

Elementi di diritto del lavoro

a cura di

W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri

TERZA EDIZIONE



Giappichelli

Notizie sugli Autori

William Chiaromonte è professore associato di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Scienze giuridiche dell'Università di Firenze.

Riccardo Diamanti è avvocato giuslavorista del foro di Massa Carrara e docente a contratto di Diritto del lavoro presso l'Università di Pisa.

Alessandro Failla è avvocato giuslavorista del foro di Firenze e docente a contratto di Diritto del lavoro presso l'Università di Firenze.

Francesco Falso è avvocato presso l'Avvocatura regionale INPS della Toscana e docente a contratto di Diritto della sicurezza sociale presso l'Università di Firenze.

Paola Frigo è avvocatessa giuslavorista del foro di Firenze e docente a contratto di Diritto del lavoro presso l'Università di Firenze.

Giulia Frosecchi è ricercatrice di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Scienze giuridiche dell'Università di Firenze.

Francesco Gadaleta è funzionario nell'area Relazioni industriali di Confindustria Toscana Nord.

Maria Paola Monaco è professoressa associata di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Scienze giuridiche dell'Università di Firenze.

Roberto Muller è avvocato giuslavorista del foro di Firenze e docente a contratto di Diritto del lavoro presso l'Università di Firenze.

Danilo Papa è direttore della Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Antonio Riccio è ricercatore di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Economia e Giurisprudenza dell'Università di Cassino e del Lazio Meridionale.

Maria Luisa Vallauri è professoressa associata di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Scienze giuridiche dell'Università di Firenze.

Prefazione alla terza edizione

Mentre chiudevamo la prefazione alla seconda edizione di questo manuale eravamo nel pieno della pandemia da SARS-CoV-2. Il progressivo superamento dell'emergenza sanitaria e l'avvicinarsi di tre governi ha determinato la necessità di rivedere e aggiornare il manuale per dar conto dei mutamenti intervenuti, a partire dal tramonto della normativa transitoria.

I governi che si sono succeduti hanno avviato una politica di ripresa, promossa e finanziata dall'Unione europea attraverso il *Recovery Fund – Next Generation EU*, volta a superare la crisi economica, aggravata dallo scoppio della guerra scatenata dall'invasione dell'Ucraina da parte della Russia nel febbraio 2022.

Nell'ambito di questa politica europea si collocano il PNRR, che tocca per certi aspetti anche la materia lavoristica, e gli interventi adottati più di recente: l'introduzione della certificazione di parità genere (l. 162/2021); la revisione della disciplina della cassa integrazione guadagni (l. 234/2021); l'entrata in vigore del Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza (d.lgs. 14/2019) e del c.d. decreto trasparenza (d.lgs. 104/2022); la c.d. Riforma Cartabia (d.lgs. 149/2022), che – fra le altre cose – ha soppresso il c.d. Rito Fornero, che accelerava le cause in materia di licenziamento.

Da ultimo, è stato approvato il c.d. decreto lavoro (d.l. 48/2023 conv. l. 85/2023) che è intervenuto su più fronti della materia, in particolare abolendo il reddito di cittadinanza, sostituito con il più restrittivo assegno di inclusione, e ritoccando (per l'ennesima volta!) la disciplina del contratto a termine e quella della somministrazione di lavoro, i cui vincoli di accesso sono stati alleggeriti.

Di tutti questi provvedimenti si è tenuto conto nell'opera di aggiornamento dei singoli capitoli, che ancora una volta sono stati rivisti integralmente nell'intento di rendere il testo sempre più chiaro e fruibile.

Firenze, 13 luglio 2023

William Chiaromonte
Maria Paola Monaco
Maria Luisa Vallauri

Prefazione alla seconda edizione

Nei due anni che ci separano dalla pubblicazione della prima edizione di questo manuale il propagarsi della pandemia da SARS-CoV-2 ha sconvolto, assieme alle nostre vite, il nostro modo di lavorare e, di conseguenza, per certi versi, il diritto del lavoro.

Da qui la necessità di rivedere i contenuti di questo manuale per dar conto anzitutto del “diritto del lavoro dell’emergenza sanitaria”, che, benché sia stato concepito con una valenza transitoria, verosimilmente lascerà una visibile traccia di sé nell’assetto della materia. Si pensi, solo per fare un esempio, all’importante ricorso che è stato fatto al lavoro agile e a come ne è mutata la fisionomia.

Alla normativa emergenziale si è accompagnato il fisiologico mutare della materia, principalmente in ragione di importanti interventi giurisprudenziali, dei quali non è possibile non dar conto. È il caso, ad esempio, delle recenti pronunce della Corte costituzionale in tema di licenziamenti e delle decisioni che ruotano intorno al tema del lavoro prestato tramite piattaforma.

L’esigenza di aggiornamento ha consentito agli autori dei singoli capitoli e a noi di rivedere per intero l’opera, ampliandone alcune parti e aggiungendone di nuove.

Siamo riconoscenti alle colleghe e ai colleghi che ci hanno generosamente offerto preziosi consigli per migliorare questo lavoro e ai nostri studenti per i loro riscontri sulla fruibilità del testo.

Firenze, 31 luglio 2021

William Chiaromonte
Maria Paola Monaco
Maria Luisa Vallauri

Prefazione alla prima edizione

L'esperienza maturata nell'insegnamento del diritto del lavoro all'interno nei nostri Corsi di studio triennali ci ha convinti ad accettare la sfida di provare a condensare in un testo di dimensioni relativamente contenute una materia complessa, in parte disorganica, frutto di successive stratificazioni, intrigante per le diverse e sovente dissonanti logiche ispiratrici che la percorrono.

Il nostro intento è quello di offrire a chi si avvicina per la prima volta alla materia un quadro quanto più possibile completo, esaustivo e aggiornato del diritto del lavoro alla luce della sua evoluzione. Per questo motivo, la struttura del volume è intenzionalmente agile e il suo contenuto essenziale, speriamo non a scapito di chiarezza e completezza.

I singoli capitoli che lo compongono sono frutto di un'impostazione condivisa e di una riflessione comune, pur essendo ciascuno attribuibile alle singole autrici e ai singoli autori. Essi ripercorrono il diritto sindacale nelle sue linee essenziali, attraversano la disciplina del rapporto di lavoro per giungere a fornire un quadro sintetico delle ispezioni sul lavoro e del sistema di sicurezza sociale.

Un ringraziamento sincero e sentito va alle collaboratrici e ai collaboratori delle cattedre fiorentine di diritto del lavoro che hanno partecipato con entusiasmo alla stesura di questa prima edizione del manuale, e che con noi condividono la gioia e la fatica dell'insegnamento, di cui restiamo i principali responsabili. Altrettanto grati siamo agli esperti che hanno generosamente accolto l'invito a collaborare a questo progetto.

Riconoscenza e affetto ci legano a coloro che ci hanno trasmesso l'amore per lo studio di questa disciplina.

Firenze, 5 novembre 2019

William Chiaromonte
Maria Paola Monaco
Maria Luisa Vallauri

Capitolo 1

Introduzione al diritto del lavoro

di William Chiaromonte e Maria Luisa Vallauri

SOMMARIO: 1. Definizione e partizioni del diritto del lavoro. – 2. Breve storia del diritto del lavoro. – 2.1. Dalla rivoluzione industriale al ventennio fascista. – 2.2. L'avvento della Costituzione repubblicana e la stagione del garantismo. – 2.3. Gli anni della crisi. – 2.4. L'impatto della globalizzazione sul diritto del lavoro. – 2.5. Il diritto del lavoro agli albori del nuovo millennio. – 2.6. Dalla Riforma Fornero all'emergenza pandemica. – 2.7. Gli interventi più recenti.

1. Definizione e partizioni del diritto del lavoro

In prima approssimazione, il diritto del lavoro consiste nell'insieme delle regole che disciplinano lo svolgimento di un'attività lavorativa.

Se si osserva, tuttavia, come si è sviluppata la materia ci si rende conto che storicamente il diritto del lavoro ha avuto a oggetto principalmente i rapporti di lavoro subordinato, cioè quei rapporti di lavoro che – come si vedrà (cfr. *infra*, cap. 4, §§ 2-3) – si caratterizzano per la sottoposizione del lavoratore al potere direttivo di un datore di lavoro, sia esso pubblico o privato.

I rapporti di lavoro autonomo, viceversa, sono rimasti per lungo tempo estranei all'interesse della materia, e ciò in ragione della convinzione che il lavoratore autonomo non versasse, come il lavoratore subordinato, in una condizione di debolezza contrattuale, ma fosse capace di curare autonomamente i propri interessi.

Vedremo che, gradualmente e a più riprese, anche le diverse forme nelle quali si estrinseca il lavoro autonomo hanno ricevuto attenzione da parte del legislatore, il quale ha provveduto a corredarle di alcune delle tutele tipiche del lavoro subordinato (cfr. *infra*, cap. 4, § 4).

Cionondimeno, il cuore della materia è rappresentato ancora oggi dalla regolazione del lavoro subordinato, che di conseguenza occuperà in massima parte le pagine che seguono.

Da questa circostanza discende, com'è evidente, che definire chi è il

lavoratore subordinato risulta decisivo nell'ottica di comprendere a chi si applica il complesso delle tutele che compongono il diritto del lavoro, la cui funzione principale consiste da sempre nella protezione del lavoratore in quanto soggetto debole all'interno della relazione contrattuale.

Fa parte del diritto del lavoro anche quel "sistema di norme strumentali, poste dallo Stato o dalle stesse organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori, che, nelle economie di mercato, disciplinano la dinamica del conflitto di interessi derivante dalla ineguale distribuzione del potere nei processi produttivi" (Giugni): si tratta del c.d. diritto sindacale (cfr. *infra*, cap. 3).

La condizione di debolezza connaturata al rapporto di lavoro subordinato ha determinato, prim'ancora della nascita della legislazione sociale, la spinta dei lavoratori ad aggregarsi per ottenere tutele che controbilanciassero il potere pressoché assoluto dei datori di lavoro. Ne è derivato un sistema a matrice collettiva, in cui soggetti collettivi, dotatisi di regole condivise, agiscono sia attraverso il conflitto, sia attraverso la negoziazione per ottenere tutele che, in fine, confluiscono nel contratto collettivo.

Oggetto del diritto sindacale sono, quindi, essenzialmente, i soggetti sindacali (sindacati dei lavoratori e associazioni di rappresentanza dei datori di lavoro), il contratto collettivo e le regole della contrattazione da cui esso deriva, lo sciopero quale principale forma di conflitto.

Nel diritto del lavoro si fa rientrare anche il c.d. diritto della previdenza sociale, vale a dire quel complesso di regole – in linea di massima pubblicistiche – che proteggono il lavoratore che abbia perduto la propria capacità reddituale (temporaneamente o in modo permanente, parzialmente o per intero) a causa del verificarsi di eventi che determinano l'insorgenza di una condizione di bisogno socialmente rilevante. Si pensi, ad esempio, ai casi dell'infortunio e della malattia, dell'invalidità, della vecchiaia e della disoccupazione involontaria (cfr. *infra*, cap. 18).

Completa il *corpus* della disciplina giuslavoristica il diritto amministrativo del lavoro, ossia quell'insieme di norme che regolano la struttura e le funzioni degli organismi pubblici che esercitano competenze di diversa natura in materia di lavoro (si pensi, per fare qualche esempio, al Ministero del lavoro e all'Ispettorato nazionale del lavoro).

L'appartenenza dell'Italia all'Unione europea, e gli obblighi che da tale adesione derivano, comportano che fanno parte del diritto del lavoro anche le regole prodotte dalle competenti istituzioni che ne sono espressione: si tratta del c.d. diritto sociale europeo, al quale nelle pagine che seguono sarà fatto riferimento solo per cenni (cfr. *infra*, cap. 2, § 1.2).

Analogamente, insiste sul nostro ordinamento anche il diritto internazionale del lavoro, che si compone delle norme frutto dell'adesione del nostro Paese a Trattati e/o Convenzioni internazionali (cfr. *infra*, cap. 2, § 1.1).

2. Breve storia del diritto del lavoro

2.1. Dalla rivoluzione industriale al ventennio fascista

Fin dagli albori della storia il lavoro ha impegnato la donna e l'uomo, e ogni società – a suo modo – ha regolato questa forma di attività.

Ciononostante, il diritto del lavoro – per come lo abbiamo definito nel precedente paragrafo – è un prodotto dell'epoca moderna. Si è soliti, infatti, ricondurre la nascita di questa disciplina alle rivoluzioni industriali che nei Paesi dell'Europa hanno avuto luogo in tempi diversi, approssimativamente tra la seconda metà del XVIII secolo e la fine del XIX.

In Italia il processo di evoluzione economica e di industrializzazione della società, realizzatosi nell'ultimo scorcio dell'Ottocento, determinò la nascita del movimento operaio, l'avvio delle prime lotte di rivendicazione collettiva di diritti per contrastare lo strapotere datoriale e il sorgere del sindacalismo.

In particolare, nel 1906 le prime aggregazioni operaie formatesi negli anni immediatamente precedenti si unirono dando vita alla CGIL (Confederazione generale italiana del lavoro) su impulso di quello che di lì a poco sarebbe divenuto il Partito socialista italiano. La connotazione politica del sindacato è rimasta una costante del sindacalismo italiano fino ai giorni nostri.

La c.d. "legge Berti" (l. 3657/1886) a protezione del lavoro dei minori, che tra le altre cose fissò a 9 anni (*sic!*) l'età minima per poter svolgere un'attività lavorativa, inaugurò la legislazione sociale dell'Italia postunitaria, colmando quel vuoto di regolazione che il Codice civile del 1865 aveva nella sostanza lasciato.

A quella legge fecero seguito altri interventi, per lo più protettivi delle categorie più deboli di lavoratori: ad esempio, è del 1898 la l. 80, che obbligò il datore di lavoro ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro, mentre nel 1910 la l. 520 istituì le casse di maternità, introducendo una prima tutela delle lavoratrici madri.

In quegli anni si svilupparono anche la prima contrattazione collettiva – sia a livello nazionale, sia a livello di singole realtà produttive –, le prime esperienze di sindacalismo anche a livello di fabbrica (si pensi alle Commissioni interne), così come la giurisprudenza dei *probiviri* (arbitri ai quali i lavoratori potevano rivolgersi per la risoluzione delle controversie secondo equità), cui si deve l'elaborazione di importanti regole che hanno influenzato la costruzione successiva della materia.

Gli anni della grande guerra segnarono un forte rallentamento della produzione legislativa, che riprese durante il ventennio fascista con una serie di leggi in materia di lavoro e previdenza sociale, alcune delle quali

sono sopravvissute quasi fino ai giorni nostri. Risale, ad esempio, al 1923 il r.d.l. 692, che ha disciplinato la materia dell'orario di lavoro fino alla sua riscrittura per mano del d.lgs. 66/2003 (cfr. *infra*, cap. 12).

In questo periodo subirono, invece, un forte arresto le libertà sindacali e lo sciopero, che furono sostanzialmente soppressi.

Lo sciopero, che nella vigenza del Codice penale Zanardelli del 1889 era considerato una libertà (era, cioè, penalmente tollerato, pur generando in capo al lavoratore una responsabilità civile per inadempimento contrattuale), fu qualificato come reato e sanzionato nelle sue diverse manifestazioni da svariati articoli del Codice penale del 1930 (c.d. Codice Rocco).

Sul fronte dei soggetti sindacali, invece, a seguito della firma del Patto di Palazzo Vidoni del 1925, il monopolio della rappresentanza fu assegnato alle sole associazioni di categoria legate al Partito nazionale fascista.

Il 25 luglio 1943 cadde il regime corporativo. Lo stesso anno, con l'Accordo Buoizzi-Mazzini che ripristinò le Commissioni interne, fu ristabilita la libertà sindacale, rafforzata l'anno successivo dalla definitiva soppressione dei sindacati fascisti (ord. del Governo militare alleato 28/1944).

2.2. *L'avvento della Costituzione repubblicana e la stagione del garantismo*

L'entrata in vigore della Costituzione repubblicana il 1° gennaio 1948 segnò l'inizio di una nuova era anche per il diritto del lavoro, non foss'altro perché l'art. 1 afferma solennemente che "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro".

Nei principi sanciti dalla Carta costituzionale trovano ancoraggio la disciplina giuslavoristica, ai quali essa è chiamata nel tempo a dare attuazione, nonché l'interpretazione delle precedenti disposizioni rimaste in vigore, prime fra tutte quelle contenute nel Codice civile del 1942.

Gli anni d'oro della materia furono quelli che andarono dai primi anni Sessanta fino alla fine degli anni Settanta.

Questo periodo si caratterizzò per un rinnovato protagonismo della contrattazione collettiva, sia a livello nazionale che aziendale, e per un intervento costante e incisivo del legislatore, che elevò ai massimi livelli l'apparato protettivo dei lavoratori anche grazie a una costante opera interpretativa in chiave garantistica della magistratura del lavoro.

Emblematiche sono, fra le altre, la l. 1369/1960 sul divieto di interposizione di manodopera (cfr. *infra*, cap. 15, § 5 e cap. 16, § 3), la l. 230/1962 che limitò il potere di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato (cfr. *infra*, cap. 15, § 2 ss.), la l. 604/1966 che introdusse la regola della necessaria giustificazione del licenziamento (cfr. *infra*, cap.

14, § 4), la l. 1115/1968 istitutiva della cassa integrazione guadagni straordinaria, la l. 1204/1971 sulla tutela delle lavoratrici madri, la l. 533/1973 istitutiva dello speciale rito processuale per le controversie in materia di lavoro (cfr. *infra*, cap. 4, § 4.2), la l. 903/1977 sulla parità fra uomo e donna sul lavoro.

Una menzione a parte merita lo Statuto dei diritti dei lavoratori, l. 300/1970, che anche (o forse almeno) simbolicamente costituisce ancora il cuore della disciplina, quale frutto delle più importanti lotte sindacali che trovarono espressione nel c.d. autunno caldo del 1969, innescato dalla lotta per il rinnovo dei principali contratti collettivi di categoria condotta unitariamente dalle tre maggiori confederazioni che a tutt'oggi sono protagoniste della scena sindacale nazionale: CGIL, CISL (Confederazione italiana sindacati lavoratori) e UIL (Unione italiana dei lavoro).

La forza rivendicativa di questa unità produsse anche un sensibile incremento dei livelli retributivi, rafforzato dal meccanismo legale della c.d. scala mobile, in forza del quale le retribuzioni venivano automaticamente incrementate in funzione dell'aumento del costo della vita.

2.3. *Gli anni della crisi*

Gli anni Ottanta inaugurano un lungo periodo di crisi, innescato dallo *shock* petrolifero degli anni Settanta.

La grave crisi economica acuì il problema dell'inflazione, per contrastare la quale si rese necessario l'intervento del legislatore anche a governo delle dinamiche salariali. Tale intervento sfociò nella c.d. legislazione dell'emergenza, finalizzata a contenere il costo del lavoro, e nel progressivo percorso, conclusosi nel 1992, di abolizione dell'istituto della scala mobile.

D'altra parte, fu in quegli anni che prese avvio una tendenza, nella sostanza mai arrestatasi, ad ampliare il ventaglio di possibilità offerte al datore di lavoro per un impiego flessibile della manodopera. Risalgono, infatti, a quel periodo l'introduzione del contratto a tempo parziale e del contratto di formazione e lavoro, poi superato (l. 863/1984: cfr. *infra*, cap. 15, § 3 ss.) e l'estensione, con rinvio alla contrattazione collettiva, delle ipotesi nelle quali era possibile ricorre al contratto a tempo determinato (l. 56/1987: cfr. *infra*, cap. 15, § 2 ss.).

Non mancarono interventi che, in continuità con lo spirito garantista degli anni Settanta, consolidarono alcune tutele già riconosciute ai lavoratori. Su tutte, si pensi alla l. 108/1990, che estese l'ambito della protezione del lavoratore illegittimamente licenziato (cfr. *infra*, cap. 14).

Anche le relazioni sindacali attraversarono un tempo di crisi, manifestatosi con una perdita di forza rivendicativa e contrattuale. Emblematici

ca di quel momento di difficoltà fu la c.d. “marcia dei quarantamila”, che nel 1980 vide spaccarsi i lavoratori. Una marea d’impiegati della FIAT scese, infatti, per le strade di Torino manifestando contro il sindacato che aveva impedito loro di entrare in azienda, così mettendo a sua volta in moto una protesta contro l’indifferenza mostrata dalle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori nei confronti delle nuove figure professionali, figlie delle innovazioni tecnologiche.

La debolezza del sindacato si manifestò anche nelle trattative che ebbero a oggetto il costo del lavoro e che videro la partecipazione della compagine governativa in funzione del mantenimento di un equilibrio fra gli interessi pubblici, gli interessi delle imprese e la protezione dei lavoratori.

2.4. *L’impatto della globalizzazione sul diritto del lavoro*

Lo scenario di crisi appena descritto fu ulteriormente complicato nel decennio successivo dalla definitiva emersione del fenomeno della globalizzazione, caratterizzata – con particolare riferimento alla nostra materia – dall’intensificarsi dei rapporti commerciali fra Stati, dalla tendenza a esportare la produzione in Paesi caratterizzati da un più basso costo del lavoro e dalla propensione a importare prodotti esteri dal costo più competitivo a danno di importanti settori produttivi nazionali.

Determinante fu anche la rivoluzione tecnologica per le modifiche che essa comportò negli assetti produttivi e organizzativi delle imprese.

In particolare, il contesto della produzione cominciò a caratterizzarsi per una frammentazione dei cicli produttivi, attuata per lo più attraverso processi di esternalizzazione di segmenti dell’azienda. Ciò ebbe per le imprese l’effetto di alleggerire il rischio generato da un mercato molto fluttuante e, al contempo, di integrare il ciclo della produzione con fattori altamente specializzati. Fu così possibile concentrare tutte le energie sul cuore strategico della produzione e, quindi, sopravvivere in un mercato ormai globale.

La tenuta del sistema economico e produttivo fu messa a dura prova anche dalle conseguenze della scelta dell’Italia di conformarsi ai criteri stabiliti dal Trattato di Maastricht del 1992 in vista dell’adesione all’Unione monetaria e, poi, all’Euro. Una reazione fu anche quella di intervenire sulle dinamiche salariali con il coinvolgimento delle parti sociali, come emblematicamente rappresentato dalla sottoscrizione del c.d. Protocollo Ciampi del 23.7.1993, che si occupò altresì di regolare in modo compiuto il sistema della contrattazione collettiva (cfr. *infra*, cap. 3, parte II, § 1).

È facile comprendere come in questo scenario i lavoratori subirono un forte contraccolpo, scontando alti tassi di disoccupazione come con-

seguenza delle crisi aziendali e un progressivo deterioramento delle condizioni di lavoro.

Nel frattempo, infatti, in risposta alla sempre più pressante richiesta di liberalizzazione del mercato del lavoro, il nostro ordinamento reagì con un'ulteriore iniezione di flessibilità, dando di fatto vita a diversi gruppi di lavoratori destinatari di differenti livelli di tutela e sicurezza.

È sintomatica di questa tendenza la l. 196/1997, c.d. legge Treu, che introdusse nel nostro ordinamento il lavoro interinale (oggi lavoro somministrato: cfr. *infra*, cap. 15, § 5 ss.) ammettendo per la prima volta la possibilità di una dissociazione tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione lavorativa, consentendo a imprese autorizzate di assumere lavoratori da inviare in missione presso altri imprenditori, liberi, così, di modulare con facilità l'entità del proprio organico. In un'ottica di potenziamento della flessibilità in entrata questo istituto si aggiunse al già segnalato progressivo allentamento dei vincoli per assumere lavoratori a tempo determinato (cfr. *infra*, cap. 15, § 2), alla flessibilizzazione dell'utilizzazione del lavoro a tempo parziale (cfr. *infra*, cap. 15, § 3 ss.), all'intensificarsi del ricorso a forme di lavoro autonomo fortemente integrate nell'organizzazione dell'impresa quali le collaborazioni coordinate e continuative (cfr. *infra*, cap. 4, § 4.2).

Dello stesso anno è la l. 469, che riformò il sistema di incontro fra domanda e offerta di lavoro, in qualche modo anticipando la necessità di accompagnare la maggiore flessibilità con un più efficiente sistema di collocamento della manodopera (cfr. *infra*, cap. 5, § 1).

A fronte di questa tendenza, gli anni Novanta rappresentarono, tuttavia, anche una stagione di consolidamento di talune tutele del lavoratore nel rapporto di lavoro, per lo più attraverso il recepimento di alcune direttive dell'Unione europea. Si pensi, fra le altre, alla l. 125/1991 sulle azioni positive in favore delle donne lavoratrici (cfr. *infra*, cap. 11, § 5), alla l. 223/1991 sui licenziamenti collettivi (cfr. *infra*, cap. 14, § 10 ss.), al d.lgs. 626/1994 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (cfr. *infra*, cap. 10, § 1), alla l. 53/2000 in materia di congedi parentali, familiari e formativi (cfr. *infra*, cap. 13, §§ 3-4).

Il rivolgimento socioeconomico di quegli anni impose anche un recupero di efficienza della pubblica amministrazione, che portò all'avvio di un lungo e difficile processo di privatizzazione e contrattualizzazione del pubblico impiego, infine confluì nel vigente d.lgs. 165/2001.

2.5. Il diritto del lavoro agli albori del nuovo millennio

Il passaggio al nuovo millennio fu scandito da due barbare uccisioni, per mano armata delle nuove Brigate rosse, che sconvolsero il Paese e, in modo particolare, la comunità dei giuslavoristi.

Il 20 maggio 1999, giorno del ventinovesimo anniversario dello Statuto dei lavoratori, fu assassinato il professor Massimo D'Antona, acuto giuslavorista riformista, che – in qualità di consulente del Ministero del lavoro – aveva collaborato con il decisore politico nel processo di riforma del mercato del lavoro.

Lo stesso tragico destino toccò il 19 marzo 2002 al professor Marco Biagi, anch'egli illustre e generoso giuslavorista collaboratore del Ministero del lavoro.

Questi collaborò alla stesura del Libro Bianco sul mercato del lavoro presentato nell'ottobre 2001 dal Governo Berlusconi, che precedette l'ampia e importante riforma del mercato del lavoro confluita nel d.lgs. 276/2003, anche detto decreto Biagi, che in una certa misura anticipò nel nostro ordinamento le indicazioni europee in materia di *flexicurity*, alla luce delle quali i sistemi nazionali di diritto del lavoro avrebbero dovuto coniugare virtuosamente la flessibilità nell'impiego della forza lavoro (tanto in entrata, quanto in uscita) con il rafforzamento della sicurezza riconosciuta al lavoratore (non più solo nel rapporto ma soprattutto) nel mercato del lavoro.

Il decreto Biagi perseguì certamente l'obiettivo di incrementare la flessibilità nell'impiego della manodopera (introducendo nuove tipologie contrattuali come il lavoro intermittente, il lavoro ripartito, il lavoro accessorio, e rendendo più flessibile la disciplina di contratti non *standard* già disciplinati, come il lavoro a tempo parziale e quello somministrato: cfr. *infra*, cap. 15), ma fu del tutto inefficace nel riformare il sistema delle politiche per il lavoro. Tutto ciò, unitamente all'ulteriore liberalizzazione nel ricorso al contratto a tempo determinato (d.lgs. 368/2001: cfr. *infra*, cap. 15, § 2), e nonostante il tentativo di riequilibrare le tutele operato dal Governo Prodi (l. 247/2007), determinò la progressiva polarizzazione fra lavoratori assunti in modo stabile e lavoratori impiegati in modo flessibile. Questi ultimi, in ragione dell'inefficienza soprattutto delle politiche attive del lavoro, videro sovente la loro condizione tramutarsi da flessibile in precaria.

Sul versante del rapporto di lavoro non si registrarono, invece, particolari arretramenti nelle tutele riconosciute al lavoratore. Tuttavia, si è progressivamente assistito a un incremento delle ipotesi in cui la legge ha consentito alla contrattazione collettiva di introdurre deroghe anche in senso peggiorativo alle condizioni di lavoro da essa fissate. Tale tendenza si è dapprima concretizzata in interventi puntuali su specifiche materie (si pensi ai rinvii contenuti nel d.lgs. 66/2003 in materia di orario di lavoro: cfr. *infra*, cap. 12), per poi assumere un carattere più generale in una disposizione (art. 8 d.l. 138/2011 conv. l. 148/2011) che autorizza la contrattazione collettiva di livello aziendale a derogare non solo a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ma persino – sia

pure a talune condizioni e con riguardo a determinate materie – alla legge (cfr. *infra*, cap. 3, parte II, § 10), infrangendo uno dei capisaldi del diritto del lavoro italiano: il principio di inderogabilità *in peius* della norma lavoristica.

Sul versante sindacale, nel primo scorcio degli anni Duemila si assistette a un processo di riforma del sistema della contrattazione collettiva disegnato dal ricordato Protocollo Ciampi. Attraverso un percorso che non sempre vide agire in consonanza le principali confederazioni sindacali, come nel caso dell'Accordo per la riforma degli assetti contrattuali del 2009, siglato nel dissenso della CGIL, si giunse alla sottoscrizione unitaria del T.U. sulla rappresentanza del 2014 (cfr. *infra*, cap. 3, parte II, § 1), “che si candida ad essere (...) il più importante documento sindacale dell'era repubblicana, giacché delinea per la prima volta le coordinate di una regolazione matura del sistema della contrattazione collettiva, sulla base di una logica democratica incentrata sulla misurazione della rappresentatività sindacale e sul principio di maggioranza” (Del Punta).

2.6. Dalla Riforma Fornero all'emergenza pandemica

Il tracollo dei mercati finanziari verificatosi nel 2008, con la conseguente crisi dell'economia mondiale, ha avuto inevitabili ripercussioni anche sul nostro Paese, determinando – per quanto qui interessa – un peggioramento della situazione occupazionale.

Per fronteggiare questa emergenza, e a fronte della pressione esercitata anche dalle istituzioni europee, si è avviato un nuovo processo di riforma del mercato del lavoro che, questa volta, ha interessato non solo gli strumenti contrattuali di impiego flessibile della manodopera, ma anche le stesse tutele nel rapporto di lavoro, che fino a quel momento erano rimaste pressoché intoccate.

La prima riforma in tal senso è la c.d. Riforma Fornero, contenuta nella l. 92/2012 e portata a compimento dal Governo Monti. Essa ha incrementato la flessibilità in uscita dal rapporto di lavoro, modificando per la prima volta, e dopo più di quarant'anni, la norma simbolo dello Statuto dei lavoratori (e forse dell'intera materia), ossia l'art. 18. Tale disposizione, che sanzionava l'illegittimo licenziamento con la reintegrazione nel posto di lavoro, è stata riscritta nel senso di limitare l'ambito di applicazione della tutela reintegratoria, che in parte è stata sostituita da una di tipo economico (cfr. *infra*, cap. 14, § 7).

Alla maggiore flessibilità in uscita, in controtendenza rispetto a quanto avvenuto sino a quel momento, la riforma ha tentato di affiancare il contenimento del ricorso alle tipologie contrattuali non *standard* – vale a dire diverse dal contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e inde-

terminato – attraverso restrizioni normative e disincentivi economici, e d'altra parte è intervenuta sulle politiche passive del lavoro riformando l'assetto degli ammortizzatori sociali, in particolare adottando una nuova forma di tutela contro la disoccupazione involontaria.

La più incisiva e radicale riforma degli ultimi anni, però, è quella nota come *Jobs Act*, realizzata dal Governo Renzi. Dopo aver liberalizzato ulteriormente il ricorso al contratto a tempo determinato (d.l. 34/2014 conv. l. 78/2014: cfr. *infra*, cap. 15, § 2 ss.), in contrasto rispetto all'apena ricordata tendenza inaugurata dalla l. 92/2012, con la l. delega 183/2014 si è realizzato un disegno riformatore di ampia portata, incardinatosi attorno ai seguenti assi portanti: la riforma degli ammortizzatori sociali; la riforma del sistema dei servizi per l'impiego; la semplificazione e la razionalizzazione del sistema normativo e burocratico; la promozione del contratto a tempo indeterminato; la promozione di strumenti di conciliazione vita-lavoro.

Tali deleghe hanno trovato attuazione in otto decreti legislativi.

I primi interventi hanno riguardato il trattamento di disoccupazione, ribattezzato NASpI (Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego, d.lgs. 22/2015: cfr. *infra*, cap. 18, § 6) e il nuovo e più flessibile regime di tutela contro il licenziamento illegittimo (il c.d. contratto a tutele crescenti) che, anche con riguardo alle imprese di medie e grandi dimensioni, ha previsto come regola – e non più come eccezione – la tutela economica (d.lgs. 23/2015: cfr. *infra*, cap. 14, § 8).

Ad essi hanno fatto seguito due decreti legislativi riguardanti le misure di conciliazione vita-lavoro (d.lgs. 80/2015), il riordino della disciplina dei contratti di lavoro non *standard* (cfr. *infra*, cap. 15) e l'estensione dell'ambito di applicazione delle tutele del lavoro subordinato anche a quei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa caratterizzati dall'eteroorganizzazione della prestazione di lavoro da parte del committente (d.lgs. 81/2015: cfr. *infra*, cap. 4, § 4.3). In quest'ultimo decreto è, altresì, contenuta una previsione che allenta i limiti al potere del datore di lavoro di modificare le mansioni del lavoratore (c.d. *ius variandi*), così aumentando la flessibilità consentita nell'utilizzo della manodopera (cfr. *infra*, cap. 8, § 2.2).

Gli ultimi quattro decreti hanno avuto a oggetto la riforma degli strumenti di sostegno al reddito (d.lgs. 148/2015), la riforma delle attività ispettive in materia di lavoro (d.lgs. 149/2015: cfr. *infra*, cap. 17), il riassetto del sistema di politiche attive per il lavoro (d.lgs. 150/2015: cfr. *infra*, cap. 5, §§ 2-3) e misure di razionalizzazione e semplificazione di procedure e adempimenti in materia di lavoro (d.lgs. 151/2015). Di quest'ultimo decreto si segnala, in particolare, la disposizione che, in modo simmetrico a quanto previsto a proposito dello *ius variandi*, ha allentato i vincoli al potere di controllo del datore di lavoro (cfr. *infra*, cap. 8, § 3.2),