

## **Capitolo II**

### **Parte I**

Il diritto del lavoro muove i primi passi a seguito di quel processo evolutivo della società e dell'economia che prende il nome di Rivoluzione industriale.

Nonostante l'appellativo di Rivoluzione, che parrebbe rimandare ad un evento acuto realizzatosi in un breve lasso di tempo, quello a cui si riferisce è il lungo processo evolutivo avvenuto intorno alla seconda metà del 700 sulla spinta di importanti scoperte e innovazioni tecnologiche. Esso comportò un mutamento totale del paradigma del sistema produttivo e della società che da agricolo-artigiana-commerciale, grazie all'avvento delle macchine e dei combustibili fossili, divenne industriale. La conseguenza fu un esponente crescita della produzione e della standardizzazione prima impensabile con la tecnologia del tempo.

Lungo questa direttrice temporale si assiste alla dismissione del sistema di vincoli del mondo feudale e ad un progressivo ridimensionamento dell'intervento dello stato all'interno dell'economia privata, il tutto, a favore dei principi di libertà economica che, assieme all'esigenza di un nuovo ordine sociale culminerà nella coeva Rivoluzione Francese. È questo il periodo in cui in occidente si affermano, tra gli altri, i principi della libertà contrattuale e della proprietà privata.

Tali sconvolgimenti si ripercossero immediatamente sul tessuto sociale, che vide nelle proprie maglie, l'emersione di una nuova classe sociale ossia il nuovo esercito industriale operaio, composto da contadini sradicati dalle campagne, artigiani spiazzati dal progresso industriale, donne e anche fanciulli.

Tutti operai privi di qualificazione professionale, essendo, per la maggiore, richiesta solo pura fatica, e che, oltre alla prole (da cui la nozione di proletari), possedevano solo le proprie, elementari energie lavorative.

Le condizioni di lavoro e di reddito di questa nuova classe erano infime, molto spesso, disumane quasi peggiori dei precedenti rapporti di schiavitù, in cui erano comunque “garantiti” agli schiavi condizioni di minima sussistenza dal padrone, mentre, ora, l’operaio che si trovava privo di lavoro o licenziato si trova gettato nella più nera disperazione.

Testimonianza della gravità della situazione sociale nell’ottocento è rinvenibile in molti scritti dell’epoca. Ad esempio nel famoso *Manifesto del partito comunista* di Carl Marx e Friederich Engel, in cui, chiamando i proletari di tutto il mondo alla rivoluzione socialista, si legge che la classe operaia non aveva più nulla da perdere, se non le proprie catene.

La nuova situazione poneva quindi l’esigenza di un adattamento della cultura politica liberale post rivoluzione francese che rigettava qualsiasi vincolo alla libertà economica fondata sulla proprietà privata con quella che poi avrebbe preso il nome di questione sociale (questo anche in virtù della continua minaccia di sommovimenti rivoluzionari promossi dai gruppi socialistici ed anarchici).

Tale adattamento incontrava enormi ostacoli, primo tra tutti, l’instaurazione, un po’ ovunque, di un regime di repressione penale di qualsiasi forma di organizzazione collettiva degli interessi dei lavoratori viste come un modo di far rivivere le istituzioni corporative del vecchio sistema feudale, da un lato, e come un intollerabile intervento esterno volto ad alterare le naturali leggi economiche.

Ciò lasciava i lavoratori in balia della dittatura contrattuale dell’imprenditore, per le cui considerazioni si rimanda al precedente video. Tale squilibrio ha rappresentato il dato sociale di partenza dal quale è scaturito quel vasto ed imponente contro-movimento rivolto al riscatto delle classi lavoratrici nel cui ambito si è sviluppato il diritto del lavoro. Tale contro-movimento contrapponeva al potere dell’imprenditore un contropotere collettivo che si manifestava in forme più o meno organizzate per poi dare vita a libere organizzazioni, i sindacati, che avevano la precisa missione di perseguire la tutela dei lavoratori intesi, questa volta, non più come individui soli, trattati spesso come merci, ma come una collettività di interessi. In poche parole la forza contrattuale dell’imprenditore viene ora, e per la prima volta nella storia,

ad essere controbilanciata dalla forza del gruppo, secondo il principio l'unione fa la forza. I primi, sindacati, della storia entrano in scena in Gran Bretagna nella metà dell'ottocento. Le cd. *Trade Unions* avevano come obiettivo fondamentale quello di imporre agli imprenditori, tramite l'arma di pressione dello sciopero, una contrattazione accorpata, collettiva delle condizioni di lavoro oltre a quello di organizzare forme di assistenza mutualistica ai lavoratori in stato di bisogno ad es. per malattia o maternità. Ciò si scontrava come accennato con il regime di repressione penale, che venne abolito a seguito del riconoscimento dei sindacati inglesi nel rispettivo ordinamento anche se con l'assenza di garanzie sul terreno civilistico. Ciò dava luogo ad azioni di responsabilità civili da parte delle imprese danneggiate dai fatti di sciopero e fu proprio al fine di cambiare il predetto regime giuridico che il movimento sindacale britannico diede vita ad un partito politico il *Labour Party* portatore degli interessi dei lavoratori sul terreno politico-legislativo che in poco tempo, visto l'enorme successo di quest'ultimo, riuscì a far riconoscere ai sindacati, per legge, l'immunità dalla responsabilità civile per le azioni da essi promosse.

Nello stesso periodo nei paesi dell'Europa continentale, anche se con diverse modalità, si sviluppa il sindacalismo, con i medesimi intenti. In Italia il sindacalismo ha sin dall'origine connotazioni politiche. Il regime di tolleranza legale dello sciopero avviene solo nel 1889 con il codice penale Zanardelli ma "solo" nel 1906 nasce il primo sindacato Italiano La Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) per impulso del Partito dei lavoratori italiano poi Partito Socialista italiano. La semplice eliminazione degli ostacoli legali all'esistenza e all'azione dei sindacati non poteva bastare per migliorare la condizione dei lavoratori. Non è passato molto tempo quindi prima che il dogma del libero contratto di lavoro (all'epoca noto come locazione di opere) fosse messo in discussione.

Il risultato fu l'emanazione di una serie di leggi speciali, avente forza normativa di ordine pubblico ossia imperativa ed non derogabile, che incidessero dall'esterno sulla disciplina privatistica del codice civile e si applicassero automaticamente a qualsiasi contrattazione individuale. Tali leggi tutelavano per la prima volta il lavoro dei fanciulli, la sicurezza sul

lavoro, obbligando il datore a proteggere la salute dei propri lavoratori attraverso un'assicurazione obbligatoria, istituiva le prime casse di maternità agevolando la condizione delle lavoratrici madri. A tali leggi si affiancò l'istituzione della giurisprudenza dei probiviri ossia degli arbitri a cui i lavoratori potevano ricorrere per far decidere, secondo equità, le controversie intentate verso i propri datori di lavoro ed ai quali si deve l'elaborazione di regole importanti come quella del preavviso di licenziamento ad nutum e dell'efficacia meramente sospensiva (e non risolutoria) dello sciopero sul contratto di lavoro. Il 1919 è l'anno che vede, unitamente allo sviluppo del sindacato di categoria, ossia a quelle organizzazioni sindacali che tutelavano i diritti di una determinata categoria di lavoratori come ad es. i metalmeccanici, i metallurgici, etc., l'emersione dei primi contratti collettivi sia a livello nazionale che aziendale. Nascono anche le prime commissioni interne, ossia forme embrionali di rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale. Lo sviluppo del sindacalismo in Italia subisce un brusco arresto nel periodo di violenza e convulsione politica seguito alla fine della Prima Guerra Mondiale.

L'ascesa al potere del fascismo segnò sul versante sindacale un drammatico ritorno al passato. La libertà sindacale e quella di sciopero furono soppresse in quanto giudicate incompatibili con l'ideologia fascista che rigettava il postulato liberale del conflitto libero fra le classi sociali a favore di una visione organica e coesa della società nella quale l'interesse dei singoli e delle classi era subordinato al perseguimento dell'interesse superiore dello stato edificato su basi autoritarie. La traduzione giuridica di questi principi si ebbe nella legge sindacale del 3 aprile 1926 e in una serie di norme del codice Penale del 1930. La costituzione di sindacati era, in virtù di tale normativa, subordinata al riconoscimento giuridico (di diritto pubblico) da parte dello stato che di fatto avvenne per i soli sindacati legati al Partito nazionale fascista. Il contratto collettivo da essi stipulato aveva efficacia erga omnes, ossia valeva per tutti i lavoratori e le imprese della categoria, oltre ad essere inderogabile a livello individuale. Quanto allo sciopero esso ritornò ad essere penalmente incriminato (assieme alla serrata, ossia all'equivalente dello sciopero dalla parte imprenditoriale).

Non tutta la legislazione del ventennio risulta però essere negativa per i diritti dei lavoratori. Infatti, dal punto di vista della legislazione del lavoro e previdenziale, a differenza di quella sindacale, non poche sono state le novità introdotte durante il periodo fascista:

La legge sull'orario di lavoro, quella sul diritto al riposo domenicale e settimanale, l'istituzione della tutela pensionistica obbligatoria e le nuove leggi sulle lavoratrici madri e sul lavoro delle donne e dei fanciulli ne sono alcuni esempi.

La legislazione del periodo è culminata nel codice civile del 1942 che, seppur con le varie modificazioni successive, è sopravvissuto alla fase post-costituzionale sino a rappresentare tuttora il cuore della disciplina lavoristica per quel che attiene alla struttura obbligatoria del contratto di lavoro subordinato.

Infatti proprio con il codice civile, la nozione di lavoro subordinato (art. 2094) ha fatto ingresso nella legislazione italiana, sostituendo quella della locazione di opere, estendendo agli operai, ossia chi svolge un lavoro di manodopera, i diritti riconosciuti prima ai soli impiegati, in generale coloro che svolgono un lavoro non prettamente manuale.

Dopo la caduta del Fascismo si assiste alla ricostituzione di un regime di libertà sindacale e alla ricostituzione delle commissioni interne d'azienda. Il sindacalismo antifascista trovò una provvisoria collocazione all'interno della CGIL nella quale ora convivevano forzatamente correnti comuniste, democristiane e socialiste. Tale unità si ruppe nel 1948, a seguito dello scontro tra democristiani e social-comunisti, da cui derivò la nascita delle due costole della CGIL della CISL (di ispirazione cattolica) e della UIL (di ispirazione repubblicano-socialista). Il 1948 è anche l'anno dell'avvento della Costituzione repubblicana che segna un'epoca nuova per il diritto del lavoro che culminerà decenni dopo con l'emanazione di una legge tanto attesa quella n.300 del 1970 istitutiva dello Statuto dei lavoratori. Lo statuto aveva due principali finalità:

- a) Stabilire norme a tutela della libertà e della dignità dei lavoratori
- b) Promuovere la presenza di organismi di rappresentanza dei lavoratori e lo svolgimento dell'attività sindacale all'interno delle aziende.

Lo statuto inoltre rafforzava la tutela prevista in caso di lavoratore illegittimamente licenziato con quell'art.18 (reintegrazione nel posto di lavoro) che avrà una grande importanza giuridica oltre che simbolica negli anni successivi.

Gli anni 70 ha conosciuto altri fondamentali interventi legislativi a tutela del lavoro subordinato. Si ricorda a titolo esemplificativo, la legge istitutiva della cassa integrazione guadagni straordinaria, quella istitutiva del rito processuale speciale del lavoro, e la cd. scala mobile che proteggeva la retribuzione dei lavoratori anche nei confronti dell'inflazione con la previsione di un incremento automatico in correlazione all'aumento del costo della vita. Insomma è questo il periodo cd. d'oro del diritto del lavoro in cui le classi lavoratrici vedono accrescere il loro peso politico e valorizzare il proprio ruolo sociale, sembrava che il futuro fosse a portata di mano invece, per usare una famosa citazione, al diritto del lavoro non è stato dato il tempo di godersi in pace la raggiunta maturità: la storia (che ha sempre ragione) ha proposto nuovi scenari.

A partire dagli anni 70 si assiste ad un primo ed inesorabile arretramento del potere sindacale:

Durante tutto questo decennio ed in quello successivo l'Italia sarà colpita da una grave crisi economica, che non avrà più fine, con gravi ripercussioni in termini di inflazione, che sfiorerà le vette del 20%, ed in termini di occupazione. Il risultato fu una presa d'atto in seno, alla politica e ai sindacati, della necessità di contenere la dinamica ascensionale dei costi del lavoro, frutto delle rivendicazioni passate, tenendo in considerazione l'andamento dei parametri macroeconomici. Per dirla con parole semplici il salario non poteva più essere una variabile indipendente dall'andamento dell'economia. Tutto ciò era notevolmente aggravato dal fatto che l'intero sistema produttivo, in tutto il mondo occidentale, stava cambiando paradigma. L'assetto produttivo e occupazionale incentrato sull'industria stava cedendo il passo ad uno basato sui servizi, in quella che poi si definirà società post-industriale.

La risposta fu quella di aprire delle trattative a tutto campo che vennero definite "contrattazioni trilaterali" in cui oltre le rappresentanze dei lavoratori e delle imprese prendeva ora parte anche il Governo che rappresentava l'interesse

pubblico al controllo dell'inflazione e metteva in campo i cd. ammortizzatori sociali come la cassa integrazione guadagni al fine di compensare i sacrifici chiesti ai lavoratori sul terreno retributivo e per attutire le conseguenze sociali causate dalla normativa di ristrutturazione economica.

Il sindacato in questo periodo consacra e rafforza il suo ruolo politico. Ma è anche questo il periodo in cui si allarga la frattura interna tra le tre grandi confederazioni. Nel febbraio del 1984, infatti, nel corso una lunga trattativa per ritoccare l'istituto della scala mobile, in quel periodo nell'occhio del ciclone mediatico a causa delle forti ripercussioni dell'applicazione dello stesso in termini di inflazione, la CGL non accettò un ulteriore taglio (temporaneo) di alcuni punti dell'istituto dando luogo ad un accordo "separato" tra il Governo (presieduto da Bettino Craxi) con CISL e UIL. La vicenda ha lasciato pesanti strascichi tra i maggiori sindacati che non sono ancora del tutto superati. Quanto alla Scala Mobile, essa subirà un inesorabile declino culminato nel '92 con la definitiva soppressione dell'istituto.

Il difficile andamento economico, l'aumentare di un debito pubblico, già prima enorme e l'esigenza di rilanciare un sistema produttivo appesantito da alti costi e bassa produttività ha portato all'introduzione di una copiosa normativa in tema di lavoro tendente a ridurre il peso di alcuni istituti di protezione e a restituire alle imprese margini di libertà nella gestione del lavoro. Il risultato fu quindi l'introduzione di nuovi tipi di contratto di lavoro subordinato come quello a tempo determinato, a tempo parziale, di formazione, da un lato ed un maggior controllo una maggiore efficacia delle visite di controllo sui lavoratori malati con l'introduzione di fasce orarie di reperibilità domiciliare, furono introdotte normative tese a rendere possibile, con il consenso sindacale, la temporanea riduzione di alcuni trattamenti retributivi in caso di crisi etc.

Il peggio, com'è noto, doveva però ancora venire. Gli anni 90 rappresentano il decennio in cui è entrato nell'uso comune parlare di **globalizzazione**, questo termine indica una serie di fenomeni che sono destinati a stravolgere il lavoro come fino ad allora conosciuto e di conseguenza le regole del rispettivo diritto. Frutto della globalizzazione è stato:

- L'incremento degli scambi commerciali tra le aree economiche con accesso ai mercati mondiali di nuovi paesi (come la Cina) in cui il costo

del lavoro è incomparabilmente inferiore rispetto a quelli delle economie occidentali;

- Incremento delle importazioni da parte dei paesi del cd. Primo mondo (quelli ricchi per intenderci) dei prodotti provenienti dai paesi in via di sviluppo (si pensi che intorno agli anni 70 la percentuale era intorno al 10% mentre oggi siamo al 50%);
- Crisi drammatica di interi settori industriali nazionali (tessile, calzaturiero, conciario, etc.) messi fuori mercato dai prodotti esteri;
- Liberalizzazione totale dei movimenti di capitale;
- Diffusione mondiale delle nuove tecnologie informatiche e telematiche e conseguente circolazione e diffusione dei messaggi culturali anglosassoni, a vari livelli cominciando dal cinema al modello consumistico, etc., con il formidabile traino della lingua inglese come nuova lingua universale.

L'Italia dal canto suo si trovò, ben presto, a dover fronteggiare i mutamenti causati dal processo di unificazione commerciale e poi monetaria europea che imponevano la sospensione delle tattiche dilatorie attuate con la politica allegra dei disavanzi di bilancio e il percorso di rientro dal pesante indebitamento pubblico, nonché con l'introduzione della moneta unica all'impossibilità di compensare i deficit di competitività dei prodotti italiani con la svalutazione della moneta nazionale.

L'indice veniva, quindi, ancora puntato verso il diritto del lavoro, accusato di disincentivare, le assunzioni ed in generale di ostacolare i cambiamenti che la competizione globale imponeva.

Su più fronti si chiedeva una riforma strutturale del diritto del lavoro votata alla flessibilità, unica strada possibile per la competitività delle imprese nazionali.

Di flessibilità si sente spessissimo oggi parlare ma occorre, a mio parere, definirla in modo compiuto ai fini del nostro percorso:

Nel gergo comune per flessibilità del lavoro ci si riferisce alla possibilità di gestire la forza lavoro adattandola alle esigenze dell'azienda come valutate dall'imprenditore.



In buona sostanza, un approccio flessibile, estremizzato, consentirebbe al datore/imprenditore di impegnare, e quindi retribuire, tanti lavoratori quanti occorrono effettivamente in quel determinato periodo, potendo in astratto variare la composizione dell'organico aziendale, e quindi del numero dei lavoratori occupati, in qualsiasi momento, in relazione alle esigenze di produzione tutto a discapito della stabilità del singolo lavoratore che, anche in presenza di ammortizzatori sociali, si vedrebbe in totale balia dell'imprenditore, non potendo ad esempio prevedere quando sarà occupato e quando disoccupato durante l'anno.

Questo tipo di flessibilità, che definiamo quantitativa, perché concerne la libertà dell'imprenditore di variare la quantità di lavoratori occupati in relazione al mutevole fabbisogno produttivo, si affianca a quella cd. funzionale che misura la facilità con cui l'imprenditore può mutare le mansioni (ossia il tipo di attività specifica del lavoratore) o modificarne il luogo di lavoro, potendolo spostare a piacimento nelle varie filiali dell'azienda magari su tutto il territorio nazionale.

Ancora la flessibilità può essere temporale quando riguarda l'orario di lavoro ossia alla possibilità di modularlo in relazione all'andamento dell'impresa o altre variabili;

In fine si può far riferimento alla flessibilità in relazione alla retribuzione (da qui flessibilità retributiva) che consente oscillazioni dei livelli retributivi standard sempre in relazione all'andamento dell'impresa o ad altre variabili.

La domanda di flessibilità si traduceva, in termini semplici, in una richiesta di liberalizzazione del mercato del lavoro ovvero di un superamento di certe garanzie o di restituzione all'autonomia individuale di una facoltà di deroga rispetto ad esse.

A suffragio di tali richieste vi era la critica, avanzata anche da giuristi che valorizzavano il punto di vista dell'economia, di una eccessiva rigidità del diritto del lavoro colpevole, attraverso istituti di protezione, come l'art. 18 dello statuto dei lavoratori un maggiore, di ingenerare tasso di disoccupazione e quindi di essere un pericolo stesso al bene primario del lavoro tutelando i cd. insider (ossia i lavoratori occupati e garantiti dalla

normativa) a discapito degli outsider (ossia quelli disoccupati o i non occupati) ostacolati nella possibilità di accesso nel mercato del lavoro.

Tirando le somme, in questo decennio si apre uno scenario di crisi del diritto del lavoro, intesa come messa in discussione delle basi fondative della materia. Tutto questo si tradusse in un andamento legislativo volto alla stabilizzazione della situazione economica italiana e all'apertura verso la tanto agognata flessibilità.

Il simbolo di tale tendenza è il Protocollo Ciampi del 1993, frutto della accennata contrattazione trilaterale (stato, impresa, sindacati), con cui si stabilisce la durata biennale del contratto di lavoro, con riferimento alla sola parte economica, e la previsione nel rinnovo dell'adeguamento delle retribuzioni agli indici di inflazione.

E ancora, in questo decennio avviene la soppressione dell'istituto della scala mobile, come detto, si introduce una normativa ad hoc riguardante i licenziamenti collettivi, con la legge Treu si legalizza il lavoro interinale (ossia la somministrazione di lavoro temporaneo da parte di agenzie interinali), si rende possibile una modulazione più flessibile degli orari di lavoro, si rilanciano i contratti di apprendistato e si avvia l'esperienza degli stage.

Infine comincia la produzione normativa sulla cd. "privatizzazione" del lavoro pubblico, volta alla realizzazione dell'ambizioso (e in parte illusorio) obiettivo di conciliare la tutela dei lavoratori pubblici con un recupero di efficienza della Pubblica Amministrazione, che verrà raccolta nel 2001 nel Testo Unico sul lavoro pubblico.

Il risultato di tali riforme, fu un abbassamento del tasso di disoccupazione a dispetto di una bassa crescita economica.