della libertà sindacale non è solo individuale ma anche collettiva, cioè propria delle organizzazioni sindacali. In alcuni casi viene meno la titolarità della libertà sindacale, come nel caso dei militari e, in parte, dei poliziotti. La libertà sindacale positiva comporta la possibilità di aderire ad un sindacato, di costituirlo, di svolgere qualsiasi attività sindacale. Per gli organismi collettivi comporta anche la possibilità di darsi liberamente un ordinamento interno senza alcuna interferenza da parte dei pubblici poteri che non possono nemmeno intervenire nello spazio riservato all’esclusiva competenza dell’ordinamento intersindacale. In negativo la libertà sindacale comporta la libertà di non costituire e di non aderire a nessun sindacato, né svolgere alcuna attività sindacale.

La seconda parte dell’art. 39 (2°, 3°, 4° comma) che prevedeva l’attribuzione di personalità giuridica ai sindacati registrati e la possibilità quindi di stipulare contratti collettivi efficaci per tutti gli appartenenti alla categoria è rimasta inattuata. I sindacati col minore numero di iscritti (CISL e UIL) temevano, infatti, che il meccanismo di rappresentanza in proporzione agli iscritti li avrebbe portati a trovarsi in una costante posizione di minoranza in sede di contrattazione collettiva. Inoltre anche da parte degli stessi sindacati e del legislatore si temeva che in sede di registrazione ci sarebbe potuto

essere da parte dei pubblici poteri un inopportuno controllo sul sindacato, compatibile con la stessa libertà sindacale sancita dal primo comma.

La mancata attuazione della seconda parte dell'art.39 ha spinto il legislatore ad un escamotage giuridico: con la Legge n. 741 del 1959 (Legge Vigorelli) intitolata “norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori” si è cercato di attribuire efficacia generale *erga omnes* ad alcuni contratti collettivi stipulati fino a quel momento.

Ma la proroga alla L.741/1959 disposta dalla L.1027/1960 che delegava il governo ad emanare norme uniformi alle clausole dei contratti collettivi stipulati nei dieci mesi successivi dall'entrata in vigore della Legge Vigorelli, è stata dichiarata illegittima dalla Corte Costituzionale in quanto anche “una sola reiterazione della delega toglie alla legge il suo carattere eccezionale e transitorio, finendo col sostituire al sistema costituzionale un sistema arbitrario costruito dal legislatore” (Corte Cost. n. 106/1962). Pertanto il problema dell'efficacia generale del contratto collettivo è rimasta insoluta. Con la mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 si è dovuto ricondurre il contratto collettivo alla disciplina del codice civile (art. 1321 e ss.cc.).

Art. 40: “*Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano*”. Il fondamento del riconoscimento del diritto di sciopero lo troviamo già nell'art. 3 della Costituzione.

Abbiamo visto come il lavoro costituisce il perno fondamentale intorno al quale ruota il nostro ordinamento costituzionale e in cui i nostri Padri Costituenti identificarono il

valore fondante della Repubblica.

L'articolo 1 della Carta Costituzionale, nel condensare tale concetto in poche e pregnanti parole, costituisce quindi una sorta di “manifesto” del lavoro, assunto ad elemento essenziale nonché basilare della vita sociale, civile e democratica del nostro Paese, quel Paese che doveva e voleva risorgere dalle ceneri grigie del fascismo e dallo sventurato flagello del periodo bellico e che, con tutte le proprie energie, rivendicava una identità socio-politica coerente con i propri valori storici, patriottici e culturali.

La Costituzione non si limita a teorizzare il valore del lavoro ma lo rende straordinariamente meritevole di un'attenzione eccezionale. In buona sostanza, stiamo parlando di un vero e proprio testo sacro del lavoro, nel quale sono espressi assiomi fondamentali che, in virtù del rango della fonte stessa, costituiscono i capisaldi, ineccepibili, inattaccabili e incontrovertibili, della disciplina e della regolamentazione del lavoro sul piano pratico. Nella Carta sono delineati con estrema esattezza e analoga precisione tutti quei fondamentali principi di salvaguardia e di tutela dei lavoratori, che costituiscono poi la base delle molteplici normative che hanno interessato negli anni a seguire il lavoro, sia privato sia pubblico.

E proprio attraverso il riconoscimento di tutta una serie di diritti inattaccabili ed indiscutibili che la Costituzione, in una visione astrattamente personificata, si pone a protezione del lavoro onde assicurarne la piena e necessaria salvaguardia.

2.3 DALLA CONQUISTA DEI DIRITTI ALLA CRISI

A partire dall'immediato dopoguerra fino agli anni settanta il diritto del lavoro italiano cominciò dunque la sua marcia, illuminato dallo spirito della Costituzione, strutturato sul principio della stabilità dell'occupazione e segnato da un processo di intensa industrializzazione e di crescente sindacalizzazione dei lavoratori dipendenti, soprattutto nel pubblico impiego e nelle grandi aziende.

In quegli anni, il legislatore fu impegnato a garantire la massima protezione ai lavoratori attraverso una regolamentazione rigida e puntuale destinata ad attuare l'ideale costituzionale dell'eguaglianza di classe, all'interno di un percorso di emancipazione della classe lavoratrice. Sull'onda dello sviluppo economico prese forma e si consolidò un modello di regolazione dei rapporti di lavoro di stampo fortemente garantista, rivolto alla tutela del rapporto di lavoro, inteso essenzialmente come rapporto subordinato a tempo pieno e indeterminato, ed alla sua stabilità nel tempo.

La grande crescita economica di questi anni si accompagnò ad un notevole aumento di infortuni e malattie professionali, la cui disciplina non era stata sino ad allora adeguata. Per questa ragione vennero emanati alcuni decreti prevenzionistici quali il D.P.R. 547/55 – “Norme per la prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro” e il D.P.R. 303/56 - “Norme generali sull'igiene del lavoro”.

Di notevole rilevanza furono una legge del 1949, che accentrava in strutture pubbliche il collocamento dei lavoratori; una legge del 1950 sulla tutela delle lavoratrici madri; una

legge del 1958 sulla tutela del lavoro a domicilio, che da qualche tempo andava assumendo pericolosi contorni di sfruttamento e di lavoro nero; infine due leggi sui rapporti di lavoro “speciali” precisamente l’apprendistato e il lavoro domestico.

Anche il contratto di lavoro a tempo determinato, che venne introdotto in questo periodo con la legge n. 230 del 1962, e che rappresentava un importante punto di rottura rispetto alla normativa preesistente, fu sottoposto a rigidi e tassativi vincoli per quanto riguardava il suo utilizzo, limitato soltanto ad alcuni settori di attività, come il settore dello spettacolo, e ad alcuni tipi di prestazioni, quali il lavoro stagionale o la sostituzione di lavoratori assenti.

Per quanto attiene alla tutela delle lavoratrici madri la legge n. 7/1963 introdusse il divieto di una prassi del tutto consueta a quei tempi, cioè il licenziamento della lavoratrice a causa del suo matrimonio (clausola di nubilitato).

Inoltre con la legge 604/1966 si affermò la stabilità del posto di lavoro introducendo la “giusta causa” come motivo di legittimità del licenziamento. Essa oltre a ritenere radicalmente nulli i licenziamenti intimati per rappresaglia politica o sindacale, finalmente impediva al datore di lavoro il licenziamento *ad nutum*, cioè senza motivo.

Un momento cruciale nella storia del diritto del lavoro fu la legge 300/1970 conosciuta come “Statuto dei lavoratori”, la carta costituzionale del lavoro attesa da più di vent’anni, che venne alla luce a seguito di lotte sindacali operaie e l’opposizione di Confindustria.

Significativo fu l’art. 1 che finalmente riconobbe a tutti i lavoratori il diritto di

“manifestare liberamente il proprio pensiero” nei luoghi dove prestavano la loro opera. Tutta la prima parte dello Statuto fu volta perciò a porre limiti ai poteri del datore di lavoro. Su questa linea era destinato a diventare una sorta di simbolo l’art.18 il quale *“obbliga il datore di lavoro a reintegrare effettivamente nel suo posto di lavoro il dipendente licenziato illegittimamente”* in risposta alla legge del 1966 nel quale il datore di lavoro sceglieva se riassumere o semplicemente pagargli una somma di denaro e mantenerlo fuori dalla fabbrica.

Nel 1973 con la crisi petrolifera finì l’età dell’oro per i paesi occidentali caratterizzata da piena occupazione, benessere sociale diffuso e tassi di crescita costanti. I mercati cambiarono e il decentramento produttivo divenne una prassi sempre più diffusa. In Italia la crisi economica si qualificò per l’alta inflazione e la disoccupazione.

A partire dal 1975 si aprì una nuova fase della legislazione del lavoro, denominata "diritto del lavoro della crisi", cioè quell’insieme di leggi che, per affrontare la recessione, si posero in misura prevalente l’obiettivo di favorire la difesa e la crescita della occupazione (prevedendo contratti a tempo parziale, di formazione, contratti di solidarietà ed una c.d. politica dei redditi per la riduzione del tasso d’inflazione).

Il diritto del lavoro unitario degli anni del garantismo si ridimensionò ed iniziò a diventare frammentato ed elastico; cominciò a farsi prepotentemente strada una “parola magica” destinata ad un grande futuro: flessibilità.

CAPITOLO 3

LA FLESSIBILIZZAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

3.1 IL LIBERISMO ECONOMICO

Dal 1975 al 1990 le imprese cominciarono a chiedere più flessibilità. Il classico rapporto di lavoro standard, cioè quello a tempo indeterminato e a tempo pieno dell'operaio dell'industria di dimensioni medio-grandi, entrò in crisi e si frantumò in una serie di variabili, appunto flessibili, dettate quasi esclusivamente dalle esigenze delle imprese a non vincolarsi con troppi rapporti di lavoro stabili.

Con la legge n.863/1984 si introdusse il *part-time*, che rispondeva anche alle esigenze di un mercato del lavoro più aperto alle figure femminili. La Legge n. 56/1987 disciplinò il lavoro a termine, aumentando le ipotesi di assunzione.

All'inizio degli anni '80 apparirono nell'ambito del sistema di relazioni industriali gli accordi trilateri, caratterizzati dalla presenza di tre soggetti: governo, sindacato lavoratori e sindacato datori di lavoro. Il governo non aveva funzione di mediazione come in passato, ma diventò esso stesso parte attiva contrattuale.

I provvedimenti di questo periodo furono un classico esempio di legislazione contrattata; con essi si rafforzò e si stabilizzò la tecnica della delegificazione, cioè

dell'armonizzazione tra le due fonti principali, la legge e il contratto collettivo, il quale, a fronte dei rinvii ad esso operati dalla legge, aspirava ormai ad assumere la funzione di regola generale, applicabile a tutti i lavoratori.

Il primo accordo di questo tipo fu stipulato nel gennaio del 1983, avente ad oggetto le dinamiche salariali e contrattuali, e prese il nome di “protocollo Scotti” (l'allora ministro del lavoro).

Successivamente il 14 febbraio del 1984 venne stipulato un nuovo patto trilaterale (noto come “accordo di San Valentino”) che legittimava il governo a ridurre gli scatti di indicizzazione del salario all'aumento del costo della vita. Per la prima volta la CGIL non sottoscrisse questo accordo e non lo firmò, con la conseguenza di mettere fine al “patto federativo” del 1972 (firmato appunto da Cgil CISL e UIL).

Da quel momento iniziò una fase difficile per il sindacato confederale che sfociò in un grave conflitto sociale-politico; proprio in ragione di questo clima per alcuni anni non si proseguì nella pratica degli accordi triangolari.

Dopo quasi 10 anni, nel luglio del 1992 si ritornò alla pratica degli accordi triangolari con la stipula del c.d. “accordo Amato”, siglato questa volta anche dalla Cgil, in cui le parti concordarono in via definitiva la cessazione del sistema di indicizzazione dei salari, che portò all'abolizione della scala mobile.

Nel 1997 due norme modificarono profondamente il diritto del lavoro.

La Legge n. 196/97 (c.d. legge Treu) che costituì la prima normativa sistematica sulla flessibilità. Accanto a modifiche legislative su vari istituti (lavoro a termine, *part-time*,

apprendistato, formazione e lavoro), si introdusse per la prima volta il lavoro interinale. (*ad interim*, cioè temporaneo, provvisorio) fino a quel momento severamente vietato.

Il D. lgs n. 469/97 segnò la fine del monopolio pubblico sul collocamento, con la nascita dei servizi per l'impiego e l'apertura ai privati dell'intermediazione di manodopera (veniva infatti prevista la possibilità per le imprese di "affittare" dipendenti a tempo determinato, reclutandoli da agenzie specializzate iscritte ad un albo).

Certamente il provvedimento più importante di questa fase storica fu l'approvazione della legge n. 30 del 2003, c.d. "legge Biagi", che aveva per oggetto una revisione complessiva del mercato del lavoro, attraverso una molteplicità di tipologie contrattuali, tutte contrassegnate dalla temporaneità e da un generale abbassamento delle garanzie, mentre la contrattazione collettiva veniva nel complesso marginalizzata e resa sempre più derogabile. Venne abrogato il lavoro interinale introducendo il contratto di somministrazione.

Le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co), che venivano spesso utilizzate per mascherare reali rapporti di subordinazione, vennero sostituite dai lavori a progetto (i cosiddetti co.co.pro.).

I contratti a progetto furono introdotti come un'alternativa al contratto a tempo indeterminato; il lavoratore venne definito collaboratore e veniva assunto per portare a termine un determinato progetto. _

Le aziende erano così incentivate ad utilizzare le figure professionali di cui avevano bisogno in un determinato momento, senza essere costrette a stipulare contratti oltre il

dovuto. Si sarebbe così venuto a creare un circolo virtuoso destinato ad incrementare la domanda di forza lavoro.

Il rischio di questa legge era che si potesse incrementare il precariato lavorativo accrescendo le debolezze salariali ed economiche dei lavoratori con ripercussioni anche sull'importo della futura pensione.

3.2 LA LEGGE FORNERO E IL *JOBS ACT*

La Legge n. 92 del 28 Giugno 2012, la c.d. “Riforma Lavoro”, operata dal Ministro Elsa Fornero, ha fissato una serie di principi volti ad incentivare le assunzioni e a tutelare la categoria dei lavoratori dipendenti nel settore privato.

Si affermava anzitutto l'utilizzo del contratto di lavoro a tempo indeterminato come forma comune di rapporto di lavoro, definito “contratto dominante”, disincentivando il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato. Si delineava l'apprendistato quale contratto tipico per l'accesso al mercato del lavoro (nonché per l'instaurazione di rapporti a tempo indeterminato), ampliandone le possibilità di utilizzo e valorizzandone il ruolo formativo.

Intendeva realizzare una più equilibrata distribuzione delle tutele fra i lavoratori assunti a tempo indeterminato e i lavoratori precari, i disoccupati e gli inoccupati, titolari di tutele assai ridotte o nulle, operando un'ampia revisione degli strumenti di tutela del

reddito, in primo luogo attraverso la creazione di un unico ammortizzatore sociale (ASpI – Assicurazione Sociale per l'Impiego) in cui confluivano l'indennità di mobilità e l'indennità di disoccupazione. Il nuovo ammortizzatore ampliava sia il campo soggettivo dei beneficiari, sia i trattamenti: in particolare, oltre all'estensione a categorie prima escluse, forniva una copertura assicurativa per i soggetti che entravano nella prima volta nel mercato del lavoro, principalmente giovani, e per i soggetti che registravano brevi esperienze di lavoro. Inoltre, venne confermata l'attuale disciplina per la Cassa integrazione ordinaria, mentre venivano apportate modifiche alla disciplina della Cassa integrazione straordinaria. Infine, si prevedeva la creazione di un nuovo strumento di sostegno del reddito per i lavoratori ultracinquantenni.

Ma soprattutto, intervenne sul delicato tema dei licenziamenti operando importanti modifiche all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (che reca la cd. tutela reale, consistente nella reintegrazione nel posto di lavoro).

Più specificamente, lasciando inalterata la disciplina dei licenziamenti discriminatori (ove si applica sempre la reintegrazione), si modificava il regime dei licenziamenti disciplinari (mancanza di giustificato motivo soggettivo) e dei licenziamenti economici (mancanza di giustificato motivo oggettivo): queste ultime due fattispecie presentano un regime sanzionatorio differenziato a seconda della gravità dei casi in cui sia accertata l'illegittimità del licenziamento, il quale si concretizza nella reintegrazione (casi più gravi) o nel pagamento di un'indennità risarcitoria (casi meno gravi). Infine, si introdusse uno specifico rito per le controversie giudiziali aventi ad oggetto

l'impugnativa dei licenziamenti (c.d. rito Fornero).

La riforma Fornero fu in seguito in gran parte modificata, nell'ambito del *Jobs Act* del governo Renzi dal decreto legge 20 marzo 2014, n. 34 (decreto Poletti) approvato dal governo Renzi il 20 marzo 2014.

Gli otto decreti legislativi, entrati in vigore nel periodo marzo-settembre del 2015, toccavano aspetti eterogenei per natura e ambito regolatorio: dalla introduzione del contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti (il reintegro nel posto di lavoro viene escluso nei casi di licenziamenti economici, prevedendo un indennizzo economico "certo e crescente" con l'anzianità di servizio) all'azzeramento del costo contributivo per le nuove assunzioni; dalla realizzazione di un sistema generalizzato di tutela del reddito contro la disoccupazione involontaria (entra in vigore la Naspi-Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego) alla creazione di una rete nazionale dei servizi per le politiche attive del lavoro (si istituisce una Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata dalla nuova Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro-ANPAL), passando per il ridimensionamento del ruolo della cassa integrazione guadagni; dalla introduzione di nuovi strumenti di conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro ad una più efficace tutela della lavoratrice madre (addio a dimissioni in bianco: le dimissioni andranno fatte in via telematica su appositi moduli resi disponibili nel sito del ministero, moduli che potranno essere trasmessi dal lavoratore anche tramite i patronati, i sindacati, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione); dalla semplificazione delle regole e delle tipologie contrattuali esistenti

al rafforzamento del sistema di contrasto al lavoro irregolare.

In data 12 luglio 2018 viene approvato il “Decreto Dignità” che nasce per contrastare l’abuso dei contratti flessibili da parte delle imprese e che apporta notevoli modifiche alla regolamentazione del contratto a termine e del contratto di somministrazione di lavoro contenuta nel *Jobs Act*. Il provvedimento rende più complesso, in primo luogo, il ricorso ai contratti a termine, riducendo da 36 a 24 mesi la durata massima dei contratti a termine e reintroducendo le cosiddette “causali” per i contratti a tempo determinato oltre i 12 mesi (il *Jobs Act* prevedeva la a- causalità del contratto a termine e la possibilità di stipula dei contratti a tempo determinato per la durata fino a 36 mesi).

In tal modo, il Decreto Dignità costringe le imprese a “giustificare” il ricorso ai contratti a termine. Inoltre, il Decreto riduce le possibili proroghe da 5 a 4 (mentre nei primi 12 mesi di rapporto sono libere).

In secondo luogo, in tema di somministrazione, il Decreto estende i limiti (di durata e disciplina) previsti per il contratto a tempo determinato ai contratti di lavoro a termine che le agenzie per il lavoro stipuleranno con i singoli lavoratori da inviare in missione presso le imprese utilizzatrici.

CONCLUSIONI

Oggi il diritto del lavoro è dominato da una profonda precarietà. Il lavoratore non ha un lavoro stabile e spesso può solo affidarsi in tutele provvidenziali dello Stato molto poco risolutive. Non c'è più una tutela inderogabile della parte debole del rapporto, anzi spesso vengono accettate delle disuguaglianze. Questo però è inaccettabile a fronte della nostra Costituzione che definisce esattamente l'opposto.

Il diritto del lavoro e il modello classico di riferimento sono in crisi poiché non esistono più le situazioni tipiche che hanno portato alla nascita del diritto stesso; potremmo addirittura parlare più che di diritto del lavoro di diritto dell'impresa.

Da qui nasce l'importanza cruciale che hanno le politiche attive del lavoro, la formazione continua, gli investimenti sulla scuola, sull'università e sulla ricerca.

La sfida del diritto del lavoro del XXI secolo è quella di rendere la flessibilità più sostenibile per chi vi è esposto, trovando un giusto punto di equilibrio fra le esigenze delle imprese e la salvaguardia del lavoratore. Ciò anche in quanto forme di flessibilità selvaggia contrastano con l'esigenza propria di una società della conoscenza di formare e poi trattenere i lavoratori di qualità, per non sprecare tempo e denaro e contrastare possibili nuove forme di schiavitù.

BIBLIOGRAFIA

R. De Prete, V. Ricchezza, *Compendio di diritto del lavoro, sindacale e della previdenza sociale*, Ed. Nel diritto editore, Marzo 2021.

L.GAETA, *Storia (illustrata) del diritto del lavoro italiano*, Ed. G. Giappichelli, febbraio 2020.

M. Esposito, L. Gaeta, A. Zoppoli, *Diritto del lavoro e sindacale*, Ed. G. Giappichelli, Ottobre 2020.

M. Giglio, *Il Sindacato - Nascita ed evoluzione storica fino ai nostri giorni*, Ed. PubMe, marzo 2018.

A.DI STASI, *Manuale breve. Diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Ed. Giuffrè, 2018.

F. Petracchi, A. Marin, *Lavoro autonomo, lavoro parasubordinato, lavoro agile: Le novità introdotte dal Jobs Act e dal disegno di legge 2233/2016*, Ed. Key Editore; maggio 2016.

M.TIRABOSCHI, *Le nuove regole del lavoro dopo il jobs act*, Ed. Giuffrè, 2016 .

E.MATTEI, *Lavoro, Diritto, storia, società*, Ed. Createspace, 2015.

N. Banin, *Il biennio rosso*, Ed. Helicon, gennaio 2013.

A.DI STASI, *Sul diritto e sul lavoro*, Ed. Affinità elettive, aprile 2013.

P.CATALINI, *Le opportunità dispari*, Ed. Esculapio, Aprile 2013.

M. Persiani, S. Liebman, *Il Nuovo Diritto Del Mercato Del Lavoro La legge n. 92 del*

2012 (cd. “*riforma Fornero*”) dopo le modifiche introdotte dalla legge n. 99 del 2013,
Ed. Utet Giuridica, dicembre 2013.

SITOLOGIA

Altalex – Quotidiano di informazione giuridica <http://www.altalex.com/>

Altervista <http://dirittolavoro.altervista.org/originisindacato.html>

Rivista labor <https://www.rivistalabor.it/>

Questione giustizia <https://222.questionegiustizia.it>

Lavoro Diritti Europa <https://www.lavorodirittieuropa.it>