

UNIVERSITÀ LA SAPIENZA DI ROMA
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE

DOTTORATO DI RICERCA IN
AUTONOMIA PRIVATA, IMPRESA, LAVORO E TUTELA DEI DIRITTI
NELLA PROSPETTIVA EUROPEA ED INTERNAZIONALE

XXXIII ciclo

Curriculum Diritto del lavoro

LA PORTATA E LE FUNZIONI
DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA OGGI
COMPARAZIONE FRA ITALIA E BRASILE

Relatore: Chiar.mo Prof. Avv. Arturo Maresca

Candidata: Gislene Aparecida Sanches

ANNO ACCADEMICO 2019-2020

INDICE

Introduzione

CAPITOLO 1

II PANORAMA GIURIDICO ITALIANO

1.1. La normativa sui contratti collettivi di lavoro nell'ordinamento italiano

1.2. Dal Codice Civile al Decreto Legislativo 81/2015: Codice Civile; Codice di Procedura Civile; Costituzione Italiana; Legge 741 del 1959; Statuto dei Lavoratori; Legge 56 del 1987; Legge 389 del 1989; Legge 388 del 2000; Legge 142 del 2001; Decreto Legislativo 165 del 2001; Legge 30 del 2003; Decreto Legislativo 163 del 2006; Decreto Legislativo 81 del 2008; Decreto Legislativo 138 del 2011; Legge 183 del 2014; Decreto Legislativo 81 del 2015; Un cenno sul quadro normativo dell'Unione Europea

1.3. Il c.d. *Jobs Act* e il ruolo attribuito alla contrattazione collettiva

1.4. Gli accordi collettivi di riferimento: Protocollo d'intesa 23 luglio 1993; Accordi interconfederali del 2009; Accordo interconfederale 28 giugno 2011; Protocollo d'intesa 31 maggio 2013; Testo Unico sulla rappresentanza sindacale 10 gennaio 2014; Patto per la fabbrica 9 marzo 2018

CAPITOLO 2

LA CONTROVERSA RIFORMA DEL LAVORO BRASILIANA

2.1. La normativa in vigore prima della riforma del lavoro (Legge 13.467/2017)

2.2. La Consolidazione delle Leggi del Lavoro (CLT) dopo la riforma del lavoro

2.3. La vicenda brasiliana “prevalenza del negoziato sul legiferato”: come si mette a repentaglio la tutela dei lavoratori

CAPITOLO 3

LE PRINCIPALI SFIDE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

3.1. L’impatto delle innovazioni tecnologiche sui rapporti di lavoro

3.2. L’insufficienza della subordinazione come criterio determinante per la tutela dei lavoratori

3.3. Le incertezze del mondo del lavoro che verrà dopo la pandemia del Covid-19

CAPITOLO 4

ALCUNE PROSPETTIVE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

IN ITALIA E IN BRASILE

4.1. Le potenziali funzioni della contrattazione collettiva di lavoro

4.2. Il protagonismo dei sindacati verso il lavoro dignitoso

4.3. Conclusioni

Bibliografia

In allegato: tesi tradotta per il portoghese

Introduzione

Lo scenario attuale del mondo del lavoro e la derivante sfida assegnata al diritto del lavoro di contemperare stabilità e flessibilità indurre a indagare sul ruolo e contributo della contrattazione collettiva al fine di rendere i rapporti di lavoro più giusti ed equilibrati.

Tante ragioni potrebbero giustificare il bisogno di approfondimento di questo argomento. Tuttavia, due mi sembrano più rilevanti: la prima è rivolta all'origine della contrattazione collettiva, la cui nasce e se sviluppa a seconda delle esigenze del diritto del lavoro di tutelare la vita, la salute e la soggettività dei lavoratori; e la seconda riguarda il fatto che la contrattazione collettiva costituisce un punto cardine della democrazia, riconosciuto dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in grado di misurare la soglia di lavoro dignitoso in ogni Paese.

Non per caso il diritto del lavoro è proveniente dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale del lavoro, non necessariamente in quest'ordine. In Italia, tra queste fonti, il ruolo più importante è affidato alla disciplina collettiva. È la contrattazione collettiva che regola i principali diritti dei lavoratori, attraverso la stipula di accordi di primo o secondo livello.

Infatti, nel sistema italiano la contrattazione collettiva è organizzata senza una legge apposita, nonostante gli interventi legislativi che la colpiscono in speciale per rimandare alcune materie alla disciplina dei contratti collettivi di lavoro. D'altra parte, la mancata attuazione dell'art. 39 cost, il quale dispone sulla organizzazione sindacale, costituisce una delle principali difficoltà da affrontare nel sistema italiano, oltre la faccenda della rappresentatività sindacale.

Invece in Brasile il trattamento riservato alla contrattazione collettiva è molto diverso. In realtà, è la legge che stabilisce i diritti dei

lavoratori e in modo complementare oppure meramente rafforzativo della propria legge lo dice la contrattazione collettiva.

Anche da sottolineare un altro aspetto particolare del sistema brasiliano, il quale ostacola l'articolazione della contrattazione collettiva: non è mai raggiunta una vera e propria libertà sindacale in questo Paese, ciò perché l'unità sindacale è ancora prevista dalla Costituzione Federale, una scomoda traccia del periodo corporativista, aggravata dal fatto che negli ultimi anni numerosi interventi legislativi hanno provocato, tra le altre conseguenze preoccupanti, l'indebolimento dei sindacati. Recentemente la partecipazione sindacale quale strumento di consolidazione dei diritti dei lavoratori è stata mitigata e, come corollario, altrettanto la rilevanza della contrattazione collettiva, prima dal legislatore e poi dalla giurisprudenza, compresa della Corte Suprema¹.

È indiscutibile che molti fenomeni stanno trasformando il diritto del lavoro oggi, quali la globalizzazione, l'evoluzione tecnologica, le sfumature della fattispecie subordinazione, le riforme legislative e quest'anno la pandemia del coronavirus.

Confrontare gli ordinamenti giuridici di entrambi Paesi nella congiuntura del diritto sindacale post costituzionale diventa un tentativo di comprendere il mondo del lavoro che si disegna e le sue sottigliezze al di là dei confini territoriali. Dunque, soffermarsi sul ruolo della contrattazione collettiva oggi risulta essenziale, soprattutto dopo le modifiche legislative del lavoro intraprese negli ultimi anni, il c.d. *Jobs Act* in Italia e la "reforma trabalhista" in Brasile.

¹ Per inciso, il Tribunal Superior do Trabalho (TST) ha deciso, a maggioranza, il 21 settembre 2020, nel dissidio collettivo di sciopero – realizzato dai lavoratori delle Poste per 21 giorni contro la soppressione di 70 clausole del contratto collettivo in scadenza – processo SDC 1001203-57.2020.5.00, che non esiste obbligo per il datore di lavoro di rispettare le clausole storiche concordate negli ultimi dieci anni, in base alla riforma del lavoro del 2017, tranne la attualizzazione annua della retribuzione e le clausole sociali. Vide anche la sentenza emessa dal Supremo Tribunal Federal, processo ADI 5794, la quale ha ritenuto legittima la estinzione del contributo sindacale obbligatorio dalla riforma del lavoro (artt. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 della CLT con il testo conferito dalla Legge 13.467/2017).

Con questo obiettivo, la presente ricerca intende prendere in considerazione il particolare modello di contrattazione collettiva in Italia. Tale interesse per la esperienza italiana ha avuto come spinta iniziale il rispetto e all'ammirazione per l'ordinamento italiano, che ha ispirato tematiche dall'influenza del diritto romano sul diritto civile brasiliano al complesso diritto del lavoro in costante trasformazione.

Innanzitutto mi pare essere necessario riflettere sui cambiamenti del "mondo del lavoro". Senz'altro non è un compito facile svelare cosa significa questa espressione, visto che richiede osservare i cambiamenti, trasformazioni, innovazioni e le loro ricadute sociali, politiche ed economiche, i quali rendono diverso il modo di svolgere il lavoro ogni giorno.

Una chiave di lettura di questo fenomeno, addirittura indispensabile, è l'approccio sindacale come mediatore dei conflitti e la sua potenza di stabilire patti nel mondo del lavoro in metamorfosi, soprattutto dopo le diffuse "riforme del lavoro" (oppure, l'attuazione di un insieme di leggi di allineamento dei diritti dei lavoratori alle esigenze del mercato competitivo). Inoltre, dopo la pandemia globale causata dal coronavirus, è diventato comune affermarsi che "niente sarà come prima", compreso il lavoro, perché è stata inaugurata la stagione di "una nuova normalità".

I sindacati sono un importante strumento di difesa degli interessi dei lavoratori. Questa sentenza era già vera negli albori dei contratti collettivi e rimane nettamente attuale.

Vale ricordare che dai concordati di tariffa, i cui determinavano la retribuzione minima che il datore di lavoro si impegnava a corrispondere agli operai, i quali furono stabiliti dopo i primi scioperi della fine del secolo XIX, ai contratti collettivi, che non si limitavano a determinare soltanto il salario, regolando anche altre materie come le mansioni, l'orario di lavoro, le sanzioni disciplinari eccetera, le prime forme di regolazione dei diritti e degli obblighi

dei lavoratori in fabbrica hanno origine nel contratto individuale e collettivo². Dunque, sin da quando è nata, la contrattazione collettiva rappresenta un potere-dovere di migliorare le condizioni di lavoro e quindi il proprio rapporto tra gli attori sociali.

La dottrina evidenzia che come allora, la rivoluzione industriale si sta svolgendo nella sua quarta fase, guidata dalle impressionanti innovazioni tecnologiche degli ultimi decenni, che altresì influenzano negativamente il mondo del lavoro. L'utilizzo di applicazioni per l'assunzione di lavoro precario, le infinite possibilità di controllo delle attività lavorative tramite algoritmi, l'assunzione di mansioni entro tempi stretti invece del lavoro a tempo indeterminato, l'erogazione di manodopera abbondante a causa dei flussi migratori incessanti, la spersonalizzazione dei rapporti di lavoro in ambienti virtuali, l'improvvisa estinzione delle professioni tradizionali dalla robotica, il trasferimento dei rischi dall'attività economica ai dipendenti, tra gli altri fattori, hanno prodotto bassi livelli di reddito e di qualità della vita ai lavoratori in generale³.

Infatti, la vulnerabilità dei lavoratori della prima rivoluzione industriale molto si somiglia a quella provata dai lavoratori inseriti nel modulo 4.0, a causa dei cambiamenti della struttura lavoristica, della modalità di prestazione del lavoro ed eliminazione di professioni. Perciò i motivi che hanno scatenato il sorgimento dei sindacati sono ancora più riscontrabili.

Il termine rivoluzione pervade il mondo del lavoro, dalla rivoluzione industriale del secolo XVIII alla cosiddetta rivoluzione 4.0 in corso, nel tentativo di spiegare i costanti cambiamenti. Sembra un aspetto eloquente di questo periodo l'utilizzo frequente dei numeri davanti alle parole ed

² G. Santoro- Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, G. Giappichelli Editore, 2020, p. 18-19.

³ C. Casagrande, *O quão novas são as coisas? A OIT cem anos depois – coincidências entre 1919 e 2019 suscitam reflexões sobre a internacionalização do Direito do Trabalho*, in <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/o-quao-novas-sao-as-coisas-a-oit-cem-anos-depois-10062019>, accesso il 12giu2020.

espressioni collegate al lavoro e allo sviluppo delle aziende sempre nel senso di maggior produttività⁴.

Lo sviluppo tecnologico e i suoi effetti sul lavoro, i posti dove è realizzato, il tipo di lavoro, le modalità di organizzazione e le loro condizioni, nonché la sicurezza e la salute sul lavoro sono descritti come motivi di preoccupazione dall'OIL.

Nonostante i secoli passati e lo svolgimento di nuove modalità di lavoro ritenute “moderne” con diversi livelli di subordinazione, le quale sono di controverso assetto giuridico, i dilemmi attuali sembrano spesso ripristinare i timori e le incertezze della prima rivoluzione industriale⁵.

Oltre le crisi economiche che hanno provocato tantissime modifiche nel diritto del lavoro negli ultimi decenni⁶, ora con la crisi sanitaria causata dal coronavirus è ricorrente l'espressione utilizzata dalla dottrina “diritto del lavoro dell'emergenza”⁷.

Finalmente, penso che la comparazione tra i modelli della contrattazione collettiva in Italia e in Brasile possa rivelare non soltanto le loro insufficienze, ma anche mettere luci sulla loro criticità e, magari rafforzare la rilevanza dei sindacati nella costruzione di un diritto del lavoro che assicuri una protezione ampia ed inclusiva ai lavoratori, ancor di più nei momenti di crisi (in proposito, il diritto del lavoro e le sue risonanze sono spesso collegati alle crisi che attraversano le imprese e talora i Paesi).

⁴ Secondo il Relatório *Salute e sicurezza al centro del futuro del lavoro - 2019*, tale tendenza rimarrà nel futuro, in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_690047.pdf, accesso il 25apr.2019, p. 29.

⁵ Questa percezione è condivisa da C. Casagrande nell'affermare che: *“O que parece indubioso é uma clara tendência de degradação das condições gerais de trabalho, mais extenuantes, mais incertas, mais subordinadas, mais inseguras, e com menos solidariedade sindical. E, tal como ocorreria na última parte do século XIX, uma homogeneização e disseminação destas formas laborais precárias e, muitas vezes, degradantes. Nada é mais sintomático desta rediviva internacionalização da questão laboral do que o fenômeno da “uberização”, isto é, o recrutamento impessoal de trabalhadores do “exército permanente de reserva de mão de obra...”*, *O quão novas são as coisas? A OIT cem anos depois - coincidências entre 1919 e 2019 suscitam reflexões sobre a internacionalização do Direito do Trabalho*, in <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/o-quao-novas-sao-as-coisas-a-oit-cem-anos-depois-10062019>, acesso il 12giu.2020.

⁶ V. Speziato approfondisce la riflessione nel saggio *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 322/2017.

⁷ A riguardo, si veda AA.VV., *Direito do trabalho de emergência: impactos da Covid-19 no direito do trabalho*, São Paulo, Revista dos Tribunais, 2020.

Insomma, vorrei concentrarmi sullo stato dell'arte della contrattazione collettiva in Brasile in confronto con la stimolante esperienza italiana.

CAPITOLO 1

IL PANORAMA GIURIDICO ITALIANO

1.1. La normativa sui contratti collettivi di lavoro nell'ordinamento italiano

La contrattazione collettiva contiene l'essenza del diritto del lavoro⁸. Fin dai concordati di tariffa ad oggi, tempo in cui sono aggiornate le sue funzioni a seconda delle trasformazioni del mondo del lavoro, non si può prescindere dalla sua potenza e dinamismo. La massima *“l'interesse collettivo non è la somma di interessi individuali, ma la loro combinazione...”*⁹ rafforza il ruolo fondamentale e civilizzatore svolto dai contratti collettivi di lavoro.

A titolo di cenno storico sulla nascita dei sindacati, un riepilogo delle lezioni tenute dal Prof. Rafaele Del Vecchio illustrano il contesto in cui sono stipulati i primi contratti collettivi nel secolo XIX. Secondo il Professore, il contratto collettivo era il principale complemento oggetto dell'azione sindacale. La forma contrattuale più diffusa a quell'epoca era il contratto individuale di lavoro. La norma dedicata al lavoro era racchiusa in un articolo che vietava il vincolo di lavoro perpetuo. Al riguardo veniva utilizzato lo schema della locazione, funzionale al concetto di lavoro come merce. L'uso del contratto di lavoro tra individui rendeva il rapporto che ne conseguiva sbilanciato a favore dell'imprenditore. La durezza dello sviluppo industriale determinò ben presto l'esigenza di organizzare forme di coalizione dei lavoratori: sorgeranno le società di mutuo soccorso, poi le leghe di resistenza e infine le camere del lavoro. Questo processo durò tutto l'arco del secolo, perché esso dovette fare i conti con l'ostracismo dello Stato liberale verso le

⁸ H.B.M. Silva avverte però che la società finora non si è resa conto di tale affermazione inesorabile, *Curso de direito do trabalho aplicado: direito coletivo do trabalho*, v. 7, Rio de Janeiro, Elsevier, 2010, p. 143. Mi pare che la sua critica sia più condivisibile in Brasile che in Italia, perché in quest'ultimo Paese il diritto sindacale riveste un ruolo centrale nell'ordinamento giuridico.

⁹ F. Santoro-Passarelli, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1995, p. 29.

coalizioni, professato e attuato dopo la rivoluzione francese, in difesa astratta dell'individualismo. Nasce così il contratto collettivo come risultato dell'azione sindacale e della constatazione che il contratto individuale non cambiava lo strapotere dell'imprenditore a svantaggio del lavoratore. Tuttavia, la sola determinazione della tariffa non bastava, perché il rapporto de lavoro si articola in modo che necessita di convenzioni e regole¹⁰.

Il sindacato è nato come associazione di lavoratori che svolgevano lo stesso mestiere (sindacato di mestiere) e poi si è sviluppato come organizzazione di categoria che ricomprendeva più settori. Una forte collocazione politica ha segnalato la storia sindacale. Una delle prime norme emanate dal sistema repubblicano è stata quella che ha cancellato l'organizzazione di tipo corporativo dei sindacati realizzata con il regime fascista. E così emerge il sistema di libertà sindacale¹¹.

Il Diritto del lavoro è caratterizzato dalla coesistenza di strumenti di regolazione autonomi ed eteronimi. La disciplina dei rapporti di lavoro risulta delle fonti normative diverse: da un lato, il contratto collettivo derivante dall'autonomia collettiva, d'altro, la legge emanata dallo Stato. Per quanto riguarda l'organizzazione del sistema sindacale, l'Italia ha adottato il modello volontaristico¹².

Con l'avvento della Costituzione del 1948 il diritto sindacale è disciplinato da un complesso di norme da fonti legale. Ci sono le norme costituzionali sulla libertà sindacale e il diritto di sciopero; la legge ordinaria di riconoscimento di diritti sindacali dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali

¹⁰ R. Del Vecchio, Relazione *Il contratto collettivo*, in Corso di alta formazione Riregolazione dei rapporti di lavoro e del processo in Italia: dalle radici del diritto romano all'ordinamento europeo, Università La Sapienza di Roma, Facoltà di Giurisprudenza, 3 luglio 2018.

¹¹ G. Sandulli, M. Marchetti, Presentazione *Le relazioni industriali*, in Corso di alta formazione Evoluzione della disciplina del diritto materiale e processuale del lavoro in Italia: dalla radice del diritto romano all'ordinamento europeo, Università La Sapienza di Roma, Facoltà di Giurisprudenza, 9 luglio 2019.

¹² Osserva Prof. Perone: la scelta tra la legge e il contratto collettivo dipende anche di altre ragioni, tra cui, la preferenza dal modello volontario risulta della ritrosia dai sindacati nei confronti con una normativa legale che possa togliere il loro ruolo e non rispetti il faticoso equilibrio raggiunti nei rapporti di forza tra le parti sociali; sono di questa natura i motivi che hanno impedito finora l'attuazione dell'art. 39 cost., op. cit., p. 39-40.

e anche quelle di sostegno dell'attività sindacale). Ci sono anche le norme collettive: gli accordi stipulati a vari livelli, i quali riguardano non solo il trattamento economico e normativo garantito ai lavoratori, ma persino le relazioni tra le contrapposte organizzazioni sindacali di lavoratori e di datori di lavoro)¹³.

La Costituzione italiana garantisce la libertà nella dimensione individuale e sociale. Due precetti fondamentali sono gli articoli 39 e 40 Cost., i cui regolamentano la libertà sindacale e riconoscono il diritto di sciopero come un suo strumento. L'elemento centrale è la libertà di organizzazione sindacale. La Carta prevede che le organizzazioni sindacali hanno l'obbligo di registrazione secondo le norme della legge, ossia, impone una condizione senza la quale i sindacati non possono stabilire contratti collettivi "*con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce*". Tuttavia, tale previsione non è stata attuata.

Una delle principali spiegazioni per la assenza di attuazione dell'art. 39 Cost. è quella che segnala la volontà delle organizzazioni sindacali di stabilire i rapporti in maniera autonoma. Le confederazioni sindacale storiche (le prime centrali sindacali in Italia sono state Cgil, Cisl e Uil) che operano in diversi settori hanno deciso di organizzare il loro rapporto liberamente¹⁴. Dunque, le regole del sistema sindacale non sono imposte dalla legge, ma derivano del diritto privato. Piuttosto di adottare un modello regolato, le oo.ss. hanno preferito mettere in atto un modello partecipativo, ispirato al principio volontaristico. Tale dinamica ha permesso che si consolidassero organizzazioni forti dei lavoratori e degli imprenditori, le quali hanno svolto una funzione regolativa e anche di dialogo con il governo. Al livello del singolo luogo di lavoro, questi sindacati hanno promosso la formulazione di una rappresentanza.

In tale contesto, le regole sono dettate da accordi interconfederali in vari settori produttivi che cercano di organizzare la

¹³ G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, G. Giappichelli, 2020, p.25.

¹⁴ Sulle ragioni politiche della mancata attuazione dell'art. 39 Cost., si veda M.V. Ballestrero, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, p. 60 ss.

contrattazione collettiva. Il sistema contrattuale italiano è articolato su due livelli, il primo (nazionale) e il secondo livello (aziendale o territoriale). Il primo livello riguarda gli accordi interconfederali e gli accordi nazionali (Ccnl), mentre il secondo livello riguarda i contratti territoriali, i contratti aziendali e i contratti di prossimità. Il contratto aziendale è stipulato dalle imprese e dai gruppi; il contratto territoriale è limitato agli ambiti merceologici (es. agricoltura, edilizia, farmacia, aziende di piccole e grande dimensione)¹⁵.

La regolamentazione dei rapporti tra i contratti collettivi non è scritta nella legge, ma nei contratti collettivi nazionali. Di solito le materie che si riferiscono a ognuno livello sono stabilite dai contratti collettivi nazionali. Per quanto riguarda il settore pubblico, il contratto collettivo è disciplinato dal D.lgs. 165 del 2001, il quale è tassativo e prevede, ai sensi dell'art. 1418, che il contratto di secondo livello deve adeguarsi al contratto nazionale.

C'è una normativa fondamentale nel sistema italiano, la Legge 300 del 1970, nota come lo Statuto dei lavoratori. Questa normativa garantisce la libertà sindacale nei luoghi di lavoro e permette che i lavoratori possano costituire la loro rappresentanza.

La rappresentatività sindacale in Italia costituisce un diritto costituzionale, ai sensi dell'art. 39, pur non attuati i commi successivi. A causa di questa mancata attuazione, per molto tempo la contrattazione collettiva si è basata su un criterio di rappresentanza presunta, il quale ha funzionato fino a che, in seguito alla crisi sindacale, le organizzazioni sindacali e degli imprenditori, tramite accordi interconfederali hanno deciso di misurare la rappresentatività sindacale e datoriale. La rappresentanza sindacale aziendale (RSA) e la rappresentanza sindacale unitaria (RSU), secondo l'accordo interconfederale, Testo Unico sulla rappresentanza

¹⁵ G. Sandulli, M. Marchetti segnalano che: Le relazioni industriali in Italia si basano sul contratto collettivo. Vi sono due livelli di contrattazione collettiva: quella nazionale e quella aziendale. C'è una realtà di relazioni industriali molto fitta perché le parti sociali fissano le regole dei loro rispettivi rapporti. Un altro aspetto rilevante è che spesso la contrattazione collettiva coinvolge anche il governo, quando si dibattono delle politiche pubbliche ed economiche. I contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti delle imprese di un medesimo settore anche se svolgono delle attività di lavoro differenti. Vi sono poi gli accordi interconfederali, che regolano le relazioni industriali e sono firmati dalle principali confederazioni dei lavoratori e degli imprenditori, cit. prima.

sindacale, è una scelta dei lavoratori. Secondo il TU, la rappresentatività si basa sul criterio maggioritario, il cui si fonda su un criterio oggettivo, ma rileva anche l'importanza politica delle organizzazioni sindacali firmatarie. La rappresentatività effettiva è stimolata persino come un modo di contrastare il fenomeno del dumping sociale. Quindi, sono accordi privati che stabiliscono i criteri di rappresentatività sindacale, non la legge.

Riguardo al rapporto tra i diversi accordi collettivi, non c'è una gerarchia, seppur tradizionalmente i contratti di secondo livello fossero caratterizzati dal senso migliorativo. Infatti, si tratta di un rapporto di "pari-ordinazione" perché non esiste una norma di legge che regola i rapporti tra i due livelli contrattuali. Il criterio applicato per contemperare gli contratti e le esigenze delle parti è la prevalenza del contratto aziendale in quanto più vicino agli interessi da regolare, secondo il principio della specialità accolto dalla giurisprudenza più recente^{16 17}.

Il modello volontaristico italiano, che ha funzionato efficientemente per decenni, è messo in discussione. Questo perché con la diversificazione dei settori economici e il cambiamento che l'esternalizzazione ha portato, le organizzazioni sindacali hanno perduto un po' la capacità di rappresentazione. Al momento si assiste alla creazione di molte altre organizzazioni che o non esistevano o non avevano una capacità di resistenza. È in atto un fenomeno di frammentazione della contrattazione collettiva con l'applicazione di contratti collettivi diversi anche se l'attività economica è la medesima. In virtù di questa situazione, negli ultimi anni, le

¹⁶ G. Santoro-Passarelli ritiene che: *"Nell'attuale periodo di crisi economica e di globalizzazione dei mercati, la concorrenza crescente ha imposto alle imprese di ridurre i costi di produzione e tra questi, in particolare, i costi del lavoro. In questo contesto, da un lato le parti sociali hanno rivisto responsabilmente i rapporti tra livelli contrattuali, tradizionalmente contrassegnati dalla funzione migliorativa del contratto di livello inferiore rispetto a quello di livello superiore e dall'altro lato il legislatore ha rivisto il rapporto tra legge e contratto collettivo perché ha affidato al contratto collettivo una serie di funzioni diverse e ulteriori rispetto a quella migliorativa, funzioni che determinano un'integrazione funzionale tra legge e contratto collettivo e non di tipo gerarchico", Il contratto aziendale in deroga*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 254/2015.

¹⁷ Una comprensione diversa è difesa dalla Prof.ssa L. Galantino: "la disciplina contrattuale prevede un collegamento gerarchico fra contratto nazionale ed aziendale", giacché il contratto collettivo nazionale ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori, mentre la contrattazione aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal Ccnl o dalla legge, op. cit. p. 174.

oo.ss. hanno intrapreso una serie di passaggi per raggiungere un sistema unitario di organizzazione collettiva attraverso una misurazione. Il tema attuale, in discussione, è se il sistema sindacale italiano può continuare ad essere ispirato al principio volontaristico oppure, fermo restando la libertà sindacale, la legge può misurare il grado di consenso dei lavoratori all'interno dello specifico settore economico¹⁸.

1.2. Dal Codice Civile al Decreto Legislativo 81/2015: Codice Civile; Codice di Procedura Civile; Costituzione Italiana; Legge 741 del 1959; Statuto dei Lavoratori; Legge 56 del 1987; Legge 389 del 1989; Legge 388 del 2000; Legge 142 del 2001; Decreto Legislativo 165 del 2001; Legge 30 del 2003; Decreto Legislativo 163 del 2006; Decreto Legislativo 81 del 2008; Decreto Legislativo 138 del 2011; Legge 183 del 2014; Decreto Legislativo 81 del 2015; Un cenno sul quadro normativo dell'Unione Europea

È opportuno ricordare, con G. Santoro-Passarelli, che *“il diritto sindacale della ricostruzione si presentava come un diritto senza norme...”*¹⁹.

L'ordinamento giuridico italiano non prevede la definizione legale del contratto collettivo, nonostante la legge a volte si riferisca, ai fini di garanzia, sostegno o limitazione, al contratto collettivo, supponendo la sua definizione dedotta dalla esperienza comune. Di conseguenza, una nozione di contratto collettivo viene elaborata dalla dottrina e dalla giurisprudenza a causa della necessità di una adeguata sistematizzazione giuridica di questo fenomeno di notevole importanza sociale²⁰.

¹⁸ Cfr. S. Bellomo, *Il contratto collettivo nell'ordinamento italiano*, Relazione presentata all'Incontro italo-cinese, Corso di Laurea Scienze Applicate del Lavoro, presso l'Università La Sapienza di Roma, Facoltà di Giurisprudenza, il 10 dicembre 2019.

¹⁹ G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 25.

²⁰ Cfr. G.C. Perone, *A ação sindical nos Estados-membros da União Europeia*, São Paulo, LTr, 1996, p. 34-37.

Nell'arco temporale dalla emanazione del Codice Civile del 1942 fino al D.Lgs. 81 del 2015²¹ si verifica che la legge ha affidato al contratto collettivo un ruolo integrativo, derogatorio o suppletivo delle norme da essa poste attraverso la tecnica dei rinvii legislativi²². Esempi di ciò si può trovare nel D.lgs. 167/2011 (contratto di apprendistato) e nel D.lgs. 81/2015 (artt. 41 ss) e tanti altri dispositivi legali²³.

In questo capitolo vorrei mettere in evidenza le principali norme giuridiche che fanno riferimento al rapporto tra legge e la contrattazione collettiva^{24 25}.

Codice Civile

Va sottolineato innanzitutto che il Codice Civile risale al 1942, vuol dire che è stato pubblicato quando era in vigore l'ordinamento corporativo²⁶, soppresso dal Regio Decreto Legge 9 agosto 1943, n. 721. Il Fascismo ha limitato tutte le libertà, compresa la sindacale. Di

²¹ Il D.lgs. 165 del 2001, emanato nell'arco temporale indicato, nonostante la sua rilevanza in quanto fonte regolatrice della contrattazione collettiva e della rappresentatività sindacale nella pubblica amministrazione, non è compreso nell'elenco del presente capitolo, dato che l'intento di questo lavoro è soffermarsi sulla contrattazione collettiva nell'ambito privato. Un'analisi approfondita di questo argomento meriterebbe una tesi apposita.

²² M.V. Ballestrero ricorda la classificazione dei rinvii legislativi in necessari e facoltativi, sottolineando che questi ultimi, quantitativamente più rilevanti, assegnano alla contrattazione collettiva funzioni sia di integrazione di precetto legale, sia di sostituzione sia di deroga della disciplina legale, *Diritto sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2018, p. 325.

²³ Per un'analisi approfondita rispetto i rinvii legislativi al contratto collettivo, si veda I. Alvino, op. cit. Secondo M. Persiani, F. Lunardon, in conformità con la nuova dimensione dell'autonomia collettiva rispetto a quella tradizionale, la legge attribuisce alla contrattazione collettiva di diritto comune funzioni normative concorrenti, come per i c.d. contratti collettivi delegati o regolamento, *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 148

²⁴ A tale fine, verrà seguito l'ordine cronologico della promulgazione delle leggi e poi l'ordine numerico degli articoli in commento.

²⁵ Le tecniche della recezione, della consolidazione e dell'estensione dei contenuti della contrattazione collettiva sono tipiche della legislazione del lavoro (per esempio, la L. 604/1966 sui licenziamenti individuali); il rapporto tra legislazione e contrattazione collettiva si può sviluppare anche secondo il modello della legislazione di sostegno della attività sindacale e dell'autonomia collettiva, come si verifica nello St. Lav.. Però negli ultimi anni questa linea di tendenza ha subito significativi mutamenti "... da un canto, ad alleggerire direttamente, senza mediazione sindacale, le tutele dei lavoratori, e dall'altro ad autorizzare la contrattazione collettiva, anche a livello di impresa, a derogare in peggio alle stesse norme di legge". Esempi di questa nuova fase si vedono nella L. 138/2011 e nei provvedimenti emanati in attuazione della Legge delega 183/2014, cfr. E. Ghera, A. Garilli, D. Garofalo, *Diritto del Lavoro*, Giappichelli, 2017, p. 3.

²⁶ L'ordinamento corporativo in Italia fu istituito dalla Legge 3 aprile del 1926, n. 563.

quell'ordinamento derivava l'inderogabilità dei contratti collettivi e la loro efficacia erga omnes²⁷.

M. Magnani ribadisce che, con la soppressione dell'ordinamento corporativo:

(...) nel 1943 vennero disciolte le corporazioni e nel 1944, con il d.lgvo lgt. 23 novembre 1944, n. 369, i sindacati fascisti. Per non lasciare i lavoratori privi di tutela, furono mantenuti in vigore i contratti collettivi stipulati fino a quel momento 'salve le successive modifiche' (art. 43, d.lgvo lgt. n. 369 del 1944). Caduto il sistema corporativo, si ricostituirono i sindacati liberi che si trovarono ad operare in una situazione di anomia paragonabili a quella in cui operavano nel periodo pre-corporativo²⁸.

In attesa dell'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione repubblicana del 1948, il quale ha fissato ai sindacati l'obbligo di registrazione al fine di raggiungere personalità giuridica e stipulare contratti collettivi di efficacia obbligatoria per tutti i lavoratori appartenenti alla categoria, la dottrina ha cercato alternative per attribuire efficacia ai contratti collettivi.

Francesco Santoro-Passarelli ha sviluppato un'applicazione civilistica per i contratti collettivi²⁹. Secondo la nota teoria del mandato, quando il lavoratore o il datore di lavoro si iscrivono ad una organizzazione sindacale, conferiscono un mandato di cui deriva l'obbligo di applicare il contratto con effetto inderogabile per quanto riguarda gli interessi della collettività³⁰. Però, i suoi allievi cominciarono a mettere in dubbio questa teoria, giacché si può conferire soltanto il potere di cui si dispone e si tratta di gestire interessi collettivi, cioè un singolo non può attribuire un potere che non ne ha.

²⁷ È diventata celebre la frase di F. Carnelutti in cui presenta il contratto collettivo come “... un ibrido che ha il corpo del contratto e l'anima della legge”, *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, 1928, p. 108.

²⁸ M. Magnani, *Diritto sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2016, p. 21.

²⁹ Nel parere di G. Santoro-Passarelli, prevalse la ricostruzione privatistica del diritto sindacale repubblicano “... non per ragioni di carattere teorico o di principio, ma perché in quel momento storico costituì un'efficace barriera alle ricorrenti tendenze neocorporative e soprattutto perché corrispose in modo soddisfacente ai bisogni e alle aspettative di autoregolazione delle grandi centrali sindacali preoccupate di difendere la loro autonomia e contrarissime ad un intervento legislativo in materia sindacale.”, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 25.

³⁰ F. Santoro-Passarelli, *Saggi di diritto civile*, v. I. Napoli, 1961.

Una seconda stagione di riflessione ha messo in evidenza che il sindacato è il titolare del diritto collettivo. Quando il datore di lavoro aderisce all'organizzazione sindacale assume un vincolo associativo e si impegna a rispettare il contratto collettivo e ad applicare ciò che è stipolato dal suo sindacato. Dunque, i sindacati non hanno bisogno di un mandato perché sono già i titolari del diritto collettivo, e dunque legittimati a firmare il contratto. Ne deriva che è il vincolo associativo che determina l'obbligo e questo vincolo non importa a se stesso, ma agli interessi dei lavoratori³¹.

Sebbene riconosca il contributo valoroso di F. Santoro-Passarelli, *“cui se deve la fondazione su basi privatistiche del contratto collettivo”*, con riferimento alla normativa sul mandato conferito nell'interesse del mandatario o di terzi, ex art. 1723, comma 2, c.c., M. Magnani segnala la percezione critica della dottrina (G. Giugni, 1968) nel senso di preminenza dell'interesse collettivo sugli individuali come fondamento dell'inderogabilità del contratto collettivo. Dunque, si tratta di una ipotesi di estensione (indiretta) dell'efficacia di contratti collettivi oltre gli appartenenti alla cerchia degli associati³².

A causa della mancata attuazione dell'art. 39 cost., i contratti collettivi sono considerati *“contratti di diritto comune”*³³, nel senso che trovano disciplina nelle norme dettate dal codice civile sui contratti in generale³⁴ e pertanto si regolano dalla efficacia limitata tra le parti, ai sensi dell'**art. 1372**. Ciò nonostante, *“... i contratti collettivi hanno una naturale vocazione ad estendere i propri effetti al di là del loro ambito di applicazione soggettivo e sono comunque inderogabili in pejus dalla volontà delle parti del contratto individuale”*³⁵.

³¹ In line con l'analisi del Prof. A. Maresca durante le lezioni tenute al corso di laurea magistrale presso l'Università La Sapienza di Roma, Facoltà di Giurisprudenza, il 6 ottobre 2018.

³² M. Magnani, *Diritto sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2016, p. 128-129.

³³ L'art. 1321 e seguenti del codice civile regolano i contratti in generale. L'art. 1322 cc dispone sull'autonomia contrattuale in questi termini: *“Le parti possono liberamente determinare il contenuto del contratto nei limiti imposti dalla legge...”*.

³⁴ Cfr. M. Magnani, op. cit., p. 102.

³⁵ G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 7.

L'ultrattività dei contratti collettivi è prevista espressamente dall'**art. 2074**, il quale dispone: *"Il contratto collettivo, anche quando è stato denunziato, continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza, fino a che sia intervenuto un nuovo regolamento collettivo"*³⁶.

D'altra parte, seppur essenziale perché il contratto collettivo potesse funzionare, non è stato un compito facile individuare una norma di sostegno all'inderogabilità dopo la caduta del corporativismo. Tale scopo è stato soddisfatto in qualche modo dal contenuto dell'**art. 2077**. Questo dispositivo stabilisce l'obbligo di conformazione della clausola individuale alla collettiva, un meccanismo di sostituzione della clausola individuale al contratto collettivo, chiarendo che la clausola individuale in senso migliorativo resta invitta³⁷. Infatti, l'art. 2077 dispone sull'efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale, nel senso che devono prevalere le disposizioni del primo, salva l'ipotesi di clausole più favorevoli ai lavoratori previste dal contratto individuale³⁸.

³⁶ Ancora Prof. Maresca avverte che la clausola di ultrattività legale prevista dall'art. 2074 cc si riferisce ai contratti collettivi corporativi; quindi, secondo lui, si può inserire nei contatti collettivi una clausola convenzionale sull'ultrattività, osservando che un'altra tecnica sarebbe quella di seguire il Codice nel senso che il contratto collettivo si rinnova automaticamente, tranne se le parti hanno dato la disdetta, cit. precedente.

³⁷ G. C. Perone afferma che la durata dell'art. 2077 cc e la conseguente efficacia inderogabile del contratto collettivo è stata limitata all'ordinamento corporativista e quindi lui condivide una critica dottrinale alla giurisprudenza che applica tale dispositivo in attesa di una legge sindacale di cui all'art. 39 cost., op. cit., p. 89. L. Galantino rileva che una parte della dottrina comporta la sostituzione automatica delle clausole del contratto collettivo alle clausole difformi del contratto individuale. Secondo altri invece, le clausole del contratto collettivo modificano non già il contenuto del contratto individuale, ma gli effetti dello stesso, *Diritto sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2014, p. 148. Per approfondire questo dibattito, si rinvia a V. Speciale, *Il rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro*, Atti del Convegno Nazionale *Nuovi assetti delle fonti del diritto del lavoro*, Caspur-Ciber, 2011, p. 187-227.

³⁸ M. Persiani, F. Lunardon sottolineano che l'art. 2077 cc regola soltanto il conflitto tra contratto individuale e contratto collettivo, secondo il principio della libertà di organizzazione sindacale non ha senso applicare alla contrattazione collettiva il criterio cosiddetto gerarchico, *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 176. Cfr. Prof. Maresca, la libertà contrattuale è proprio questa: un contratto collettivo può modificare le condizioni di lavoro anche se peggiorandoli, nonostante non accada frequentemente; nel suo avviso, si deve ragionare con il diritto civile, non con il diritto del lavoro, cioè la clausola firmata dal sindacato è valida, anche se in pejus, per esempio, il lavoratore non ha diritto acquisito se il contratto collettivo più favorevole è esaurito, quindi, l'idea della modifica in pejus si può interpretare in vari modi, nel suo parere, non si tratta veramente di contratto *in pejus*, in quanto sono le parti che compongono il miglior contratto in quel momento, cit. prima.

Posteriormente la questione è stata risolta con la riforma del Codice di Procedura Civile nel 1973, il cui ha inserito la inderogabilità dei contratti collettivi nel testo modificato dell'art. 2113.

Al fine di determinare la retribuzione del prestatore di lavoro ai sensi dell'**art. 2099**, a partire dagli anni 50 l'orientamento giurisprudenziale utilizza i minimi retributivi fissati dai contratti collettivi quali parametri per confrontare la retribuzione stipulata nel contratto individuale di lavoro con i criteri di proporzionalità e sufficienza stabiliti dall'art. 36 cost.³⁹.

D'altra parte, **l'art. 2103** (con le modifiche introdotte dall'art. 55 del D.Lgs. 20 febbraio 2015 di attuazione del c.d. Jobs Act) regola come e quando il datore di lavoro può modificare la mansione del dipendente. Il comma 7 determina, nella parte finale, l'osservanza dei contratti collettivi per quanto riguarda il periodo fissato alla diversa manifestazione di volontà del lavoratore⁴⁰.

L'articolo 2120 dispone sul trattamento di fine rapporto. La legge pone una regola sulla retribuzione annua, consentendo al contratto collettivo di derogarla:

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

³⁹ Cfr. L. Galantino, *Diritto sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2014, p. 156. G. Prosperetti spiega che l'art. 36 Cost. ha costituito in concreto lo strumento giuridico su cui ha fatto leva la giurisprudenza per arrivare ad una generalizzata applicazione dei contratti collettivi e per questa via si è di fatto realizzata indirettamente un'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di diritto comune, *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Milanofiori, Utet, 2014, p. 19. Questo parere è anche condiviso da P. Tridico: "l'efficacia erga omnes indiretta si realizza attraverso l'art. 36 della Costituzione, e pertanto un giudice o un ispettore utilizzano la contrattazione per tutti i lavoratori coperti dalla contrattazione collettiva", *Contrattazione collettiva e rappresentanza*, Relazione presentata al Seminario *Dimensione e qualità dei contratti collettivi nazionali di lavoro*, Cnel, 17 luglio 2019.

⁴⁰ Art. 2103 cc, comma 7: "*Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi*" (corsivo aggiunto).

Codice di Procedura Civile

Nel 1973 la riforma del processo del lavoro ha cambiato alcune norme sostanziali. Una di queste è proprio l'**art. 2113**, il cui disciplina le rinunzie e transazioni. Il nuovo testo, modificato dall'art. 6 della Legge n. 533 del 1973, recita che:

Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

Finalmente in questa norma si può fondare la inderogabilità dei contratti collettivi, dato che si trova la sua menzione esplicita all'art. 2113⁴¹.

Altri riferimenti ai contratti collettivi si trovano nei seguenti articoli⁴². L'**art. 360, comma 1, n. 3** riconosce il contratto collettivo di diritto comune come norma parametro del controllo in Cassazione: *“Le sentenze pronunziate in grado d'appello o in unico grado possono essere impugnate con ricorso per cassazione: (...) 3) per violazione o falsa applicazione di norme di diritto e dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro:”*. L'**art. 412 ter** permette le modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva, nei seguenti termini: *“La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità' previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative”*. L'**art 420 bis** disciplina l'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale⁴³. L'ultimo comma

⁴¹ Questo è il parere dell'attuale e prevalente dottrina, cfr. L. Galantino, *Diritto sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2014, p. 147.

⁴² F. Evangelista ha esaminato il tema del contratto collettivo come fonte ed i criteri interpretativi in sede giudiziale, *Contratto collettivo e processo del lavoro*, Tesi di dottorato di ricerca in diritto sindacale, del lavoro e della previdenza sociale, XXI ciclo, presso l'Università degli Studi di Roma Tor Vergata, Facoltà di Economia.

⁴³ Art. 420-bis cpc: *“Quando per la definizione di una controversia di cui all'articolo 409 è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, il giudice decide con sentenza tale questione, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa fissando una successiva udienza in data non anteriore novanta giorni. La sentenza è*

dell'**art. 829**, il quale regola i casi di nullità, contempla l'impugnazione al lodo "anche per violazione dei contratti e accordi collettivi" nelle controversie previste dall'articolo 409⁴⁴.

La Costituzione Italiana

Dopo la caduta del corporativismo, dall'avvento della Costituzione repubblicana nel 1948 scaturisce la fase del sindacalismo italiano su basi democratiche⁴⁵. Di conseguenza, si riproposero i problemi che erano stati propri dell'esperienza pre-corporativa, come avverte Giugni:

(...) venuto meno l'ordinamento corporativo e ripristinata la libertà sindacale, di cui la libertà di contrattazione collettiva è corollario, il contratto collettivo ritornò nell'area dell'autonomia privata, in quanto le organizzazioni sindacali stipulanti i nuovi contratti erano ritornate sotto il regime privatistico⁴⁶.

Rivestono grande importanza **l'art. 39**⁴⁷, il cui prevede la libertà sindacale e un meccanismo particolare che consenta di stipulare contratti collettivi *erga omnes*, e **l'art. 40**, con il quale il diritto di sciopero⁴⁸ raggiunge il rango di diritto costituzionalmente garantito⁴⁹.

impugnabile soltanto con ricorso immediato per cassazione da proporsi entro sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza".

⁴⁴ Secondo V. Speciale, si tratta di casi in cui la legge attribuisce al contratto collettivo una funzione inderogabile e regolativa del rapporto individuale, *Il rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro*, Atti del Convegno Nazionale *Nuovi assetti delle fonti del diritto del lavoro*, Caspur-Ciber, 2011, p. 187-227.

⁴⁵ Va ricordato che il sindacalismo in Italia ha attraversato le fasi di "... divieti del diritto penale e, poi, a distanza di qualche decennio (definito periodo della tolleranza, con stazionamento nel diritto dei privati), addirittura l'integrazione nella struttura statale, secondo la logica pubblicistica del diritto corporativo: che, non a caso, ha fornito la prima veste formale compatta al sindacato italiano ed alla contrattazione collettiva", cfr. U. Romagnoli, *Il diritto del lavoro durante il fascismo: uno sguardo d'insieme*, in *Lavoro e diritto*, Il Mulino, 2003, p. 77 ss.

⁴⁶ G. Giugni, *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci, 2010, p. 129.

⁴⁷ Ribadisce G. Santoro-Passarelli che: "L'art. 39 Cost. è considerato dalla prevalente dottrina il fondamento dell'autonomia collettiva e perciò della contrattazione collettiva di diritto comune tra libere e contrapposte organizzazioni sindacali di lavoratori e datori di lavoro", p. 24.

⁴⁸ Prima il Codice Penale sardo del 1859 riteneva come reato ogni forma di associazionismo tra i datori di lavoro (art. 385) o fra gli operai (art. 386). Nel 1889 lo sciopero viene depenalizzato dal Codice Penale Zanardelli, tuttavia rimaneva un inadempimento del contratto di lavoro che poteva provocare la sua risoluzione.

⁴⁹ Rileva G. Santoro-Passarelli che a partire di allora lo sciopero diventa una legittima sospensione delle principali obbligazioni derivanti del contratto di lavoro, la prestazione lavorativa da parte del lavoratore e il pagamento della retribuzione da parte del datore di lavoro, *Diritti dei lavori e dell'occupazione*, Torino, G. Giappichelli, 2020, p. 24.

La Costituzione del 1948 sancisce la libertà sindacale come principio fondamentale e in questo senso l'**art. 39** recita che:

L'organizzazione sindacale è libera⁵⁰.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Si desume dalle disposizioni suddette che la Costituzione sancisce la libertà dell'organizzazione sindacale ai sensi dell'articolo 39, comma 1⁵¹.

Inoltre, nei commi seguenti la Costituzione impone un obbligo di registrazione ai sindacati "secondo le norme di legge", cui statuti devono essere stabiliti a base democratica, affinché possano acquisire la personalità giuridica e stipulare contratti collettivi con efficacia *erga omnes*⁵².

Tuttavia, tranne il comma 1 dell'art. 39, di contenuto precettivo, i commi successivi non sono mai stati attuati, poiché i commi 2, 3 e 4 stabiliscono l'obbligo ai sindacati di registrazione presso uffici locali o centrali,

⁵⁰ L'art. 39 cost. definisce la libertà sindacale tipica, diversa di quella associativa in generale referita dall'art. 18 cost.

⁵¹ Si tratta di una libertà tipica, diversa di quella associativa prevista dall'art. 18 cost., cfr. G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, G. Giappichelli, 2020, p. 24.

⁵² Secondo G. Prosperetti, "sono ravvisabili i residui della esperienza corporativa nella Costituzione italiana sia nel principio lavoristico sancito nell'art. 1, sia nel principio dell'efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie cui il contratto collettivo si riferisce, stabilito nel 4° co. dell'art. 39, sia infine nelle previsioni relative ai rapporti economici...", *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Milanofiori, Utet, 2014, p. 10. M. Rusciano condivide la stessa opinione nel senso che il legislatore costituente ha manifestato la volontà di mantenere una certa continuità con la precedente esperienza corporativa, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Utet, 1984, p. 5.

“secondo le norme di legge”⁵³. Perciò si avvia una lunga stagione del diritto sindacale, caratterizzata dal mancato intervento della legge⁵⁴.

Questo è uno dei grandi nodi del sistema sindacale italiano. Tra le conseguenze che ne derivano ci sono le difficoltà risultante dalla assenza di criteri sulla rappresentatività sindacale e dalla assenza di efficacia obbligatoria delle norme previste dai contratti collettivi dopo la caduta del corporativismo.

Il dilemma posto dall'articolo 39 Cost. è sottolineato da L. Mariucci, nel ricordare la volontà dei costituenti di affermare il principio della libertà sindacale nella sua più ampia valenza, in chiave di rottura con l'esperienza corporativa, ma al tempo stesso di assicurare il contratto di categoria *erga omnes*:

(...) Da qui il dilemma di come si compongono il principio di libertà, che di per sé contiene e legittima il pluralismo sindacale, e l'unicità del contratto collettivo che deve valere per tutti, risolto con la procedura della combinazione tra rappresentanza unitaria da costituirsi in proporzione alla consistenza associativa dei sindacati registrati e decisioni (eventualmente anche a maggioranza) della stessa rappresentanza unitaria⁵⁵.

Nonostante ciò, la Costituzione “traccia le linee di un nuovo sistema di relazioni sindacali destinato a sostituire il soppresso sistema corporativo”⁵⁶. Vale a dire che in certo modo l'art. 39 Cost. guida l'organizzazione sindacale italiana, ma non può rendere il contratto collettivo *erga omnes* stante la mancata attuazione della sua seconda parte. Di

⁵³ Tratta il comma 1 dell'art. 39 di norma precettiva, immediatamente applicabile, mentre i commi 2, 3, 4 (la seconda parte dell'art. 39) vertono sulle norme “di esecuzione differita” nelle parole di G. Giugni, ossia che dipendono di una legge ordinaria che le chiarisca, *Art. 39 Cost.*, in G. Branca (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli-Foro it., Bologna-Roma, 1979, p. 257 ss.

⁵⁴ Cfr. M.V. Ballestrero, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2018, p. 59 ss. Secondo E. Ghera, il legislatore è intervenuto, ma fuori della previsione costituzionale, prima per sostenere i sindacati di lavoratori in linea con lo Statuto dei lavoratori (L. 300/1970) e poi per disciplinare lo sciopero nei servizi pubblici essenziali (L. 146/1990), *L'articolo 39 della Costituzione e il contratto collettivo*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 202/2014.

⁵⁵ L. Mariucci, *L'attualità di un dibattito antico*, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione: tre proposte a confronto*, Roma, Ediesse, 2016, p. 9-18.

⁵⁶ Secondo M. Persiani, F. Lunardon, *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 11.

conseguenza il concetto di autonomia privata è il nucleo sul quale si pone il contratto collettivo.

Le ragioni che contribuiscono alla non attuazione del meccanismo previsto dall'art. 39, secondo la dottrina sono insomma il timore che il controllo imposto dalla Costituzione possa significare forme di ingerenza e vincoli alla libertà sindacale, il rischio che la misurazione dei sindacati richiesta dalla legge finisca per dimostrare la loro debolezza e forse sminuire di più le associazioni minori⁵⁷.

La dottrina comprende la profonda avversione maturata dai sindacati nei confronti dell'attuazione della norma costituzionale. Secondo M. Magnani, oltre le ragioni di carattere politico, tra le ragioni di carattere tecnico, segnalare che l'attuazione dell'art. 39 avrebbe comportato la soluzione di problemi non irrilevanti:

In primo luogo, la verifica del numero degli scritti nel caso di conflitto tra le organizzazioni sindacali in merito alla reciproca consistenza associativa; in secondo luogo, vi è la questione della definizione della categoria di riferimento per la stipulazione dei contratti collettivi (...)⁵⁸.

Nel parere di G. Prosperetti, l'attuazione della seconda parte dell'art. 39 è rimasta soltanto un'ipotesi essenzialmente per la preoccupazione politica che il criterio della proporzionalità avrebbe dato centralità al sindacato maggioritario, la Cgil, *“ha fatto sì che il fenomeno sindacale si sia sviluppato in una sostanziale situazione di voluta deregolazione”*^{59 60}.

⁵⁷ La più autorevole dottrina ha ritenuto che l'attuazione della previsione contenuta nell'art. 39 Cost. avrebbe compromesso il principio di libertà sindacale enunciato nel comma 1, cfr. G. Prosperetti, *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Milanofiori, UTET, 2014, p. 17-18.

⁵⁸ M. Magnani, *Diritto Sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2016, p. 24-25.

⁵⁹ G. Prosperetti, op. cit., p. 12.

⁶⁰ Secondo il parere di R. Del Vecchio, la mancata attuazione del meccanismo fissato dall'art. 39 Cost., inizialmente dovuta alla scissione del sindacato in tre sigle (Cgil, Cisl e Uil), viene risolta dalla giurisprudenza che a partire dagli anni '50, tramite la definizione data dall'art. 36 Cost., ha utilizzato i contratti collettivi nel settore di riferimento come parametro di giudizio per le azioni individuali, in *Il contratto collettivo*, in *Corso di alta formazione Riregolazione dei rapporti di lavoro e del processo in Italia: dalle radici del diritto romano all'ordinamento europeo*, presso l'Università La Sapienza di Roma, Facoltà di Giurisprudenza, il 3 luglio 2018.

Un principio costituzionale sancito è quello del pluralismo sindacale. L'organizzazione sindacale libera, in altre parole, vuol dire la possibilità di creare sindacati illimitatamente. Una pluralità di soggetti sindacali di cui deriva un altro effetto, tutti i soggetti sindacali possono stipulare contratti collettivi. Ecco un tema di criticità, perché dalla pluralità sindacale deriva la proliferazione di sindacati⁶¹, la frammentazione e il rischio dei contratti "pirata"⁶².

Insomma, le condizioni imposte dalla Costituzione associate alla scelta dei sindacati di non intraprendere la strada determinata dall'art. 39, il quale rimane inattuato, hanno stabilito nel periodo repubblicano i presupposti per lo sviluppo di un sistema sindacale "senza norme", fondato sul "contratto collettivo di diritto comune"⁶³ e delineato dagli accordi interconfederali.

La Legge 741 del 1959

Tra le operazioni estensive dal legislatore, dell'efficacia dei contratti collettivi oltre il limite degli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti – pur senza attuare l'art. 39 Cost. –, storicamente l'intervento più importante in questo senso è rappresentato dalla Legge delega 14 luglio 1959, n. 741⁶⁴.

La c.d. Legge Vigorelli (dal nome del Ministro del lavoro dell'epoca) delega il Governo il potere di emanare, entro un anno dall'entrata in vigore della legge stessa, decreti legislativi intesi ad assicurare minimi

⁶¹ Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, organo previsto dall'art. 99 Cost., istituito dalla Legge 33 del 1957, la cui composizione, attribuzioni e funzionamento sono disciplinati dalla Legge 936 del 1986, cerca di selezionare i contratti collettivi attraverso il riconoscimento del contratto leader in ogni settore. Secondo ha censito il Cnel, i contratti collettivi nazionali vigenti erano 922, dei quali 59% erano già scaduti, in conformità con i dati aggiornati al 31 dicembre 2019, in *10.º Report Periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti depositati nell'Archivio Cnel*.

⁶² A. Maresca segnala la complessità della questione giacché: "*Quanto ai numeri dei ccnl si palesano non solo sovrabbondanti, ma tali da mettere in crisi la stessa funzione del ccnl che, nel nostro sistema delle relazioni collettive, deve garantire la «certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale», secondo quanto ribadito, anche da ultimo, da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil nel Testo Unico sulla rappresentatività sindacale del 10 gennaio 2014*", *Il Proliferare dei contratti collettivi tra luci e ombre*, in Guida al lavoro, Il Sole 24 Ore, p. 78-80, 2017.

⁶³ G. Giugni afferma che il contratto definito dalla dottrina "di diritto comune" ed individuato dalla giurisprudenza con in termine "post-corporativo" caratterizza in modo incontrastato l'esperienza giuridico-sindacale italiana, *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci, 2010, p. 132.

⁶⁴ Secondo M. Magnani, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2016, p. 127.

inderogabili di trattamento economico e normativo per tutti gli appartenenti ad una medesima categoria.

Nell'emanazione di tali decreti, però, il governo era vincolato ad uniformarsi alle clausole dei contratti collettivi esistenti alla data di entrata in vigore della legge⁶⁵.

La Legge 1027 del 1960 ha prorogato questa normativa di quindici mesi e estesa ai contratti collettivi stipulati entro i dieci mesi successivi all'entrata in vigore della legge prorogata, in tal modo che "una disciplina nata sotto l'insegna dell'eccezionalità e della transitorietà manifestava la tendenza, attraverso periodici rinnovi, a diventare permanente, sovrapponendosi di fatto al procedimento previsto dalla Costituzione"⁶⁶.

Questo tentativo di risolvere indirettamente il problema dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi è stato esaminato dalla Corte Costituzionale, che nella sentenza 106 del 19 dicembre 1962 ha respinto le eccezioni di incostituzionalità della Legge Vigorelli, ma ha dichiarato illegittimo l'art. 1 della Legge di proroga bloccando l'ulteriore recezione materiale dei contratti collettivi nei decreti legislativi⁶⁷, ritenendo che anche una sola reiterazione della delega toglie alla legge i caratteri della transitorietà ed eccezionalità che consentono di dichiarare la pretesa violazione del precetto costituzionale e finisce col sostituire al sistema costituzionale un altro sistema arbitrariamente costruito dal legislatore e pertanto illegittimo.

⁶⁵ G. Giugni afferma che il legislatore italiano nel 1959 escogitò una soluzione alquanto sottile, che mirava a conseguire l'effetto entro una cornice diversa. Ciò perché dal punto di vista formale, il governo non dichiarava l'efficacia erga omnes dei contratti collettivi, ma dettava direttamente una disciplina sui minimi di trattamento economico e normativo. Tuttavia per raggiungere tale obiettivo, era vincolato ai contenuti dei contratti collettivi, *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci, 2010, p. 129-130.

⁶⁶ Idem, p. 130-131.

⁶⁷ Cfr. L. Galantino, *Diritto sindacale*, G. Giappichelli, 2014, p. 150. G. Prosperetti illustra la motivazione della sentenza 106/1962, emessa dalla Corte Costituzionale: "(...) Tale soluzione fu ritenuta legittima dalla Corte costituzionale in quanto 'legge transitoria, provvisoria e eccezionale'; la Corte costituzionale, invece, dichiarò illegittima la successiva proroga della legge delega (L. n. 1027/1960), attraverso la quale il legislatore ordinario cercava 'di trasformare il provvisorio in permanente', giacché l'eccezionalità dell'intervento normativo, se reiterato, sarebbe risultato in insanabile contrasto con l'art. 39 Cost.", *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Milanofiori, Utet, 2014, p. 21-22.

Lo Statuto dei Lavoratori⁶⁸

Il diritto del lavoro del secolo scorso in Italia è emblemizzato dallo Statuto dei lavoratori (Legge 300 del 1970)⁶⁹.

Dopo il picco delle rivendicazioni⁷⁰ per attuare i diritti dei lavoratori dentro della fabbrica, nel 1970 è promulgata la Legge n. 300, anche detta Statuto dei Lavoratori, sulla *“tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*.

La normativa sopra citata non può essere considerata proprio una legge sindacale, in quanto non regola le organizzazioni sindacali. Si tratta di un intervento legislativo di sostegno all’autonomia sindacale, che è stata all’origine dei titoli II e III dello Statuto dei lavoratori⁷¹.

Invero, questa legge emblematica stabilisce norme che si rivolgono alla tutela del lavoratore dipendente e introduce anche delle norme di sostegno all’organizzazione e allo svolgimento dell’attività sindacale nell’ambito aziendale⁷².

Le due principali finalità dello Statuto sono elencate da R. Del Punta: a) stabilire norme a tutela della libertà e della dignità dei lavoratori; b) promuovere la presenza di organismi di rappresentanza dei lavoratori,

⁶⁸ *“La legge accoglie le motivazioni essenziali del progetto lanciato dal Congresso di Napoli della Cgil, del novembre 1952, quando per la prima volta G. Di Vittorio sollecitò l’approvazione di uno Statuto dei lavoratori”*, in <https://www.treccani.it/enciclopedia/statuto-dei-lavoratori/>.

⁶⁹ Osservazione fatta da T. Treu, *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, Adapt Labour Studies e-Book series n. 54, 2016, p. 4.

⁷⁰ Sui precedenti storici dello St. lav., in particolare, sul c.d. “autunno caldo”, e i loro impatti nel sistema di relazioni industriali, si veda M.V. Ballestrero, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 62 ss.

⁷¹ R. Del Punta, Relazione presentata al *Convegno Statuto dei Lavoratori e futuro delle relazioni di lavoro*, Cnel, il 19 maggio 2020.

⁷² M. Persiani sintetizza l’importanza epocale dello Statuto dei lavoratori: *“Trattasi di disposizioni che hanno modificato notevolmente la disciplina legislativa precedente perché, da un lato, hanno introdotto nuovi, e più intesi, limiti ai poteri del datore di lavoro e, d’altro lato, consentono che quei poteri siano ulteriormente limitati a ragione del potenziamento dell’azione sindacale che, oramai, può essere svolta anche all’interno dei luoghi di lavoro”*, *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 12.

collegati ai sindacati più rappresentativi per lo svolgimento di attività sindacale nei luoghi di lavoro⁷³.

Il Titolo I dello Statuto (dall'art. 1 all'art. 13) riguarda la libertà e la dignità del lavoratore. Il Titolo II regola la libertà sindacale (dall'art. 14 all'art. 18). Il Titolo III disciplina l'attività sindacale (dall'art. 19 all'art. 27). Il Titolo IV prevede disposizioni varie e generali (dall'art. 28 all'art. 32). Le norme sul collocamento figurano nel Titolo V (dall'art. 33 all'art. 34). Disposizioni finali e finali sono riportati nel Titolo VI dello Statuto (dall'art. 35 all'art. 41).

Lo Statuto dei Lavoratori garantisce il diritto all'attività sindacale nei luoghi di lavoro, compreso anche il diritto di costituire associazioni sindacale, ai sensi degli **articoli 1 e 14**. **L'art. 15** si occupa degli atti discriminatori; in questo senso, prevede quali sono, compreso quello di condizionare l'adesione o non adesione del lavoratore ad una associazione sindacale, nonché l'affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero; e sancisce la nullità di atti o patti in essere dal datore di lavoro aventi finalità discriminatoria.

Il divieto, per il datore di lavoro, di erogare trattamenti economici collettivi discriminatori è previsto dall'**art. 16**.

È vietata dall'**art. 17** la costituzione o il sostegno di sindacati di comodo dai datori di lavoro e dalle associazioni di datori di lavoro.

La reintegrazione nel posto di lavoro nell'ipotesi di licenziamento illegittimo – la tutela reale – è sancita dall'**art. 18** dello St lav. Tuttavia, questa norma viene indebolita dalle successive riforme del lavoro in Italia, soprattutto con la Legge 92/2012 (L. Fornero) e poi con il c.d. *Jobs Act* (Legge 183/2014 e i relativi decreti attuativi) e i contratti a tutela crescente introdotti dal D.Lgs. 23/2015.

Va sottolineato che la giurisprudenza ha dato un passo in dietro nei confronti della riforma del lavoro del 2015, poiché la Corte Costituzionale ha emesso la sentenza 194/2018, in cui ha ritenuto incostituzionale l'art. 3,

⁷³ R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2016, p. 70.

comma 1, del D.Lgs. 23/2015, il quale prevedeva in caso di licenziamento illegittimo un'indennità basata esclusivamente sul criterio di anzianità di servizio.

Dall'art. 19 in poi regola la presenza del sindacato in azienda.

L'art. 19 rafforza l'attività sindacale, poiché prevede la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) nei luoghi di lavoro. Ogni sindacato ha la sua RSA.

Questa norma seleziona la maggior rappresentatività⁷⁴ come un valore soglia, è quasi un progetto di politica sindacale, punto di riferimento per i lavoratori, rileva la maggior rappresentanza per irradiazione (soggetti che aderiscono), agganciandosi alla confederazione. La lettera "a" prevede la rappresentatività presunta, mentre la lettera "b" dispone sulla rappresentatività effettiva, in cui il criterio principe è quello di firmare gli accordi collettivi^{75 76}.

Sulla stessa scia **l'art. 20** prevede il diritto di riunione dei lavoratori nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera. Il diritto di indire referendum nell'ambito aziendale, sia generale che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, e anche di partecipazione di tutti i lavoratori

⁷⁴ Nessuna legge definisce cos'è la rappresentatività. Dal punto di vista storico Cgil, Cils e Uil erano più rappresentative sul piano sindacale.

⁷⁵ Tramite l'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, le parti sociali (Confindustria, Cgil, Cisl e Uil) hanno costituito un sistema alternativo di rappresentanza nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, la rappresentanza sindacale unitaria. La RSU prende il posto della RSA, quale idea di creare un organo collegiale che delibera alla maggioranza. Con la RSU si ritorna alla base e si inventa un terzo riservato ai firmatari del contratto collettivo nazionale.

⁷⁶ Nel corso del tempo, il criterio per la costituzione delle RSA fissato dall'art. 19 ha subito due modifiche: una in sede legislativa e l'altra, giurisprudenziale. Prima, il referendum del 11 giugno 1995 ha abrogato la lettera "a" dell'art. 19 St. lav. G. Santoro-Passarelli afferma che l'obiettivo del referendum era eliminare la maggiore rappresentatività non verificata e aprire la rappresentatività ai sindacati diversi da quelli confederali: "*all'esito del referendum del 1995 l'unico indice di riconoscimento della rappresentatività ai fini dell'art. 19 St. lav. è direttamente indicato dal legislatore nella stipulazione del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva*", *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giappichelli, 2020, p. 73. L'altra modifica significativa dell'art. 19 deriva dalla Sentenza 231/2013 emessa dalla Corte Costituzionale, la quale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, comma 1, lettera b, della Legge 300 del 1970: "*(...) nella parte in cui non prevede nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda*". La Corte Costituzionale ha riconosciuto la forza del sindacato come parte attiva alle trattative. Per approfondire questo argomento, si veda AA.VV., *La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231*, ADAPT Labour Studies, e-Book series n. 13, Adapt University Press, 2013.

appartenenti all'unità produttiva e alla categoria interessata, è regolato dall'**art. 21**.

La disciplina del trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali è stabilita dall'**art. 22**.

I permessi (retribuiti e non retribuiti) ai dirigenti delle RSA per l'espletamento del loro mandato sono previsti dagli **artt. 23 e 24**.

Il diritto di affissione, all'interno dell'unità produttiva, di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, è garantito dall'**art. 25**.

L'art. 26 garantisce ai lavoratori il diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali nei luoghi di lavoro.

Prevede **l'art. 27** che, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, il datore di lavoro deve mantenere locali destinati alle rappresentanze sindacali aziendali.

Dall'**art. 20 all'art. 27** il legislatore tiene conto delle esigenze imprenditori, ma non assicura al datore di lavoro nessun poter di opposizione all'attività sindacale.

La repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro è disciplinata dall'**art. 28**⁷⁷, norma di sostanziale importanza ed efficacia che tutela gli interessi dei sindacati (l'attività sindacale, la libertà sindacale e il diritto di sciopero).

A sua volta, **l'art. 36, comma 1**, incentiva il ricorso alla contrattazione collettiva, prevedendo l'obbligo per il datore di lavoro fruitore di benefici pubblici o appaltatore di lavori pubblici di applicare o far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro.

Ecco, in sintesi, il contenuto dello Statuto dei Lavoratori.

⁷⁷ Nonostante la valenza di questa norma, secondo il Prof. A. Maresca, l'art. 28 evidenzia anche un segno di debolezza del sindacato, giacché i sindacati forti agiscono in autotutela. Nelle sue parole: "Come il sindacato tutelerà i lavoratori se non è capace di tutelarsi a se stesso? La forza del sindacato si dimostra non solo nel sciopero, ma attraverso le sue azioni. Quindi, il giudice interviene quando non c'è quella capacità", *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, lezione tenuta al corso di laurea, presso l'Università la Sapienza di Roma, Facoltà di Giurisprudenza, il 29 settembre 2018.

Dopo i 50 anni della sua promulgazione, questa legge nata dalle lotte sindacali è una delle principali norme italiane in materia di lavoro e tuttora conserva il suo vigore⁷⁸.

Nonostante il cambiamento delle modalità di lavoro e le modifiche legislative successive⁷⁹, lo Statuto ideato per tutelare i diritti dei lavoratori nell'ambito individuale e collettivo rimane potente e necessario, poichè la precarietà del lavoro c'è ancora, anzi è vissuta su due fronti, dai lavoratori dipendenti impoveriti e dai lavoratori coinvolti in "nuovi lavori" senza denominazione apposita né diritti basilari⁸⁰.

Secondo me, i principi che hanno ispirato lo Statuto richiedono una rivisitazione, in modo tale a consentire la estensione della sua efficacia oltre il lavoro subordinato svolto nel luogo del lavoro (azienda), dato che questa fattispecie ogni giorno diventa più annebiata nella fluidità contemporanea.

Legge 56 del 1987

Ai sensi dell'**art. 23** di questa legge, per la prima volta il legislatore disse la selezione delle ipotesi rimesse ai contratti collettivi per quanto riguarda il contratto a termine. Così, la normativa ha conferito alle

⁷⁸ M. Brollo rileva che l'anima garantista dello Statuto rimane, ma accompagnata di nuove matrici derivanti del cambiamento del diritto del lavoro, ciò che la rende un'anima garantista attenuata, *Lo ius variandi tra vecchio e nuovo diritto*, Relazione presentata al *Webinar Serve davvero un nuovo Statuto dei lavoratori*, Lavoro e Previdenza Oggi – CSDN Roma, 29 gennaio 2021. In senso contrario, R. De Luca Tamajo sottolinea la relatività storica dello Statuto: "lo Statuto dei lavoratori, che pure muove all'insegna di valori assoluti quali libertà, sicurezza e dignità dei lavoratori, nelle sue concrete articolazioni disciplinari è figlio del suo tempo, è il risultato di determinanti storiche e, dunque, è legato ad un modo di produrre storicamente determinato", *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, Diritti lavori mercati, I, 2016, p. 6-7.

⁷⁹ Segnala M. Persiani che diversi provvedimenti legislativi, nel mutato contesto economico e sociale, hanno assegnato più intensa rilevanza alle esigenze di efficienza e di produttività delle imprese; per esempio: L. 196/1997, 30/2003, D.lgs. 276/2003, L. 92/2012; D.lgs. 23, 80, 81, 150 e 151/2015, hanno previsto un contemperamento degli opposti interessi di chi lavora e di chi detiene i mezzi di produzione introducendo sempre maggiori elementi di flessibilità, op. cit, p. 12.

⁸⁰ M. Magnani approfondisce la questione della "rottura della fissità del luogo di lavoro nel mercato digitalizzato e globale" nel saggio *I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 404/2019.

organizzazioni sindacali una delega per individuare le fattispecie legittimanti di assunzione a termine⁸¹.

A partire degli anni'90 il rinvio legislativo alla contrattazione collettiva è diventato una pratica diffusa. In questo senso, vale notare la Legge 146 del 1990 in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali, la Legge 223 del 1991, in tema di licenziamenti collettivi, il D.Lgs. 61 del 2000, in materia di part-time, il D.Lgs. 66 del 2003, in tema di orario di lavoro.

Legge 389 del 1989

La suddetta legge determina che la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale (**art. 1, comma 1**).

Insomma, le norma prevede che la retribuzione imponibile sia stabilita dai contratti collettivi più rappresentativi, di categoria maggiormente rappresentativa. Il contributo previdenziale si basa sulla giusta retribuzione, mutuandola al contratto collettivo.

Legge 388 del 2000

L'art. 7 di questa legge e le sue successive modifiche concedono un credito di imposta ai datori di lavoro che incrementino l'occupazione, a condizione che siano osservati i contratti collettivi nazionali.

⁸¹Art. 23 (Disposizioni in materia di contratto a termine) 1. L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché all'articolo 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. I contratti collettivi stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato

Legge 142 del 2001

La norma citata stabilisce che le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine (**art. 3**).

Decreto Legislativo 165 del 2001

Nonostante non sia lo scopo di questo lavoro soffermarsi sulla normativa sindacale in materia di pubblico impiego, vale la pena notare che le disposizioni **dell'art. 45, comma 2**, del D.lgs. 165 del 2001 garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

Legge 30 del 2003

L'art. 10 di questa normativa ha modificato **l'art. 3 del Decreto legge 71 del 1993**, convertito dalla Legge 151 del 1993.

Il testo sostituito recita che:

Per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

D.Lgs 163 del 2006

Il Codice degli appalti pubblici (**art. 118, comma 6**) prevede che l'affidatario di contratti di appalto pubblico relativi a lavori, servizi e forniture sia tenuto:

(...) ad osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni; è, altresì, responsabile in solido dell'osservanza delle norme anzidette da parte dei subappaltatori nei confronti dei loro dipendenti per le prestazioni rese nell'ambito del subappalto⁸².

D.Lgs. 81 del 2008

Il Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro, all'**art. 90, comma 9, lettera b**, dispone sugli obblighi del committente o del responsabile dei lavori, prevedendo che debbano chiedere *“alle imprese esecutrici (...) una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti”*.

⁸² Questo comma è stato modificato dal D.Lgs. 113 del 2007 e dal D.Lgs. 152 del 2008 e poi dall'art. 31, comma 2 del D.Lgs. 69 del 2013, convertito senza modifiche dalla Legge 98 del 2013. Il comma 6-bis dell'art. 118, sostituito dal D.Lgs. 152 del 2008 aggiunge che: *“Al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare, il documento unico di regolarità contributiva è comprensivo della verifica della congruità della incidenza della mano d'opera relativa allo specifico contratto affidato. Tale congruità, per i lavori è verificata dalla Cassa Edile in base all'accordo assunto a livello nazionale tra le parti sociali firmatarie del contratto collettivo nazionale comparativamente più rappresentative per l'ambito del settore edile ed il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali”*. Il comma 6-bis aggiunge che: *“Al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare, il documento unico di regolarità contributiva è comprensivo della verifica della congruità della incidenza della mano d'opera relativa allo specifico contratto affidato. Tale congruità, per i lavori è verificata dalla Cassa Edile in base all'accordo assunto a livello nazionale tra le parti sociali firmatarie del contratto collettivo nazionale comparativamente più rappresentative per l'ambito del settore edile ed il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali”*.

D.Lgs. 138 del 2011

Il D.lgs. 138 del 2011, convertito nella Legge 148 del 2011⁸³, recante “ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo”, nel Titolo III, misure a sostegno dell’occupazione, ha previsto una disciplina particolare che si applica nei confronti di tutti lavoratori e può derogare la legge, scatenando una vera rottura del sistema⁸⁴.

L’art. 8 istituisce il denominato contratto di prossimità, finalizzato a raggiungere lo scopo della normativa con l’alleggerimento del principio dell’inderogabilità della legge e funzionale non soltanto alla gestione di crisi aziendali, ma anche a finalità di rilancio produttivo dell’impresa⁸⁵.

I contratti di prossimità possono avere ad oggetto un ampio ventaglio di materie, il quale copre quasi tutti i principali istituti del diritto del lavoro, licenziamento compreso⁸⁶. Infatti, l’ambito di competenza di tali intese

⁸³ O. Mazzotta sottolinea che il “*provvedimento emanato in tutta fretta a ferragosto del 2011, sotto la pressione della grave situazione economica italiana ed internazionale*”, *Manuale di diritto del lavoro*, Milanofiori, Cedam, 2017, p. 135. La stessa critica è condivisa da M. Magnani, *La manovra di ferragosto e il diritto del lavoro*, in www.cuorecritica.it, Bollettino 15 settembre 2011.

⁸⁴ Secondo M. Rusciano: “... *l’aberrante previsione legislativa, voluta dal governo di destra, dell’art. 8 del d.l. 138 del 2011, conv. nella l. 148 del 2011, secondo cui un non meglio precisato “contratto di prossimità (cioè aziendale o territoriale) può derogare alle leggi e ai contratti nazionali, introducendo condizioni peggiorative nel trattamento dei lavoratori. Un vero e proprio mostro giuridico, senza dubbio incostituzionale perché offende il principio di eguaglianza, la libertà sindacale e la libertà di contrattazione*”, *Introduzione: che fare dell’art. 39 della Costituzione?*”, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014, p. 444.

⁸⁵ R. Del Punta avverte che nella stessa direzione già puntavano innumerevoli norme di rinvio apparse dagli anni ’80 del secolo scorso a sollecitare i contratti collettivi “... *non tanto a integrare la legge, quanto ad apportare modifiche, anche peggiorative ai trattamenti già da essa previsti, in specie in situazioni di crisi aziendale, o a rendere possibile e/o governare l’accesso a tipologie contrattuali flessibili*”, *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2016, p. 226-227. A sua volta, A. Maresca afferma che sul piano dei modelli, il precedente più significativo del comma 2-bis dell’art. 8 è costituito dal D. Lgs. n. 66 del 2003 che, disciplinando la materia degli orari di lavoro, dei riposi e delle ferie, lascia un enorme spazio alla contrattazione collettiva, anche aziendale che in molti casi può intervenire nella disciplina legale, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l’art. 8, D.L. 13 agosto 2011, n. 138*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1/XXII, Giuffrè, 2012, p. 16-23.

⁸⁶ R. Del Punta, op. cit., p. 227.

è estremamente ampio ed ha riguardo alla regolazione delle materie inerenti all'organizzazione del lavoro e della produzione⁸⁷, ai sensi dell'art. 8:

Art. 8. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011) possono realizzare specifiche intese (con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali) finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro (all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori), alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Si avvalendo della contrattazione collettiva cosiddetta di prossimità, la quale – se posta in essere da specifici agenti contrattuali e all'esclusivo fine di perseguire determinati obiettivi - è abilitata con efficacia *erga omnes* a rivedere i contenuti del diritto del lavoro, anche e soprattutto nel senso di una maggiore flessibilizzazione, per un'ampia serie di istituti di carattere legale e contrattuale, col solo limite⁸⁸ del rispetto delle norme costituzionali, dei vincoli derivanti dalle normative dell'Unione europea e dalle convenzioni internazionali del lavoro.

Il legislatore ritiene la contrattazione aziendale o territoriale come baricentro del sistema di diritto del lavoro⁸⁹.

⁸⁷ “Le materie in cui possono essere previste ‘deroghe’ verosimilmente in pejus, sono teoricamente illimitate per effetto di una disposizione da ritenere irragionevole: lettera e – disciplina del rapporto di lavoro”, M. Persiani, F. Lunardon, *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 181.

⁸⁸ In tema del limite alla potestà derogatoria attribuita alla contrattazione collettiva “di prossimità” (art. 8, co. 2 bis), si veda M.V. Ballestrero, *Diritto sindacale*, cit., p. 326.

⁸⁹ Nella sintesi di L.Galantino, *L'art. 8 della Legge n. 148 del 2011 e il nuovo ruolo della contrattazione aziendale*, Quaderni Fondazione Marco Biagi – QFMB Saggi/Ricerche, 2 v.

Per quanto riguarda il rapporto tra legge e autonomia collettiva⁹⁰, una delle questioni più dibattute sul piano generale rispetta il raccordo tra le previsioni dell'art. 8 e quelle contenute nell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011. Le parti stipulanti l'AI non hanno sollecitato nessun intervento del legislatore e la posizione manifestata dal governo/legislatore era quella di non voler intervenire nella materia già regolata dall'AI. Tuttavia lo stesso legislatore ha, poi, ritenuto di superare tale posizione invocando le necessità imposte dalla salvaguardia dell'ordine pubblico economico⁹¹.

I contratti di prossimità, con l'ampiezza dei poteri riconosciuti all'autonomia collettiva e il potenziale effetto di scardinamento del tradizionale assetto del sistema delle fonti, hanno avuto una limitata diffusione⁹². Infatti, subito dopo la emanazione della legge, le parti sociali più rappresentative hanno dimostrato la loro volontà attraverso la firma della Postilla del 21 settembre del 2011 nel senso di applicare integralmente le clausole dell'AI, nonostante il contenuto della nuova norma⁹³.

⁹⁰ Lo scenario in cui è stato inserito il contratto di prossimità è rammentato da F. Di Noia: *“l'art. 8 è stato preceduto da interventi legislativi volti ad attenuare la rigidità della legge attraverso l'autonomia collettiva. Così, il legislatore ha delegato all'autonomia collettiva il compito di stabilire tempi, modi e quantità di flessibilità da introdurre nella gestione del mercato di lavoro. Per fare qualche esempio di tale rinvio legislativo alla contrattazione collettiva in funzione derogatoria: art. 1, co. 2, L. 297/1982 (deroga al calcolo tfr); artt. 1, co. 4 e 5, co. 2, L. 903/1977 (deroga al divieto di svolgere lavori pesanti e lavoro notturno per le donne lavoratrici). Il giurista conclude che il rinvio “ampio” al contratto collettivo (di secondo livello) diventa “l'eccezione che si fa regola”*, *Legge e contratto collettivo prima e dopo l'art. 8, L. n. 148/2011: storia di un rapporto in crisi*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2017, p. 553/576.

⁹¹ Cfr. A. Maresca, op. cit.

⁹² I. Alvino, *I rinvii legislativi al contratto collettivo: tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Napoli, Jovene, 2018, p. 5.

⁹³ Secondo F. Carinci, le parti stipulanti hanno adottato una misura volta a sterilizzare implicitamente l'art. 8 con la affermazione della piena auto-sufficienza della disciplina interconfederale contenuta in una postilla apposta il 21 settembre 2011, come segue: *“Confindustria, Cgil, Cisl e Uil concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonomia determinazione delle parti. Conseguentemente si impegnano ad attenersi all'Accordo del 28 giugno 2011, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel suddetto accordo interconfederale”*, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antonia”.IT – 205/2014. Al riguardo, aggiungono M. Persiani, F. Lunardon che le parti stipulanti all'ai si sono impegnate reciprocamente a non utilizzare la facoltà di cui all'art. 8 della L. 148/2011 e, quindi, a non sottoscrivere “le specifiche intese”, op. cit., p. 181. Dopo un decennio, M. Tiraboschi ribadisce la sua critica a ciò che denomina *“una linea di politica sindacale che formalmente mantiene un esplicito tabù sul famigerato articolo 8, salvo poi consentire un ampio utilizzo all'insegna del pilastro quanto pragmatico ‘si fa, ma non lo si deve dire’”*, *Accordi in deroga ex articolo 8 e loro conoscibilità. A proposito di un recente contratto aziendale di regolazione del lavoro dei rider e di alcuni orientamenti*

Sull'argomento in parola, F. Carinci rileva che il D.Lgs. 138 del 2011 ha assunto un testo collettivo, l'accordo interconfederale del giugno 2011, con l'arricchirli di quel valore aggiunto derivante dal passaggio dal mondo del contratto al mondo della legge: cioè generalizzandoli ben oltre l'originario ambito di riferimento e dotandoli di effetto vincolante, senza che, peraltro, il loro contenuto sia stato prenegoziato. Aggiunge che l'art. 8 si è appesantito e ingrossato, tanto da prevedere non solo una differenza di estensione, ma anche una divergenza di disciplina:

(...) l'accordo interconfederale tocca solo l'industria, la contrattazione aziendale, la deroga alla disciplina di categoria; mentre l'art. 8 riguarda l'intera realtà produttiva, la contrattazione territoriale e aziendale, la deroga alla disciplina di categoria e alla normativa di legge⁹⁴.

L'effetto che si produce con l'art. 8, nel parere di A. Maresca, è quello di una sostanziale liberalizzazione della contrattazione collettiva di secondo livello che il legislatore ha liberato dai vincoli autorizzatori del Ccnl, di cui deriva un paradosso: *"... tale effetto un tempo sarebbe stato fortemente voluto dal sindacato e paventato, invece, dalle imprese per il rischio di restare esposte ad una contrattazione rivendicativa continua ed incessante"*⁹⁵.

Profili di criticità dell'art. 8, condivisi da grande parte della dottrina, sono evidenziati da M.V. Ballestrero, soprattutto in virtù della funzione di protezione dei lavoratori tipica della legislazione lavoristica:

della magistratura, in Bollettino ADAPT 1 febbraio 2021, n. 4.

⁹⁴ Ancora F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 133/2011.

⁹⁵ Cfr. A. Maresca, che così prosegue il suo ragionamento: *"L'effetto che ne consegue può essere così riassunto: la tutela del lavoratore resta pur sempre affidata al legislatore, ma non costituisce più (ovviamente per le sole materie indicate nel secondo comma dell'art. 8 la garanzia minima ed inderogabile fruibile sempre e comunque da qualsiasi lavoratore, potendo essere derogata, in melius o in peius, dalla contrattazione aziendale o territoriale. Il livello minimo della tutela dei lavoratori è, quindi, affidato in prima istanza alla legge, ma in ultima alla contrattazione di secondo livello che, valutando l'interesse collettivo, potrà rimuovere le garanzie legali"*, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8, D.L. 13 agosto 2011, n. 138, cit. prima.*

(...) occorre che la legge definisca in modo chiaro e preciso quale contrattazione collettiva (livello e rappresentatività dei soggetti stipulanti) ed entro quali limiti sia autorizzata ad operare la deroga, escludendo in ogni caso la derogabilità delle disposizioni di legge che garantisca diritti fondamentali dei lavoratori⁹⁶.

Un'altra questione di rilievo riguarda la possibilità di sostituzione della legge dello Stato con discipline aziendali e/o locali, frutto del compromesso spesso "al ribasso" fra interessi privati particolari in una sorta di micro legislazione di impresa, una strada impraticabile, tenuto conto dei fondamentali principi costituzionali⁹⁷.

Dunque, la flessibilizzazione del rapporto di lavoro in Italia si concretizzata attraverso l'art. 8 del D.Lgs. 138/2011⁹⁸ (Legge di conversione 148 del 2011) e prosegue con l'art. 51 del D.Lgs. 81 del 2015⁹⁹, i quali affidano alle associazioni sindacali più rappresentative poteri normativi derogatori, anche *in pejus*, della legge e del contratto collettivo¹⁰⁰.

⁹⁶ M.V. Ballestrero, *Diritto sindacale*, cit., p. 326-327. Invece, M. Tiraboschi intravede l'art. 8 del D.Lgs. 138/2011 come uno strumento di conferma dell'autonomia affidata alle parti sociali in un responsabile sistema di relazioni industriali, *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1/XXII, 2012, Giuffrè, p. 79-92.

⁹⁷ La Corte Costituzionale ha ritenuto la eccezionalità dello strumento negoziale concepito dall'art 8 per dichiarare non fondata la questione di legittimità dell'art. 8, commi 1, 2 2 2-bis, del D.Lgs. 138/2011, convertito con modificazioni, dall'art. 1, comma 1 della L. 148/2011 (Sentenza 221, del 4 ottobre 2012).

⁹⁸ Nel parere di M. Persiani, F. Lunardon, la legge ha utilizzato la contrattazione collettiva per attenuare la rigidità di alcune norme garantiste al fine di promuovere una maggior flessibilità del lavoro; la ratio della legislazione del 2011 rende più flessibile le dinamiche contrattuali aziendali in favore dei datori di lavoro, op cit., p. 144.

⁹⁹ Il parziale superamento nei fatti dell'art. 8 è frutto dei decreti legislativi riassuntivamente noti come *Jobs Act* (in particolare i d.lgs. 23 e 81 del 2015), nei quali il legislatore fa largo uso del rinvio alla contrattazione collettiva. In questo senso, l'art. 51. D.Lgs. n. 81/2015 individua, attraverso la qualificazione dei soggetti stipulanti tutti i contratti collettivi (indifferentemente nazionali e/o aziendali) ai quali lo stesso D.Lgs. n. 81/2015, ma anche diverse leggi successive fanno rinvio, secondo M.V. Ballestrero. *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 328.

¹⁰⁰ Sottolinea S. Mainardi "*l'asprezza nei tempi e modi di attuazione e l'ampiezza della potestà derogatoria rilasciata alla contrattazione di prossimità*" è stata tale da poter concretamente destrutturare il diritto del lavoro in chiave di deregolazione, in una direzione opposta da quella delineata dagli accordi confederali del 2011-2014 e dalle pratiche della contrattazione aziendale in essere, *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*", in *Giornate di Studio Aidlass Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Napoli 16-17 giugno 2016.

Quindi, la prassi legislativa avviata a 2011 è stata approfondita con il c.d. *Jobs Act* del 2015¹⁰¹.

Legge 183 del 2014

La Legge 183 del 10 dicembre 2014¹⁰², recante “deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”¹⁰³ determina un drastico ridimensionamento dei diritti dei lavoratori¹⁰⁴.

Sono stati emanati 8 decreti delegati nel 2015 che portano i numeri 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150, 151, oltre il decreto legislativo correttivo 185 del 2016.

Il diritto del lavoro è stato investito nel 2015 da una ondata riformistica possente e radicalmente modificativa delle tradizionali linee guida della materia, quale un processo normativo di riscrittura di alcune assi portanti

¹⁰¹ Così lo ravvisa G. Santoro-Passarelli nel mettere in evidenza che la normativa successiva all'art. 8 del D.Lgs. 138/2011 non solo ricorre alla stessa tecnica, pure autorizza il contratto aziendale a derogare in pejus norme di legge bypassando la funzione ordinante del contratto collettivo nazionale, e interviene direttamente a modificare le normative inderogabili che regolavano il rapporto di lavoro, *Il contratto aziendale in deroga*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 254/2015, p. 16.

¹⁰² T. Treu ricorda che forti polemiche hanno accompagnato l'iter approvativo del *Jobs Act*, che si è concluso in tempi eccezionali non solo per la tradizione italiana ma anche nel confronto internazionale “e con una sostanziale conferma dell'impianto originario”, *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act*, op. cit. p. 4. A proposito, il disegno di legge n. 1428, di cui deriva la L. 183/2014, del 10 dicembre 2014, è stato presentato al Senato della Repubblica in data 3 aprile 2014, d'iniziativa del Governo, in <http://www.senato.it/leg/17/BGT/Schede/Ddliter/44250.htm#>, accesso il 10 agosto 2020.

¹⁰³ F. Carinci osserva che: “*Se pure è d'uso riservare l'espressione Jobs Act alla legge delega recentemente varata. per quanto più corposa e rilevante, ne rappresenta solo il secondo atto, rispetto al primo dato dal d.l. n. 34/2014, convertito nella l. n. 78/2014 (pacchetto Poletti)*”, *Jobs Act, atto II La legge delega sul mercato del lavoro*, in WP Adapt University Press, n. 168, 7 gennaio 2015.

¹⁰⁴ Per quanto riguarda il presupposto - non nuovo e dai risultati deludenti - che il rilancio dell'occupazione passi necessariamente attraverso la revisione della legislazione lavoristica, si veda P. Bozzao, *I primi passi del Jobs Act: ambizioni, incertezze e difficili equilibri*, in *Federalismi.it*, 8 aprile 2015. D'altra parte, R. De Luca Tamajo ritiene che un così rapido mutamento di scenario normativo e di politiche del lavoro si iscrive, in chiave causale, ad un nuovo corso legislativo quale reazione alla protratta resistenza dell'ordinamento, nelle sue varie componenti parlamentari, giudiziarie e sindacali, a processi di cauto e gradualistico riformismo, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, *Diritti lavori mercati*, I, 2016, p. 7.

del diritto del lavoro italiano e altresì una sfida alle storiche politiche del lavoro ispirate allo Statuto dei lavoratori del 1970¹⁰⁵.

La legge nota come *Jobs Act*¹⁰⁶ ha completato la riforma del lavoro avviata anni prima al fine di favorire la crescita della produttività e della competitività del sistema economico italiano, nonché la crescita dell'occupazione, di fronte ai problemi derivanti dai fenomeni della competizione globale, dall'internalizzazione dell'economia e dalle nuove tecnologie.

La Legge 183/2014 è stata preceduta dalla Riforma Biagi (D.lgs. 276/2003), attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, e della Riforma Fornero (L. 92/2012), recante disposizioni in materia di riforma del lavoro in una prospettiva di crescita¹⁰⁷.

A partire dalla Legge 92/2012 le dinamiche di riforme che hanno interessato all'ordinamento giuridico italiano sono state influenzate dall'idea di "flexicurity" elaborata e diffusa dalla Commissione Europea sul finire del primo decennio del secolo. Perciò sussistono numerosi collegamenti tra le innovazioni introdotte da questi provvedimenti legislativi e i contenuti generali che normalmente vengono associati all'idea di "flexicurity", la quale esprime una direttiva di politica del diritto, una indicazione protesa all'adozione da parte di ogni Stato dell'Unione Europea, di una strategia integrata volta a promuovere contemporaneamente la flessibilità e la sicurezza sul mercato del lavoro.

¹⁰⁵ R. De Luca Tamajo, *Riflessioni sulla riforma del lavoro*, in *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, Adapt Labour Studies e-Book series n. 54, 2016, p. 568-573.

¹⁰⁶ Il termine *Jobs Act*, coniato dal presidente del Consiglio dei ministri, Matteo Renzi, deriverebbe di una ispirazione dal Jobs Act dell'allora presidente USA Barack Obama, una legge americana che erogava incentivi finanziari alle piccole imprese (c.d. *startup*), come hanno ritenuto alcuni, G. Tessitore, *Rapporto legge/contrattazione collettiva: la contrattazione collettiva di secondo livello dopo il Jobs act e il "decreto dignità"*, Roma, Edizioni Lavoro, 2019, p. 19 ss. Anche F. Carinci afferma trattarsi di una espressione ispirata dal Jobs Act brevettato dal Presidente Obama, sebbene l'intervento legislativo italiano intendesse "produrre posti" in modo diverso di quello americano, modificando la disciplina giuridica del rapporto e del mercato del lavoro, *Jobs Act, atto II La legge delega sul mercato del lavoro*, op. cit.

¹⁰⁷ Si veda G. Tessitore, cit. prima. R. Del Punta sottolinea che dall'attacco al modello protettivo lavoristico, concepito come un ostacolo all'efficienza del mercato del lavoro, "sono scaturite importanti e pur differenti riforme, come quelle del Decreto Biagi, della Riforma Fornero e soprattutto del Jobs Act, nella quale taluni ravvisano un vero e proprio superamento del paradigma protettivo tradizionale", *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2016, p. 29-30.

In questa scia, la L. 92/2012 costituisce il punto di partenza della riforma generale definita come *Jobs Act*. Nel parere di S. Bellomo, la ragione di questi interventi va ricercata principalmente nella preesistente segmentazione del mercato del lavoro provocata dalla permanenza del rigoroso regime protettivo contro i licenziamenti illegittimi (art. 18 St. lav.) e dall'introduzione per via legislativa di figure contrattuali flessibili non assoggettate al regime legale limitativo del potere di licenziamento:

(...) i provvedimenti intervenuti tra il 2012 ed il 2015 hanno prodotto le più profonde trasformazioni dell'apparato normativo in materia di diritto del lavoro e di istituti della sicurezza sociale connessi alla circolazione dei lavoratori nel mercato del lavoro¹⁰⁸.

A differenza degli interventi normativi dei governi tecnici precedenti, l'obiettivo perseguito dal *Jobs Act* è stato quello di ridisegnare in modo organico gran parte della normativa del rapporto di lavoro e del mercato del lavoro. In questo senso, l'esempio più eclatante e controverso è il superamento dell'art. 18 dello St. lav. dalla nuova disciplina dei licenziamenti che sostituisce la reintegrazione del lavoratore con l'indennizzo come sanzione comune del licenziamento illegittimo¹⁰⁹.

Le modifiche legislative introdotte si impernano su tre assi: la finalità di promuovere "l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili" e di ribadire "il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo determinato quale forma comune di rapporto di lavoro", un deciso intervento sulla c.d. flessibilità in uscita, attraverso una differenziazione molto marcata delle sanzioni correlata al licenziamento illegittimo, che tiene conto sia della gravità delle diverse forme di illegittimità sia della data di assunzione del lavoratore; un riordino dei contratti flessibili e/o "atipici" (contratti di lavoro a tempo determinato o parziale, somministrazione di lavoro, lavoro occasionale o

¹⁰⁸ Nella visione del Prof. S. Bellomo, *Le riforme del lavoro italiane degli anni 2012-2016 nel quadro europeo della flexicurity*, in *Revista O Direito do Trabalho em transformação: um confronto italo-brasileiro*, Tribunal Regional do Trabalho da 15.^a Região, Campinas, 2018, p. 10-22.

¹⁰⁹ Così analizza T. Treu, *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act*, op. cit., p. 9-10.

intermittente, collaborazioni autonome continuative); inoltre, a completare il disegno, il legislatore ha riformato la disciplina dell'indennità di disoccupazione, con l'erogazione di nuovi ammortizzatori sociali a consentire un adeguato supporto economico nel momento di cessazione del rapporto lavorativo e, tra l'altro, politiche attive di lavoro¹¹⁰ dirette a favorire la ricerca di nuove occasioni di lavoro dai soggetti disoccupati¹¹¹.

Si tratta di una ampia riforma del lavoro¹¹², la quale è intervenuto sulle tipologie contrattuale (aspetti centrali della disciplina del rapporto di lavoro *standard*, a tempo pieno e indeterminato, la regolamentazione dei c.d. contratti di lavoro flessibili - lavoro a tempo determinato, part time ecc - e atipici, in speciale il lavoro autonomo coordinato).

La scelta normativa di spostare le tutele dalla garanzia nel rapporto di lavoro al sostegno delle persone sul mercato di lavoro attraverso la nuova regolazione del rapporto di lavoro e la modifica degli ammortizzatori sociali realizza un "riequilibrio delle tutele nel rapporto e nel mercato", ciò che segnala l'innovazione più significativa del Jobs Act, secondo T. Treu¹¹³.

A causa del suo carattere regressivo nei confronti dei diritti dei lavoratori, la riforma ha avuto un'accoglienza molto critica¹¹⁴, in particolare per quanto riguarda la disciplina dei licenziamenti, non solo da parte delle

¹¹⁰ Con riferimento alle politiche attive di lavoro introdotte dalla L. 183/2014, si veda F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, Adapt Labour Studies e-Book series n. 54, 2016 e D. Garofalo, e-book *Le politiche del lavoro nel Jobs Act*, p. 89-208.

¹¹¹ Ancora S. Bellomo, *idem*.

¹¹² T. Treu sottolinea che le radici di questa riforma risalgono alle "guidelines europee del 1997", nel indicare i cambiamenti necessari nel diritto del lavoro del Novecento, riassunti nei "pilastri del vertice del Lussemburgo", i quali mettevano in discussione alcuni caratteri fondativi dei sistemi giuridici, compreso l'italiano (il concetto di subordinazione, la generalità e la rigidità delle norme protettive del lavoratore, la centralità della regolazione del rapporto individuale rispetto a quella del mercato di lavoro); tali *guidelines* europee sono state precisate dopo il Trattato di Amsterdam e riassunte nella formula della flexicurity, *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act*, op. cit., p. 4-5.

¹¹³ Ancora T. Treu, op. cit., p. 14.

¹¹⁴ Parte della dottrina è di parere contrario. Ad esempio, M. Tiraboschi ritiene che il piano del lavoro di Matteo Renzi ha compreso la lezione dei fallimenti dei suoi predecessori nel senso che "il lavoro non si crea per legge, ma con la crescita e il sostegno alle imprese", *Jobs Act, la direzione è quella giusta. Ora ragioniamo con lo spirito costruttivo e senza pregiudizi*, in F. Nespole, F. Seghezzi., M. Tiraboschi (a cura di), *Il Jobs Act dal progetto alla attuazione Modernizzazione o ritorno a un passato che non c'è più?*, ADAPT University Press, ebook n. 47, 2015, p. 3-5; F. Seghezzi aggiunge, nella stessa opera collettiva, che il merito della riforma si trova nella costruzione di relazioni solide tra datore di lavoro e lavoratori, secondo una visione condivisa e partecipata, *La persona torna al centro del lavoro*, *idem*, p. 6-8.

associazioni sindacali¹¹⁵. Il forte divario di protezione contro i licenziamenti ingiustificati esistente tra i lavoratori assunti prima o dopo il 7 marzo 2015 ha determinato la proposizione di eccezioni di incostituzionalità che hanno indotto alcuni giudici a sottoporre questa riforma all'esame della Corte Costituzionale^{116 117}.

L'idea del governo Renzi è stata sintetizzata in un comunicato, girato sui social media, con cui il Presidente del Consiglio dei Ministri ha lanciato, il 20 febbraio, i primi decreti attuativi della Legge 183 del 2014 (il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti¹¹⁸, e il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, sul riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e ricollocazione dei lavoratori disoccupati). Nelle sue parole: *“Da oggi il lavoro presenta più flessibilità in entrata e più tutele in uscita”*¹¹⁹.

¹¹⁵ Secondo L. Mariucci, la produzione normativa predominante in Italia nell'ultimo ventennio è in sintonia con analoghe tendenze nella Unione europea e oltre, come si osserva nel lungo ciclo progettuale e legislativo che va dal “libro bianco del lavoro” del 2001 al Jobs Act del 2015, una scelta in qualche modo necessitata in ragione dei processi di globalizzazione, ovvero della competizione aperta sui mercati senza vincoli sociali. Nelle sue parole: *“Con il Jobs si volle rompere l'ultimo tabù che dopo la riforma Fornero del 2012 aveva ormai solo un valore simbolico: l'abrogazione totale dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Realizzata, per di più, con modalità particolarmente lesive dei principi costituzionali di garanzia della dignità del lavoratore: vincolando il giudice a disporre una esigua indennità anche a fronte di licenziamenti ingiustificati e incentivando fiscalmente una irrisoria 'offerta di conciliazione' da parte del datore di lavoro”, Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 407/2020.

¹¹⁶ S. Bellomo, cit. prima.

¹¹⁷ La Corte Costituzionale ha emesso la Sentenza 194 il 26 settembre 2018, ritenendo che non costituisce compito del legislatore dettare una previa tariffazione dell'indennità dovuta al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, come dispone l'art. 3, co. 1, del decreto attuativo della L. 183/2014 (D.Lgs. 23/2015) e di conseguenza ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di questa norma nella parte che prevede valori rigidi e uniformi dell'indennità di trattamento di fine rapporto in base esclusivamente all'anzianità del lavoratore.

¹¹⁸ T. Treu segnala il superamento dell'art. 18 St. lav.: *“(…) L'intervento sull'art. 18 Stat. lav. è l'esempio più eclatante e anche per questo il più controverso. La nuova disciplina dei licenziamenti, pur se di applicazione limitata ai nuovi assunti, rafforza la indicazione, già presente nella l. n. 92/2012, di ridimensionare la tutela reale caratteristica del vecchio art. 18 Stat. lav., superando la reintegrazione del lavoratore e sostituendola con l'indennizzo come sanzione comune del licenziamento illegittimo... Ma si tratta di una innovazione pratica all'interno di una continuità di indirizzo normativo.”*, *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, Adapt Labour Studies e-Book series n. 54, 2016, p. 3-17.

¹¹⁹ P. Bozzao, *I primi passi del Jobs Act...*, cit. prima.

Nel punto di vista di T. Treu, questa normativa realizza un riequilibrio fra tutele nel rapporto, finora prevalenti nel sistema, e sicurezze a fine rapporto, tradizionalmente trascurate. Si tratta di una scelta di grande rilevanza sistematica, coerente con l'impostazione del *Jobs Act*, di spostare le tutele dalla garanzia nel rapporto di lavoro al sostegno delle persone sul mercato del lavoro¹²⁰.

Decreto Legislativo 81 del 2015

Questo decreto legislativo è di straordinaria importanza e si occupa della disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

È di particolare interesse al presente studio l'art. 51, che dispone sulle norme di rinvio ai contratti collettivi. Non si tratta di un rinvio che integra la norma legale, ma di un sostitutivo della norma legale. Si tratta di un passaggio molto criticato, giacché riguarda il legislatore porre la norma, che è autosufficiente, rimettendo la modificabilità della disciplina al contratto collettivo, il quale può regolare diversamente la materia, in modo più o meno favorevole ai lavoratori.

L'intervento apportato dalla riforma del D.Lgs. 81 del 2015 ha modificato quasi tutti gli istituti rispetto ai quali la norma del 2011 (D.lgs. 138 convertito nella L. 148) abilitava la deroga, superando l'inderogabilità *in pejus* della legge e del contratto collettivo e, dunque, l'art. 51 del D.L. 81/2015 praticamente ha svuotato l'art. 8 del D.L. 138/2011¹²¹.

D'altra parte, sotto il profilo della attuazione dei rinvii, l'art. 51 si rivolge prima alla contrattazione nazionale, peraltro equiparando a questa la contrattazione territoriale e aziendale, come si desume del suo testo:

¹²⁰ T. Treu, *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act...*, cit. prima.

¹²¹ A. Alvino afferma che il modello adottato dal Jobs Act è suscettibile di "fagocitare", rendendo non utile e quindi superato il modello della valorizzazione della contrattazione di prossimità, *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva*, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, anno XXXV, parte I, Giuffrè, 2016.

Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria¹²².

Dopo l'avvento del *Jobs Act*, il contratto collettivo può modificare la norma, ma non solo in senso migliorativo.

Secondo A. Maresca, la legge non dice che il contratto collettivo può derogare, si tratta di un altro fenomeno peculiare di sostituzione della norma. Pertanto, la contrattazione aziendale può organizzare il lavoro e anche modificare la legge. L'art. 51 del D.L 81/2015 sta diventando quasi un modello di gestione aziendale oggi, poiché è una norma di riferimento del rapporto tra i contratti collettivi e il contratto collettivo di secondo livello guida vari aspetti (la produttività, il miglioramento del servizio, la qualità ecc)¹²³.

Un cenno sul quadro normativo dell'Unione Europea

La Carta di Diritti Fondamentali dell'UE, proclamata in occasione del Consiglio europeo di Nizza il 7 dicembre 2000, ha inserito tra i diritti fondamentali i diritti sindacali, ai sensi dell'art. 12 (diritto di associazione

¹²² R. Del Punta osserva che "... l'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 ha dettato una norma generale, finalizzata ad individuare i soggetti sindacali destinatari delle specifiche norme di rinvio previste dalla disciplina delle forme contrattuali contenuta nel decreto (lavoro a tempo parziale, lavoro intermittente, lavoro a termine, somministrazione di lavoro, apprendistato, lavoro accessorio)", *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2016, p. 228-229.

¹²³ A. Maresca, *La flessibilità sostenibile: il punto di equilibrio tra le esigenze delle imprese e la garanzia dei diritti dei lavoratori nell'ambito del diritto del lavoro*, Relazione presentata al Seminario *Le recenti riforme del diritto del lavoro negli ordinamenti italiano e brasiliano, analogie e differenze*, presso l'Università di Roma "La Sapienza", Facoltà di Giurisprudenza, il 15 marzo 2019.

sindacale)¹²⁴ e dell'art. 28 (il diritto di negoziazione collettiva e il diritto di sciopero)¹²⁵.

Il Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea contiene disposizioni che stabiliscono le competenze dell'Unione in relazione, tra l'altro, alla politica sociale (articoli da 151 a 161), alla promozione del dialogo tra datori di lavoro e lavoratori (articolo 154), compresi gli accordi conclusi e attuati a livello dell'Unione (articolo 155). In tale senso, l'articolo 152 del TFUE prevede che l'Unione riconosce e promuove le funzioni delle parti sociali, tenendo conto delle diversità dei sistemi nazionali, in modo che il suo ruolo sia quello di facilitare il dialogo tra tali parti e rispettare la loro autonomia.

Tuttavia, il TFUE esclude la disciplina dei diritti sindacali dalle sue competenze regolative, ex art. 137.5 TCE, ora 153.5 TFUE. Perciò, l'UE non può intervenire sui rapporti intersindacali e sul conflitto collettivo, su cui hanno competenza esclusiva gli Stati membri.

Sebbene riconosca in via di principio l'autonomia collettiva delle parti sociali contenuta nella Carta di Nizza, "l'Unione ha scelto di non regolare la contrattazione collettiva, rinviando alle prassi degli Stati membri l'attuazione degli eventuali accordi conclusi a livello europeo"¹²⁶.

D'altra parte la Corte di Giustizia dell'UE ha già interpretato l'art. 28 nel senso che i contratti collettivi nazionali devono rispettare il diritto dell'UE e che il loro contenuto è soggetto al sindacato della Corte¹²⁷.

Seppur si tratti di *soft law*, un'altra tappa decisiva viene simboleggiata dal Pilastro Sociale Europeo, proclamato dal Consiglio dell'UE,

¹²⁴ "Articolo 12. Libertà di riunione e di associazione. 1. Ogni individuo ha diritto alla libertà di riunione pacifica e alla libertà di associazione a tutti i livelli, segnatamente in campo politico, sindacale e civico, il che implica il diritto di ogni individuo di fondare sindacati insieme con altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi. 2. I partiti politici a livello dell'Unione contribuiscono a esprimere la volontà politica dei cittadini dell'Unione".

¹²⁵ "Articolo 28. Diritto di negoziazione e di azioni collettive. I lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni, hanno, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali, il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati, e di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero".

¹²⁶ C. SPINELLI, A. GRIECO, *I processi di ristrutturazione aziendale nella dimensione transnazionale: l'azione sindacale oltre l'informazione e la consultazione*, in https://convegnovenezia.files.wordpress.com/2013/10/spinelli_grieco1.pdf, accesso il 5apr.2020.

¹²⁷ M.V. Ballestrero, Torino, Giappichelli, 2018, p. 329-330.

dal Parlamento europeo e dalla Commissione europea nel corso del vertice di Göteborg il 17 novembre 2017, i cui principi basilari sono: pari opportunità e accesso al mercato di lavoro; condizioni di lavoro eque; protezione sociale e inclusione¹²⁸. L'impegno assunto segnala un'importante pietra miliare nell'evolvere dell'Unione verso una società più giusta e sostenibile. Per raggiungere questo traguardi, è sottolineato il ruolo fondamentale delle parti sociali¹²⁹.

1.3. Il c.d. *Jobs Act* e il ruolo attribuito alla contrattazione collettiva

Diverse leggi hanno previsto che gli accordi collettivi potrebbero introdurre disposizioni sfavorevoli ai lavoratori, in particolare riguardo la conservazione dell'occupazione, attraverso le quale si è messa in atto la mitigazione del principio dell'inderogabilità¹³⁰.

Di conseguenza, il contratto collettivo, soprattutto quello di secondo livello, è diventato una chiave di accesso alla flessibilità per sistemare le condizioni di lavoro. Al solito le imprese utilizzano il contratto collettivo quali uno strumento importante di organizzazione della disciplina del lavoro. Prima il legislatore regolava una fattispecie e dopo rimandava la sua disciplina al contratto collettivo, senza il quale essa non funzionava, era una

¹²⁸ Il primo ministro estone Jüri Ratas, firmando la proclamazione a nome del Consiglio dell'Unione europea, ha dichiarato: *"Il pilastro sociale illustra i principi in cui crede l'Europa. Vogliamo un'Europa che lotti contro la disoccupazione, la povertà e la discriminazione, un'Europa che offra pari opportunità ai giovani e alle persone vulnerabili. Il pilastro sociale si fonda sui nostri valori comuni e orienterà i nostri futuri lavori per un'Europa più equa"*, *Pilastro europeo dei diritti sociali*, 17nov.2017, in <https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/>, accesso il 30mar.2018.

¹²⁹ Parlamento europeo, Consiglio dell'UE, Commissione europea, *Pilastro europeo dei diritti sociali*, in https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf, accesso il 5maggio2020.

¹³⁰ Nel parere di S. Bellomo, nella legislazione più recente, dal 2015 in poi, il legislatore è anche preoccupato per alcune situazioni in cui l'alleggerimento della regola di inderogabilità ha la sua origine principalmente nella finalità di soddisfare obiettivi, progetti individuali, sottolineando che una delle norme centrali della riforma del lavoro approvata in Italia riguarda alla modifica delle mansioni (art. 2103 cc), *Il contratto collettivo*, lezione tenuta al Corso di alta formazione *Summer Scholl Direito do Trabalho europeu e italiano*, presso l'Università di Roma "La Sapienza", Facoltà di Giurisprudenza, il 14 gennaio 2019. Al contrario, vari autori hanno criticato la modifica dell'art. 2103 perché ha prodotto uno spostamento degli equilibri di poteri dal lavoratore al datore di lavoro; in questo senso si veda M. Brollo, *Jus variandi*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, Adapt University Press, 2015, p. 226-250.

spinta alla contrattazione collettiva. Per esempio, il D.Lgs. 66 del 2003 prevede l'orario massimo di lavoro affidando al contratto collettivo, anche aziendale, le modifiche necessarie. Dal 2015 in poi questa tendenza è attenuata¹³¹.

La Legge 183 del 2014, la cui ha introdotto il *Jobs Act* in Italia, ha richiamato la contrattazione collettiva nei passaggi seguenti.

Secondo l'articolo 1, comma 2, lettera a-3, l'accesso alla cassa integrazione guadagni è condizionato all'esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro *“eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà”*.

L'art. 1, comma 4, lettera d, prevede che il Governo deve, nell'esercizio della delega di cui al comma 3, rispettare i principi e criteri direttivi, tra cui il *“coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia”*.

Un altro dispositivo che chiama in causa il sindacato si trova nell'articolo 1, comma 7, lettera e, il cui dispone sulla revisione della disciplina delle mansioni e modifica l'articolo 2103 cc, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento e che:

(...) la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera.

¹³¹ A. Maresca, *La flessibilità sostenibile: il punto di equilibrio tra le esigenze delle imprese e la garanzia dei diritti dei lavoratori nell'ambito del diritto del lavoro*, Relazione presentata al Seminario *Le recenti riforme del diritto del lavoro negli ordinamenti italiano e brasiliano, analogie e differenze*, presso l'Università di Roma La Sapienza, Facoltà di Giurisprudenza, il 15 marzo 2019.

Nonostante la materia rilevante enunciata dall'articolo 1, comma 7, lettera f, il sindacato non è stato chiamato in causa rispetto alla revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.

La previa consultazione alle *“parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”* è prescritta dall'articolo 1, comma 7, lettera g, per introdurre, anche in via sperimentale, il compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative¹³² sul piano nazionale.

D'altra parte, l'articolo 1, comma 9, lettera d, incentiva gli accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e l'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il telelavoro. La lettera e di questo dispositivo aggiunge la possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo spettanti, in base al contratto collettivo nazionale, in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute.

¹³² F. Carinci mette sottolinea che nel perdurante vuoto di una legge sindacale, rimane il riferimento alla nozione di organizzazione sindacale “comparativamente più rappresentativi” di per sé predicabile a livello nazionale, territoriale, aziendale, introdotta in sostituzione di quella di “maggiormente rappresentativi” predicata a livello interconfederale ai sensi della lettera a dell'articolo 19 St., cancellata dal referendum del 1995. L'autore pone anche una domanda provocatoria: se tale contrattazione avrebbe potuto paralizzare alcune parti della legge, convenendone la non applicazione, come, peraltro già fatto in passato, con ad esempio più illustre la dichiarazione acclusa al testo dell'accordo interconfederale unitario del giugno 2011, contenente l'implicito impegno di non avvalersi dell'articolo 8 del d.l. n. 138/2011, convertito dalla l. n. 148/2011, *Jobs Act, atto II...*, op. cit., p. 8.

La Legge 183/2014 e i successivi decreti attuativi hanno concesso spazi nettamente ridimensionati all'autonomia collettiva¹³³. La limitatezza e vaghezza dei rinvii all'autonomia collettiva contenuti nei primi provvedimenti attuativi sono messe in evidenza da S. Mainardi nell'elencare i pochi riferimenti alla contrattazione collettiva nella legge delega. Secondo l'autore osserva, solo in pochi casi, per esempio, mansioni, flessibilità d'orario e impiego di premi di produttività nella conciliazione fra esigenze di famiglia e lavoro, fondi bilaterali di solidarietà e contratti di solidarietà, la legge rinvia alla contrattazione collettiva. Ma sono invece maggiori i rinvii presenti nei decreti legislativi che, proprio su tali temi, sono andati a definire le nuove regole: D.lgs. 80 del 2015; D. lgs. 81 del 2015 (questo con una presenza molto più significativa rispetto agli altri decreti attuativi), D.lgs. 151 del 2015¹³⁴.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva, un dei provvedimenti attuativi della Legge 183 del 2014 ha cambiato radicalmente il modello di rinvii legislativi al contratto collettivo ed è diventato *"l'attuale punto di riferimento normativo de raccordi tra eteronomia ed autonomia"*¹³⁵. Infatti, il D.Lgs. 81 del 2015 prevede un ampio margine di intervento rimesso al livello aziendale e da allora regola tutti i lavori flessibili, ai sensi dell'art. 51. La norma in commento recita che:

Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative¹³⁶ sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro

¹³³ Si è verificato un deciso "cambio di ritmo" e quindi il contratto collettivo appare sotteso ai provvedimenti legislativi, in particolare ai decreti del giugno 2015, in cui la normativa delega rinvia spesso all'autonomia collettiva la disciplina di certe materie, ma non sempre in funzione integrativa, cfr. U. Gargiulo, *L'azienda come luogo "preferenziale" delle relazioni sindacali?*, in *Lavoro e diritto*, fascicolo 3, 2016.

¹³⁴ S. Mainardi, *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*, op. cit., p. 11.

¹³⁵ Ancora S. Mainardi, idem, p. 21.

¹³⁶ Secondo P. Tomassetti, la nozione di "sindacato comparativamente più rappresentativo" impiegata nel Jobs Act. si presta ad essere interpretata ed utilizzata in funzione di deterrenza rispetto a comportamenti di datori di lavoro orientati a favorire fenomeni di dumping contrattuale applicando contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni non rappresentative, mediante la tecnica del rinvio, in forza della quale il legislatore riconosce la possibilità di flessibilizzare le tipologie contrattuali ai soli contratti collettivi sottoscritti da sindacati comparativamente più rappresentativi, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2/XXVI, Milano, Giuffrè, 2016.

rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Si desume del suddetto testo che non si tratta di un rinvio che integra la norma legale, ma un vero e proprio sostitutivo della norma legale.

La discontinuità rispetto alla legislazione precedente, palese nella disciplina recante il riordino delle tipologie contrattuali e la revisione normativa in tema di mansioni, è un dato caratterizzante del D.L. 81/2015, giacché esso non attribuisce competenze speciali al contratto collettivo, invece conferisce a tale fonte *“un ruolo rilevante anche per l’inserimento di elementi di flessibilità all’interno del rapporto di lavoro subordinato”*¹³⁷.

Le criticità del D.L. 81/2015 si basano fondamentalmente su due profili: la mancanza di concertazione/dialogo con le parti sociali durante il processo legislativo per la definizione dei contenuti della riforma; il ridimensionamento del ruolo assegnato alla fonte collettiva affidandole il compito di negoziare prevalentemente deroghe peggiorative alle previsioni normative^{138 139}.

¹³⁷ I. Alvino, *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, anno XXXV, parte I, Giuffrè, 2016. L'autore intravede nella tecnica di rimandi alla contrattazione collettiva scelta dal legislatore del 2015 una sorta di micro-sistema dei rinvii legislativi al contratto collettivo che potrebbe diventare un modello per la costruzione, anche nella legislazione successiva, del rapporto fra legge e contrattazione collettiva. L'idea di una marcata discontinuità dal Jobs Act rispetto al patrimonio normativo preesistente è ribadita da R. De Luca Tamajo, il quale, secondo l'autore, era *“... caratterizzato da una prolungata stagione di garantismo legislativo, contrattual collettivo e giudiziale e da una ricerca delle dosi di flessibilità necessarie al sistema”*, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, in *Diritti lavori mercati*, I, 2016, p. 5.

¹³⁸ I. Alvino indica un elenco di autori che hanno elaborato critiche in questo senso, idem, p. 658; in particolare. F. Carinci segnala che è mancata non solo una previa concertazione, ma qualsiasi forma di dialogo sociale, pur essendo oggetto della nuova legislazione materie tipicamente soggette alla partecipazione sindacale, *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, op. cit., p. 3. D'altra parte, A. Maresca intravede aspetti positivi della modifica legislativa: DL 81/2015, art 51, secondo il professore, si tratta di un prototipo che ha trovato un equilibrio tra la legge e la contrattazione collettiva, poiché il legislatore detta le norme ma si affida alla contrattazione collettiva senza imporre limiti; dunque, permette la sostituzione della norma legale dalla negoziazione collettiva. L'art. 51 ha portato ampiezza, la quale non c'era nel passato di sostegno della contrattazione collettiva dalla legge, *Le tendenze del diritto del lavoro tra “Jobs Act” e “Decreto Dignità”*, Relazione presentata al Seminario *Questioni attuali di diritto del lavoro*, Corte di Cassazione, il 14 febbraio 2019.

¹³⁹ N. Roberta avverte sul possibile depotenziamento del ruolo riservato alla contrattazione collettiva dopo i recenti interventi di riforma operati con il Jobs Act poiché il legislatore ha superato ogni residua remora quanto alla devoluzione verso il basso della regolamentazione dei rapporti di lavoro, con il

Nel parere di F. Carinci, la mancata concertazione si riflette chiaramente nello scarso rilievo e spazio riconosciuto al sindacato nei testi:

(...) con un significativo ridimensionamento rispetto ad uno stesso passato legislativo che non gli è stato particolarmente favorevole. Nella Legge delega non c'è alcun riferimento al sindacato né nell'articolo 1, comma 1, che individua finalità, mezzi e materia della riforma, né nell'articolo 1, comma 11, che delinea la procedura di approvazione della decretazione delegata¹⁴⁰.

R. De Luca Tamajo mette in luce un'altra novità prorompente derivata del *Jobs Act*: la flessibilizzazione del rapporto tra fonti legali e contrattuali e tra i due livelli contrattuali collettivi, sancita dapprima dall'art. 8, L. 148/2011, poi dall'art. 51 del d.lgs. 81/2015 e da una diffusa attribuzione alla contrattazione collettiva (di qualsivoglia livello) della facoltà di deroga anche dei disposti legali¹⁴¹. La parificazione dei livelli contrattuali conferma l'inversione di tendenza rispetto al passato, dato che il legislatore oltre al richiamo alla maggior rappresentatività comparata:

(...) ha introdotto nel sistema di rinvio un'equivalenza funzionale dei livelli contrattuali, consentendo alle parti sociali di integrare, specificare e derogare quanto disposto dalla legge indifferentemente a livello, nazionale o decentrato¹⁴².

La più alta concentrazione di rinvii dalla Legge delega alla contrattazione collettiva è contenuta nel D.Lgs. 81/2015, recante norme in

rischio che gli standards di tutela del lavoro finiscano per sgretolarsi in una situazione di decentramento disorganizzato lasciato ai rapporti di forza tra le parti, *Game over o rilancio? La contrattazione della flessibilità dopo il Jobs Act*, in Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, 2016, I, p. 373 ss.

¹⁴⁰ F. Carinci, *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, op. cit., p. 5 e 6.

¹⁴¹ R. De Luca Tamajo, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, Diritti lavori mercati, I, 2016, p. 8. A riguardo, U. Gargiulo intravede accenni di superamento del doppio livello di contrattazione nella portata dell'art. 51 del D.L. 81/2015, "uno dei testi più significativi del Jobs Act, non a caso dedicato alla disciplina organica dei contratti di lavoro", op. cit., p. 9-10.

¹⁴² F. Di Noia, *Legge e contratto collettivo, prima e dopo l'art.8. l. n. 148/2011, storia di un rapporto in crisi*, in Diritti Lavori Mercati, 2017, 3., p. 569. S. Mainardi aggiunge che la tendenza di parificazione dei livelli contrattuali e alla fungibilità di fatto della contrattazione di prossimità rispetto a quella nazionale rappresenta un segno di una dichiarata (e rinnovata) attenzione del legislatore verso le esigenze aziendali, in modo tale che l'impresa può trovarsi in grado di dettare da sé le proprie regole, "seppure con la mediazione dell'accordo sindacale", op. cit.

materia di contratti di lavoro flessibile e di mansioni.

Il *Jobs Act* ha continuato “*ad attribuire all’autonomia collettiva quell’ambiguo ruolo affidatole dal legislatore del terzo millennio, ovvero quello di ulteriore allargamento di una flessibilità già sancita dalla legge*”¹⁴³. Il ventaglio delle discipline oggetto di rinvio legislativo alla contrattazione collettiva riguarda le collaborazioni organizzate dal committente (art. 2), le mansioni (art. 3), il lavoro part-time (artt. 6, 7, 11), il lavoro intermittente (artt. 13, 16), il contratto a tempo determinato (artt. 19, 23, 24, 25, 26, 28, 29), la somministrazione (art. 42, co. 7, 8; art. 44, co. 1, 2, 5; art. 45), l’apprendistato (art. 42, co. 1, 5, 8; art. 43, co. 7, 8; art. 44, co. 1, 2, 5; art. 45)¹⁴⁴.

Gli interventi del 2015 hanno puntato sullo svolgimento del lavoro (per esempio, le mansioni, il potere di controllo del datore di lavoro, la retribuzione collegata ai premi variabili, la flessibilità della retribuzione attraverso incentivi fiscali, il riconoscimento degli accordi collettivi per attivare il sistema di *welfare*). Tali interventi sono molto importanti, raffigurando un passaggio nella norma non riscontrato nella contrattazione collettiva¹⁴⁵.

Su questo profilo, l’articolo 2103 cc era una norma chiusa e a partire dalla modifica introdotta dall’art. 3 del D.Lgs. 81 del 2015, è diventata una norma aperta alla contrattazione collettiva, resa dalla legge la fonte abilitata a definire i limiti del potere del datore di lavoro di modificare l’oggetto del contratto per quanto riguarda le mansioni¹⁴⁶.

¹⁴³ Ancora F. Di Noia, op. cit., p. 564.

¹⁴⁴ Analizzando un primo nucleo di norme che rimette al contratto collettivo anche aziendale la possibilità di intervenire in funzione derogatoria rispetto alla disciplina legislativa, U. Gargiulo segnala che: “*buona parte di questi spazi è destinata alla gestione della flessibilità in senso ampio, con riferimento tanto all’accesso al lavoro – e quindi alla disciplina dei limiti di utilizzo dei contratti non-standard – quanto alla flessibilità più tipicamente gestionale, con riferimento, ad esempio, agli orari o alle mansioni*”, op. cit., p. 403.

¹⁴⁵ Con il contenuto del D.Lgs. 81/2015 - “T.U. dei contratti di lavoro” -, il legislatore porta a compimento un disegno di promozione del decentramento del sistema contrattuale italiano, già annunciato dall’art. 8 della L. 148/2011 sulla contrattazione di prossimità e altre disposizioni delle riforme precedenti, cfr. S. Mainardi, *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, in Giornate di Studio Aidlass, *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Napoli 16-17 giugno 2016.

¹⁴⁶ Secondo A. Maresca: La modifica del primo comma dell’art. 2103 cc riguarda la professionalità. È fondamentale l’obbligo formativo, l’esito dell’arricchimento di nuove competenze (il dispositivo legale impone un limite al potere direttivo), giacché il datore di lavoro può assegnare una mansione inferiore, consente l’elasticità che il sistema precedente non consentiva, ossia, modificare anche in pejus a patto che il datore di lavoro mantenga il trattamento retributivo e offra il percorso formativo necessario per l’assunzione della nuova mansione, *Relazione Cambiamenti nella gestione dei rapporti di lavoro*,

Sebbene l'art. 1 del D.Lgs. 81 del 2015 reciti che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, l'art. 19, comma 2, la stessa normativa prevede l'apposizione del termine e durata massima al contratto non superiore a 36 mesi, *“fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi”*. Questa generalizzazione del contratto a termine, reso acausale è un esempio di *flexibility* in entrata, in cui la duplice limitazione (della durata massima di 36 mesi e della percentuale massima del 20% della forza lavoro stabile) diventa derogabile dalla contrattazione collettiva¹⁴⁷ per quanto riguarda la durata e la percentuale^{148 149}.

La flessibilità in uscita è stata introdotta dal D.Lgs. 23 del 2015 (articolo 3), il cui prevede il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti a partire dal 7 marzo 2015, con sostanziale riduzione delle possibilità di reintegra nel posto di lavoro derivante del licenziamento illegittimo, fissando in sostituzione una indennità proporzionale alla anzianità nel servizio, in misura non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità¹⁵⁰.

La questione è approfondita da F. Carinci, nel rilevare che naturalmente rimettere in discussione il nocciolo duro del diritto del lavoro

presentata al Webinar Università di Macerata UNIMC 2, *Come cambia il diritto del lavoro 1970-2020 - Omaggio alla Prof.ssa Giuliana Ciocca*, 2 ottobre 2020.

¹⁴⁷ Segnala F. Di Noia che questa disciplina legislativa sottrae spazi regolativi all'autonomia collettiva per avocarli a sé o attribuirli all'autonomia individuale, come per esempio in materia di contratto a termine. Non mancano ipotesi di rinvii alla contrattazione collettiva in chiave di aumento della flessibilità. Diverso è il tentativo che la legge fa di implementare le garanzie di particolari tipologia di lavoratori non standard (in materia di collaborazioni etero-organizzate dal committente) riaffidando all'autonomia collettiva la funzione di gestione piena di tale flessibilità, op. cit., p. 567 e 568.

¹⁴⁸ Cfr. F. Carinci, *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, op. cit., p. 1.

¹⁴⁹ Il Decreto Dignità, D.lgs. 12 luglio 2018, n. 87 – convertito dalla L. 9 agosto 2018, n. 96 – ha modificato il massimale di risarcimento del danno per fissarlo in trenta sei mensilità. Nel parere di A. Maresca: *“D'accordo con l'art. 51, la negoziazione collettiva deve muoversi con autonomia. Netta diversità si osserva con il Decreto Dignità, nel quale c'è stata una chiusura alla contrattazione collettiva (il sistema di rinnovo e proroghe del contratto a termine deve seguire le regole imperativamente imposte alle parti), chiusura che può spingere all'utilizzo del contratto di prossimità davanti l'esigenza di mantenere l'occupazione”*, *Cambiamenti nella gestione dei rapporti di lavoro*, relazione presentata al Webinar Università di Macerata UNIMC 2 ottobre 2020 1970-2020 Come cambia il diritto del lavoro, Omaggio alla Prof.ssa Giuliana Ciocca, il 2 ottobre 2020.

¹⁵⁰ La Corte Costituzionale, con la Sentenza 194 del 2018, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, sia nel testo originario sia nel testo modificato dall'art. 3, comma 1, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2018, n. 96 – limitatamente alle parole *“di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio”*.

significa farlo con quel che ne rappresenta il centro, cioè lo Statuto dei lavoratori, già depotenziato dall'amputazione delle norme poste a cardine portante delle sue due anime: l'articolo 18, base dell'anima costituzionale, per essere stata pensata la disciplina del licenziamento come presupposto di uno svolgimento del rapporto secondo diritto, essendo ridotto, se pur non annullato, ha portato il timore paralizzante del lavoratore di perdere il posto. D'altra parte, l'articolo 19, base dell'anima promozionale, per essere stata considerata la rappresentatività extra-aziendale come strumento al servizio di un interesse nazionale, essendo coinvolte le grandi confederazioni. La consultazione referendaria ha abrogato la lettera a, nonché sfigurato la lettera b dell'articolo 19¹⁵¹.

L'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 81/2015 dispone che:

(...) nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Ne deriva che il contratto collettivo non è essenziale in quest'ipotesi, giacché tale spazio regolativo è stato attribuito dalla legge all'autonomia individuale.

La scelta legislativa è stata molto cambiata, soprattutto se confrontata con le disposizioni del D.Lgs. 276/2003, il cui prevedeva *“il sostegno e valorizzazione della contrattazione collettiva”*, ai sensi dell'art. 40¹⁵², nella medesima situazione.

¹⁵¹ F. Carici, *Jobs Act, atto II La legge delega sul mercato del lavoro*, in WP Adapt University Press, n. 168, 7 gennaio 2015, p. 13.

¹⁵² Art. 40, D.Lgs. 276/2003: *“Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva: 1. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo*

Ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. 81/2015, il quale disciplina il contratto di lavoro intermittente, la contrattazione collettiva è chiamata ad individuare le esigenze¹⁵³ che giustificano il ricorso a tale tipologia contrattuale *“anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno”*¹⁵⁴.

Altri rinvii alla contrattazione collettiva sono previsti dal DL 80/2015 per la conciliazione vita e lavoro, dal D.L. 148/2015, sulla tematica delle integrazioni salariali e dei contratti di solidarietà, e dal D.L. 151/2015 (art. 23), che dispone sugli impianti audiovisivi e strumenti di controllo.

1.4. Gli accordi collettivi di riferimento

I delineamenti del sistema sindacale italiano democratico sono stati fissati a partire dalla Costituzione repubblicana del 1948.

L'art. 39 cost. prevede l'obbligo della registrazione sindacale *“secondo le norme di legge”* e aggiunga che:

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Tuttavia, è noto che questa parte della norma costituzionale non è mai stata attuata¹⁵⁵.

34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2”.

¹⁵³ Ciò non significa che le parti sociali abbiano un potere di veto a tale tipologia contrattuale, secondo la Corte di Cassazione. Pur riferendosi all'art. 34, comma 1, D.Lgs.276/2003, in questo senso ha deciso la Suprema Corte con sentenza 29423 del 13 novembre 2019). Recentemente, l'INL ha emesso la Circolare 1/2021, su *“lavoro intermittente - campo di applicazione - ruolo della contrattazione collettiva”*, in cui prevede la *“necessità di conformarsi alla pronuncia della Suprema Corte, nel senso di non tener conto, nell'ambito dell'attività di vigilanza, di eventuali clausole sociali che si limitino a ‘vietare’ il ricorso al lavoro intermittente”*.

¹⁵⁴ Nonostante questo dispositivo legale rimetta l'individuazione delle esigenze che giustificano il lavoro intermittente alla contrattazione collettiva, in via residuale chiama a tale scopo il Ministero del Lavoro (D.Lgs. 81/2015, art. 13, parte finale).

¹⁵⁵ Tuttavia, M. Rusciano segnala che: *“Il criticabile disegno fissato nei commi dell'art. 39 successivi al primo non è mai stato abrogato, al massimo è stato ignorato durante quella lunga stagione post-costituzionale. In verità quel modello è stato sostituito dal sistema sindacale “di fatto” specie nella versione dottrinale di “ordinamento intersindacale”, Introduzione: che fare dell'art. 39 della*

I motivi della mancata attuazione dell'art. 39 cost. sono individuati in dettaglio da Del Vecchio¹⁵⁶:

In particolare l'art. 39 prevede la libertà sindacale e un meccanismo particolare che consenta di stipulare contratti collettivi erga omnes (il meccanismo non è mai stato attuato). La mancata attuazione fissata dal meccanismo previsto dall'art. 39, inizialmente dovuta alla scissione del sindacato in tre sigle (Cgil, Cisl e Uil) viene risolta dalla Giurisprudenza che a partire dagli anni '50 tramite la definizione data dall'art. 36 Cost, ha utilizzato i contratti collettivi nel settore di riferimento come parametro di giudizio per le azioni individuali loro sottoposte. La divisione dei sindacati ha trovato una prima soluzione nel 1962, quando i tre sindacati e le associazioni degli imprenditori si accordano su un modello contrattuale che prevedeva il contratto nazionale e, per le clausole incentivanti della produttività, il contratto aziendale. Nel 1969 il compromesso raggiunto viene messo in discussione perché i sindacati non rispettano la divisione di competenze fra i due livelli contrattuali. L'acme di questa politica sindacale si raggiungerà nel 1975, quando è stato negoziato un costoso sistema di adeguamento del salario all'andamento del costo della vita. La crisi economica mondiale determinava una dolorosa battaglia sindacale davanti agli automatismi previsti dai trattamenti normativi ed economici per tutto il decennio degli anni '80 culminando nel 1993 con un'altra crisi politica ed economica¹⁵⁷.

Costituzione?, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Scientifica, Napoli, 2014, p. 441.

¹⁵⁶ R. Del Vecchio, *Il contratto collettivo*, in *Corso di alta formazione Riregolazione dei rapporti di lavoro e del processo in Italia: dalle radici del diritto romano all'ordinamento europeo*, Università La Sapienza di Roma, Facoltà di Giurisprudenza, il 3 luglio 2018.

¹⁵⁷ Il Prof. Del Vecchio commenta le principali ragioni a dividere i sindacati al tempo della neonata Repubblica italiana: “*Nel 1948 la Cgil subisce due scissioni, l'una dei democristiani, l'altra dei socialdemocratici: gli scissionisti fonderanno nel 1950, rispettivamente, la Cisl e la Uil; la spaccatura, determinata dalla volontà di non accettare l'egemonia social comunista in seno alla Cgil (questa componente era in proporzione la più numerosa), impedirà sino ad oggi l'operatività del meccanismo fissato dall'art. 39 della Costituzione. In questo modo salta la possibilità di ottenere la validità erga omnes dei contratti collettivi, che rimangono atti dell'autonomia privata limitati agli iscritti delle associazioni che li hanno stipulati. (...) C'era e c'è un'altra ragione sostanziale: la Cgil persegue l'obiettivo di tutelare la classe generale dei lavoratori, e per questo privilegia strumenti aventi portata generale (la legge e il contratto nazionale); la Cisl persegue l'obiettivo di distinguere l'azione sindacale da quella politica, privilegia gli iscritti e ritiene che il salario debba seguire l'andamento del saggio di produttività, e quindi predilige strumenti connessi con il luogo elettivo della generazione di produttività (il contratto aziendale). La divisione ora descritta prende corpo negli anni '50 e troverà una prima parziale soluzione nel 1962. In quell'anno le tre confederazioni e le associazioni imprenditoriali, dapprima quelle delle aziende pubbliche, poi la Confindustria, si accorderanno su un modello contrattuale che prevede il contratto nazionale e, per le clausole incentivanti della produttività, il contratto aziendale*”, cit.

Ne deriva che il sistema sindacale post corporativismo non ha ricevuto alcuna regolamentazione da parte del legislatore ordinario¹⁵⁸. Comunque, questa “lunga stagione del diritto sindacale caratterizzato dall’astensione della legge”¹⁵⁹ è governata da un articolato sistema di norme facenti capo a diversi accordi interconfederali. In verità, gli accordi collettivi rivestono un ruolo centrale nell’organizzazione del sistema sindacale italiano.

La teoria dell’ordinamento intersindacale, ideata da Giugni¹⁶⁰ negli anni’60, è considerata “la base teorica del sistema sindacale di fatto fondato sul riconoscimento reciproco delle contrapposte organizzazioni sindacali”¹⁶¹. Si tratta appositamente di una reazione contro il corporativismo, la cui rifiuta l’intervenzionismo statale e prevede la libertà sindacale come risultato della prassi spontanea del movimento sindacale ritenuto una fonte e simultaneamente un ordinamento disciplinato dalle fonti stesse, indipendentemente di qualsiasi normativa legale di sostegno. Dunque, i contratti collettivi non derivano di un poter statale, anzi di un potere autosufficiente, proprio e non statale, l’autonomia privata collettiva¹⁶².

Nel “metodo euristico di Giugni”¹⁶³, l’autonomia privata collettiva costituisce una fonte che permette di assicurare ai gruppi sociali il diritto di

¹⁵⁸ È in atto un acceso dibattito sui limiti di un ordinamento intersindacale fortemente attenuato al volontarismo e l’opportunità di una regolazione apposita. A tale proposito, v. L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014; F. Carinci (a cura di), *Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, ebook IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014; Rivista Giuridica del lavoro e della previdenza sociale, *L’attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione: tre proposte a confronto*, quaderno 1/2016, Roma, Ediesse, 2016.

¹⁵⁹ A riguardo, si veda M.V. Ballestrero: “*Questa stagione copre l’arco di circa venti anni: benché la legge prevista dall’articolo 39 costituzionale non sia mai è stata emanata, possiamo considerare che la stagione si sia chiusa, almeno in parte, con un intervento legislativo (la legge 20 maggio 1970, n. 300, lo Statuto dei lavoratori), che ha determinato cambiamenti così profondi sull’intero assetto delle relazioni industriali*”, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2018, p. 55.

¹⁶⁰ G. Giugni, *Introduzione allo studio dell’autonomia collettiva*, Milano, A. Giuffrè, 1960.

¹⁶¹ G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell’occupazione*, Torino, G. Giappichelli, 2020, p. 26.

¹⁶² Per quanto riguarda l’autonomia privata collettiva, costituisce una fonte che permette di assicurare ai gruppi sociali il diritto di produrre norme giuridiche, le quali sono riconosciute dallo Stato e sono in armonia con il pluralismo giuridico e la coesistenza del diritto statale e non statale, cioè il diritto positivo è elaborato dagli attori sociali per fissare norme e condizioni di lavoro applicabili al loro ambito di rappresentazione, A.M. Nascimento, *Teoria geral do direito do trabalho*, São Paulo, LTr, 1998, p. 134-135.

produrre norme giuridiche, le quali sono riconosciute dallo Stato e sono in armonia con il pluralismo giuridico e la coesistenza del diritto statale e non statale, cioè il diritto positivo è elaborato dagli attori sociali per fissare norme e condizioni di lavoro applicabili al loro ambito di rappresentazione.

La teoria dell'ordinamento intersindacale ha avuto un valore fondamentale nella costruzione del diritto sindacale post costituzionale¹⁶⁴. Secondo M. Persiani, è stata realizzata "un'attuazione contrattuale" dell'art. 39 Cost. attraverso gli accordi interconfederali del 2011, del 2013 e del 2014¹⁶⁵.

A questo punto, mi sembra opportuno accennare agli accordi collettivi di riferimento, i cui hanno contribuito al disegno del modello adottato in Italia dalla stagione avviata dal Protocollo del 1993, primo cardine nella stabilizzazione del conflitto sindacale¹⁶⁶. Il complesso di accordi interconfederali ci consente di seguire la trasformazione della contrattazione collettiva nel Paese, dalla contrattazione articolata alla contrattazione non vincolata¹⁶⁷.

¹⁶³ Secondo M. Rusciano, "... *Giugni sposta l'attenzione dall'allora improbabile attuazione dell'art. 39 alla realtà sindacale: composta da una contrattazione fiorente, basata sull'esclusivo e reciproco riconoscimento delle contrapposte associazioni confederali (dei datori e dei lavoratori). Il metodo euristico di Giugni induce a guardare a questa realtà come a un sistema provvisto di regole proprie, guardate con rispetto dall'ordinamento dello Stato.*", op. cit., p. 442.

¹⁶⁴ V. E. Gragnoli, *Esiste ancora un ordinamento intersindacale? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, F. CARINCI (a cura di), ebook IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014.

¹⁶⁵ M. Persiani, F. Lunardon, *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 140.

¹⁶⁶ Per una rassegna dell'evoluzione della contrattazione collettiva, dal dopoguerra al Protocollo del 1993, specificando le diverse fasi, v. F. Del Giudice, F. Mariani: a) contrattazione per settori economici; b) contrattazione per categoria; c) contrattazione articolata; d) contrattazione informale; e) contrattazione della crisi e la contrattazione triangolare; f) formazione delle regole – il Protocollo del 1993, *Compendio di Diritto sindacale*, Napoli, Simone, 2019, p. 180-181. Per approfondire l'argomento dell'evoluzione progressiva della contrattazione collettiva in Italia, v. L. Galantino, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2014., p. 169 ss.

¹⁶⁷ Cfr. G. Santoro-Passarelli, l'ordinamento sindacale italiano è stato contrassegnato sin dagli anni '60 da un doppio livello di contrattazione che ha subito alterne vicende perché non esiste una legge che sancisce la sovraordinazione del contratto nazionale a quello aziendale: "... *alla contrattazione articolata, che presupponeva il coordinamento tra i due livelli di contrattazione, si sostituì la contrattazione non vincolata: un sistema di relazioni sindacali articolato ancora su due livelli, nazionale e decentrato, ma non più coordinati tra loro*", *Il contratto aziendale in deroga*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 254/2015.

L'esame degli accordi collettivi di riferimento ci permette di osservare la contrattazione collettiva *"in quanto fenomeno dinamico in continuo divenire"*¹⁶⁸.

Protocollo d'intesa 23 luglio 1993

Ritenuto *"il processo costituente del sistema sindacale"*¹⁶⁹, il Protocollo del 23 luglio 1993 è conseguito dall'accordo interconfederale triangolare tra Governo, Confindustria - dal lato datoriale -, e Cgil-Cisl-Uil - da quello sindacale. Attraverso la formula di mutuo riconoscimento, i tre principali sindacati hanno instaurato la pari-rappresentatività presunta¹⁷⁰.

Una precisa ripartizione di competenza fra contratto collettivo nazionale e contratto collettivo aziendale o territoriale viene fissata¹⁷¹. Col Protocollo del 23 luglio 1993 si stabilisce che *"la contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale"* secondo le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dallo stesso contratto nazionale, pur non esistendo tra contratto nazionale e contratto aziendale un rapporto gerarchico, ma un rapporto di pari-ordinazione¹⁷².

Si tratta di un accordo che ha istituzionalizzato le regole della contrattazione collettiva. A tale scopo, ha delineato un sistema di contrattazione collettiva articolato in due livelli di negoziazione, quello nazionale, con le alternative aziendale e territoriale, rafforzando il contratto di primo livello (centrale), perché non permetteva a quello di secondo livello

¹⁶⁸ Sull'altalenanti fasi della contrattazione collettiva alternando periodi di centralizzazione e decentramento contrattuale, si veda in particolare: D. Mezzacapo, *Diritto e Processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet, 2017, p. 2046-2048; R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2016, p. 217 ss.

¹⁶⁹ F. Carinci, *"Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014"*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antonia".IT – 20502014.

¹⁷⁰ G. Santoro-Passarelli, in Relazione tenuta al Dottorato in diritto del lavoro, presso l'Università La Sapienza di Roma, Facoltà di Giurisprudenza, il 10 aprile 2019.

¹⁷¹ Secondo L. Galantino, op. cit, p. 173.

¹⁷² Ancora G. Santoro-Passarelli, *Il contratto in deroga*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 254/2015.

(decentrato) di regolare ciò che l'accordo nazionale avesse disciplinato. Di conseguenza, il contratto decentrato doveva intervenire su materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli regolati dal contratto di primo livello.

Tra l'altro questa intesa ha introdotto la rappresentanza sindacale aziendale (RSU) nei luoghi di lavoro e stabiliva l'inderogabilità del contratto collettivo. Successivamente l'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 ha precisato le regole di costituzione e funzionamento delle RSU, in speciale quella che consentiva a qualunque sindacato di presentare una lista di candidati e di partecipare alle elezioni di rinnovo¹⁷³.

Le parti hanno dichiarato anche di auspicare *“un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori”*.

Questo potente accordo ha retto per oltre quindici anni il sistema sindacale ed è ritenuto l'ultimo grande esempio di concertazione¹⁷⁴.

Accordi interconfederali del 2009

Il dissenso nel sistema contrattuale, oppure *“la stagione di rottura dell'unità di azione dei sindacati storici”*, è stato manifestato dagli accordi “separati” del 2009¹⁷⁵.

¹⁷³ G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, G. Giappichelli Editore, 2020, p. 50.

¹⁷⁴ Ricorda F. Carinci che, nel Protocollo del luglio 1993 le parti sociali avevano auspicato “un intervento legislativo finalizzato ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori”, però sono state parole scritte nell'acqua...”, *Alice non abita più qui (a proposito e a sproposito del “nostro” diritto sindacale)*, in *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, F. Carinci (a cura di), ebook IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014.

¹⁷⁵ Su questo argomento, aggiunge M. Magnani che: *“Tale stagione si è aperta con la mancata sottoscrizione, da parte della Cgil, dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali, è proseguita con la contrattazione separata di categoria (a cominciare dal contratto dei metalmeccanici del 2009), per culminare nel c.d. caso Fiat, che ha visto la esclusione dal nuovo ordine contrattuale di uno degli attori storici della contrattazione collettiva: la Fiom-Cgil”*, *Rappresentatività e diritti sindacali tra autonomia e giustizia costituzionale*, in F. Carinci (a cura di), *Legge o*

Inizialmente, la rottura dell'unità sindacale è emerso dal primo accordo di revisione degli assetti contrattuali dopo il Protocollo del 23 luglio 1993. Infatti, l'Accordo quadro del 22 gennaio 2009 è stato siglato soltanto dal Governo e dalla Cisl e dalla Uil, però senza la firma della Cgil¹⁷⁶.

Davanti alla crisi economica iniziata nel 2008 che incideva fortemente sulle imprese¹⁷⁷, è stato proposto un sistema di regole in grado di favorire, in una fase di congiuntura economica avversa, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività. A tale scopo, il Punto 16 introduceva la previsione di “*specifiche intese*” modificative di “*singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di categoria*”. A proposito, l'Accordo quadro del 22 gennaio 2009 prevedeva la derogazione, anche *in pejus*, della disciplina dettata dal contratto collettivo nazionale.

Si legge al Punto 19 di questo accordo che: “*le parti convengono sull'obiettivo di semplificare e ridurre il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro nei diversi comparti*”, ma col trascorrere del tempo si è rivelato “*un impegno non onorato neppure seriamente perseguito dalle organizzazioni indacali*”¹⁷⁸.

contrattazione collettiva, una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte Costituzionale n. 231/2013, IX edizione del Seminario Bertinoro-Bologna, ADAPT Labour studies e-Book n. 20, 2014.

¹⁷⁶ La ragione della presa di distanza da parte della Cgil la chiarisce F. Carinci: “... riguardava sostanzialmente due questioni: la nuova modalità di calcolo dell'inflazione da assumere a referente per la dinamica retributiva di una contrattazione collettiva di categoria restituita ad una cadenza triennale unica per la parte economica e normativa; e la relazione fra contrattazione collettiva di primo e di secondo livello”; rispetto all'ultimo aspetto, il Punto 16 dell'accordo consentiva alla contrattazione collettiva di assicurare una flessibilità organizzativa richiesta dall'impresa e così ritornava la storica contrapposizione fra Cisl e Cgil”, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 205/2014, p. 21-22.

¹⁷⁷ Cfr. G. Santoro-Passarelli, *Il contratto aziendale in deroga*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 254/2015.

¹⁷⁸ La criticità di questo aspetto è segnalata da A. Maresca, *Il Proliferare dei contratti collettivi tra luci e ombre*, in *Guida al lavoro*, Il Sole 24 Ore, p. 78-80, 2017.

La mancata sottoscrizione da parte della Cgil ha reso questo accordo inefficace¹⁷⁹, costituendo nella pratica un accordo separato, non vincolante per quella organizzazione sindacale¹⁸⁰.

L'Accordo interconfederale 15 aprile 2009 è stato attuativo dell'accordo quadro precedente. In tale senso, esso sviluppa in dettaglio la disciplina sull'introduzione dell'IPCA "*depurato dalla dinamica dei prezzi energetici importati*" per una contrattazione collettiva economico-normativa triennale (Punto 2) e la previsione di "*specifiche intese modificative*" di singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di categoria" (Punto 5)¹⁸¹.

Accordo Interconfederale 28 giugno 2011

L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, firmato dalle tre grandi confederazioni, ha segnalato un tentativo di ritrovare l'unità sindacale¹⁸². È stato assunto l'impegno comune di "*favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuovere l'effettività e di garantire una maggiore certezza alla scelte operate*"¹⁸³.

Il senso era quello di consentire l'efficacia generalizzata del contratto aziendale nei confronti di tutti i dipendenti dell'impresa e, nel merito, si prevedeva esso potesse definire specifiche intese modificative delle

¹⁷⁹ Cfr. G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 118.

¹⁸⁰ F. Giudice, F. Mariani, *Compendio di Diritto sindacale*, Bari, Napoli, Simone, 2019.

¹⁸¹ F. Carinci, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 205/2014.

¹⁸² Nelle parole di M. Persiani, M. Lunardon, si è realizzata una "*opera di autoriforma delle relazioni industriali*", *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 190.

¹⁸³ M. Magnani rileva che "*l'accordo interconfederale unitario del 28 giugno 2011 cercava di porre rimedio a quella rottura dell'unità di azione dei sindacati storici che aveva scosso le fondamenta del sistema di relazioni industriali fino a farne traballare l'intera struttura, dettando regole e procedure per il componimento dei contrasti nella contrattazione collettiva aziendale, Rappresentatività e diritti sindacali tra autonomia e giustizia costituzionale*", in F. CARINCI (a cura di), *Legge o contrattazione collettiva, una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte Costituzionale n. 231/2013*, IX edizione del Seminario Bertinoro-Bologna, ADAPT Labour studies e-Book n. 20, 2014.

regolamentazioni contenute nei contratti nazionali. L'unico limite era costituito dal "rispetto della Costituzione", nonché dei vincoli derivanti dalle normative europee e dalle convenzioni internazionali sul lavoro¹⁸⁴.

Dunque, un intervento che affrontasse il problema dell'efficacia e dell'esigibilità di una contrattazione collettiva resa più flessibile nella sua relazione fra primo e secondo livello è stato un richiamo raccolto dal presente accordo interconfederale¹⁸⁵.

L'ambizione universalistica di tale disegno è stata accompagnata ad un criterio selettivo che regola la legittimazione a trattare¹⁸⁶. La funzione dichiarata del contratto collettivo nazionale era quella di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, mentre la contrattazione collettiva aziendale si doveva esercitare per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di categoria o dalla legge¹⁸⁷.

In linea con questo accordo, la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, ai fini della contrattazione collettiva di categoria dovrebbe assumere i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferiti da lavoratrici e lavoratori e i consensi ottenuti con i voti espressi dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU, attraverso la certificazione dall'INPS e posteriore trasmissione dei dati raccolti e certificati al CNEL. Per la legittimazione a

¹⁸⁴ Questi sono insomma gli obiettivi dell'AI 28 giugno 2011, secondo O. Mazzotta, *Manuale di diritto del lavoro*, Milanofiori, CEDAM, 2017, p. 134-135.

¹⁸⁵ Nel parere di F. Carinci, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 205/2014, p. 21-22.

¹⁸⁶ Cfr. A. Maresca, *Il Proliferare dei contratti collettivi tra luci e ombre*, in Guida al lavoro, Il Sole 24 Ore, p. 78-80, 2017.

¹⁸⁷ F. Carinci ribadisce che pur l'accordo dia per scontato il sistema di due livelli di contrattazione, favorisce il riequilibrio a favore del livello aziendale: "Nel punto 7 è prevista una possibilità di deroga della disciplina categoriale da parte della contrattazione aziendale, peraltro tradotta con una formula di estrema prudenza, perché «anche in via sperimentale e temporanea» e sempre «nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro»", *Alice non abita più qui (a proposito e a sproposito del "nostro" diritto sindacale)*, in *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, F. Carinci (a cura di), ebook IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014.

negoziare è stato definito che: *“il dato di rappresentatività, così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro”*.

Inoltre, è stata regolamentata per la prima volta la derogabilità, questione chiarita dalla clausola 7, seppur senza utilizzare la parola “deroga”¹⁸⁸. Si prevedeva che il contratto collettivo aziendale poteva *“modificare” il nazionale, ma solo “nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro”*. La deroga seguiva lo schema della delega, solo se fosse autorizzata, come in caso di difficoltà produttiva. Si vede qui un notevole cambio di direzione in confronto con l’Accordo del 1993, il cui riservava al secondo livello di contrattazione una funzione tendenzialmente acquisitiva.

Dopo l’approvazione dell’art. 8 del D.lgs. 138/2011, convertito nella Legge 148/2011, il testo del 28 giugno è stato integrato con la Postilla del 21 settembre dello stesso anno, con una nota volta ad esprimere l’intenzione delle parti di attuare compiutamente l’accordo interconfederale¹⁸⁹.

¹⁸⁸ Questo profilo è evidenziato da F. Liso: *“In verità, la formula utilizzata nell’accordo sapientemente evitava l’utilizzo di questo termine parlando, invece, della possibilità dei contratti aziendali di attivare ‘strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi’ e quindi ‘di definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni definite nei contratti collettivi nazionali di lavoro’*. Non si può negare, tuttavia, che la sostanza di questa formula sia quella della derogabilità”, *Brevi note sul protocollo Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del maggio 2013*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza*, 2013, n. 4.

¹⁸⁹ G. Santoro- Passarelli chiarisce che: *“Tale precisazione, in apparenza pleonastica, è stata ritenuta necessaria dopo l’approvazione dell’art. 8 d.l. n. 138 del 2011. Poiché essa sembra evidenziare la volontà delle parti di non applicare quanto previsto da quella norma di legge. La sua sottoscrizione ha causato il recesso di FIAT da Federmeccanica”, Il contratto aziendale in deroga*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 254/2015. Altre osservazioni in tal senso anche da: F. Carinci: *“(…) la L. 148/2011 costituisce un’improvvida forzatura da parte del legislatore dell’accordo interconfederale del giugno 2011, tanto da essere esorcizzato formalmente dalle stesse Confederazioni, con l’aggiunta di una postilla al testo definitivo del settembre dello stesso anno”, Alice non abita più qui (a proposito e a sproposito del “nostro” diritto sindacale)*, in *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, F. CARINCI (a cura di), e-book IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014; e R. Pessi: *“... il tentativo di risoluzione dei conflitti endosindacali per via legislativa viene letto come una indebita intromissione dello Stato nelle “cose sindacali”, tanto da spingere le confederazioni a certificare (almeno formalmente) la propria indisponibilità ad una regolamentazione legale per via di un’apposita postilla all’accordo unitario di giugno 2011”, Ordinamento statale e ordinamento intersindacale: promozione o regolazione*”, in *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, F. Carinci (a cura di), e-book IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014.

Vale a dire che con questo importante accordo interconfederale si sono fissate le premesse per l'elaborazione dell'ulteriore Testo Unico della rappresentanza sindacale del 2014.

Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013

Questo protocollo d'intesa segnala la seconda tappa del recupero unitario¹⁹⁰ avviato dal Accordo interconfederale del 28 giugno 2011. È stato dichiarato l'intento di fissare i principi ai quali ispirare la regolamentazione attuativa dell'accordo precedente verso la misurazione della rappresentatività sindacale, riaffermando l'unità di azione sindacale a livello interconfederale¹⁹¹.

L'accordo unitario tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil (che poi è stato anche sottoscritto da Ugl, Cisl e Confsal) è incentrato su titolarità contrattuale e su procedure e condizioni dell'efficacia generale dei contratti nazionali (per tutti i lavoratori e tutte le organizzazioni sindacali). M. Magnani ribadisce che:

Se l'accordo del 28 giugno 2011 era focalizzato sulla struttura contrattuale e sulla contrattazione aziendale, il successivo protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 lo completa e lo integra, dettando principi sulla contrattazione nazionale e sulla costituzione delle rappresentanze sindacali in azienda, prefigurando una modifica dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 sulle RSU..., vale a dire della misurazione

¹⁹⁰ Secondo F. Carinci, il "recupero unitario" è stato intrapreso in tre tappe, vale a dire: la prima, avviata dall'Accordo interconfederale 28 giugno 2011; la seconda - dopo l'intermezzo legislativo: l'art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni nella l. 14 settembre 2011, n. 148, attraverso il Protocollo d'intesa 31 maggio 2013; la terza, dopo l'intermezzo giurisprudenziale - Corte cost. 23 luglio 2013, n. 231, tramite il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 205/2014.

¹⁹¹ P. Tosi afferma che "... negli accordi interconfederali unitari stipulati tra il 2011 e il 2013 emerge nettamente sia il riconoscimento della duplicità dei modelli di rappresentanza sindacale aziendale (accordo interconfederale 28 giugno 2011), sia il proposito, in parte contraddittorio, di rilanciare le RSU (si veda accordo interconfederale 31 maggio 2013)", *Le nuove regole su rappresentatività e rappresentanza sindacale tra autonomia collettiva e legge*, in *Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, F. CARINCI (a cura di), ebook IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014.

della rappresentatività sindacale, si realizza una commistione tra i due criteri storicamente prospettati al fine, il criterio associativo e quello del seguito elettorale, in apparente adesione al modello già delineato nel pubblico impiego(...)¹⁹².

Insomma, l'intesa era mirata a completare l'accordo precedente del 2011, nel senso di dare risposta precisa a due questioni, la derogabilità del contratto aziendale e l'applicazione *erga omnes* del contratto aziendale. Nella prima sezione, si approfondisce il problema della misurazione della rappresentatività, mentre nella seconda si provvede a fornire la strumentazione destinata alla garanzia dei trattamenti "*comuni per tutti i lavoratori del settore*"¹⁹³

Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014

Si tratta l'Accordo Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 10 gennaio 2014, recante il Testo Unico sulla rappresentanza, di un tentativo di formalizzare le regole del sistema di contrattazione collettiva¹⁹⁴.

L'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e il Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013 sono stati recepiti dal Testo Unico. Ne deriva il termine TU, a causa dell'incorporazione dei testi antecedenti, seppur appartenga al modello innovativo piuttosto che di mera compilazione¹⁹⁵.

¹⁹² M. Magnani, *Rappresentatività e diritti sindacali tra autonomia e giustizia costituzionale*, in F. CARINCI (a cura di), *Legge o contrattazione collettiva, una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte Costituzionale n. 231/2013*, IX edizione del Seminario Bertinoro-Bologna, ADAPT Labour studies e-Book n. 20, 2014.

¹⁹³ Cfr. F. Liso, *Brevi note sul protocollo Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del maggio 2013*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza*, 2013, n. 4.

¹⁹⁴ Secondo B. Caruso: "*Il Testo Unico sulla rappresentanza sindacale (di seguito TU) è il primo storico e organico tentativo delle grandi Confederazioni di darsi un apparato di regole ordinamentali mirato a trasformare le relazioni intersindacali da conflittuali, e distruttive, in razionalmente competitive se non cooperative*", *Testo Unico sulla Rappresentanza*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 227/2014. Il TU non si limitava a riassumere gli accordi precedenti, cfr. G. Santoro-Passarelli "... almeno a livello interconfederale, segna la riaffermazione del principio di unità di azione sindacale, messo in crisi a partire dal 2009", *Il contratto aziendale in deroga*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 254/2015.

Fissata la definizione dei principi, della struttura e della dinamica del sistema contrattuale dagli accordi precedenti, il compito che si assume il TU è quello di mettere a punto i criteri richiesti per una effettiva funzionalità¹⁹⁶.

Il Testo Unico ha dato una risposta molto ambiziosa, prevedendo un sistema che dovrebbe assicurare la tenuta complessiva tra tutti essi corpi. La sfida (parti prima e quarta) consiste nel sistema di autonomia privata senza necessità della legge, potendo regolarsi a livello aziendale su base del contratto nazionale.

A tal fine, il T.U. dispone sui soggetti, livelli di negoziazione, competenze di ognuno, procedure della contrattazione collettiva e, in speciale, sulla misura e certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali¹⁹⁷.

Dal punto di vista di A. Maresca, *“la parte prima del T.U. concretizza la forza delle associazioni federali”*¹⁹⁸.

L'accordo doveva rappresentare più di 50% dei lavoratori. La fonte di questa previsione è contrattuale. La misurazione della rappresentanza rileva sia il dato associativo (numero di iscritti) che il dato elettorale. Se, in base ai dati associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) ed elettorale (percentuale di voti ottenuti su voti espressi) come risultanti dalla ponderazione effettuata dal Cnel, il sindacato avesse raggiunto

¹⁹⁵ S.B. Caruso, *Testo Unico sulla Rappresentanza*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 227/2014.

¹⁹⁶ Per approfondire, si veda. F. Carinci, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 205/2014.

¹⁹⁷ Nei confronti del meccanismo di rilevazione dei dati, il 19 settembre 2019 è stata sottoscritta la Convenzione tra I.N.P.S. e I.N.L. e le parti sociali per l’avvio della misurazione della rappresentanza dei sindacati dei lavoratori, in attuazione del TU e successive modifiche. Dunque, è stato affidato all’I.N.P.S. il servizio di raccolta, elaborazione e comunicazione del dato associativo e a quest’ultimo e all’I.N.L., l’attività di raccolta del dato elettorale, in <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=53106#:~:text=Gioved%C3%AC%2019%20settembre%2C%20a%20Roma,nelle%20aziende%20del%20sistema%20Confindustria>, accesso il 20set.2019.

¹⁹⁸ A. Maresca, *Contrattazione collettiva*, in Lezione tenuta al Master in diritto del lavoro, presso l’Università la Sapienza di Roma, Facoltà di Giurisprudenza, a 15 febbraio 2020.

la media superiore al 5%, potrebbe partecipare alle trattative e firmare un contratto collettivo sottoposto a tutti i lavoratori¹⁹⁹.

La parte seconda del TU è dedicata alla “*regolamentazione delle rappresentanza in azienda*”. La maggior novità rispetta la soppressione della clausola del terzo riservato alle organizzazioni sindacali storiche (punto 2, composizione), “*che viene eliminata in ragione della logica inclusiva e paritaria che supporta il TU*”. Inoltre si codifica il doppio canale di rappresentanza attraverso la RSU (che rappresenta l’insieme dei lavoratori in virtù della legittimazione elettorale derivante dalla competizione intersindacale) e la RSA (di diretta nomina sindacale e senza connessione con la rappresentatività in termini numerici), pur favorisca la prima riaffermando il principio della rinuncia alla RSA nel caso di costituzione della RSU²⁰⁰.

La parte terza, intitolata “*titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*”, ribadisce le disposizioni dell’Accordo del 28 giugno 2011 e di quello del 31 maggio 2013.

Il presente contratto si considerava esigibile e assumeva un grande obiettivo: vincolare e portare sanzioni alle parti collettive, cioè il TU intendeva prevenire e sanzionare “*eventuali azioni di contrasto di ogni natura*”²⁰¹.

¹⁹⁹ C. Calzolaro osserva che nel TU emerge la volontà di un rafforzamento del consenso ai sindacati inserendo tra i criteri di misurazione della rappresentatività anche il calcolo numerico, in tale modo che il consenso maggioritario, cioè il valore numerico, va a dare sostegno al consenso presunto. Quindi, viene superato il criterio presuntivo che rimandava alla maggiore rappresentatività, ciò significa che l’unico fattore indicativo della rappresentatività a livello aziendale è quello derivante dal dato elettivo. Questo metodo si è riversato sul calcolo della rappresentatività a livello nazionale che viene individuata tramite la media tra dato associativo e dato elettorale, *Pluralismo sindacal italiano*, in *Revista do Tribunal Regional do Trabalho* 15, n. 55, jul-dez 2019.

²⁰⁰ Cfr. S. B. Caruso, *Testo unico sulla rappresentanza, libro dell’anno del Diritto 2015*, in [https://www.treccani.it/enciclopedia/testo-unico-sulla-rappresentanza_\(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/testo-unico-sulla-rappresentanza_(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto)/), accesso il 20feb.2020.

²⁰¹ “... il Contenuto ‘minimo’ della clausola di esigibilità riferita ad impegni assunti negli accordi collettivi sembra potersi ravvisare nell’indicazione dello specifico risultato contrattuale protetto e delle misure sanzionatorie idonee ad assolvere una funzione deterrente e preventiva di eventuali condotte lesive”, secondo D. Mezzacapo, *La contrattazione collettiva*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet Giuridica, 2017.

Questa materia innovativa nei confronti degli accordi interconfederali del 2011 e del 2013 è stata inserita nella parte IV del TU, rivolta all'esigibilità degli impegni assunti negli accordi collettivi²⁰² e anche un'analogha precisazione riguarda le clausole di tregua sindacale²⁰³.

L'avvento del TU ha costituito un passaggio molto importante sui patti modificativi. L'accordo disponeva sulla "*parte modificativa*" del contratto nazionale, ma il suo testo non menzionava la "*parte in deroga*". Quindi, un contratto aziendale poteva modificare *in pejus* un Ccnl, perché l'inderogabilità riguardava i soggetti individuali²⁰⁴.

Conseguentemente, negli ultimi anni si osserva che la funzione tendenzialmente integrativa acquisitiva dei contratti collettivi di secondo livello è diventata peggiorativa^{205 206}.

²⁰² Secondo A. Maresca, la quarta parte del T.U. è quella più importante, perché non c'è la disciplina sanzionatoria dell'inadempimento, anzi la parola chiave è "esigibilità", un concetto più forte dell'inadempimento nei confronti con i sindacati, *L'esigibilità del contratto collettivo nazionale: enigma od opportunità praticabile?*, in Giornate di diritto del lavoro e di relazioni industriali, 2014, p. 563.

²⁰³ Secondo T. Treu, *Autoregolazione e legge nel sistema di relazioni industriali*, in L. Zoppoli, A. ZOPPOLI, M. Delfino (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Scientifica, Napoli, 2014, p. 530-531.

²⁰⁴ Ancora nel parere del Prof. A. Maresca: "*Si può modificare il Ccnl in pejus, però dal punto di vista tecnico non è proprio in pejus, ma è quello che realizza l'interesse collettivo che deve essere soddisfatto in quel contesto. Che cosa leggiamo nell'Accordo 2014? I contratti aziendali possono modificare, anche temporaneamente il quanto previsto nel Ccnl di categoria. Il T.U. prevede espressamente la loro modificabilità (ad esempio, per gestire una crisi o a fronte di investimenti dell'azienda per l'incremento occupazionale)*", idem l'ultima cit.

²⁰⁵ Per approfondire questo argomento, v. S. Mainardi: *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLASS - Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario, Napoli 16-17 giugno 2016.

²⁰⁶ Il Testo Unico è oggetto di critica di parte della dottrina anche perché non prevede un sistema di rappresentanza sindacale veramente inclusivo, dato che il potere costituente dell'ordinamento intersindacale rimane nelle mani dei quattro protagonisti storici (Cgil, Cils, Uil e Confindustria). In questo senso: M. Barbieri, *Note critiche sul Testo Unico sulla rappresentanza sindacale*, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Scientifica, Napoli, 2014, p. 208-226; S.B. Caruso, *Testo Unico sulla Rappresentanza*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 227/2014. F. Carinci, *Alice non abita più qui (a proposito e a sproposito del "nostro" diritto sindacale)*, in *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, F. Carinci (a cura di), ebook IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014.

Patto per la fabbrica 9 marzo 2018

L'Accordo sottoscritto da Confindustria e dai tre maggiori sindacati confederali in tema di relazioni industriali, contrattazione, rappresentanza, partecipazione e mercato del lavoro è stato denominato il Patto per la fabbrica.

L'accordo mira consolidare i principi e le procedure del Testo Unico sulla rappresentanza del 2014²⁰⁷. Le linee guida sono in particolare: la precisazione dei criteri di misurazione della rappresentanza datoriale, allo scopo di contrastare il dumping contrattuale, specie in settori periferici del mercato del lavoro; la conferma del doppio livello di contrattazione, favorendo il collegamento tra salari e produttività, allo scopo di rendere il sistema di relazioni più efficace e partecipativo²⁰⁸ e di favorire i processi di trasformazione nella manifattura e nei servizi innovativi e di supporto all'industria; l'introduzione due indicatori in materia di retribuzioni: il trattamento economico minimo (Tem) e il trattamento economico complessivo (Tec) nei contratti collettivi; la valorizzazione del *welfare* integrativo contrattuale e sostegno dei percorsi che uniscono formazione e lavoro; l'impegno delle parti a riprendere il dialogo per ultimare l'attuazione del testo unico in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Presidente del Cnel segnala due aspetti di particolare rilievo. In primo luogo, il tema della partecipazione, soprattutto aziendale: alla partecipazione organizzativa, già affermatasi in alcune prassi aziendali, si aggiunge una del tutto nuova, perché l'accordo prevede che le parti considerano "una opportunità di valorizzare di forme di partecipazione nei

²⁰⁷ Cfr. F. Del Giudice, F. Mariani, *Compendio di Diritto sindacale*, Napoli, Simone, p. 21-22.

²⁰⁸ Nel parere di Massimo Marchetti: Questo Accordo segna quindi una novità nel sistema sindacale italiano che diventa un sistema basato sulla partecipazione organizzativa, cioè il fatto che i lavoratori in maniera diretta possono dare il loro contributo alla vita aziendale. Tale novità si sta concretizzando con i cd premi di risultato, che fanno parte della contrattazione aziendale e che prevedono un aumento salariale in caso di raggiungimento di un risultato, che viene previamente concordato con le organizzazioni sindacali, *Le relazioni industriali*, Relazione tenuta al *Corso di Alta Formazione L'evoluzione della disciplina del diritto materiale e processuale del lavoro in Italia – dalle radici del diritto romano all'ordinamento europeo*, presso l'Università La Sapienza di Roma, Facoltà di Giurisprudenza, il 10 luglio 2018.

processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa". Anche da evidenziare, secondo lui:

(...) il problema istituzionale di maggior rilievo delle nostre relazioni sindacali, finora non risolto, riguarda la misura della rappresentatività sindacale e la sua certificazione nonché, in parallelo, la ricognizione della qualità e degli ambiti dei contratti collettivi²⁰⁹.

La Confindustria afferma, in sintesi, che l'Accordo si pone 3 obiettivi: incrementare la competitività delle imprese in un quadro di crescita sostenibile; realizzare un sistema di relazioni industriali e di contrattazione collettiva più moderno; rafforzare il collegamento tra produttività del lavoro e retribuzione²¹⁰.

Nell'Accordo del 2018 si conferma la persistenza di un sistema fondato su due livelli, nazionali e aziendale o territoriale, inoltre è rinnovata la centralità del contratto collettivo nazionale, la cui funzione è quella di assicurare i minimi retributivi²¹¹:

(...) di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati" (punto 5, comma 3, lett. c, AI 2018), senza dimenticare la funzione di centro "regolatore delle relazioni sindacali del settore", ivi comprese le "iniziative di bilateralità" (punto 5, comma 3, lett. d, AI 2018).

²⁰⁹ T. Treu, *Un segnale unitario per il futuro*, in *Il Sole 24 Ore*, 4 giu.2019, in https://www.ilsole24ore.com/art/un-segnale-unitario-il-futuro-AELGjUEE?refresh_ce=1, accesso il 7giu.2019.

²¹⁰ Confindustria, *Patto per la fabbrica – 9 marzo 2018*, in https://www.confindustria.it/home/patto-per-la-fabbrica/dettaglio/Patto_della_fabbrica_9_marzo?__cf_chl_jschl_tk__=fd3dc914d81dg9Sa1EGfXuHmTJUFvUGGb0d7B5hxCaPW5xe0YM_7JcCq5ZLxFwNoXLjUT3gw

²¹¹ F. Di Noia, *Sul "ritrovato" dinamismo del sistema di relazioni industriali Rappresentatività e assetti contrattuali dopo l'accordo interconfederale 28 febbraio 2018*, in *Working Paper ADAPT n. 7*, 2018.

Degno di nota che il Patto per la Fabbrica è il primo ad affrontare il problema della rappresentatività delle organizzazioni datoriali e, in questo senso, prevede la sua misurazione. Anche è stata avanzata l'idea di essere recepito da una legge, la quale direbbe come garantire i diritti contemplati.

CAPITOLO 2

LA CONTROVERSA RIFORMA DEL LAVORO BRASILIANA

2.1. La normativa in vigore prima della riforma del lavoro (Legge 13.467/2017)

Allo scopo di analizzare la flessibilità e la stabilità nell'ordinamento giuridico brasiliano, è opportuno soffermarsi sui primi albori della riforma del lavoro del 2017, rammentare la legislazione precedente basata sulla tutela dei lavoratori, anche a livello costituzionale, e inoltre il contesto²¹² in cui è stato presentato il disegno della legge, poi diventata la L. 13.467/2017²¹³.

Bisogna innanzitutto demistificare le trame che coinvolgono la Consolidazione delle Leggi del Lavoro (CLT).

Pur promulgata durante il regime corporativista²¹⁴, non per caso il primo maggio 1943, la CLT non era la “bibbia dei diritti dei lavoratori” ispirata dalla Carta del Lavoro italiana e neppure è stata “donata” ai lavoratori dal Presidente Getúlio Vargas, come propagato dal discorso caratteristico di quel periodo e che in certo modo è rimasto nell'immaginario collettivo brasiliano²¹⁵.

Infatti la storia del diritto del lavoro in Brasile dimostra che nessuna di tali affermazioni è giusta. La esperienza legislativa del lavoro brasiliana precede l'arrivo di Getúlio Vargas al potere a 1930, risalendo al periodo della prima Repubblica a 1890. La legislazione lavoristica ha avuto

²¹² Il contesto in cui è stata approvata la L. 13.467/2017 è mostrato da D.A.M. Arantes, *A reforma trabalhista e seus impactos nas condições de trabalho decente*, in *Trabalho decente*, J.M.A. Farias, M.B.T. Gomes, M.L. Leiria (coord.), São Paulo, LTr, 2017, p. 43-48.

²¹³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

²¹⁴ Al contrario di ciò che affermano i difensori della riforma del lavoro come modernizzazione della CLT “*di origine fascista*”, J.L. Souto Maior, V.S. Severo, P.C. Yamamoto chiariscono che la CLT pubblicata nel 1943 consisteva in una compilazione di leggi preesistenti, la quale non ha avuto ispirazione nel sistema corporativo, *Quem tem medo de mudanças na liberdade sindical?*, in <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/quem-tem-medo-de-mudancas-e-da-liberdade-sindical>, accesso il 3mar.2019.

²¹⁵ L'origine di questo discorso corporativista è indicata da A. Paranhos, *O roubo da fala – origens da ideologia do trabalhismo no Brasil*, São Paulo, Boitempo, 1999.

una proliferazione dopo il Brasile sottoscrivere il Trattato di Versailles a 1919²¹⁶.

Inoltre la Consolidazione delle Leggi del Lavoro è nata come un complesso di norme in materia di lavoro compilate e unificate fino al 1943²¹⁷ ed è certo ancora che la CLT ha subito cambiamenti nel corso del tempo.

Infine la CLT non è stata il risultato di un “dono” offerto dal presidente della repubblica, ma invece, una risposta del Governo alle richieste espresse e agli scioperi dei lavoratori²¹⁸.

Vale la pena notare che la CLT ha subito numerose modifiche e aggiornamenti nei 74 anni precedenti alla denominata “modernizzazione” legislativa del 2017²¹⁹, la cosiddetta “riforma del lavoro”. In particolar modo la Costituzione Federale del 5 ottobre 1988 – caratterizzata dallo spirito democratico e incentrata sulla dignità della persona umana – ha causato profondi cambiamenti nella legislazione del lavoro del passato²²⁰.

La matrice strutturale della Costituzione si fonda su tre assi principali, dei quali deriva la solida comprensione del diritto come uno strumento di civiltà: l’architettura costituzionale di uno stato democratico di

²¹⁶ Cfr. J.L.S. Maior, *História do direito do trabalho no Brasil*, São Paulo, LTr, 2017.

²¹⁷ Nelle parole di A. Süsskind, un dei giuristi incaricati di uniformare, a quel tempo, il codice di lavoro brasiliano: “*La CLT, aggiungendo in un unico testo le norme disciplinari dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, oltre quelle concernenti alle procedure amministrative e alla Giustizia del Lavoro, ha diffuso la conoscenza globale dei diritti e degli obblighi lavoristici, non solo agli interpreti della legge e professionisti, ma soprattutto ai destinatari: i datori di lavoro e i lavoratori*” (libera traduzione), AA.VV., *Instituições de direito do trabalho*, São Paulo, LTr, 1997, p. 72/73.

²¹⁸ Secondo A. Paranhos, il “trabalhismo” non è mai stato una erogazione dello Stato paternalistico che anticipava le esigenze del movimento operaio, ma in realtà un discorso sottratto ai lavoratori, ridisegnato dal progetto politico-ideologico e restituito al mondo da Getúlio Vargas, “*il padre dei poveri*”, op. cit.

²¹⁹ Una rilevazione dei dati sugli articoli della CLT, realizzata da J.L. Souto Maior, ha dimostrato che: c’erano 921 articoli nella CLT a 1943, pero soltanto 625 contenevano disposizioni sul diritto del lavoro, gli altri articoli disponevano sul diritto processuale del lavoro; di questi 625 articoli rimasti, solo 255 non hanno subito revisione o alterazione, totalmente o parzialmente dalle leggi successivi, osservando che 65 articoli non sono stati ricevuti dalla Costituzione Federale del 1988; alla fine, i 188 articoli rimanenti sono stati integrati agli istituti che, l’insieme normativo, hanno subito varie modifiche, *A CLT é velha*, saggio su blog di J.L. Souto Maior, 27mar.2017, in <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/i-a-clt-e-velha#>, accesso il 14feb.2020.

²²⁰ Si veda a riguardo A.S. Romita, *Sindicalismo, economia e estado democrático*, São Paulo, LTr, 1993, p. 11-21.

diritto; l'architettura umanista e social quale principio della Costituzione della Repubblica; la concezione costituzionale dei diritti fondamentali della persona umana²²¹.

La Costituzione del 1988 simboleggia la transizione democratica e l'istituzionalizzazione dei diritti umani nel Paese²²². Ecco perché essa divenne nota come la "Costituzione dei cittadini". Tra i principi fondamentali, ai sensi dell'art. 1, sono elencati la dignità della persona umana (comma III) e i valori sociali del lavoro e della libera iniziativa (comma IV). L'art. 5 riguarda i diritti e le garanzie fondamentali dei cittadini; il lavoro (commi XIII, XXII) e la proprietà, rispettata la sua funzione sociale (comma XXIII), sono considerati diritti fondamentali. Ancora il lavoro è sottolineato tra i diritti sociali previsti dall'art. 6 della Costituzione. L'art. 7 sancisce il pilastro dei diritti dei lavoratori, i cui sono precisati in 34 commi. Il suo testo recita che *"sono diritti dei lavoratori urbani e rurali, oltre ad altri volti alla migliorare la loro condizioni sociale (...)".* I diritti elementari stabiliti dall'art. 7 sono stati sollevati al rango costituzionale, o ampliati, o addirittura istituiti in quel momento, come la giornata lavorativa di 8 ore al giorno e di 44 ore settimanali (art. 7, comma XIII). Il diritto alla libertà sindacale è stato previsto dall'art. 8, nel rispetto dei requisiti stabiliti dalla Costituzione, compresa la partecipazione obbligatoria dei sindacati alla contrattazione collettiva, e anche le modalità di finanziamento del sistema sindacale; il diritto di sciopero è stato garantito dall'art. 9; inoltre, la Costituzione ha contemplato il dialogo sociale tramite la partecipazione di lavoratori e di datori di lavoratori in comitati di enti pubblici (art. 10), e assicurato l'elezione di un rappresentante dei lavoratori nei luoghi di lavoro per le aziende con più di 200 dipendenti (art. 11). L'ordine economica fondata sulla valorizzazione del lavoro e sulla funzione sociale della proprietà è prevista dall'art. 170. D'altra parte, l'art. 225 garantisce il diritto all'ambiente ecologicamente equilibrato.

²²¹ Cfr. M.G. Delgado, G.N. Delgado, *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017*, São Paulo, LTr, 2017, p. 21-38.

²²² F. Piovesan, *Direito ao trabalho e à proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional*, in F. Piovesan, L.P.V. Carvalho, *Direitos humanos e direito do trabalho*, São Paulo, Editora Atlas, 2010.

Queste note introduttive mettono in evidenza il ruolo centrale dei diritti sociali, compresi i diritti del lavoro nell'ordinamento brasiliano, appositamente garantiti e ribaditi dalla Costituzione.

Al solito le riforme del lavoro nel mondo contemporaneo sono state caratterizzate dalla riduzione di diritti dei lavoratori a vantaggio dello sviluppo economico. Però tale premessa non è abbastanza per introdurre o riprodurre esperienze straniere a livello nazionale, le cui successo è stato messo in discussione dai paesi che le hanno attuate in precedenza, soprattutto in un Paese come il Brasile, a causa della sua dimensione continentali e della profonda disuguaglianza sociale²²³.

La flessibilità "al modo brasiliano" provoca una certa stranezza, considerando che la principale protezione che un lavoratore può ottenere è la stabilità nel lavoro, la cui non esiste più in Brasile da molto. Infatti, la stabilità è stata sostituita dal Fondo di Garanzia del Tempo di Servizio (FGTS), attraverso la Legge 5.107/1966, che prevedeva un'indennità dovuta dal datore di lavoro nell'ipotesi di licenziamento illegittimo, tramite "opzione" del lavoratore per questo sistema, scelta che in verità significava un'adesione richiesta all'assunzione al lavoro.

È importante chiarire che sin da quando è emanata la Costituzione Federale del 1988 il Fondo di Garanzia è diventato l'unico regime applicabile nell'ipotesi di licenziamento illegittimo, ai sensi dell'art. 7.º, comma I, della Costituzione e dell'art. 10, comma I, dell'Atto delle Disposizioni Costituzionali Transitorie. Dunque, si può sostenere che dal 1966²²⁴ è stata avviata la flessibilità nell'ordinamento brasiliano attraverso la "opzione" dal

²²³ Al fine di contestualizzare, va ricordato che oggi il salario minimo mensile a livello nazionale è pari a R\$1.045,00 (mille quaranta cinque reali, o circa 150 euro). A proposito, K.M. Arruda avverte che il rapporto di lavoro in Brasile è caratterizzato dalla estrema disuguaglianza, chiaramente dimostrata dai bassi salari ed istruzione, dalla asimmetria dei diritti negoziati in diverse categorie professionali, a causa della differenziazione del reddito e, soprattutto dalla cultura di sfruttamento ereditata dal periodo della schiavitù, con ricadute sulla svalutazione del lavoro, in particolare il manuale, di cui deriva la prassi di inadempimento della legislazione del lavoro (libera traduzione), *A persistência da cultura escravocrata nas relações de trabalho no Brasil*, in J.M.A. Farias, M.B..T. Gomes, M. L. Leiria (coord.), *Trabalho decente*, São Paulo, LTr, 2017, p. 23-32.

²²⁴ La L. 5.107/1966 è stata abrogata dalla L. 7.839/1989; attualmente il FGTS è disciplinato dalla L. 8.036/1990.

lavoratore per il FGTS in sostituzione della stabilità²²⁵. Secondo la legge, si trattava di una scelta del lavoratore nel momento della stipula del contratto, ciononostante nella maggior parte dei casi il candidato al posto di lavoro doveva “aderire” al FGTS come condizione per essere assunto dalla impresa²²⁶.

Di conseguenza, spetta al datore di lavoro la libera facoltà di licenziare i lavoratori senza giustificare la sua decisione, se a causa di esigenze imprenditoriali o altre ragioni a patto che paghi l’indennità fissata dalla legge²²⁷.

Di queste premesse si evince che il lavoratore dipendente brasiliano non dispone di una vera e propria protezione contro il licenziamento illegittimo, dato che il datore di lavoro può recedere dal contratto quando e come vuole, dovendo soltanto versare l’indennità stabilita dall’art. 10, comma I, dell’Atto delle Disposizioni Costituzionali Transitorie²²⁸.

Emerge chiaramente che la situazione di disuguaglianza tra i soggetti del rapporto di lavoro diventa più pronunciata in Brasile, davanti al timore del licenziamento in qualsiasi momento, con il conseguente aumento della vulnerabilità del lavoratore.

²²⁵ Cfr. C.N.M. Pedroso, *O direito do trabalho no constitucionalismo brasileiro*, in *Revista latino-americana de História*, v. 1., n. 3, março/2012.

²²⁶ E. Moraes Filho e A.C.F. Moraes affermano che pure il lavoratore con il contratto in atto, dopo la promulgazione della L. 5.107/1966, spesso era costretto dal datore di lavoro ad “optare” per il FGTS, a pena di essere licenziato, *Introdução ao direito do trabalho*, São Paulo, LTr, 1993, p. 398/399.

²²⁷ Il *Rapporto Giustizia in numeri* degli anni di 2019 e 2019, elaborato dal Consiglio Nazionale della Giustizia, indica che la maggior parte delle sentenze emesse dalla Giustizia del Lavoro riguardano la condanna del datore di lavoro al pagamento di trattamento di fine rapporto, FGTS e assicurazione contro la disoccupazione, in <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/cnj-em-numeros/>.

²²⁸ Nel sistema precedente che prevedeva la tutela forte, il lavoratore acquistava il diritto alla stabilità nel lavoro dopo dieci anni di lavoro allo stesso datore di lavoro, in conformità dell’art. 492 della CLT. Dalla promulgazione della CF/1988, la stabilità nel lavoro è stata sostituita dal FGTS, una sorta di indennità mensile a carico del datore di lavoro versata in un conto bancario in favore del lavoratore, potendo subire un incremento nell’ipotesi di licenziamento illegittimo (ADCT, art. 10, I); l’importo corrispondente soltanto può essere riscattato dal lavoratore alla fine del rapporto di lavoro. L’art. 7, I, della CF/1988, prevede la protezione del rapporto di lavoro contro il licenziamento illegittimo “*ai sensi della legge aggiuntiva*”, tuttavia questa norma costituzionale non è mai stata attuata. Rimangono nella legislazione pochi casi di garanzia provvisoria di occupazione, come quella della gestante dalla conferma della gravidanza fino a 5 mesi dopo il parto (ADCT, art. 10, II, b), del dipendente malato o infortunato di 1 anno dal rientro al lavoro (Legge 8.213 / 1991, art. 118) e del dirigente sindacale dalla candidatura fino ad 1 anno dalla scadenza del mandato (CLT, art. 543, comma 3).

Questa particolarità dell'ordinamento brasiliano consente di concludere che poco c'era da "flessibilizzare" se la tutela forte consistente nella garanzia dell'occupazione non esisteva effettivamente dal 1966²²⁹.

Il sistema normativo brasiliano è stato oggetto della flessibilizzazione molto prima della riforma del lavoro del 2017 e, per certi versi, anche dalla Costituzione del 1988.

Come osserva A. Sússekind, alla luce dell'evoluzione legislativa di seguito, è successo: a) la riduzione generale e provvisoria dei salari fino al 25%, tramite accordo collettivo, a causa delle eccezionali difficoltà economiche dell'impresa (L. 4.923/1965); b) l'amplia libertà del datore di lavoro per licenziare i lavoratori sottoposti al regime del FGTS (L. 5.107/1996, poi sostituita dalla L. 8.036/1990); c) la violazione del principio del divieto della riduzione salariale, attraverso convenzione o accordo collettivo (art. 7, cost.); d) la relativizzazione dell'orario di lavoro, mediante compensazione degli straordinari stipulata da una convenzione o un accordo collettivo (art. 7, cost), argomento trattato anche dall'art. 6 della L. 9.601/1998, che ha modificato il testo dell'art. 59 della CLT); e) l'estensione della giornata di lavoro di coloro che lavorano nel sistema di alternanza di orari di lavoro durante la settimana da sei a otto ore al giorno, in conformità con la contrattazione collettiva (art. 7, comma XIV, cost.)²³⁰.

Un altro dato rilevante da prendere in considerazione rispetto alla pertinenza di una riforma legislativa con tale portata in un Paese in cui il welfare state non è ancora consolidato²³¹.

²²⁹ D. Maranhão sottolinea che la stabilità è una garanzia socialmente necessaria, soprattutto in Brasile, Paese in cui la maggioranza dei lavoratori non hanno istruzione né qualificazione professionale; quindi, il sistema del FGTS ha preso in considerazione una premessa irrealistica: quella che il lavoratore licenziato troverebbe sempre un altro posto di lavoro, A. Sússekind, D. Maranhão, S. Vianna, L. Teixeira, *Instituições de Direito do Trabalho*, São Paulo, LTr, 1997, p. 652.

²³⁰ A. Sússekind, *Alcance e objeto da flexibilização do direito do trabalho*, in A.M. Nascimento, *A transição do direito do trabalho no Brasil: estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad*, São Paulo, LTr, 1999, p. 36.

²³¹ M.B. Bivaschi dimostra la realtà sociale brasiliana nel contesto in cui è stata promulgata la L. 13.467/2017: *A reforma trabalhista no Brasil de Rosa: propostas que não criam empregos e reduzem direitos*, in *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 3, n. 2, abr./jun.2017.

Si aggiunge a questa faccenda il nodo della libertà sindacale in Brasile²³², libertà non ancora raggiunta ai sensi della Convenzione 87 dell'OIL²³³.

Infatti, il Paese prende una posizione ambigua si rifiutando a sottoscrivere una norma di cruciale importanza sia nell'ambito internazionale che quello di consolidamento dei rapporti di lavoro veramente democratici²³⁴.

Ci sono le tracce del corporativismo²³⁵ nella legislazione ordinaria sull'organizzazione sindacale e pure nella Costituzione nel prevedere un sistema di unità sindacale, in conformità dell'articolo 8²³⁶, che non consente agli interessati la decisione di creare sindacati autonomamente, senza intervento dello Stato²³⁷, ma soltanto la costituzione di un sindacato per

²³² S.G.C.L. Silva mette in evidenza l'incongruenza del quadro normativo brasiliano in materia di relazioni sindacali. Nonostante il diritto di sciopero e la libertà sindacale siano considerati principi fondamentali, c'è ancora il retaggio corporativista, con forte regolamentazione e controllo indiretto da parte dello Stato per quanto riguarda la creazione dei sindacati e lo svolgimento delle loro attività, *Il caso brasiliano: tra autoritarismo e austerità*, in A.B. Grau, L. Zoppoli (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi, in memoria di Giulio Regeni*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2019, p. 437-453.

²³³ Secondo L.B. Corrêa, L'interpretazione della Convenzione 87 dagli organismi di controllo dell'OIL rivela la sua incompatibilità con il modello di unità sindacale, poiché la possibilità di creare più di un sindacato nella stessa base territoriale deve essere assicurata, nonché il diritto di rappresentanza delle minoranze, *A liberdade sindical e a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho*, in H.C. Mello Filho, P.T. Azevedo Neto, *Temas de direito coletivo do trabalho*, São Paulo, LTr, 2010, p. 166.

²³⁴ Idem, p. 165.

²³⁵ La dottrina giuslavoristica ribadisce che ancora oggi l'ordinamento brasiliano subisce l'influenza del sistema corporativo e non difende la vera e propria libertà sindacale. Per esempio: O.B. Magano, *Princípios ou diretrizes do direito do trabalho*, in A.M. Nascimento (coord.), *A transição do direito do trabalho no Brasil: estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad*, São Paulo, LTr, 1999, p. 39-40; W.S.C. Batalha, *O futuro do sindicalismo brasileiro*, in A.M. Nascimento (coord.), *A transição do direito do trabalho no Brasil...*, op. cit., p. 90-93; G. Stürmer, P.J. Silva, *História do sindicalismo e ausência de liberdade sindical no Brasil*, in P. Leal, J. Bacelar, G. Mendes (org.), *Amazônia, trabalho e globalização: homenagem a Georzenor de Sousa Franco Filho*, Belém/Pará, Ed. Dalcídio Jurandir, 2020, p. 171 e ss.

²³⁶ Nel parere di A.M. Nascimento, le disposizioni costituzionali ai sensi dell'art. 8 costituiscono la base per la struttura sindacale, sostengono su certi versi la libertà di organizzazione e azione sindacale, invece in altri aspetti, sono restrittive, *Curso de direito do trabalho*, São Paulo, Saraiva, 2004, p. 990.

²³⁷ Una eccezione all'unità sindacale riguarda il "sindacalismo autonomo" derivante dall'apertura politica, dopo la quale si è svolto un diverso tipo di rapporto tra Stato e i sindacati, di cui deriva la creazione delle "centrali sindacali" senza sostegno legale per il pluralismo di fatto instaurato nel vertice della struttura sindacale e poi con lo smembramento di molti sindacati che si sono collegati spontaneamente ad una delle centrali sindacali. La previsione legale di queste organizzazioni è successo attraverso la Legge 11.648, del 1 aprile 2008. Cfr. A.M. Nascimento, *Centrais sindicais: observações sobre a reforma sindical*, in H.C. Mello Filho, P.T. Azevedo Neto (coord.), *Temas de direito coletivo de trabalho*, São Paulo, LTr, 2010, p. 15-24; *Curso de direito do trabalho*, São Paulo, Saraiva, 2004, p. 994-994.

ogni base territoriale non inferiore alla dimensione di un comune e a patto che corrisponda ad una categoria professionale o ad una categoria economica²³⁸.

Anche il diritto di sciopero deve essere esercitato ai sensi dell'art. 9 costituzionale²³⁹ e della Legge 7.783 del 1989²⁴⁰ che disciplina la materia²⁴¹.

Alla luce di questo, sembra auspicabile un nuovo modello di organizzazione sindacale che garantisca l'effettiva libertà sindacale senza i retaggi del sistema corporativista²⁴².

D'altra parte il principio protettivo dei lavoratori, sancito dalla Costituzione del 1988 ai sensi dell'articolo 7²⁴³, e prima dalla legislazione

²³⁸ Secondo S. Bellomo, è sorprendente che la struttura sindacale rigida e gerarchizzata del Brasile resti operativa per più di 75 anni e abbia raggiunto il rango costituzionale, *La flessibilità sostenibile - il punto di equilibrio tra le esigenze delle imprese e la garanzia dei diritti dei lavoratori nell'ambito del diritto sindacale*, relazione presentata al *Seminario Le recenti riforme del diritto del lavoro negli ordinamenti italiano e brasiliano, analogie e differenze*, presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Roma La Sapienza, il 15 marzo 2019.

²³⁹ Sul diritto di sciopero, la Costituzione recita: *Art. 9 É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. § 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.*

²⁴⁰ Il diritto di sciopero previsto dalla Costituzione (art. 9) è stato regolato dalla L. 7.783/1990, la quale dispone, in linea generale su: tentativo obbligatorio di negoziazione prima dello sciopero; preavviso di 48 ore al datore di lavoro e nell'ipotesi di attività essenziali, preavviso di 72 ore e, nello stesso termine, comunicazione ai consumatori rispetto lo sciopero; quorum delle assemblee fissato dai sindacati nei loro statuti; retribuzione dei giorni di sciopero dovuta soltanto in caso di accordo oppure decisione giudiziale; mantenimento delle attrezzature imprenditoriali, le cui non possono rimanere ferme, attraverso i personali nominati dal sindacato o contrattati dall'azienda, in mancanza di accordo a riguardo; elenco dei servizi o attività essenziali previsto dalla legge; divieto di chiusura dei servizi in caso di rischio alla sopravvivenza e alla salute, o alla sicurezza delle persone; punizione dell'abuso del diritto caratterizzato dall'inadempimento della legge; divieto della serrata (*lock out*) dai datori di lavoro.

²⁴¹ N. Porto sottolinea che l'utilizzo di misure repressive dello sciopero, come le cause legali, da parte dalle aziende che difendono i loro diritti di proprietà, anche se non ostacoli, indebolisce la solidarietà e la comprensione dello sciopero, necessarie alla sua legittimazione, *Criminalização de condutas sindicais: entre greves, interditos e dissídios, as tendências que desafiam o estado democrático de direito*, in H.C. Mello Filho, P.T. Azevedo Neto, *Temas de direito coletivo de trabalho*, São Paulo, LTr, 2010, p. 228-254.

²⁴² A.S. Romita afferma che il Brasile, come uno stato democratico di diritto, ai sensi dell'art. 1 della Costituzione, dovrebbe attuare la prassi democratica, eliminando i resti dell'autoritarismo e del corporativismo i cui ancora macchiano i rapporti di lavoro, sia sul piano individuale che quello collettivo, *O direito coletivo antes e depois da Constituição de 1988*, in A.M. Nascimento (coord.), *A transição do direito do trabalho no Brasil: estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad*, São Paulo, LTr, 1999, p. 78.

²⁴³ L'art. 7 costituzionale è espresso nel determinare che: *“Sono diritti dei lavoratori urbani e rurali, oltre ad altri volte a migliorare la loro condizione sociale ...”* (libera traduzione).

ordinaria, seppur non sovvertito completamente dalla riforma del lavoro del 2017, è stato ridimensionato nei suoi profili²⁴⁴.

È degno di nota che 50 “Súmulas” (decisioni giudiziali ripetute) emanate dal Tribunale Superiore del Lavoro (TST) sono state colpite dalla L. 13.467/2017, che ha sprezzato la consolidata giurisprudenza a favore dei lavoratori in determinate circostanze²⁴⁵.

I profondi mutamenti della legislazione brasiliana sul lavoro erano non solo fattibili, ma inevitabili secondo i pareri preparati dalla Camera dei deputati e dal Senato federale, dal punto di vista dell'eliminazione dell'insicurezza giuridica, della creazione di posti di lavoro, dell'adattamento della legge alle esigenze aziendali specifiche, della modernizzazione della legislazione per seguire l'evoluzione tecnologica e rafforzare l'azione sindacale.²⁴⁶

Questo scopo è stato dichiarato nel disegno di legge, PL 6787 del 2016²⁴⁷, presentato alla Camera dei Deputati ai fini di “*modificare la CLT e la L. 6.019 del 1974, e disporre sulle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori nei luoghi di lavoro e sul lavoro temporaneo*”.

Tuttavia, tale disegno di legge ha subito sostanziali modifiche per ampliare la proposta iniziale “*con la finalità di adeguare la legislazione ai nuovi rapporti di lavoro*”²⁴⁸. In effetti, il PL 6787/2016, che conteneva pochi

²⁴⁴ L.A.D. Dornelles indica l'essenza della “rarefazione protettiva” realizzata dalla riforma del lavoro attraverso: la mitigazione della norma più favorevole ai lavoratori, lo svincolo tra la promozione del miglioramento della condizione sociale del lavoratore e l'autonomia privata collettiva, la deroga di diritti dei lavoratori mediante accordi collettivi di lavoro, l'autonomia individuale come lo strumento di governo dei rapporti di lavoro, *Segurança jurídica, ciência da legislação laboral e reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo*, in Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho – TRT da 4.^a Região, v. 1, n. 1., Porto Alegre, TRT4, 2019, p. 139-141. Si veda a riguardo: AA.VV., *Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*, São Paulo, LTr, 2018.

²⁴⁵ Si veda a riguardo AA.VV., *Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*, São Paulo, LTr, 2018.

²⁴⁶ Gli assi principali della riforma del lavoro divulgati dalla stampa, secondo sondaggio condotto da L. Oliveira sono quattro: la riforma necessaria, il progresso e la modernizzazione, la sburocratizzazione, la moralizzazione sindacale, *O trabalho em “tempos de crise”: enquadramento da mídia sobre a reforma trabalhista no Brasil*, in https://www.fespsp.org.br/seminarios/anaisVI/GT_12/Lucy_Oliveira_GT12.pdf, accesso il 20gen.2020.

²⁴⁷ <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>.

²⁴⁸ Un sondaggio fatto dalle ricercatrici S.C. Leite e N.T. Malard ha mostrato che 70 per cento degli emendamenti presentati al disegno di legge originale erano contrari agli interessi dei lavoratori, *O viés ideológico da reforma trabalhista de 2017*, in Revista de direito: trabalho, sociedade e cidadania, Curso de direito, Centro universitário IESB, v. 7, n. 7, jul./dez.2019, Brasília, IESB, 2019, p. 303-318.

articoli disponendo appositamente sulle materie riferite nel paragrafo precedente, è stato significativamente modificato al fine di aggiungere, oltre tali aspetti, un progetto sostitutivo di modifica della CLT, ciò che ha compreso più di cento articoli della CLT e altre leggi, sui più svariati temi. A causa del regime di urgenza imposto alla sua elaborazione, la conversione del progetto in legge è avvenuta il 13/07/2017, la nota Legge 13.467, entrata in vigore l'11/11/2017, dopo cento e venti giorni di *vacatio legis*²⁴⁹.

Va aggiunto che una delle principali e pertinenti critiche alla riforma legislativa riguarda l'espansione del disegno di legge inizialmente inviato alla Camera dei deputati, il cui ha cambiato radicalmente la proposta originale modificando il suo obiettivo e, inoltre, ha ottenuto l'approvazione in tempo di record (in poco più di sei mesi la nuova legge è stata promulgata)²⁵⁰.

Se ciò non bastasse, nonostante la portata delle modifiche auspiccate, considerando la proposta di un cambiamento così ampio e profondo nel campo dei diritti dei lavoratori, con la modifica di più di cento articoli della CLT, in generale per estinguere o ridurre diritti senza offrire una compensazione monetaria o di altra natura, la pubblicazione della Legge

²⁴⁹ La procedura legislativa che ha dato vita alla L. 13.461/2017 è illustrata da O.P. Silva, *Negociação coletiva de trabalho no Brasil: da reforma trabalhista de 2017 à pandemia de 2020*, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Instituto de Direito da Universidade de Lisboa, ano I, 2021, n. 1, p. 169-200.

²⁵⁰ L'illegittimità del processo legislativo di cui è derivata la L. 13.367/2017 viene analizzata da diversi giuslavoralisti: Ordem dos Advogados do Brasil, Proposição n. 49.0000.2017.004049-7/COP, Parecer sobre o projeto de lei da reforma trabalhista aprovado na Câmara dos Deputados (PL 6787/2016 – Câmara Federal e PLC 38/2017 – Senado Federal), in <https://s.oab.org.br/arquivos/2017/06/reforma-trabalhista-preliminares-inconstitucionalidades.pdf>, accesso il 5apr.2018; Nota Técnica n. 07, de 09 de maio de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT), in https://ptnosenado.org.br/wp/wp-content/uploads/2017/05/plc38_notampt.pdf, accesso il 30mag.2017; *Reforma trabalhista: associações divulgam nota técnica sobre o PLC 38/17*, in <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25376-reforma-trabalhista-associacoes-divulgam-nota-tecnica-sobre-o-plc-38-17>, accesso il 6.giu.2017; J.L. Souto Maior, *A “CLT de Temer” & Cia. Ltda.*, in <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-clt-de-temer-cia-lt-da>, accesso il 15lul.2017; P.M. Frota, *A reforma trabalhista: em meio a falsas verdades, muito prejuízo ao trabalhador*, in *LTr Suplemento Trabalhista*, n. 049/17, São Paulo, LTr, 2017, p. 239-244. Diverso è il punto di vista della Confederazione Nazionale della Industria, come si vede nel rapporto *Modernização trabalhista, Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017: panorama anterior e posterior à aprovação*, CNI, Brasília, 2018; e anche degli imprenditori: *Empresários comemoram aprovação de reforma trabalhista*, in <https://exame.com/economia/empresarios-comemoram-aprovacao-de-reforma-trabalhista/>, accesso il 30lug.2017.

13.467/17 non è stata preceduta del necessario dibattito con gli attori sociali coinvolti e la comunità giuridica²⁵¹.

A tre anni dalla riforma del lavoro brasiliana, la prognosi del legislatore riformista non è stata confermata, anzi numerosi studi e ricerche hanno svelato, tra le principali ricadute della modifica legislativa, la crescita dei rapporti di lavoro precari e non standard, l'ampia flessibilità della giornata di lavoro, la riduzione della retribuzione, la riduzione della tutela della salute e sicurezza sul lavoro²⁵², l'indebolimento dei sindacati²⁵³, la limitazione dell'accesso alla Giustizia. Insomma, la Legge 13.467 del 2017 ha promosso l'estinzione o la riduzione dei diritti, la regressione sociale e la precarietà dei rapporti di lavoro, come nelle ipotesi di lavoro intermittente, part-time ed esternalizzazione illimitata^{254 255}.

Dopo queste osservazioni iniziali, è giunto il momento di fare un'analisi della riforma del lavoro stessa.

²⁵¹ Per approfondire questo argomento, si veda: V.S. Severo, J.L. Souto Maior, *Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos*, Porto Alegre-São Paulo, Editora Sensus, 2017; R.F. Janon, *Reforma trabalhista: reduzir direitos não gera emprego*, in *Justificando*, 16set.2016, in <http://www.justificando.com/2016/09/19/reforma-trabalhista-reduzir-direitos-nao-gera-emprego/>, accesso il 20mar.2018.

²⁵² Il Pubblico Ministero del Lavoro in Brasile ha pubblicato una rivista a fumetti dedicata al tema della relativizzazione delle norme di sicurezza e i suoi rischi all'ambiente di lavoro, in <https://pt.scribd.com/document/356066013/Reforma-Trabalhista-em-Quadrinhos-MPT-pdf>, accesso il 13apr.2018.

²⁵³ Il Consigliere del TST, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho avverte: “*Bisogna costruire un nuovo diritto del lavoro partendo del diritto collettivo. La riforma del lavoro in Brasile non ha tenuto conto della situazione dei lavoratori, invece si è soffermata su due versanti, di affrontare il Potere Giudiziario e di indebolire i sindacati, insomma colpire le istituzioni*”, *Relazione La flessibilità sostenibile - il punto di equilibrio tra le esigenze delle imprese e la garanzia dei diritti dei lavoratori nell'ambito del diritto del lavoro*, in Seminario italo-brasiliano *Riforme del lavoro - Stabilità x flessibilità*, presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università La Sapienza di Roma, il 19 marzo 2019.

²⁵⁴ R.F. Janon intravede la riforma del lavoro intrapresa recentemente quale presagio di un “*capitalismo privo di rischio*”, in cui tutti sono imprenditori, come coloro che noleggiavano biciclette per consegnare cibo tramite applicazione, *A janela de Overton e a reforma trabalhista*, in <http://www.justificando.com/2020/02/03/a-janela-de-overton-e-a-reforma-trabalhista/>, accesso il 7feb.2020.

²⁵⁵ Si può trovare un'analisi critica dell'argomento, la cui presenta commenti sulla L. 13.467/2017, articolo per articolo, in AA.VV., *Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*, São Paulo, LTr, 2018; GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, *Dossiê Reforma Trabalhista (em construção) Os impactos negativos da eliminação da proteção ou da mitigação da proteção na vida dos trabalhadores não são medidos pelo legislador*, Campinas, jun-2017.

2.2. La Consolidazione delle Leggi del Lavoro (CLT) dopo la riforma del lavoro

Gli obiettivi della Legge Lei 13.467/17 – la quale intendeva, tra gli altri traguardi ambiziosi, combattere la disoccupazione e il lavoro informale²⁵⁶–, non sono stati raggiunti. In verità, la riforma del lavoro ha cambiato considerevolmente la CLT²⁵⁷ con ricadute sui diritti sanciti dalla normativa precedente, molti dei quali sono stati estinti o ridotti, motivo per cui pesa sulla suddetta legislazione lo stigma della regressione sociale e della precarizzazione dei rapporti di lavoro²⁵⁸.

Sono numerosi i punti controversi della L. 13.467/2017 e meritano di essere sottolineati i seguenti: permesso per il lavoro straordinario effettuato da dipendente part-time; stipula di accordo individuale per compensare le ore straordinarie effettuate; giornata lavorativa di 12 ore seguite da 36 ore di riposo (con possibilità di non concessione di pausa per i pasti); tacito accordo di compensazione degli straordinari, la c.d. “banca di ore”, purché tale compensazione avvenga nello stesso mese dello svolgimento di questo lavoro; dipendenti da remoto non hanno diritto alla retribuzione degli straordinari, pausa per pasto e ore notturne lavorate; danno non patrimoniale forfettizzato secondo la retribuzione del lavoratore e esclusione della responsabilità oggettiva derivata dell’attività imprenditoriale; determinazione di lavoro malsano dalle donne incinte e che allattano²⁵⁹;

²⁵⁶ <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>, accesso il 30ott.2017.

²⁵⁷ Lo snaturamento della CLT dalla riforma del lavoro del 2017 è stato notato anche dall’estero. M.G. Arigón segnala che: “*Cuando faltaba poco tiempo para celebrar su 75º aniversario, la incónica Consolidação das Leis do Trabalho resultó sorprendida por una reforma massiva(...). La CLT, que a lo largo de su historia recibió muchos cambios, enmiendas y modificaciones, incorporadas al modo aluvional, ahora resulta objeto de una verdadera suplantación de identidad. De su pasado conserva poco. Apenas el nombre y poca cosa más*”, in prefazione al libro AA.VV., *Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*, São Paulo, LTr, 2018, p. 13.

²⁵⁸ Questa è una delle conclusioni condivise dalla Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista – REMIR Trabalho, che segue l’impatti della L. 13.367/2017 nel mondo del lavoro, J.D. Krein, R.V. Oliveira, V.A. Filgueiras, *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*, Campinas, Nimuendajú, 2019.

²⁵⁹ La Confederazione Nazionale dei Lavoratori Metallurgici ha proposto un ricorso giurisdizionale contra la parte dell’art. 394-A della CLT post riforma del lavoro che determinava l’obbligo delle lavoratrici in gravidanza o in allattamento presentare al datore di lavoro un certificato medico per non

lavoro intermittente, restando il dipendente a disposizione del datore di lavoro senza lavoro garantito né retribuzione e, in caso di assenza il lavoratore dovrà pagare multa del 50% sul salario di quel giorno; autonomia delle parti del rapporto di lavoro nei confronti di dipendenti con retribuzione mensile superiore ai R\$11.063,00 (circa 1.700 euro) per cambiare le condizioni di lavoro, anche *in pejus*; ampia possibilità di licenziamento collettivo, senza l'osservanza di qualunque requisito, limitazione legale o necessità di negoziazione collettiva; prevalenza del negoziato sulla legislazione²⁶⁰, nonostante il Brasile non abbia tradizionalmente sindacati forti per difendere gli interessi dei lavoratori²⁶¹.

Si può osservare il forte impatto della promulgazione della Legge 13.467 del 2017 sulla CLT, in particolare sulle materie specificate di seguito²⁶²: prevalenza dai contratti collettivi sulla legge (art. 611-A); giornate di lavoro faticose ed imprevedibili (art. 611-A, I); compensazione degli straordinari attraverso accordo individuale oppure accordi collettivi (art. 59); sistema di lavoro 12x36, ossia, 12 ore di lavoro ininterrotto seguite da 36 ore di riposo, mediante accordo individuale o collettivo, con la possibilità di lavoro straordinario e soppressione dei riposi settimanali e giorni festivi (art. 59-A); telelavoro senza garanzia di lavoro o di retribuzione durante il rapporto di lavoro, senza limite della giornata di lavoro né diritto agli straordinari, riposi e ore notturne (art. 62, III; art. 443; art. 452-A); pausa pranzo ridotta dai contratti collettivi (art. 611-A) e inoltre, nel regime di lavoro 12x36, la pausa potrà essere rispettata oppure indennizzata (art. 59-A, parte finale); le leggi

lavorare in condizione malsane. Nella sentenza emessa il 29 maggio 2019, la Suprema Corte brasiliana - STF ha dichiarato l'incostituzionalità dei commi II e III di tale norma (Azione Diretta di Incostituzionalità (ADI) 5938, in <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571>, accesso il 5giu.2019.

²⁶⁰ Questo argomento sarà approfondito avanti.

²⁶¹ A proposito J.B. M. Cesar e J.R.D. Oliva hanno evidenziato le incoerenze delle modifiche legislative che, a loro parere, infrangono gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile della Organizzazione delle Nazioni Unite, in speciale l'Obiettivo 8, il quale raccomanda il mondo a "*promuovere la crescita economica sostenibile, pieno lavoro e produttivo e lavoro decente per tutti*", *Reforma ou demolição trabalhista?*, il 6lug.2017, in <https://www.anamatra.org.br/artigos/25458-reforma-ou-demolicao-trabalhista>, accesso il 13.apr.2018.

²⁶² La dissonanza tra la nuova "legge del lavoro" approvata in Brasile e le esigenze del popolo si è manifestata anche dalla cultura popolare a Rio de Janeiro nel Carnevale di febbraio di 2018, in cui la Scuola di Samba vice-campione "Paraíso do Tuiuti" ha portato al viale la questione della schiavitù nel passato e nel presente, una critica rivolta in particolare alla riforma del lavoro a quale ha colpito i diritti fondamentali dei lavoratori, in <https://www1.folha.uol.com.br/2018/02>, accesso il 14apr.2018.

sulla durata del lavoro e sulle pause nel lavoro non sono più considerate come norme di salute e sicurezza sul lavoro (art. 611-B, comma unico); la pausa pranzo, di un'ora in conformità con la legislazione precedente, ora può essere ridotta a 30 minuti per l'orario di lavoro superiore a 6 ore, attraverso contratti collettivi (art. 611-A, III); esternalizzazione ampia e senza restrizioni, in qualsiasi attività economica (artt. 4-A, 4-C e 5, L. 6.019/1974)²⁶³; la retribuzione del lavoro in condizione malsane può essere ridotta mediante contratti collettivi (art. 611-A, XII); il lavoro in condizione malsane può essere effettuato anche nel sistema 12x36, senza permesso dell'ispettorato del lavoro o previsione in contratto collettivo (art. 60); lavoro in condizione malsane effettuato dalla donna in gravidanza o in allattamento (art. 394-A, dal comma I al III), tranne se la lavoratrice presenti un certificato medico sui rischi in tale situazione; indennità per i danni non patrimoniali, fissata dalla legge dall'importo minimo di tre volte al massimale di 50 volte l'ultimo salario del lavoratore offeso (art. 223-G, comma 1)²⁶⁴.

È palese l'incertezza giuridica innescata dalla riforma del lavoro.²⁶⁵ Vari ricorsi sono stati presentati alla Suprema Corte per discutere la costituzionalità di diversi dispositivi della L. 13.467/2017, in speciale quelli che riguardano il danno non patrimoniale forfettizzato, il lavoro intermittente senza lavoro e senza retribuzione, il permesso di lavoro nel sistema 12x36 attraverso accordo individuale, la difficoltà di accesso alla Giustizia a causa delle spese processuali imposte al lavoratore, anche se beneficiario della

²⁶³ Sulla portata della esternalizzazione, il Supremo Tribunale Federale ha ritenuto costituzionale le modifiche in materia attuate dalla L. 13.467/2017, in conformità con la sentenza emessa il 30 agosto 2018 (STF RE 958.252). Prima della riforma del lavoro, la questione era disciplinata dalla giurisprudenza (Súmula 331, Tribunale Superiore del Lavoro), la quale considerava legittima soltanto la esternalizzazione delle attività economiche accessorie, non delle attività principali dell'azienda.

²⁶⁴ A riguardo, sono in attesa della pronuncia del STF, le seguenti azione dirette di incostituzionalità: ADI 5.870 (Anamatra), ADI 6.069 (OAB), ADI 6.082 (CNTI), in <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5335465>, accesso il 22mar.2021.

²⁶⁵ R.R.F. Duarte ha esaminato la criticità della L. 13.467/2017 alla luce della sicurezza giuridica. L'autore sottolinea lo status costituzionale della sicurezza giuridica, il quale si contrappone a certe modifiche legislative, come questa in discussione, *A segurança jurídica no direito e no processo do trabalho*, Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2020.

gratuità legale, tra le altre questioni.²⁶⁶ La maggioranza delle cause è in attesa di disamina della sua costituzionalità da parte del STF.²⁶⁷

Va rilevato che ci sono tantissime incongruenze e possibili incostituzionalità nonché non conformità alle norme internazionali commesse dalla suddetta legge.²⁶⁸ I pilastri del diritto del lavoro in Brasile sono affidati alla Costituzione che, ai sensi dell'art. 7, garantisce i diritti fondamentali dei lavoratori, oltre ad altri volti a migliorare la loro condizione sociale. A livello internazionale ci sono trattati e patti, come quelli stipulati dall'OIL e dalla Corte Interamericana dei Diritti dell'Uomo. Per molti studiosi, la nuova legislazione non è in conformità con la Costituzione. Oltre la mancanza di legittimità dovuta alla forma affrettata e autoritaria della sua promulgazione, soffre dei vizi insormontabili (per mancato rispetto dei diritti fondamentali garantiti dall'art. 7) e crea ostacoli per l'accesso dei lavoratori alla Giustizia).²⁶⁹ Per altri, la L.13.467/2017 integralmente non sussiste al sindacato di convenzionalità, per mancato rispetto del principio di non regresso sociale e, pertanto, dovrebbe essere respinta. Un altro versante, il quale condivido, afferma che certi dispositivi di questa legge non sono in conformità con la Costituzione né con alcune convenzioni internazionali.²⁷⁰

²⁶⁶ Per discutere la costituzionalità di profili della L. 13.467/2017, sono state sottoposte al STF 34 Azioni Dirette di Incostituzionalità (ADI) e 4 Azioni Dichiaratorie di Costituzionalità (ADC). Le principali cause sono queste: ADI 5870, ADI 5829, ADI 5867, ADI 6021, ADI 6002, ADI 5994, ADI 5766, ADI 6142, ADI 5794, ADI 5938, ADC 58, ADC 59, in <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5335465>, accesso il 2dic.2020.

²⁶⁷ Cfr. J. Higídio, E. Voltare, *Ações sobre a reforma trabalhista, 3 anos, repousam no Supremo*, in <https://www.conjur.com.br/2020-nov-28/acoes-reforma-trabalhista-anos-caducam-supremo>, accesso il 30nov.2020.

²⁶⁸ Secondo L. Martinez, il principio della progressività serve per mantenere i livelli minimi di protezione sociale raggiunti nonché perfezionare la democrazia stessa di un Paese, *As ilusões do progresso econômico e o risco da regressividade social trabalhista: um alerta aos intérpretes da Constituição*, in P. Leal, J. Bacelar, G. Mendes (org.), *Amazônia, trabalho e globalização: homenagem a Georgenor de Sousa Franco Filho*, Belém/Pará, Ed. Dalcídio Jurandir, 2020, p. 294-310.

²⁶⁹ Cfr. M.F.S. Matos, *Reflexões preliminares sobre o Controle de Convencionalidade aplicado à Reforma Trabalhista Brasileira como mecanismo de proteção dos direitos sociais*, in *Interpretação e aplicação da reforma trabalhista no direito brasileiro: homenagem a Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé*, R. Pamplona Filho, G.G. Ludwuing, S.T. Vale (coord.), São Paulo: LTr, 2018.

²⁷⁰ La questione è talmente grave che l'Associazione Nazionale dei Magistrati della Giustizia del Lavoro ha denunciato le irregolarità all'OIL, in <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26571-caso-brasil-na-oit-brasil-continua-na-lista-suja-e-tera-de-dar-explicacoes-a-oit-sobre-reforma-trabalhista>, accesso il 7giu.2018.

Quindi, dopo tre anni di vigenza della legge che ha attuato la riforma del lavoro in Brasile, si può considerare qualche osservazione critica²⁷¹. Le giustificazioni per la modifica legislativa riguardavano la modernizzazione della legge, la certezza giuridica e la creazione di posti di lavoro. Tuttavia, l'intento non dichiarato della riforma era quello di flessibilizzare la legislazione del lavoro e revocare diritti dei lavoratori, consentendo per esempio la estensione dell'orario di lavoro, la riduzione della retribuzione e l'ampia esternalizzazione²⁷².

Lo scollegamento tra le disposizioni della L. 13.467/2017 e i principi informatori del diritto del lavoro è palese, in particolare la tutela dei lavoratori, l'inderogabilità, la progressività e l'autonomia collettiva.²⁷³ È successo un'inversione della rete protettiva del diritto del lavoro, con lo spostamento al diritto individuale di questioni che appartenevano all'ambito della contrattazione collettiva. Ci sono violazioni alla Costituzione Federale perché la nuova legge non rispetta i diritti sociali previsti dall'art. 7, inseriti nell'elenco di norme fondamentali, infrange il principio di non retrocesso sociale e crea ostacoli all'accesso dei lavoratori alla Giustizia; inoltre, viola anche le norme internazionali del lavoro²⁷⁴.

²⁷¹ Il Prof. Márcio Túlio Viana osserva che: La riforma è dotata di un forte significato simbolico e discorsivo. Essa dice alla società che il lavoratore ha troppi diritti, la CLT è un'opera fascista e la Giustizia del Lavoro contribuisce alla distruzione del Paese. Con questo discorso, la riforma oltrepassa i suoi confini formali e delegittima gli attori sociali che difendono i diritti dei lavoratori (sindacati, giudici, ispettori, membri del Pubblico Ministero) e limita l'effettività della CLT. Così, la riforma incentiva ogni datore di lavoro a applicare la sua propria legge per fare giustizia, *Livrem-nos da livre negociação: aspectos subjetivos da reforma trabalhista*, Belo Horizonte, RTM, 2018.

²⁷² Sul tema della esternalizzazione in Brasile, è molto illustrativo il saggio scritto da K. Artur e S. Grillo, *Terceirização e arenas de reconfiguração do direito do trabalho no Brasil*, in *Revista Estudos Institucionais*, v. 6, n. 3, p. 1184-1213, set. dez. 2020.

²⁷³ Al 19.º Congresso Nazionale dei Magistrati del Lavoro del 2018, sono state approvate tesi riconoscendo che la L. 13.467/2017 ha violato diverse Convenzioni dell'OIL, in speciale le Convenzioni 122, 144 e 154, nonché le voci 1075, 1081 e 1082 del Comitato della libertà sindacale del Consiglio dell'Amministrazione dell'OIL, a causa della mancata consultazione alle organizzazioni dei lavoratori sulla riforma del lavoro, in *Reforma trabalhista: enunciados aprovados, Conamat 2018*, Brasília, Anamatra, 2018.

²⁷⁴ Al fine di approfondire gli argomenti delle critiche pesanti alla riforma del lavoro brasiliana, si veda M.G. Delgado, G.N. Delgado, *A reforma trabalhista no Brasil, São Paulo, LTr, 2017*; nel parere degli autori, la L. 13.467/2017 sconvolge la logica democratica, inclusiva e della civiltà del diritto del lavoro, p. 39-42. Il legame tra L. 13.467/2017 e la precarizzazione dei rapporti di lavoro è dato per scontato, secondo D.A.M. Arantes, op. cit., p. 46-48.

Alla luce di quanto precede, si può concludere che le modifiche apportate dalla riforma del lavoro non hanno soddisfatto la promessa di contemperare i diritti dei lavoratori con le esigenze delle aziende²⁷⁵, anzi hanno indotto ad una vera e propria soppressione di diritti basilari dei lavoratori senza offrire qualche contropartita. L'evoluzione legislativa dopo l'emanazione della Legge 13.467 dimostra il proseguimento della riforma attraverso nuovi provvedimenti oppure l'approfondimento delle misure avviate nel 2017.

Il diritto del lavoro infatti sta attraversando un periodo estremamente difficile in Brasile, in cui la normativa ordinaria protettiva suffragata dalla CLT è stata snaturata e dopo la promulgazione della L. 13.467/2017 proseguono ad un ritmo frenetico altre modifiche legislative d'impronta precarizzante²⁷⁶.

A partire dal 2017 si intensifica in Brasile una stagione di successive leggi con lo scopo di ridurre o estinguere diritti dei lavoratori, rilevati come ostacoli allo sviluppo del Paese²⁷⁷.

L'idea diffusa del "costo Brasile" associato con i diritti dei lavoratori, il c.d. "costo del lavoro" è semplicistica perché non prende in considerazione il fatto che gli oneri tributari del lavoro non costituiscono retribuzione e né dipendono dalla volontà dei dipendenti. A proposito, le modifiche legislative attuate avrebbero potuto ridurre l'onere fiscale e previdenziale oppure istituire incentivi fiscali per gli imprenditori, però

²⁷⁵ Due anni dopo la vigenza della legge, i dati dimostrano che il numero di posti di lavoro generato è al di sotto delle aspettative del Governo; il tasso di disoccupazione rimane alto (11,8%), ossia 0,2% inferiore al periodo precedente la nuova legge; la maggioranza dei lavoratori assunti svolge attività informale (41%); il lavoro intermittente rappresenta il 12% del totale di nuovi posti di lavoro, in base ai dati di Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE e di Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, in <https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/empregos/dois-anos-de-reforma-trabalhista-confirma-as-mudancas-no-pais>, accesso il 12nov.2019.

²⁷⁶ Come al solito, l'arte si è resa conto della vulnerabilità esistenziale dei lavoratori nei tempi attuali prima del diritto e forse può contribuire all'analisi interdisciplinare della questione. Per approfondire l'argomento ci sono i film *Sorry we missed you* (Gran Bretagna, 2020, Ken Loach), *Deux jours, une nuit* (Francia-Belgio, 2014, J.-P. & L. Dardenne), *7 Minuti* (Italia, 2016, Michele Placido).

²⁷⁷ Per seguire la discussione, anche a livello politico, si veda L. Sakamoto, *Cinco vezes em que o governo viu os direitos trabalhistas como inimigos*, in <https://noticias.uol.com.br/columnas/leonardo-sakamoto/2019/12/30/cinco-vezes-em-que-o-governo-bolsonaro-mostrou-que-nao-sabe-criar-empregos.htm>, accesso il 30dic.2019.

l'orientamento scelto è stato quello di ridurre l'importo versato dal datore di lavoro restringendo o abolendo diritti dei lavoratori. Senz'altro di questa operazione consegue che solo i lavoratori sopportano gli oneri della riforma legislativa²⁷⁸.

Nell'arco di poco più di tre anni, è diventato faticoso capire quale sia la norma applicabile nel caso specifico, in quanto vi sono state numerose modifiche e le loro conseguenze. Una rassegna della normativa oscillante dimostra, tuttavia, che la tendenza ad ogni nuovo intervento è quella di diminuire sempre di più la tutela dei lavoratori.

In certo senso, la riforma del lavoro è stata avviata prima della entrata in vigore della Legge 13.467, il 13 luglio 2017. Ciò perché la Legge 13.429, del 31 marzo 2017, ha modificato la Legge 6.019/1974, che disponeva sul lavoro temporaneo, per consentire l'ampia esternalizzazione delle attività delle imprese, vale a dire, di tutte le attività (principali e accessorie)²⁷⁹.

Pochi mesi dopo, come è noto, è stata promulgata la sconvolgente L.13.467, la quale ha ribaltato i principi del diritto del lavoro di prima²⁸⁰.

A differenza di altri Paesi che hanno intrapreso la loro "riforma del lavoro" orientata per motivi simili, il legislatore brasiliano non ha istituito

²⁷⁸ Considerando il sondaggio condotto su questo tema, il professore di Economia presso l'Università di Bahia (UFBA) V.A. Filgueiras afferma che: Il costo del lavoro può essere un fattore di poco rilievo o soltanto una tra diverse variabili nella presa di decisione dagli imprenditori, al solito le politiche macroeconomiche definiscono il livello occupazionale; negli ultimi decenni, nel dibattito eterodosso è condivisa l'idea che gli impatti del cambio della distribuzione di reddito tra salari e profitti sulla crescita (e sull'occupazione) dipendono della struttura (o congiuntura) economica; la crescita dei salari e del consumo dai lavoratori produce l'aumento della produttività e dei profitti; dunque, l'incremento del reddito del lavoro aumenta il consumo e incentiva investimenti, in una dinamica che non si oppone ma fomenta consumo e investimento, *As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade*, in *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*, J.D. Krein, R.V. Oliveira, V.A. Filgueiras (org.), Campinas, Curt Nimuendajú, 2019, p. 13-51.

²⁷⁹ Per quanto riguarda questo argomento, spesso si utilizzano le espressioni "atividade meio" (attività secondaria) e "atividade fim" (attività principale) per distinguere i lavori ad essere esternalizzati, sancita dalla giurisprudenza del TST nella Súmula 331.

²⁸⁰ In questo senso: J.L. Souto Maior, *A "CLT de Temer" & Cia Ltda.*, in *Jus Laboris*, ago.2017, in <https://hdl.handle.net/20.500.12178/111551>, accesso il 2.set.2017. In senso contrario, argomenti a favore della riforma del lavoro: I.G. Martins Filho, *Confronto entre TST e STF: uma análise psicológica do Direito*, in <https://www.conjur.com.br/2020-out-21/gandra-filho-tst-stf-analise-psicologica-direito>, accesso il 30ott.2020; O.A. Calvet, *Conservadores e progressistas: três anos de reforma trabalhista*, in <https://www.conjur.com.br/2020-nov-10/trabalho-contemporaneo-conservadores-progressistas-tres-anos-reforma-trabalhista>, accesso il 20nov.2020.

politiche compensative attive. Per esempio, nell'attuare il *Jobs Act* del 2015, l'Italia ha stabilito l'erogazione di "ammortizzatori sociali" nel contesto della "flessicurezza" in Europa.

La spinta riformista brasiliana continua, non solo attraverso la legislazione. Proliferano anche gli atti emanati dal Potere Esecutivo.

Infatti, sono scadute per mancata conversione in legge da parte del Congresso Nazionale: la Misura Provvisoria 808, del 14 novembre 2017²⁸¹ - che riempiva lacune o chiariva alcuni punti della Legge 13.467/2017 -, ma è scaduta il 23 aprile 2017, e la Misura Provvisoria 873, del primo marzo 2019²⁸² -, che determinava le modalità di versamento dei contributi sindacali, intervenendo sulle prerogative dell'organizzazione e amministrazione sindacale -, la quale è rimasta in vigore fino al 28 giugno 2019.

Il primo Atto governativo emanato dall'attuale Presidente della Repubblica in Brasile è stato la promulgazione del Decreto di emergenza - Misura Provvisoria 870, del primo gennaio 2019²⁸³, che ha determinato, fra altri provvedimenti, l'estinzione del Ministero del Lavoro²⁸⁴. Con modifiche, la MP 870 è stata convertita in Legge 13.844 del 18 giugno 2019²⁸⁵. Di conseguenza, le competenze dello storico Ministero sono state divise tra i Ministeri di Economia, Giustizia e Cittadinanza²⁸⁶.

Sotto la bandiera della lotta alla disoccupazione, il Ministero dell'Economia, a cui è stata affidata parte della responsabilità dei doveri

²⁸¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm.

²⁸² http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm.

²⁸³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm.

²⁸⁴ Questo aspetto della MP 870 sembra sintomatico della svalutazione dell'effettività dei diritti sociali. Secondo E. Reiner, E.M. Baracat, l'estinzione del Ministero del Lavoro è qualcosa mai osservata negli ultimi nove decenni in Brasile e non c'è paragone all'interno dei Paesi che compongono l'OCSE (Organizzazione per Cooperazione e sviluppo economico). Ministeri del Lavoro nel mondo possono occuparsi di questioni in senso ampio, come la sicurezza sociale e la salute, ma sempre attribuendo centralità al lavoro, *A extinção do Ministério do Trabalho e seus efeitos na efetividade dos direitos trabalhistas no Brasil*, in Revista eletrônica do Tribunal Regional da 9.^a Região – Paraná, Ano IX, n. 91, 2020..

²⁸⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13844.htm.

²⁸⁶ Per seguire gli effetti dell'estinzione del Ministero del Lavoro, si veda <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/01/02/2019-ano-fim-ministerio-do-trabalho-balanco-bruno-dalcolmo.htm>.

dell'ex Ministero del Lavoro, ha emesso l'ordinanza 604 del 18 giugno 2019²⁸⁷, che permette ampiamente il lavoro di domenica e giorni festivi.

La Misura Provvisoria 881, del 30 aprile 2019²⁸⁸, intitolata "Libertà Economica" - la quale ha istituito la dichiarazione dei diritti della libertà economica, stabilendo garanzie al libero mercato - è stata convertita con modifiche in Legge 13.874 del 20 settembre 2019²⁸⁹, nota anche come "Mini Riforma del Lavoro" visto che modifica diversi articoli della CLT e relativizza ancora i diritti dei lavoratori. Tra disposizioni controverse e giuridicamente discutibili, questa norma rende il concetto di orario di lavoro più flessibile. Una parte del testo non approvata della MP 881/2019, dalla conversione in L. 13.874/2019, rendeva volontaria la commissione interna per la prevenzione degli infortuni nelle imprese; limitava l'applicazione delle norme CLT ai dipendenti con una retribuzione inferiore all'importo di 30 salari minimi nazionali; consentiva ai lavoratori con stipendio più alto, seppur subordinati, negoziare le condizioni di lavoro direttamente con i datori di lavoro, ossia senza rispettare la CLT; e non permetteva alla contrattazione collettiva fissare limiti nei confronti al lavoro svolto nei fine settimana e giorni festivi. Per quanto riguarda la contrattazione collettiva, la MP 881 determinava l'abrogazione degli artt. 6 e 6-B della L. 10.101/1990, la quale richiede il permesso del contratto collettivo per validare il lavoro in giorni non lavorativi, in palese contrasto con il testo dell'art. 611-A della CLT post riforma del 2017, il cui stabilisce la prevalenza del negoziato sul legiferato. Quest'ultima parte evidenzia la contraddizione del legislatore che, quando si tratta di contrattazione collettiva *in pejus*, determina la prevalenza dell'accordo collettivo, ma nell'ipotesi *in melius*, la MP cancella gli effetti della norma collettiva²⁹⁰.

²⁸⁷ <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-604-de-18-de-junho-de-2019-164321180>.

²⁸⁸ <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/136531>.

²⁸⁹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm.

²⁹⁰ Cfr. C.Z. Pritsch, F.A.M. Junqueira, N. Maranhão, *MP da "liberdade econômica" segue trilha do retrocesso social*, in <https://www.conjur.com.br/2019-jul-15/opiniao-mp-liberdade-economica-segue-trilha-retrocesso-social>, accesso il 15lug.2019.

L'approvazione della proposta di Emendamento alla Costituzione - PEC 6/2019²⁹¹, che in seguito sarebbe diventato l'Emendamento Costituzionale 103, del 12 novembre 2019²⁹², noto come "Riforma delle Pensioni", segnala tempi di maggiore disuguaglianza sociale e impoverimento della popolazione più vulnerabile, data la riduzione dei valori delle prestazioni, l'aumento del tempo di contribuzione e, per molte persone, l'impossibilità di accesso alla pensione²⁹³.

Una nuova "riforma del lavoro" è stata proposta dal Governo, il c.d. "Contratto Verde Giallo", in riferimento ai colori della bandiera brasiliana, al fine di incoraggiare l'assunzione di giovani (dai 18 ai 29 anni) dalle aziende mediante la relativizzazione - ancora - dei diritti dei lavoratori (per esempio, la riduzione del FGTS mensile e dell'indennità in caso di licenziamento illegittimo e anche della retribuzione dovuta per il lavoro svolto in condizioni pericolose), oltre la concessione di sgravi tributari²⁹⁴.

La Misura Provvisoria 905, del 12 novembre 2019²⁹⁵, con durata inizialmente fissata fino a 12 febbraio 2020, seppur sia stata prorogata di sessanta giorni, non è stata convertita in legge, motivo per cui è stata scaduta e i suoi effetti restano limitati al periodo della sua vigenza. Nonostante la MP 905 prevedesse il rispetto alla Costituzione, non garantiva ai lavoratori assunti in questa modalità contrattuale i diritti sociali minimi assicurati dall'art. 7 cost. e perciò ha ricevuto numerose critiche²⁹⁶.

²⁹¹ <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/137999>.

²⁹² http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm.

²⁹³ Riguardo l'impatto sociale della EC 103/2019, si veda: le indagini del Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos - DIEESE, in <https://www.dieese.org.br/estudotecnico/especialReformaPrevidencia.html> e <https://www.dieese.org.br/evento/2017/pec287JornadaDebates.pdf>; e l'inchiesta "Reforma" da Previdência entra em vigor e pode ser o começo do fim da aposentadoria pública, in <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2019/11/ec-103-comeco-fim-previdencia-publica/>, accesso il 12nov.2019.

²⁹⁴ Cfr. V.B. Cassar, *Principais alterações feitas pela MP 905/2019 de 12/11/19 e breves comentários*, in <http://www.andt.org.br/f/Contrato%20Verde%20e%20Amarelo%2013.11.2019%20-%20Volia.pdf>, accesso il 5dic.2019.

²⁹⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm2.

²⁹⁶ In questo senso dispone la Nota Técnica *O novo desmonte dos direitos trabalhistas: a MP 905/2019*, emessa dal DIEESE, in <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec215MP905.pdf>, accesso il 25nov.2019. Lo stesso parere è condiviso dal Pubblico Ministero del Lavoro (MPT), in <https://csb.org.br/noticias/ministerio-publico-do-trabalho-emite-nota-tecnica-condenando-medida-provisoria-905>, accesso il 25gen.2020. Altri approcci critici della legge: G.G. Feliciano, P.D.A.

La riforma del lavoro brasiliana avviata nel 2017, la quale sembra di non essere ancora finita, ha decostruito il modello di tutela dei lavoratori in vigore fino ad allora. Tuttavia, la spinta legislativa non è illimitata, anzi è soggetta al controllo di legalità, costituzionalità e convenzionalità al fine di garantire il livello di civiltà nei rapporti di lavoro.

2.3. La vicenda brasiliana “prevalenza del negoziato sul legiferato”: come si mette a repentaglio la tutela dei lavoratori

Il complesso delle modifiche legislative effettuate in materia di lavoro nell’ordinamento brasiliano dalla L. 13.467/2017, nota anche come “la nuova CLT” o “la contro-riforma del lavoro”, con il quale la logica protettiva dei lavoratori è stata capovolta²⁹⁷, malgrado senza cambiare la struttura sindacale²⁹⁸, ha indebolito severamente i sindacati²⁹⁹.

Tra le altre modifiche che hanno colpito i sindacati, la citata legge ha consentito “la prevalenza del negoziato sul legiferato” - un'espressione che riassume la chiara volontà del legislatore di imporre l'applicazione delle norme derivanti dalle convenzioni e dagli accordi collettivi

Moraes, *MP 905: os ovos quebrados da política econômica*, in <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/mp-905-os-ovos-quebrados-da-politica-economica-25112019>, accesso il 30nov.2019; G. Grillo afferma che il contratto verde e giallo rappresenta soltanto un modello alternativo alla legislazione lavoristica nei panni di un’innovazione a favore dei giovani, in “*A ‘zona (não) tão franca’ da carteira de trabalho verde e amarela*”, in https://www.jota.info/paywall?redirect_to=/www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-zona-nao-tao-franca-da-carteira-de-trabalho-verde-e-amarela-12022020, accesso il 12feb.2020.

²⁹⁷ La flessibilità del lavoro messa in atto nel sistema nazionale provoca qualche perplessità, giacché la stabilità nel lavoro non esiste più nell’ordinamento brasiliano dal 1966, quando la L. 5.107/1966 ha istituito il FGTS (Fondo di Garanzia del Tempo di Servizio) in sostituzione della tutela reale.

²⁹⁸ I veri problemi sindacali brasiliani non sono stati affrontati dalla riforma del lavoro, per esempio i vincoli alla libertà sindacale, la scarsa rappresentatività e la frammentazione, ossia la legge non contempla questioni fondamentali che contribuiscono al rafforzamento e alla costituzione di enti sindacali rappresentativi e in grado di organizzare i lavoratori per la difesa degli interessi della classe lavoratrice, secondo ritiene il GT Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, *Dossiê Reforma Trabalhista (em construção)*, Campinas, junho-2017, p. 57-58.

²⁹⁹ Parere in senso contrario è manifestato dalla Confederazione Nazionale della Industria – CNI, nell’affermare che: La modernizzazione della legislazione del lavoro brasiliana, effettuata dalla legge 13,467/2017, è una pietra miliare a favore della società brasiliana in questo scenario impegnativo. Questo perché fornisce le condizioni minime necessarie nel contesto dei rapporti di lavoro in modo che il paese abbia opportunità di affrontare l'aumento della concorrenza nel mercato globale, reagendo positivamente alle sfide che sorgono e continueranno a sorgere in questo processo. Al fine di rafforzare i suoi argomenti, invoca un’indagine effettuata con 3.000 imprenditori, dei quali 60% hanno risposto che la prevalenza del negoziato sul legiferato significa la misura più importante della riforma del lavoro, *Novos desafios, muitas possibilidades: legislação e prática da negociação coletiva – lei nº 13.467 de 2017*, Brasília, CNI, 2018.

del lavoro³⁰⁰, indipendentemente del rispetto per i principi guida del diritto del lavoro - allo stesso tempo in cui ha estinto le loro fonti di risorse previste dalla normativa precedente³⁰¹.

La proposta di preminenza del negoziato sul legiferato nell'ordinamento brasiliano risale agli anni'1990³⁰². Il dibattito a riguardo è stato ripreso poco prima della presentazione del disegno di legge della riforma del lavoro³⁰³.

Di seguito, l'argomento sarà analizzato più in dettaglio.

Sostanzialmente ci sono tre correnti di pensiero in materia.

La prima, alla quale appartiene la maggioranza della dottrina, sostiene la tesi del principio protettivo, dell'applicazione della norma più favorevole al lavoratore, sostenendo che i diritti dei lavoratori sono elencati dall'art. 7 della Costituzione Federale del 1988, motivo per cui sono considerati diritti umani fondamentali, dovendo prevalere la dignità della persona umana e il valore sociale del lavoro, ciò che non consente la loro disposizione *in pejus*, sia individualmente che dall'autonomia collettiva.

La seconda corrente segnala che nelle economie più avanzate, nel diritto moderno, c'è una netta distinzione tra il diritto individuale e il diritto collettivo, con norme individuali e norme collettive, ciò che consente l'idea di un diritto più flessibile, meno rigido, con prevalenza dell'autonomia privata collettiva e la volontà del gruppo sulla volontà individuale. Ne deriva che se nemmeno la legge aderisce al patrimonio individuale, poiché può essere

³⁰⁰ Nel sistema brasiliano, i contratti collettivi sono suddivisi tra convenzioni e accordi collettivi di lavoro, ai sensi dell'art. 611 della CLT: le convenzioni collettive di lavoro sono stipulate tra i sindacati rappresentanti dei lavoratori e i sindacati rappresentanti dei datori di lavoro di una apposita categoria economica, mentre gli accordi collettivi di lavoro sono stipulati dal sindacato rappresentante di una determinata categoria professionale e una o più aziende.

³⁰¹ La Suprema Corte brasiliana ha dichiarato la costituzionalità dell'estinzione dell'obbligo di contributo sindacale dalla Legge 13.467/2017, Sentenza emessa il 29giu.2018, ADI 5794/DF, in <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>, <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>, accesso il 5lug.2018.

³⁰² Come lo aveva già segnalato V.S. Severo in questo saggio redatto nel 2015: *O negociado sobre o legislado*, in <https://www.anamatra.org.br/artigos/1107-o-negociado-sobre-o-legislado>, acceso il 12lug.2020.

³⁰³ Questa situazione è illustrata dal documento intitolato *Uma ponte para o futuro*, del 29 ottobre 2015, preparato dalla Fondazione Ulisses Guimarães, legata al Partito Politico PMDB, il quale dichiarava necessario "permettere che i contratti collettivi di lavoro prevalessero sulle norme giuridiche, tranne nei confronti dei diritti elementari", in <https://www.fundacaoulisses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>, accesso il 2ago.2020.

abrogata nel corso del tempo, la stessa cosa succede con la norma collettiva, in modo che il diritto acquisito soltanto si concretizza nel piano individuale ma non in quello collettivo. Pertanto, la negoziazione collettiva deve aver flessibilità abbastanza per modificare le condizioni contrattuali oppure per abrogare clausole con durata predeterminata.

La terza corrente presenta una proposta bilanciata tra le altre due. Vale a dire, non si può rovinare la struttura e l'anima del diritto del lavoro e il suo ombrello protettivo, rigido, ermetico, neanche si può neutralizzare totalmente tale protezione, in tale modo che la legislazione del lavoro *in pejus* sia respinta dalla negoziazione collettiva. Quindi, a volte si può verificare la contrattazione collettiva *in pejus*, a patto che questo sia realizzata eccezionalmente³⁰⁴.

Partendo di un'analisi superficiale, il contenuto degli articoli 611-A e 611-B del CLT³⁰⁵, i quali disciplinano la materia della contrattazione collettiva³⁰⁶, e sono stati sostanzialmente modificati dalla riforma del 2017, potrebbero indurre l'idea (sbagliata) di un legislatore lungimirante che incoraggia la contrattazione collettiva a scapito della imposizione della legge, attribuendo maggior libertà agli attori sociali per sottoscrivere contratti collettivi di lavoro.

Tuttavia, l'esame più approfondito della questione fa emergere la violazione di precetti fondamentali del diritto del lavoro a livello costituzionale e alla luce delle norme internazionali in materia di diritti umani. In verità, la riforma "modernizzatrice" dei rapporti di lavoro si caratterizza per intensificare la flessibilità delle leggi sul lavoro³⁰⁷, soprattutto perché stravolge

³⁰⁴ Secondo E.R. Santos, *Supremacia do negociado em face do legislado: a natureza bifronte (ou as faces) da nova CLT*, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.^a Região/Escola Judicial do TRT 15.^a Região, n. 54, jan.-jul. 2019, p. 40-43.

³⁰⁵ Si veda l'elenco completo dei testi cambiati in http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

³⁰⁶ Nel caso brasiliano, la Costituzione del 1988 è stata la prima a trattare direttamente della contrattazione collettiva in vari dispositivi, riconoscendola come diritto dei lavoratori (art. 7, comma XXVI; art. 8, comma VI). Prima, la contrattazione collettiva è stata istituita dal Decreto 21.761, del 23 agosto 1932, e poi dal Decreto-legge 1.237, del 2 maggio 1939 e, finalmente, ha trovato un luogo nella CLT del 1943, che ha regolato la materia in modo più ampio ai sensi degli artt. 611 al 625, cfr. E.R. Santos, op. cit., p. 32-33.

³⁰⁷ Nel parere di N.Porto, Presidente dell'Associazione brasiliana dei Magistrati del Lavoro (Anamatra), 18 mesi dopo l'attuazione della riforma del lavoro sono evidenti le loro ricadute: la svalutazione del lavoro umano, la maggior vulnerabilità dei lavoratori e l'approfondimento delle

la funzione storica inerente ai sindacati - quella di difendere gli interessi dei lavoratori³⁰⁸ - e, in tal modo, rende meno equilibrati i rapporti tra lavoratori e datori di lavoro³⁰⁹.

Uno degli assi della riforma del lavoro³¹⁰ è stato proprio quello di mettere in risalto il ruolo della contrattazione collettiva in un contesto di indebolimento sindacale³¹¹, la cui conseguenza prevedibile sarebbe stata la riduzione di diritti dei lavoratori a causa dello snaturamento delle organizzazioni sindacali^{312 313}.

Il legislatore riformista, da un lato, ha cercato di eliminare la partecipazione dei sindacati ai rapporti di lavoro, ritenendo che essi siano sacrificabili o che difendano una resistenza infondata e, dall'altro, ha creato ostacoli all'esercizio delle loro funzioni tipiche, in particolare quella di negoziare liberamente il miglioramento delle condizioni di lavoro³¹⁴.

Dunque, nel disegno di legge, l'azione sindacale è limitata al ruolo di ratificare la soppressione o la riduzione di diritti dei lavoratori, senza

disuguaglianze sociali, *As características principais das últimas reformas trabalhistas no Brasil*, Palestra apresentada no Curso de Alta Formação em direito do trabalho e processo do trabalho presso l'Università La Sapienza de Roma, il primo luglio 2019.

³⁰⁸ La Costituzione brasiliana del 1988 ha sancito questa funzione, ai sensi dell'art. 8, il quale attribuisce ai sindacati la funzione di difendere i diritti e gli interessi collettivi o individuali della categoria. Così, è stata cambiata la linea guida precedente, la cui affidava ai sindacati l'esercizio di funzioni delegate dal Potere Pubblico in conformità nella scia del sistema corporativo. A riguardo, si veda A.M. Nascimento, *Compêndio de direito sindical*, São Paulo, LTr, 2000, p. 224-227.

³⁰⁹ Per approfondire questo argomento, si veda Ó.H. Uriarte, *Sindicatos en libertad sindical*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2012.

³¹⁰ Il sistema sindacale brasiliano è stato pesantemente colpito dalla riforma del 2017, determinando la riduzione dell'impatto delle organizzazioni sindacali sul diritto individuale del lavoro e l'attenuazione della legittimità dei sindacati per quanto riguarda la rappresentazione dei lavoratori, anche in ambito amministrativo e giudiziario, cfr. P.S.W.A. Costa, R.R.F. Barros, *A reforma de 2017 e a deformação das prerrogativas sindicais*, in *Teoria jurídica contemporânea*, 4:2, jul.-dez./2019, PPGD/UFRJ, p. 191-224.

³¹¹ Sulla riforma del lavoro in un contesto di attacchi al sindacalismo, si veda R.V. Oliveira, A. Galvão, A. Campos, *Reforma trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos*, in *Cadernos do CEAS*, Salvador/Recife, set.-dez./2019, p. 668-689.

³¹² La riforma del lavoro ha stimolato la contrattazione collettiva? La risposta è negativa. In conformità con il sondaggio effettuato dall'economista del DIEESE C. Scherer, confrontando i dati del 2017 e del 2018, si osserva una diminuzione del 16% sul totale di accordi collettivi stipulati, *Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a reforma trabalhista*, in J.D. Krein, R.V. Oliveira, V.A. Filgueiras (org.), *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidades*, Campinas, Curt Nimuendajú, 2019, p. 181-199.

³¹³ A proposito, si veda il parere della Commissione Speciale affidata all'analisi del precedente disegno di legge (PL 6787/2016), in <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>, accesso il 12 febbraio 2020.

³¹⁴ Come indicato nella motivazione del disegno di legge che si è convertito nella L. 13.467/2017, in https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961.

offrire contropartite³¹⁵, come dimostra l'elenco delle materie in cui la contrattazione collettiva avrebbe la precedenza sulla legge (art. 611-A, e co. 2) e l'elenco delle materie in cui sarebbe vietata la contrattazione collettiva (art. 611-B)³¹⁶.

Tali misure stabiliscono in sintesi: la prevalenza del negoziato sul legiferato; l'inversione della gerarchia tra le fonti normative, per fissare quest'ordine di stipula: l'accordo individuale (tra il lavoratore e il datore di lavoro), l'accordo collettivo (tra il sindacato della categoria professionale e l'azienda), la convenzione collettiva (tra il sindacato della categoria professionale e il sindacato della categoria economica) e, alla fine, la legge; il divieto all'ultrattività delle clausole concordate nell'ambito della contrattazione collettiva; l'aumento delle possibilità di patto individuale tra il datore di lavoro e il lavoratore³¹⁷.

L'indebolimento delle organizzazioni sindacali mediante lo svuotamento delle loro funzioni è accreditato, tra altri, ai seguenti provvedimenti introdotti nella CLT dalla Legge 13.467/2017: a) estinguere il contributo sindacale obbligatorio senza effettuare una precedente riforma sindacale³¹⁸, misura che, sebbene necessaria per raggiungere una vera

³¹⁵ La L. 13.467/2017 ha soddisfatto molte delle richieste fatte dalla Confederazione Nazionale dell'Industria, come si vede nel documento intitolato *CNI 101 Propostas para a Modernização Trabalhista*, E. Casali (coord.), Brasília, CNI, 2012.

³¹⁶ Questa controversa tecnica legislativa, di consentire la stipula di norma collettiva di lavoro che restringa o limiti diritto, a patto che non sia assolutamente indisponibile, indipendentemente di garantire qualche vantaggio, è criticata da O.P. Silva, *Negociação coletiva de trabalho no Brasil: da reforma trabalhista de 2017 à pandemia de 2020*, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano I, 2021, n. 1, RIDT. La nullità delle clausole stipulate attraverso contratti collettivi tra sindacati e aziende è stata ritenuta dal Supremo Tribunale Federale una questione rilevante “*di ripercussione generale*”, la cui conseguenza è la sospensione di tutte le cause che si occupino dello stesso argomento finché il caso non sia risolto dalla Corte (Tema 1046, ARE 1121633, STF), in <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>.

³¹⁷ Cfr. C. Schreder, op. cit., p. 183.

³¹⁸ La L. 13.467/2017 provoca impatti negativi per i sindacati e rischi al futuro della democrazia, cfr. GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, op. cit., p. 58. Avvertono P.S.W.A. Costa e R.R.F. Barros che: I cambiamenti introdotti dalla riforma del lavoro portano la contrattazione collettiva ad un livello gerarchico più elevato della legislazione, senza considerare le immense disparità esistenti nel movimento sindacale, in cui da un lato si ci sono sindacati forti e in grado di concludere contratti collettivi che producano effetti positivi sulla vita dei lavoratori e, d'altra parte, vi è una parte significativa di sindacati dei lavoratori che non sono sufficientemente strutturati per soddisfare questa domanda, ciò che certamente contribuirà alla stipula di contratti collettivi precari e sfavorevoli per i lavoratori, *A reforma trabalhista de 2017 e a deformação das prerrogativas sindicais*, in *Teoria jurídica contemporânea*, 4:2, jul.-dez./2019, PPGD/UFRJ, p. 210-211.

libertà sindacale con l'eliminazione delle tracce del sistema corporativo³¹⁹, ha causato l'indebolimento e l'estinzione di sindacati³²⁰, a causa della improvvisa ed espressiva riduzione delle loro entrate (art. 545)³²¹; b) consentire la negoziazione collettiva attraverso il comitato dei lavoratori dell'impresa (art. 510-A a 510-D), con il divieto alla partecipazione dei sindacati; c) permettere l'accordo individuale tra il lavoratore e il datore di lavoro riguardo all'estensione e alla compensazione delle ore di lavoro straordinario, anche nel regime di lavoro 12x36 (art. 59 e 59-A); d) stabilire la figura del dipendente iper-sufficiente, che a causa del suo livello di istruzione (ritenuto elevato dal legislatore) e dell'importo della sua retribuzione (1.700 euro, circa), può negoziare direttamente con il datore di lavoro il cambiamento delle sue condizioni di lavoro (art. 444, par. unico; art. 611-A); e) equiparare il trattamento dei licenziamenti individuali a quello dei licenziamenti collettivi e prevedere che non è necessaria l'autorizzazione preventiva di un ente sindacale o la stipula di un accordo collettivo o convenzione collettiva per la loro attuazione (art. 477-A); f) rendere superflua l'omologazione sindacale del pagamento del trattamento di fine rapporto, con l'abrogazione dei commi 1, 3 e 7 dell'art. 477; g) ledere il diritto alla salute e alla sicurezza dei lavoratori regolando il grado di malsana e pericolosità sul luogo di lavoro attraverso la

³¹⁹ A riguardo si veda il saggio da J.L. Souto Maior, V.S. Severo, P.C. Yamamoto, in cui gli autori mostrano l'evoluzione storica e legislativa del contributo sindacale obbligatorio in Brasile, *Quem tem medo de mudanças e da liberdade sindical?*, in <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/quem-tem-medo-de-mudancas-e-da-liberdade-sindical>, accesso il 25feb.2019.

³²⁰ Il tasso di sindacalizzazione in Brasile nello scenario prima della riforma del lavoro del 2017 era del 14,4%, che è stato ridotto all'11,2% nel 2019, secondo l'indagine condotta dall'Istituto Brasileiro di Geografia e Statística, *Características adicionais do mercado de trabalho 2019*, IBGE-PNAD Continua, in https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743_informativo.pdf, accesso il 30ago.2020.

³²¹ Il 29 giugno 2019 Supremo Tribunale Federale (STF) ha dichiarato legittima la deroga degli articoli della CLT (artt. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602) dalla L. 13.467/2017 (c.d. Riforma del lavoro). Tale normativa prevedeva il versamento obbligatorio della tassa sindacale dai lavoratori, in <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>, accesso il 15ott.2020. Numerose cause chiedevano la dichiarazione di incostituzionalità di questa parte della L. 13.467/2017: (ADI 5912, ADI 5923, ADI 5859, ADI 5865, ADI 5813, ADI 5885, ADI 5887, ADI 5913, ADI 5810, ADC 55, ADI 5811, ADI 5888, ADI 5892, ADI 5806, ADI 5815, ADI 5850, ADI 5950, adi 5900, ADI 5945), Per un'analisi critica di questa pronuncia, v.: R.Q. Dutra, J.G. Lopes, *Os pesos da balança da justiça: custeio e liberdade sindical no STF*, in <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/os-pesos-da-balanca-da-justica-custeio-e-liberdade-sindical-no-stf-19102018>, accesso il 3nov.2018; C. Paixão, R. Lourenço, *O STF e o mundo do trabalho: reescrevendo a Constituição: entre 2016 e 2018, Supremo foi o tribunal do mercado*, in <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-stf-e-o-mundo-do-trabalho-reescrevendo-a-constituicao-28092018>, accesso il 30set.2018.

contrattazione collettiva (art. 611-A, comma XII); h) limitare la validità degli accordi e convenzioni collettivi a due anni, oltre a vietare l'ultrattività delle clausole normative (art. 614, §3°); i) determinare la prevalenza del contenuto stipulato nel contratto collettivo di secondo livello su quel contratto collettivo di primo livello, indipendentemente dal grado di protezione garantito ai dipendenti in ogni strumento normativo (art. 620).

A livello interno, la legislazione che sostiene la "prevalenza del legiferato sul negoziato" viola gli articoli 1, commi I, III e IV; 3, da comma I al comma III; 7, *caput*, e comma XXXVI; 8; 170; e 193 della Costituzione Federale. Questo perché tale normativa stabilisce meccanismi per indebolire i sindacati e snaturare la contrattazione collettiva, aumentando la vulnerabilità sociale dei lavoratori con la soppressione o la riduzione di diritti e quindi, infrange i principi della dignità della persona umana e della giustizia sociale, rompendo con il livello minimo di civiltà stabilito dalla Costituzione³²².

Peraltro la Legge 13.467/2017 infrange l'art. 26 della Convenzione americana sui diritti dell'uomo (Patto di San José della Costa Rica)³²³ a causa della palese regressione sociale imposta ai lavoratori³²⁴, nonché le disposizioni della Convenzione 98 dell'OIL³²⁵, sull'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e della contrattazione collettiva, e la Convenzione 154 dell'OIL³²⁶, sulla promozione della contrattazione collettiva³²⁷. Tali standard internazionali non sono stati rispettati in ragione

³²² Cfr. Ministério Público do Trabalho, C. Honório e P.J. Vieira (org.), *Em defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a "reforma trabalhista"*, Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

³²³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm.

³²⁴ L'art. 26 di questa norma internazionale tratta dello sviluppo progressivo e recita che: *"Gli Stati parti si impegnano ad adottare, sia internamente che attraverso la cooperazione internazionale, in particolare economica e tecnica, le misure necessarie per conseguire progressivamente la piena efficacia dei diritti derivanti dalle norme economiche, sociali, nonché in materia di istruzione, scienza e cultura, contenuti nella Carta dell'Organizzazione degli Stati americani, riformata dal Protocollo di Buenos Aires, per quanto riguarda le risorse disponibili, per via legislativa o altri mezzi appropriati."* (libera traduzione)

³²⁵ https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_152335/lang--it/index.htm.

³²⁶ <https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/lang--it/index.htm>.

³²⁷ C.E.O. Dias sottolinea che oltre a non fomentare veramente la contrattazione collettiva, la riforma del lavoro non ha rispettato l'art. 7 della Conv. 154 l'OIL, il quale prevede l'obbligo di dialogo sociale prima di attuare misure relative alla negoziazione collettiva, visto che l'intero processo legislativo è stato caratterizzato dalla totale mancanza di partecipazione della società, in particolare di quegli attori più direttamente interessati alla materia. L'autore ricorda, tuttavia, che le norme internazionali di diritti dell'uomo ratificate dal Brasile hanno *status* sopra la legge, in conformità con la giurisprudenza della Suprema Corte (STF, HC 91.361), AA.VV., *Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática*,

dell'intento della nuova legge di frenare le azioni sindacali migliorative delle condizioni di lavoro³²⁸. La Legge 13.467/2017 non osserva, inoltre, i precetti stabiliti dalla Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali del lavoro del 1998³²⁹, soprattutto la libertà sindacale e il riconoscimento del diritto effettivo alla contrattazione collettiva³³⁰.

La mancanza di rispetto per gli standard internazionali ha dato luogo al "Caso Brasile" presso l'ILO³³¹, con l'accusa di violazioni della Convenzione 98, poiché gli accordi collettivi e le convenzioni collettive sono fonti di diritti umani e di lavoro, oltre a quanto va osservato il collegamento del valore dell'autonomia contrattuale collettiva con la clausola di progressività presente nell'art. 7 della Costituzione³³².

Come si evince, la L. 13.467/2017 non solo ha modificato e aggiornato il testo della CLT, è andata ben oltre, essa ha promosso un profondo cambiamento della normativa precedente, il quale ha sfigurato il filo conduttivo della sua matrice. La nuova legge cerca di rompere con il livello di tutela sociale che ha prevalso nell'ordinamento giuridico brasiliano sino ad allora. Perciò la suddetta norma può sollevare questioni in merito al suo

visão crítica e interpretação constitucional, São Paulo, LTr, 2018, p. 148-150.

³²⁸ Sul principio di non regressione sociale, infranto dal legislatore del 2017, si veda D. Muradas, *O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no direito coletivo do trabalho*, in H.C. Melo Filho, P.T. Azevedo Neto (coord.), *Temas de direito coletivo de trabalho*, São Paulo, LTr, 2010, p. 71-87.

³²⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_151918.pdf.

³³⁰ “(...) 2. *Dichiara che tutti i Membri, anche qualora non abbiano ratificato le Convenzioni in questione, hanno un obbligo, dovuto proprio alla loro appartenenza all’Organizzazione, di rispettare, promuovere e realizzare, in buona fede e conformemente alla Costituzione, i principi riguardanti i diritti fondamentali che sono oggetto di tali Convenzioni: (a) libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva; (b) eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio; (c) abolizione effettiva del lavoro minorile; (d) eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione.*” (libera traduzione)

³³¹ A riguardo si veda: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/28227-reforma-trabalhista-brasil-viola-convencao-internacional-sobre-negociacao-coletiva-reitera-oit#>, accesso il 23feb.2020; https://www.anamatra.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=29382:oit-solicita-que-governo-brasileiro-adote-medidas-que-garantam-amplo-direito-a-negociacao-coletiva&catid=2:noticias&Itemid=182, accesso il 9marzo2020.

³³² Tale parere è condiviso dall’Anamatra, *Atti del Convegno Reforma trabalhista: Enunciados aprovados - 2ª Jornada de direito material e processual do trabalho (2017)*, in https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf, accesso il 30giu.2018.

rispetto per i diritti fondamentali ed è oggetto di controllo della costituzionalità e convenzionalità per molti versi³³³.

Nel periodo successivo alla riforma del lavoro l'indebolimento dei sindacati ha continuato ad essere promosso attraverso leggi e atti del Governo. In linea con questo orientamento, sono stati emesse la Misura Provvisoria 808, del 14 novembre 2017³³⁴, per chiarire o colmare alcuni punti della L. 13.467/2017, come quello che ribadiva la sufficienza dell'accordo individuale nel sistema di lavoro di 12 ore per 36 di riposo nel settore sanitario, violando l'art. 7, XIII della Costituzione, che richiede la contrattazione collettiva o il contratto collettivo in tale ipotesi; e la Misura Provvisoria 873, del 1 marzo 2019, che interferiva indebitamente nel modo di stipula e versamento dei contributi sindacali³³⁵.

A sua volta, la Misura Provvisoria 905 dell'11 novembre 2019³³⁶, non convertita in legge, prevedeva tra altre disposizioni di validità controversa che il suo contenuto doveva prevalere sulle norme della CLT e anche su quelle siglate da convenzioni o accordi collettivi di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma unico.

Poi, con lo scoppio della pandemia globale del Covid-19 nel 2020 è stata avviata la costruzione di una nuova normativa per contrastare la crisi sanitaria con gravi ricadute sull'ambito lavoristico³³⁷.

Con l'intento di contenere la pandemia del coronavirus in Brasile, è stata pubblicata la Legge 13.979 del 6 febbraio 2020³³⁸, che prevede misure per affrontare l'emergenza sanitaria, e la Legge 13.982 del 2 aprile 2020³³⁹, che stabilisce i parametri di vulnerabilità per l'ammissibilità al

³³³ M.G. Delgado, G.N. Delgado segnalano che: la Costituzione si ispira al concetto di contrattazione collettiva come strumento per migliorare le condizioni di lavoro, invece la Legge 13.467/2017 ripetutamente snatura il senso costituzionale della tutela del lavoro, *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017*, São Paulo: LTr, 2017, p. 79.

³³⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm.

³³⁵ Tali norme sono scadute per mancanza di conversione in legge da parte del Congresso Nazionale.

³³⁶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm.

³³⁷ A riguardo, A.A. Belmonte, L. Martinez, N. Maranhão (coord.), *Direito do trabalho na crise da Covid-19*, Salvador, JusPodivm, 2020.

³³⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm.

³³⁹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113982.htm.

beneficio di prestazione continuativa (BPC) e le misure eccezionali di protezione sociale da adottare durante l'emergenza sanitaria del coronavirus.

Successivamente, è emesso il Decreto 10.282 del 20 marzo 2020, che definisce i servizi pubblici e le attività essenziali, modificato dal Decreto 10.292 del 25 marzo 2020.

Tuttavia, nessun dialogo sociale è stato instaurato per l'elaborazione e l'attuazione di tali normative, le cui sono derivate esclusivamente dalla via statale eteronoma.

Senz'altro ci sono pregiudizi contro sindacati contenuti nelle regole che propongono di disciplinare i problemi del lavoro derivanti dalla pandemia.

La MP 927, dal 22 marzo 2020³⁴⁰ prevedeva misure sul lavoro "per affrontare gli effetti economici derivanti dallo stato di calamità e per preservare l'occupazione e il reddito", tra le cui: telelavoro, anticipazione delle ferie individuali, la concessione di ferie collettive, l'utilizzo e l'anticipazione delle ferie, la banca delle ore, la sospensione dei requisiti amministrativi in materia di sicurezza e salute sul lavoro, la indicazione del lavoratore per la qualifica professionale e il differimento della riscossione del FGTS (art. 3), attraverso l'accordo individuale tra il dipendente e il datore di lavoro, ossia senza riferimento alla partecipazione o consenso sindacale, nonostante la Costituzione richieda in tali ipotesi la contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 7, co. VI, XIII e XXVI.

È importante sottolineare che l'art. 18 di questa norma ha avuto una brevissima vigenza ed esso ha meritato tale fortuna. Il dispositivo in questione permetteva la sospensione del rapporto di lavoro per qualifica professionale fino a quattro mesi, senza nessuna retribuzione o sostegno finanziario garantito al lavoratore nel periodo. Il brano più controverso della MP 927/2020, perché era il più terrificante sotto i profili giuridico, economico e sociale, dopo le dure critiche dalla società civile e soprattutto dalla comunità

³⁴⁰ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm.

giuridica, nell'arco temporale di un giorno dalla sua pubblicazione, è stato abrogato dalla MP 928 del 23 marzo 2020^{341 342}.

A differenza della MP 927/2020, che nel suo testo nemmeno faceva riferimento alla contrattazione collettiva, la seguente norma, la Misura Provvisoria 936, del 1 aprile 2020³⁴³, la cui "stabilisce il programma di emergenza per il mantenimento dell'occupazione e del reddito e dispone di misure di lavoro complementari per affrontare lo stato di calamità pubblica", ha accennato al contratto collettivo in alcune situazioni, assegnandoli, tuttavia, un ruolo secondario, in quanto ha eletto l'accordo individuale tra dipendente e datore di lavoro quale istituto appropriato per risolvere i conflitti derivanti dalla pandemia, anche per ridurre proporzionalmente i salari e l'orario di lavoro fino a novanta giorni (art. 7), e sospende i contratti di lavoro fino a sessanta giorni (art. 8)³⁴⁴. L'art. 11 menziona che tali accordi "possono" (quando il giusto, secondo la Costituzione, sarebbe stato "devono") essere stipulati mediante contrattazione collettiva^{345 346}.

³⁴¹ Per seguire la discussione: AAVV, *Medida Provisória 927/2020 comentada artigo por artigo: Covid-19 e os impactos na área trabalhista*, Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020, p. 92-97; G. Feliciano, R. Trindade, *MP 927/2020, trabalho e coronavirus: entre a porta e o precipício*, in <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/mp-927-2020-trabalho-e-coronavirus-entre-a-porta-e-o-precipicio/>, accesso il 23mar.2020.

³⁴² Secondo alcuni giuristi, a pretesto di gestire la crisi sanitaria, la pandemia del coronavirus in Brasile è stata utilizzata con lo scopo di approfondire le pesanti modifiche messe in atto dalla riforma del lavoro del 2017. In questo senso: R.R.D. Lacerda, S.I.T. Vale, *“Passar a boiada” em tempos de pandemia: estratégias do Executivo Federal para reformar a CLT durante a crise do coronavírus*, in <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6788/4094>, accesso il 30set.2020.

³⁴³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm.

³⁴⁴ La MP 936 ha previsto l'adozione delle seguenti misure: la conservazione del rapporto di lavoro e la riduzione dell'orario di lavoro collegata alla riduzione del salario. Sebbene rivestita della formalità dell'accordo scritto tra lavoratore e datore di lavoro, è noto che si tratta di una manifestazione del poter direttivo dell'imprenditore, poiché la capacità di resistenza del dipendente resta ridotta dalla pandemia, cfr. H.B.M. Silva, *Legislação trabalhista em tempos de pandemia*, São Paulo, Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020, p. 134.

³⁴⁵ *Art. 11. Le misure di riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione o di sospensione temporanea del contratto di lavoro di cui alla presente misura provvisoria possono essere concluse mediante contrattazione collettiva, in conformità alle disposizioni dell'art. 7, dell'art. 8 e del comma 1 del presente articolo. La convenzione o il contratto collettivo possono stabilire percentuali di riduzione dell'orario di lavoro e dei salari diverse da quelle previste al punto III dell'art. 7. (libera traduzione)*

³⁴⁶ La Suprema Corte brasiliana - STF ha dichiarato costituzionale il contenuto della MP 936/2020 per quanto riguarda la contrattazione collettiva nel contesto dell'emergenza sanitaria del Covid-19 che imperversa nel Paese, Sentenza emessa il 16 aprile 2020, Azione Diretta di Incostituzionalità (ADI 6363), in <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345059901&ext=.pdf>, accesso il 16apr.2020.

La MP 936/2020 è stata convertita in Legge 14.020, del 6 luglio 2020³⁴⁷, che istituisce il Programma emergenziale di manutenzione dell'occupazione e del reddito, dispone sulle misure complementari per affrontare lo stato di calamità pubblica riconosciuto dal Decreto legislativo 6, del 20 marzo 2020, e l'emergenza della crisi sanitaria derivante dal coronavirus, ai sensi della L. 13.979, del 6 febbraio 2020, ed introduce modifiche alle leggi specificate nel suo testo.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva, gli art. 11 e 12 di questa norma stabiliscono che gli accordi volti a sospendere o ridurre la giornata di lavoro ed anche a ridurre in proporzione il suo compenso possono essere celebrati individualmente tra il lavoratore e il datore de lavoro quando il lavoratore riceve retribuzione mensile fino all'importo di 3 salari minimi, ciò significa che, secondo la legge, non c'è bisogno della contrattazione collettiva in questa circostanza³⁴⁸. Ancora la normativa della pandemia infrange la Costituzione, la cui per ritenere valida la stipula, richiede la sua esplicita previsione nell'ambito della contrattazione collettiva (art. 7, commi VI, XIII, XXVI).

Vale la pena notare che in Brasile, nonostante la produzione legislativa innescata dalla dichiarazione della calamità pubblica a causa del coronavirus, la principale misura di protezione per i lavoratori non è stata attuata, cioè la garanzia provvisoria di occupazione durante gli effetti delle crisi sanitaria, economica e sociale. In mancanza di leggi che stabiliscano tale diritto, è necessario che la contrattazione collettiva riesca a conquistare tale garanzia ai lavoratori.

Nell'osservare questo approccio del legislatore brasiliano, una parte della dottrina, esaminando il complesso di provvedimenti legislativi pubblicati nel periodo della pandemia globale, argomenta che le misure adottate in Brasile si mostrano destinate ad una maggior protezione degli imprenditori e al contrario, esitanti nei confronti della protezione e

³⁴⁷ <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>.

³⁴⁸ Si veda la raccolta delle normative emesse in Brasile durante la pandemia e brevi commenti, AA.VV., *Lei 14.020/2020 comparada e comentada*, in <https://covidimob.com.br/wp-content/uploads/2020/07/5567162.pdf>, accesso il 11 ago.2020.

valorizzazione sociale del lavoro³⁴⁹. D'altro lato, ci sono i giuristi i cui ritengono che, davanti alla emergenza sanitaria, è plausibile la relativizzazione del principio della primazia della norma collettiva, con la prevalenza dell'autonomia contrattuale delle parti, a condizione che non si violi la Costituzione³⁵⁰.

La pandemia globale vissuta da Paesi e cittadini è senza precedenti. Stiamo affrontando problemi e difficoltà che non sono stati mai immaginati. Gli impatti sanitari, sociali ed economici dell'isolamento sociale sono innumerevoli. Quindi, se la rilevanza della contrattazione collettiva è innegabile nelle società democratiche in una situazione di "normalità" (come la chiamavamo prima del coronavirus), tale affermazione si giustifica ancora di più in tempi della pandemia e delle sue complicazioni. Un nuovo mondo si sviluppa, anche nel campo del lavoro (o dei lavori), in cui è essenziale che i diritti fondamentali siano rispettati anche e soprattutto durante i periodi di crisi³⁵¹.

L'OIL riconosce che i sindacati sono protagonisti in questa crisi, a causa del loro potenziale di mobilitazione in grado di provocare modifiche legislative nonché attuare azioni rapide davanti emergenze umanitarie³⁵².

Parafrasando il Prof. Ricardo Antunes, dobbiamo "... *reinventare un modo di vivere che parta dalla vita comunitaria e non più dalla sfera privata*"³⁵³.

³⁴⁹ Sul diritto del lavoro di emergenza destinato a proteggere gli imprenditori, si veda il volume da A.U. Souza Júnior, *Direito do trabalho de emergência: impactos da COVID-19 no direito do trabalho*, São Paulo:Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 14.

³⁵⁰ V. Bomfim, *Breves comentários à MP 927/20 e os impactos da Covid-19 nas relações de emprego*, in <https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/824534906/breves-comentarios-a-mp-927-20-e-aos-impactos-do-covid-19-nas-relacoes-de-emprego>, accesso il 10ott.2020.

³⁵¹ Riguardo il mondo del lavoro che verrà e le sue prospettive, si veda J.R.P. Veronese, C.A.A. Machado, L. Pozzoli (org.), *Pandemia, direito e fraternidade: um mundo novo nascerá*, Caruaru, Asces, 2020.

³⁵² In questo senso è la manifestazione della preside della Sezione OIT per le attività dei datori di lavoro, Deborah France-Massin, in <https://news.un.org/pt/story/2020/04/1710242>, acceso em 14 abril 2020.

³⁵³ R. Antunes sostiene che bisogna reinventare un sindacalismo di classe, autonomo e ideologicamente anticapitalista, fondato sui reali interessi della classe operaia e che non abbia alcuna illusione per quanto riguarda il ruolo dello Stato. Secondo il professor dell'Unicamp, nonostante lo Stato debba essere costretto ad adottare misure per beneficiare lla classe operaia in momenti come questo, non sarà lo Stato l'entità politica in grado di trasformare la società. Chi trasforma la società è la collettività e non lo Stato, in <https://contrapoder.net/noticias/nos-temos-que-reinventar-um-novo-modo-de-vida-diz-ricardo-antunes/>, accesso il 14 apr.2020.

CAPITOLO 3

LE PRINCIPALI SFIDE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

3.1. L'impatto delle innovazioni tecnologiche sui rapporti di lavoro

Il mondo del lavoro è in continuo cambiamento a causa di diversi fattori come la globalizzazione e la crescita della concorrenza tra le imprese, la crisi economica, l'avanzamento della tecnologia, la suddivisione dell'impresa e la modificazione dei processi produttivi³⁵⁴.

Tale scenario, che rende le opportunità di lavoro incerte, merita l'attenzione degli studiosi, in particolare il rischio delle recenti modifiche legislative sotto la bandiera della modernizzazione di diventare un incentivo alla precarizzazione dei rapporti di lavoro e d'altro lato, le alternative possibili per affrontare questo problema dal punto di vista di un attore privilegiato data la sua importanza storica, capacità di rappresentanza di interessi comuni e responsabilità sociale: i sindacati.

La presente questione si articola in due assi principali, a mio parere: l'impatto delle innovazioni tecnologiche sui rapporti di lavoro e la insufficienza della definizione classica del lavoro subordinato come principio fondante della protezione lavoristica³⁵⁵. Vale a dire, è in questo nuovo e cambiante panorama che il sindacato deve muoversi e svolgere le sue funzioni³⁵⁶.

³⁵⁴ Nelle parole di R. De Luca Tamajo: "...ben note e significative mutazioni delle condizioni strutturali in cui opera la materia (accelerazione della rivoluzione tecnologica, fenomeni di esternalizzazione e polverizzazione logistica delle imprese, globalizzazione della concorrenza, influenza delle istituzioni europee sulle politiche del lavoro, crisi economico-finanziaria etc.)", *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, Diritti lavori mercati, I, 2016, p. 7.

³⁵⁵ T. Treu ritiene che il valore della subordinazione come elemento identificativo del rapporto di lavoro tipico (e distintivo dal lavoro autonomo) si sta progressivamente oscurando per le trasformazioni in atto sia nelle imprese sia nelle forme di lavoro, che si stanno diversificando nei loro contenuti, così da presentare spesso tratti sovrapposti di autonomia, coordinamento e subordinazione; e quindi da non potersi più distinguere in base ai parametri tradizionali della subordinazione, bensì da richiedere criteri identificativi nuovi, *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, Adapt Labour Studies e-Book series n. 54, 2016 p. 5.

³⁵⁶ Gli sviluppi tecnologici riguardano tutti gli aspetti del lavoro, secondo *Relatório de Segurança e Saúde ao centro do futuro do trabalho*, 2019, p. 29, in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_690047.pdf, accesso il 2dic.2019.

Difendere e rappresentare legittimamente gli interessi collettivi dei lavoratori non è mai stato un compito facile per le organizzazioni sindacali. Inoltre, la società complessa presenta dilemmi del mondo oggi con la prospettiva non solo di continue trasformazioni, ma anche di mancanza di lavoro per tutte le persone³⁵⁷.

Dalla prima alla quarta “rivoluzione industriale”, i modi di produzione sono molto cambiati (la prima ha ampliato il potere di produzione meccanizzata, la macchina a vapore è stata scoperta; la seconda ha aggiunto nuove energie per spingere la produzione: energia elettrica, carburanti, i quali hanno originato le nuove industrie e l’evoluzione tecnologica, associate anche all’incremento della produzione con il fordismo; la terza è caratterizzata dalla tecnologia elettronica, informatica, uso dei computer, inizio dell’automazione nel processo produttivo; e finalmente la quarta, la cui base sono dati e informazioni)³⁵⁸.

Storicamente le organizzazioni sindacali sono sempre state presenti e attivi. Dove c’era lavoro e qualunque possibilità di sfruttamento dei lavoratori, i sindacati erano lì per bilanciare le forze naturalmente disuguali tra i contraenti. Nonostante il carattere di trasformazione di ogni periodo, e pure dirompente dell’ultima rivoluzione, i sindacati hanno un ruolo cruciale da adempire, ancora di più perché la differenza tra gli *insider* e gli *outsider* del mercato di lavoro formale diventa molto sottile per certi versi, dato che si trovano tutti amalgamati dalla dipendenza economica di coloro che intraprendono l’attività produttiva. L’espansione delle attività ha delineato nuove frontiere con una platea di destinatari potenzialmente diversi; ciò perché il fenomeno sindacale deve adattarsi alle trasformazioni del mondo del lavoro (micro e macro).

³⁵⁷ *Il lavoro non standard rende più difficile l’aggregazione sindacale oppure sarebbe una linea di confine che dobbiamo attraversare?* - Domanda posta dal Prof. S.Bellomo al *Seminario di presentazione del Quaderno n. 6 della Rivista DLM dedicato alla memoria di Giulio Regeni su La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi*, a cura di Antonio Baylos Grau e Lorenzo Zoppoli, Roma, 31 ottobre 2019.

³⁵⁸ Cfr. K. Schwab, *Tempi singolari*, São Paulo, Edipro, 2019.

M. Carrieri e F. Pirro intravedono un percorso verso l'eterogeneità. Il mondo del lavoro si è trasformato in profondità: nei suoi contenuti, nelle modalità, nei profili, nei tragitti, nelle culture. Quindi, siamo ormai passati dal Lavoro "ai lavori". Così, l'eterogeneità è *"la cifra che oggi meglio descrive il mondo del lavoro"*³⁵⁹.

Insomma, nell'arco temporale dalla prima alla quarta "rivoluzione industriale" sono cambiati i modi di produzione e di accumulazione di capitale, soprattutto a causa dell'avvenimento della digitalizzazione e della tecnologia, però la "questione sociale" rimane uguale o forse peggiore, amplificata dal lavoro svolto in modalità non protetta o scarsamente protetta, attraverso le nuove sfumature tra la subordinazione e l'autonomia³⁶⁰. Tuttavia, l'interdipendenza tra lavoratori e datore di lavoro che ha caratterizzato il lavoro subordinato non svanisce nel mondo del lavoro oggi³⁶¹.

Sin dall'inizio il diritto del lavoro disciplina il rapporto tra parti disuguali e pertanto impone vincoli, prevedendo condizioni minime di protezione alla parte più debole del contratto. Non è opportuno flessibilizzare neppure deregolamentare i rapporti di lavoro. Nonostante il passaggio dalla prima alla quarta rivoluzione industriale (e a volte, la coesistenza simultanea delle "rivoluzioni")³⁶², la condizione della persona che lavora resta la stessa

³⁵⁹ M. Carrieri, F. Pirro, *Relazioni industriali*, Milano, Egea, 2016., p. 24-26.

³⁶⁰ È indicativo di questi tempi la creazione della Confederazione Europea dei Sindacati (CES) nel 1973, "per sfidare l'integrazione europea e per offrire un contrappeso sindacale alle forze economiche che si sono riorganizzate in un contesto europeo", in <https://www.filcacisl.it/sindacato/temi/internazionale/ces-confederazione-europea-dei-sindacati/>, accesso il 4feb.2020.

³⁶¹ Nonostante la sentenza seguente riguardi la descrizione del rapporto di lavoro durante la prima rivoluzione industriale, il suo testo rimane attuale: "(...) *I due soggetti sono tra loro interdipendente e la presenza dell'uno definisce l'altro. Senza voler dare nessun accento organicistico, da un punto di vista semantico la coppia dei termini 'imprenditore e operaio' è intrinsecamente dialettica, simile per esempio a quelle 'padre e figlio' o 'marido e moglie', nel senso che un soggetto è connotato solo congiuntamente alla condizione di un altro: se si è padre deve esserci un figlio, che è ovviamente tale perché ha un padre, se si è imprenditore è perché si ha alee proprie dipendenze un operaio (intendendo oggi con quest'ultimo un lavoratore in senso lato)... L'interdipendenza tra le due figure è data dal fatto che l'imprenditore per realizzare il proprio investimento ha bisogno della disponibilità a lavorare dell'operaio (...).*", idem, p. 11-12.

³⁶² Ne deriva la contemporaneità di lavoratori precarizzati che svolgono attività "invisibili" accanto agli altri che lavorano con alta tecnologia, secondo il Prof. di Scienze Sociali dell'Università di Campinas, R.C. Festi, relazione presentata al Seminario di diritto del lavoro promosso dal Tribunale Regionale del Lavoro – TRT 15 il 11 settembre 2020.

dei secoli scorsi: è palese lo squilibrio delle forze tra le parti e come al solito una dipendenza economica del lavoratore qualunque sia la fattispecie contrattuale.

La società contemporanea in cui il patrimonio più importante è collegato ai dati non significa necessariamente l'evoluzione in senso positivo delle condizioni di lavoro³⁶³. Anzi, alcuni lavoratori, come quelli su piattaforma (gli autisti, i riders e molti altri) subiscono tante difficoltà, come il basso compenso a dispetto dei lunghi orari di lavoro, e la mancanza di protezione in caso di infortuni³⁶⁴. L'attività di consegna è già nata precarizzata dalla sua origine risalente al periodo della schiavitù in Brasile³⁶⁵ e sembra che qualche traccia rimanga ancora oggi, nonostante il cambio della denominazione e l'utilizzo delle moderne tecnologie³⁶⁶. Per questo motivo, alcuni studiosi si stanno ponendo la domanda: *“sarebbero tali lavoratori i nuovi proletari dell'era digitale?”*³⁶⁷

³⁶³ Per approfondire, si veda V. De Stefano, *Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles*, in R.L. Carelli, T.M. Cavalcanti, V.P. Fonseca, *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*, Brasília: ESMPU, 2020, p. 21-61.

³⁶⁴ V. Filgueiras e R. Dutra, sulla base di indagini effettuate dall'Universidade Federal da Bahia nei confronti dei fattorini, affermano che, oltre a di solito guadagnare meno che i lavoratori dipendenti, durante la pandemia del coronavirus, il loro compenso ha subito un calo del 18,7 per cento, e la maggioranza dei lavoratori non riesce a raggiungere un corrisposto pari al salario minimo nazionale (oggi equivalente a 175euro), *Os entregadores e o falso dilema da CLT*, 7ago.2020, in <http://abet-trabalho.org.br/os-entregadores-e-o-falso-dilema-da-clt-por-vitor-filgueiras-e-renata-dutra/>, accesso il 13nov.2020.

³⁶⁵ In Brasile si aggiunge anche la pesante questione del razzismo strutturale radicato nella società. Molto prima dell'emergere delle piattaforme digitali, la figura dei fattorini e caricatori, legata alla bassa retribuzione, esisteva nella società brasiliana. Per esempio, si può pensare ai “motoboys”, che facevano il servizio di consegna di corrispondenza e oggetti; però, prima di loro esistevano altri lavoratori che nemmeno erano riconosciuti come tali. Si tratta dei c.d. “ganhadores”, cioè, coloro che facevano i servizi di consegna e trasporto per “guadagnare” (ricevere) una paga. Nella società schiavista del secolo XIX, coesistevano due tipi di “ganhadores”, gli schiavi che lavoravano per i loro signori e quelli liberi, concorrendo tra di loro, cfr. H.E. LIMA, *Sob o domínio da precariedade: escravidão e os significados da escravidão e os significados da liberdade de trabalho no século XIX – liberdade de trabalho no século XIX*, in https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2237-101X2005000200289&script=sci_abstract&tlng=pt, accesso il 5gen.2021.

³⁶⁶ Lo storico J.J. Reis afferma che: *“Il lavoro spalla a spalla degli schiavi e dei lavoratori liberi assumeva il significato di libertà ai primi e di schiavitù ai secondi.....”* (libera traduzione), *A greve negra de 1857 na Bahia*, Revista USP, 1883, p. 6-29, in <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i18p6-29>, accesso il 3mar.2020. Per approfondire l'argomento, si veda anche il libro redatto dallo stesso autore, *Ganhadores – a greve negra de 1857 na Bahia*, Cia das Letras, SP, 2019.

³⁶⁷ Risponde di sì enfaticamente R. Antunes. L'autore ha approfondito questo argomento nel libro denominato appositamente *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*, São Paulo, Boitempo, 2020.

Come nel passato, la debolezza economica e sociale che caratterizzava la posizione di ogni lavoratore nei confronti del proprio datore di lavoro poteva essere superata soltanto con un'azione collettiva. E così nacquero i sindacati, “cioè le associazioni volontarie dei lavoratori per la difesa dei propri interessi professionali”³⁶⁸.

Vale la pena ricordare che la “questione sociale” innescata nel periodo della prima rivoluzione industriale a causa del conflitto di interessi, inevitabilmente contrapposti tra i contraenti c'è ancora, forse meno evidente perché oscurata dal discorso dell'imprenditorialità dei propri lavoratori e dall'inesorabile evoluzione tecnologica.

In questo periodo di rivolgimento sociale, economico, politico e ora pandemico, il futuro del lavoro rappresenta un progetto da essere costruito dagli attori sociali. Il ruolo dei sindacati è fondamentale e chissà possa progredire al di là dei diritti elementari. I sindacati hanno la prerogativa di condurre il dibattito verso al lavoro decente, allineato agli obiettivi stabiliti dall'OIL.

Il momento è di cambiamenti profondi e transizione, con ricadute sulla quantità di lavoro disponibile e sulla natura di quello esistente. Questa è una delle conclusioni presentate dal Comitato Economico e Sociale Europeo sull'impatto delle intelligenze artificiali sul lavoro³⁶⁹.

Il lavoro nell'era digitale richiede nuove competenze dei lavoratori ed anche nuovi modelli organizzativi. Perciò, bisogna espandere gli investimenti in ricerca, innovazione e formazione continua dei lavoratori, quali un sistema di solidarietà e protezione sociale. L'utilizzo delle intelligenze artificiali deve servire alla società e proteggere l'ambiente, senza trascurare l'impatto etico-sociale³⁷⁰.

³⁶⁸ M. Magnani, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli Editore, 2016, p. 16.

³⁶⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016IE5369&from=DE>, accesso il 15mag.2018.

³⁷⁰ Nel Seminario *Il lavoro nell'era digitale*, nuove competenze e nuovi modelli organizzativi: confronto tra istituzioni, aziende e parti sociali, è stato raggiunto un consenso tra i relatori sulla necessità di ottimizzare la formazione dei lavoratori per le nuove competenze richieste attualmente, CNEL, 11 novembre 2019.

L'insufficienza della definizione classica del lavoro subordinato incide particolarmente sui lavoratori in piattaforme e anche quelli sostituiti dal processo di automazione.

Con la Legge 128, del 2 novembre 2019, l'Italia ha inaugurato la disciplina della "tutela del lavoro tramite piattaforme digitali"³⁷¹.

L'art. 47-bis dispone sullo scopo, oggetto e ambito di applicazione, stabilendo i livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di bene per conto altrui, attraverso piattaforme digitali.

Questa legge presenta anche una breve definizione di piattaforma digitale. Tra altre misure rilevanti, la legge consente ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale definire criteri di determinazione del compenso complessivo dovuto ai lavoratori tenendo in conto le modalità di svolgimento della prestazione e l'organizzazione del committente.

In difetto della stipula dei contratti, i lavoratori di cui all'articolo 47-bis non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (art. 47-quarter).

Deve essere garantita anche un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti di cui al

³⁷¹ A. Baylos considera questa scelta legislativa dubbia, perché amplia la possibilità di dichiarare la etero-organizzazione delle attività lavoristiche e inoltre si stabilisce una serie di norme specifiche per il lavoratore in regime di collaborazione coordinata e continuativa, qualificato come autonomo; è importante la stipula della retribuzione attraverso il contratto collettivo aziendale, pratica che tuttavia può richiedere tempo. Comunque, la presente normativa significa un impegno più sicuro di protezione ai lavoratori sulle piattaforme, compreso il trattamento delle condizioni di lavoro di queste persone nell'ambito della contrattazione collettiva, *De nuevo sobre los trabajadores de plataformas: la solución italiana*, in <https://baylos.blogspot.com/2019/11/de-nuevo-sobre-los-trabajadores-de.html?m=1>, accesso il 24 nov 2019.

comma 1 o, in difetto, dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Alla fine, è previsto il divieto di discriminazione, nonché la protezione dei dati personali e garantita una copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 47-septies).

In Brasile non abbiamo ancora una legge per regolare il lavoro digitale³⁷². Ci sono vari disegni di leggi sull'argomento in discussione nella Camera dei Deputati³⁷³, in particolare sull'attività dei riders e degli autisti che lavorano attraverso piattaforme digitali. Nessun disegno di legge tipifica tale lavoro come subordinato. Al momento, il progetto di legge più completo, che intende regolamentare non solo una categoria professionale o una situazione apposita, ma l'intero lavoro in questa modalità, è il PL 3748/2020, presentato dalla deputata Tabata Amaral³⁷⁴.

La grande sfida, in ogni Paese, è incrementare la tutela delle nuove modalità di lavoro e degli stessi lavori svolti in modi diversa³⁷⁵. Una premessa cruciale per raggiungere lo sviluppo sostenibile, secondo l'OIL è "incoraggiare la creazione di organizzazioni delle parti sociali solide e rappresentative"³⁷⁶.

³⁷² A proposito, questa è una critica in più alla riforma del lavoro del 2017, la quale nonostante la propagata modernizzazione, non si è resa conto della necessità e opportunità per introdurre tale disciplina nell'ordinamento brasiliano, cfr. H.B.M. Silva, *Comentários à reforma trabalhista*, São Paulo, Revista dos Tribunais, 2017.

³⁷³ <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>, accesso il 29mar.2020.

³⁷⁴ Per una breve analisi dei disegni di leggi in discussione nella Camera dei Deputati, si veda F.C. Almeida, *Que rumo tomar na regulamentação do trabalho sob demanda*, in <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/que-rumo-tomar-na-regulamentacao-do-trabalho-sob-demanda-25092020>, accesso il 26set.2020.

³⁷⁵ Il *Rapporto The future of work 2019*, dell'OECD, indica che la sfida per il futuro, davanti al cambiamento dei lavori a causa della tecnologia, è creare un mercato del lavoro inclusivo e conclude che, per affrontarla servono politiche su molti fronti, come investire nella formazione degli adulti, anche sui luoghi di lavoro, assicurare la portabilità del diritto alla formazione ai lavoratori, rendere la protezione sociale effettiva, sottolineando il ruolo importante della contrattazione collettiva la quale può collaborare per individuare soluzioni sostenibili per le imprese, in <https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf>, accesso il 15gen.2020.

³⁷⁶ OIL, Conferenza Internazionale del Lavoro, *Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il Futuro del Lavoro* adottata dalla Conferenza nella sua centottesima sessione, Ginevra, 21 giugno 2019, in

3.2. L'insufficienza della subordinazione come criterio determinante per la tutela dei lavoratori

La qualificazione del lavoro e dei posti di lavoro è in continua evoluzione, la quale non cesserà a causa dei costanti cambiamenti della società e dei modi di produzione/accumulazione di ricchezza³⁷⁷. Ciò incide nettamente sul diritto del lavoro, che subisce un "mutamento di paradigma"³⁷⁸, poiché la fattispecie lavoratore dipendente come l'unico destinatario della tutela dello Stato attraverso le norme del diritto del lavoro è lacunosa e dissociata dalle esigenze sociali.

Nonostante le sfumature che allo stesso tempo allontanano e collegano il lavoro subordinato al lavoro autonomo, il sottile filo della dipendenza economica e della necessità di protezione giuridica non svaniscono.

Infatti, le nuove forme di prestazione di servizi (o di lavoro) dimostrano che la persona che lavora per soddisfare i suoi bisogni di sopravvivenza - anche se disponga di certo grado di libertà per svolgere le sue attività - non ha sufficiente capacità negoziale per stabilire contratti di lavoro equi ed equilibrati.

È imperativo l'intervento dello Stato attraverso l'emanazione di leggi che garantiscano un'etica minima nel mondo del lavoro. La libertà di lavoro parte dalla premessa di uguaglianza tra i contrattanti, la quale non esiste nei rapporti di lavoro, in cui la persona impegna non solo la sua forza (manuale, intellettuale o entrambe), ma investe il suo proprio essere. L'assenza di tutela giuridica dei lavoratori in generale può portare a situazioni

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_713897.pdf, accesso il 30giu.2019.

³⁷⁷ Sulle dinamiche che guidano oggi la trasformazione del lavoro, in cui la flessibilità è potenziata, si veda F. Nespoli, F., M. Tiraboschi (a cura di), Prefazione - *Jobs Act: quale idea e quale visione del lavoro?*, in *Il Jobs Act dal progetto alla attuazione Modernizzazione o ritorno a un passato che non c'è più?*, ADAPT University Press, ebook n. 47, 2015.

³⁷⁸ A. Perulli mette in evidenza i dilemmi del passaggio di un sistema di *job protection* a un sistema di *flexicurity*, e si interroga sulle ragioni di mutamento del paradigma giuslavoristico, *L'idea del diritto del lavoro, oggi, in ricordo di Giorgio Ghezzi*, Milanofiori, Wolters Kluwer, CEDAM, 2016.

di sfruttamento dell'essere umano, che è inammissibile da qualsiasi punto di vista^{379 380}.

Allo scopo di confrontare la disciplina italiana e la brasiliana per quanto riguarda la tutela dei lavoratori, occorre individuare la normativa sul lavoro subordinato e sul lavoro autonomo, nonché la zona di confine tra di loro, cominciando dalla prima.

Il prestatore di lavoro subordinato è previsto dall'art. 2094 del Codice Civile italiano, che recita: *“È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”*.

Come si può constatare, la norma non definisce la subordinazione, ma il lavoratore subordinato.

A sua volta, l'art. 2095 del Codice Civile italiano descrive le categorie dei lavoratori alla dipendenza dell'imprenditore, come segue:

Categorie dei prestatori di lavoro. I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai. Le leggi speciali [e le norme corporative]³⁸¹, in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie.

Ne deriva che la distinzione con il lavoro autonomo è in senso negativo.

³⁷⁹ Vale la pena ricordare che l'OIL ribadisce la centralità dell'essere umano, come si evince da vari studi e documenti, in particolare dal *Rapporto Lavorare per un futuro migliore*, elaborato nel 2019 dalla Commissione Mondiale sul Futuro del Lavoro, in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_703633.pdf, accesso il 20.lug.2019.

³⁸⁰ Anche il Pilastro Europeo di Diritti Sociali segnala la necessità di rendere le esigenze delle imprese compatibili con il lavoro dignitoso, in https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf, accesso il 15mar.2018.

³⁸¹ Le norme corporative sono state abrogate, quali fonti di diritto, per effetto della soppressione dell'ordinamento corporativo, disposta con R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721.

Il lavoro autonomo è disciplinato ai sensi dell'art. 2222 del Codice Civile:

Contrato d'opera. – Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel Libro IV.

Il lavoro autonomo è quello prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione. Nel lavoro autonomo ciò che conta è il risultato, secondo la distinzione classica. Il contenuto dell'art. 2222 cc si applica a tutti i rapporti in quanto compatibili, salvo le disposizioni del Libro IV, riguardante i contratti che non sono tipici, non regolati da un preciso schema legale. Il contratto d'opera è un riferimento del lavoro autonomo³⁸².

Oltre il contratto d'opera (artt. 2222 e ss), il Codice Civile regola l'esercizio delle professioni intellettuali (art. 2229 e ss).

La collaborazione etero-organizzata è regolata dall'art. 2 del D.Lgs. 81/2015³⁸³, inserito nel complesso del *Jobs Act*. Il presente dispositivo prevedeva nel testo originario:

Collaborazioni organizzate dal committente – A partire dal 1.º gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Tuttavia, tale articolo è stato modificato dal D.Lgs. 101/2019, convertito nella L. 128/2019, nel seguente senso: la parola “esclusivamente”

³⁸² A riguardo, G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, G. Giappichelli, 2020, p. 232-243.

³⁸³ G. Ferraro chiarisce che questa norma, anziché descrivere una fattispecie giuridica tipica, concentra l'attenzione sugli indici di connotazione dei rapporti implicati per evocare quelli che hanno una consistenza equivalente al lavoro subordinato, *Collaborazione organizzate dal committente*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio: Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, Adapt Labour Studies e-book series n. 54, p. 337-358.

è stata sostituita dalla parola “prevalentemente” e la espressione “anche con riferimento ai tempo e al luogo di lavoro” è stata soppressa.

Per quanto riguarda la collaborazione coordinata e continuativa, l’art. 409, comma 3, del CPC dispone:

(...) rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l’attività lavorativa”.

Il testo attuale della presente norma, il cui consente l’estensione della disciplina della subordinazione al lavoro organizzato dal committente, è stato introdotto dalla Legge 81, del 22 maggio 2017, sulle “misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, nota come “il Jobs Act del lavoratore autonomo e agile³⁸⁴.

La collaborazione si intende coordinata quando *“nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti”*, in conformità con l’art. 15 della L. 81/2017.

In base ai dispositivi legali citati, si verifica che la normativa italiana prevede una tutela graduata dalla più alla meno intensa, la cui varia dal lavoro subordinato al lavoro autonomo. Non si tratta propriamente di contratti di lavoro, ma di alternative di lavoro, delle sfumature di lavoro³⁸⁵.

³⁸⁴ Per l’esame della L. 81/2017, si veda: D. GAROFALO, *La ritrovata dignità del lavoro autonomo*, in Rivista Labor Il lavoro nel diritto n. 5/2019, p. 481-504; A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 341/2017.

³⁸⁵ Ancora secondo il Prof. A. Perulli: *“Il lavoro autonomo genuino sembra uscire in parte sconfitto dall’arena dell’innovazione legislativa. Ma a questo vuoto di disciplina il legislatore dovrà, prima o poi, porre rimedio, fornendo un quadro regolativo di stampo europeo del lavoro autonomo economicamente dipendente”*, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 272/2015).

A partire del *Jobs Act* (D.Lgs. 81/2015, art. 2) si è creata una tutela per tutti i lavoratori etero-organizzati. Con le modifiche in vigore dal novembre 2019, si applica la disciplina del lavoro subordinato, si dà una qualificazione di lavoro subordinato alla categoria di lavoratori che svolgono un rapporto di collaborazione etero-organizzata³⁸⁶. Nella collaborazione ciò che conta è la prestazione continuativa per un periodo, non è il risultato raggiunto.

La diversificazione tipologica determina la diversità di tutela. Tuttavia, non è facile specificare i confini di ogni tipologia di lavoro. A proposito, la definizione della prestazione di lavoro dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 si avvicina molto al lavoro subordinato, ci manca soltanto il potere direttivo, di controllo e disciplinare; al contrario, il concetto di lavoro intermittente ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 81/2015, nonostante subordinato, si avvicina estremamente al lavoro autonomo³⁸⁷. A me sembra un chiaro indizio che la contrattazione collettiva deva intervenire per proteggere tutti i lavoratori, non soltanto i dipendenti.

Non è possibile eleggere una chiave di lettura unitaria della subordinazione. Spesso si trova debolezza nel lavoro autonomo, per esempio nel caso dei professionisti³⁸⁸, mentre il lavoro coordinato si avvicina al lavoro subordinato.

D'altro canto, nella normativa brasiliana, la definizione del lavoratore dipendente con i rispettivi requisiti si trova nell'art. 3 della Consolidazione delle Leggi del Lavoro, che stabilisce:

³⁸⁶ Nel noto Caso Foodora, il Tribunale di Torino ha respinto la tesi di configurazione di contratto di lavoro, però il secondo grado ha riconosciuto l'esistenza di una collaborazione etero-organizzata con delle tutele retributive, cfr. Sentenza 1663/2020 dalla Corte di Cassazione, in <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/03/Cassazione-1663-2020-riders.pdf>, accesso il 25gen.2020.

³⁸⁷ Questo parere è stato condiviso da A. Maresca, *Tipologie contrattuali*, lezione tenuta al Corso di laurea presso la Facoltà di Giurisprudenza, Università La Sapienza di Roma, il 16 novembre 2019.

³⁸⁸ Il Prof. A. Maresca osserva che a partir degli anni 70 e soprattutto degli anni 80 sono aumentate le tutele a favore del lavoro subordinato, in *Subordinazione*, lezione tenuta al Master in diritto del lavoro, presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università La Sapienza di Roma, il 8 marzo 2019.

Art. 3. Si considera impiegato qualsiasi persona fisica che svolga lavori di natura non eventuale al datore di lavoro, sotto la sua dipendenza e mediante retribuzione. Comma unico -

Non vi sono distinzioni tra il tipo di occupazione e la condizione del lavoratore, né tra il lavoro intellettuale, tecnico e manuale.

Anche il concetto di datore di lavoro è previsto dalla CLT. L'art. 2 dispone che: *“È considerato datore di lavoro la società, individuale o collettiva, che assumendo i rischi dell'attività economica, assume, paga salari e dirige la prestazione personale di servizi”*.

Di queste disposizioni risulta che i requisiti per la configurazione del rapporto di lavoro sono: il lavoro personale, la subordinazione, la continuità (o non eventualità) nello svolgimento del lavoro e il salario³⁸⁹.

F. Gaia propone un quinto requisito per la caratterizzazione del rapporto di lavoro, cioè, la “ajenidad, alienabilidade, alheabilidade”, ispirato dal diritto spagnolo. Nonostante la “ajenidad” non sia elencata dall'art. 3 CLT come presupposto del contratto di lavoro, il concetto è ritenuto dalla scienza giuridica come uno dei suoi aspetti principali. Infatti, si può desumere la “ajenidad” dell'art. 2 CLT, il quale dispone sul lavoro per il conto e il rischio altrui. Quindi, assumendo il datore di lavoro i rischi dell'imprendimento, la “ajenidad” si rivela indispensabile per la configurazione del rapporto di lavoro³⁹⁰.

Il lavoro autonomo è disciplinato dal Codice Civile brasiliano (Legge 10.406/2002). Il Capitolo VII del CC è intitolato “Della prestazione di servizio”³⁹¹. L'art. 593 CC dispone: *“La prestazione di servizio, la quale non sia soggetta alle norme lavoristiche o a legge speciale, sarà regolata dalle disposizioni di questo Capitolo”*. L'art 594 recita: *“Ogni specie di servizio o*

³⁸⁹ Cfr. A.M. Nascimento, *Curso de direito do trabalho*, São Paulo, Saraiva, 2004, p. 575 ss.

³⁹⁰ Nel 2018 F.S. Gaia ha discusso la tesi di dottorato sul tema *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso UBER*, che poi è diventato il volume *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*, Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2019.

³⁹¹ Il Codice Civile precedente, del 1916, faceva riferimento alla *“locazione di servizi”*.

lavoro lecito, materiale e immateriale, può essere assunto mediante retribuzione”.

La L. 13.467/2017 ha modificato la CLT anche per introdurre nell'ordinamento giuridico una nuova fattispecie di lavoro dipendente, il lavoro intermittente. Ecco il suo testo:

Art. 443: Il contratto individuale di lavoro può essere stipulato tacitamente o espressamente, verbalmente o per iscritto, a tempo determinato o indeterminato, o per lavori intermittenti.

(...) Comma 3. È considerato come intermittente il contratto di lavoro in cui la prestazione di servizi, con subordinazione, non è continua, con alternanza di periodi di prestazione di servizi e inattività, determinati in ore, giorni o mesi, indipendentemente dal tipo di attività del dipendente e del datore di lavoro, ad eccezione degli aeronauti, disciplinati dalla propria legislazione.

Ancora sul lavoro intermittente³⁹², l'art. 452-A della CLT aggiunge:

Art. 452-A Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato per iscritto e disporre sul valore dell'ora di lavoro, che non può essere inferiore al valore orario del salario minimo o di quello dovuto agli altri dipendenti dello stabilimento che svolgono la stessa funzione con un contratto intermittente o in altro modo.

Comma 1. Il datore di lavoro richiederà, con qualsiasi mezzo di comunicazione efficace, la prestazione di servizi, con almeno tre giorni di calendario di anticipo.

Comma 2. Una volta ricevuta la convocazione, il dipendente avrà un periodo di un giorno lavorativo per rispondere alla chiamata, il silenzio sarà presunto come rifiuto.

Comma 3. Il rifiuto dell'offerta non incide sulla subordinazione ai fini del contratto di lavoro intermittente.

Comma 4. Accetta l'offerta di presentarsi al lavoro, la parte che non riesce a rispettare, senza un giusto motivo, pagherà all'altra parte, entro trenta giorni, una multa del 50% della remunerazione che sarebbe dovuta, essendo ammessa la compensazione nello stesso termine³⁹³.

³⁹² Sul lavoro intermittente, si veda P. Maeda, *A Era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora*, São Paulo, LTr, 2017, p. 113 ss.

L'art. 6 della CLT, comma unico, prevede l'utilizzo dei mezzi telematici e informatici di comando, controllo e supervisione "ai fini di subordinazione giuridica", come segue:

Art. 6. Non vi è alcuna distinzione tra il lavoro svolto nello stabilimento del datore di lavoro, il lavoro svolto a casa del lavoratore e il lavoro svolto a distanza, a condizione che siano caratterizzate le ipotesi del rapporto di lavoro. Comma unico. I mezzi telematici e informatizzati di comando, controllo e supervisione sono equiparati, ai fini della subordinazione giuridica, ai mezzi personali e diretti di comando, controllo e supervisione del lavoro degli altri.

A questo punto, è importante chiarire che l'ordinamento brasiliano non definisce una fattispecie di confine tra il lavoratore subordinato e quello autonomo, in modo a permettere un'analogia con il lavoro parasubordinato o coordinato del sistema italiano.

Va notato che la legge italiana non prevede che il lavoro sulle piattaforme si svolga con subordinazione, motivo per cui la presenza della etero-organizzazione è vagliata in ogni caso concreto, come è successo nella sentenza emessa dalla Corte di Appello di Torino n. 26/2019, la quale pur non riconoscendo il rapporto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 cc, ha rilevato la etero-organizzazione in capo al committente, derivata dal potere di determinare le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro del collaboratore e pertanto ha applicato la disciplina del lavoro subordinato in conformità dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 per quanto riguarda i diritti alla sicurezza, igiene, retribuzione, limiti di orario, ferie e previdenza^{394 395 396}.

³⁹³ Si tratta di una delle questioni più controverse della riforma del lavoro del 2017. Per approfondire l'argomento, si veda AA.VV., *Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*, São Paulo, LTr, 2018, p. 77 ss. Sono state proposte 3 Azioni Dirette di Incostituzionalità contro i suddetti dispositivi (ADIs 5826, 5829, 6154), le quali sono in attesa della sentenza dal STF, in <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456594>, accesso il 29mar.2020.

³⁹⁴ <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2019/03/App.-Torino-4-febbraio-2019.pdf>, accesso il 5feb.2019.

³⁹⁵ Con l'ordinanza 3570, del 24 novembre 2020, il Tribunale di Palermo ha dichiarato la natura subordinata del rapporto di lavoro di un rider della piattaforma Glovo, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/sentenza_fava_riders.pdf, accesso il 28nov.2020.

³⁹⁶ Il Tribunale di Bologna ha considerato discriminatorio l'algoritmo Frank, utilizzato da Deliveroo, motivo per cui ha condannato l'impresa a risarcire il danno a favore delle parti ricorrenti il 31dic.2020,

La normativa brasiliana, invece, non consente l'adozione di tale comprensione: o la sentenza dichiara l'esistenza del lavoro dipendente con tutti i diritti derivanti oppure riconosce il lavoro autonomo senza nessuna protezione sociale. Finora, non si è consolidata una tendenza giurisprudenziale a riguardo del lavoro sulle piattaforme. L'unica pronuncia sulla materia emessa dal Tribunale Superiore del Lavoro, 5.^a Sezione, il 7 febbraio 2020, ha ritenuto la natura autonoma del lavoro svolto sulla piattaforma, dato che l'autista poteva scegliere di svolgere l'attività e anche gli orari di lavoro (Processo RR-1000123.89.2017.5.02.0038)^{397 398}.

S.N. Melo rammenta che le applicazioni sono gestite da algoritmi³⁹⁹, diagrammi di flusso di attività, che non sono né buoni né cattivi⁴⁰⁰, ma sono elaborati con un unico obiettivo, il miglior risultato (l'obiettivo più alto, il più alto numero di consegne, efficienza ecc)⁴⁰¹ e pone una domanda: chi sono i lavoratori sulle piattaforme: dipendenti, autonomi, imprenditori, *partners* delle imprese che gestiscono il negozio? Poi lui suggerisce un percorso interpretativo, anche se non è possibile rispondere con certezza la domanda, considerando la normativa brasiliana sul rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 225, VIII, cost., che dispone sull'ambiente di lavoro sano e

in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/15605805s_2.pdf, accesso il 2gen.2021.

³⁹⁷ <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>, accesso il 7feb.2020.

³⁹⁸ Sentenza in senso contrario, emessa dal Tribunale di primo grado del Ceará (9.^a Vara de Fortaleza), il 22ott.2020, in <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001539-61.2017.5.07.0009/2>, accesso il 12dez.2020.

³⁹⁹ Algoritmo: questo termine di origine araba designa il calcolo matematico che permette di definire priorità e di prendere decisioni rapide da grandi serie di dati (*big data*) e variabili in vista di determinati risultati, cfr. B.S. Santos, *As democracias também morrem democraticamente*, in <https://midianinja.org/boaventurasousasantos/as-democracias-tambem-morrem-democraticamente/>, accesso il 15dic.2019.

⁴⁰⁰ R.C. Festi non è d'accordo con tale asserzione. Nel suo parere, le tecnologie non sono neutri, invece esse riflettono scelte politiche, economiche, sociali a seconda di chi stabilisce i loro criteri di funzionamento e l'uso, Relazione presentata al Seminario *Uberização ou plataformação do trabalho*, presso il Tribunale Regionale del Lavoro di Campinas – TRT 15, il 11 settembre 2020.

⁴⁰¹ Gli algoritmi "*learners*" sono in grado di prendere decisioni e di programmare altri algoritmi senza l'intervento umano; ne derivano i rischi di pregiudizi e discriminazione, motivo per cui è necessario un modello di regolazione trasparente e multidisciplinare adeguato al nuovo paradigma scientifico della società, cfr. I. Ferrari, D. Becker, E.N. Wolkart, *Arbitrium ex machina: panorama, rischi e a necessidade de regulação das decisões informadas por algoritmos*, Revista dos Tribunais on line, v. 995/2018, p. 635-655, set.-2018.

dignitoso. Il professore raccomanda di erogare una protezione sociale minima a questi lavoratori (reddito minimo, assicurazione contro infortuni e malattie, sicurezza, giornata fino alle 8 ore, limite di orari di lavoro), indipendentemente dalla loro caratterizzazione giuridica, dato che l'azienda della piattaforma ha l'obbligo di rispettare la salute dei lavoratori e non può coordinare l'attività economica senza adempiere la sua responsabilità civile⁴⁰².

3.3 Le incertezze del mondo che verrà dopo la pandemia del Covid-19

Durante il percorso del dottorato, una sfida ulteriore si è presentata all'improvviso. L'anno del 2020 probabilmente sarà ricordato come un tempo senza precedenti, instabile e oscuro, in cui un nuovo coronavirus ha causato la pandemia Covid-19, la quale ha fermato il mondo. Fino ad oggi il finale di questa vicenda non è conosciuto e può ancora cambiare, a seconda delle varianti del virus e delle scelte dei Paesi nel gestire la crisi sanitaria.

Alla costante trasformazione che ha caratterizzato il mondo del lavoro, influenzato dalle nuove tecnologie e dalle loro "rivoluzioni", si aggiunge l'incostanza del mondo stesso.

Nonostante il necessario isolamento sociale, il lavoro è stato eseguito grazie: ad una parte dei lavoratori che ha svolto il telelavoro, adattandosi alle esigenze imposte dalla emergenza sanitaria, e ad un'altra parte di lavoratori che non ha avuto scelta, cioè, non ha potuto fermarsi al fine di garantire la continuità dei servizi alle persone che dovevano restare a casa, o perché svolgeva attività essenziali, quali il personale della salute, oppure, un altro gruppo di lavoratori che, alla mancanza di un lavoro dipendente o che consentisse l'uso dei mezzi tecnologici, ha portato avanti le sue attività, ad esempio i riders che consegnano cibo e medicine. Questa realtà mette in luce che la potenza del lavoro è stata ribadita durante a pandemia.

⁴⁰² S.N. Melo, *Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempos de pandemia*, in Webinar LTr, in <https://esaoabsp.edu.br/Curso/6256-lancamento-da-revista-ltr/656>, accesso il 20nov.2020.

Il “mondo inatteso della pandemia” prova il paradosso della globalizzazione contaminata che, per garantirne il suo mantenimento, forse anche la sua esistenza, fa uso di risorse come l'isolamento sociale in diversi gradi, alcun sostegno finanziario ai lavoratori e alle aziende in una situazione di maggiore vulnerabilità.

I programmi sviluppati e i piani d'azione attuati dai Paesi per far fronte alla diffusione del coronavirus e le loro ripercussioni dannose trovano punti di contatto o distanza a seconda delle esigenze urgenti e delle particolarità di ogni nazione.

L'Italia ha affrontato la pandemia prima del Brasile e in modo molto diverso. Secondo me, la mancanza di un orientamento uniforme per tutto il Paese e in conformità con le raccomandazioni dell'Organizzazione Mondiale della Salute, ha reso la situazione più complicata in Brasile, soprattutto perché alla crisi sanitaria e alla conseguente crisi economico-sociale si unisce la crisi politica⁴⁰³.

Tuttavia, se la pandemia ha reso scontata la centralità del lavoro e dei lavoratori, d'altro lato l'imperativo della contrattazione collettiva soprattutto nei momenti di crisi più acuta non sembra così palese in Brasile. Contrariamente a quanto avviene in Italia, nonostante la norma costituzionale brasiliana preveda espressamente l'obbligo della contrattazione collettiva nell'ipotesi di modifica dei diritti dei lavoratori *in peggio* (CF, art. 7), la partecipazione sindacale è stata soppressa dalla normativa emergenziale (in particolare, MP 927/2020 e MP 936/2020); purtroppo, poco tempo dopo, la Corte Suprema ha ritenuto costituzionale tale misura nella sentenza emessa il 16 aprile 2020 (ADI 6363)⁴⁰⁴.

⁴⁰³ J.A.R. Nascimento, *Pandemia da Covid-19 de mãos dadas com a maldição de Cronos*, Revista Consultor Jurídico, 6 lug.2020, in <https://www.conjur.com.br/2020-jul-06/nascimento-covid-19-maos-dadas-maldicao-cronos>, accesso il 8lug.2020.

⁴⁰⁴ Negli ultimi anni si nota una tendenza della Corte Suprema (Supremo Tribunal Federal - STF) a convalidare gli interventi legislativi che hanno flessibilizzato il diritto del lavoro, come per esempio nel ritenere legittima l'autonomia individuale del lavoratore anche nell'ipotesi di rinuncia ai diritti fondamentali (art. 7 cost.). Um'indagine a riguardo si trova in A.E. Almeida, O. Krost, *As recentes decisões do STF sobre o direito dos trabalhadores: reforma ou destruição?*, in Revista LTr legislação do trabalho, v. 81, n. 2, fev.2017. A proposito, si veda Tema 725 – Esternalizzazione di servizi per la prestazione dell'attività principale dell'impresa, RE 958252, in

Escludere i sindacati del processo di contrasto alla pandemia, come ha fatto il legislatore brasiliano, non sembra il miglior modo di gestire gli effetti delle crisi sanitaria, considerando che tale comportamento provoca insicurezza giuridica con la conseguente presentazione di nuove cause in un momento già permeato da incertezze, oltre ad inibire la partecipazione di un attore sociale in grado di dare il suo contributo.

I sindacati sono anche importanti per mantenere la buona fede e la trasparenza nelle relazioni di lavoro, in particolare in questo momento di calamità e disposizioni giuridiche che autorizzano la riduzione dell'orario di lavoro e del salario o la sospensione del contratto di lavoro, al fine di accertare la reale necessità per le imprese di adottare tali misure, per combattere possibile opportunismo durante la crisi sanitaria e per evitare l'aumento dello sfruttamento dei lavoratori, molti dei quali erano già vulnerabili e precari. La situazione brasiliana è più grave perché la pandemia è scoppiata nel periodo seguente alla riforma del lavoro.

In questa stagione imprescrutabile con le sue ricadute sui modi di lavorare e di sviluppare le attività economiche bisogna ripensare il ruolo di ogni attore sociale.

Questa ricerca ha scelto di indagare sul ruolo dei sindacati nell'eseguire la loro funzione primordiale, la contrattazione collettiva, verso la stipula di contratti collettivi volti a migliorare le condizioni di lavoro.

Tuttavia, la pandemia ha rivelato che al di là di affrontare i conflitti di interessi che inevitabilmente esistono tra il capitale e il lavoro, si deve temperare anche i principi di solidarietà sociale. Questa è stata una delle lezioni impartite dalla pandemia del coronavirus.

La pandemia del coronavirus ha evidenziato che la garanzia di condizione minimi a tutte le persone che lavorano, soprattutto a quelle più vulnerabili, quali i lavoratori tramite piattaforma, costituisce un tema improrogabile.

<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>, accesso il 10set.2018.

La situazione diventa più complessa in una democrazia come quella brasiliana, conseguita tardivamente e ancora sotto prova in virtù della crisi politica in atto. Diversamente dall'Italia e tanti altri Paesi che hanno stabilito, tra le misure di emergenza per affrontare la crisi sanitaria, provvedimenti contro il licenziamento illegittimo, in Brasile non ne sono mai adottati, ciò che sarebbe raccomandabile ad una gestione della faccenda, la quale ha estrapolato i confini della crisi sanitaria per diventare una crisi più ampia, di natura umanitaria. Infatti, nessuna misura deterrente per proteggere l'occupazione è stata intrapresa. La scelta legislativa non è stata quella di valorizzare il dialogo tra lavoratori, parti sociali e datori di lavoro, ma esclusivamente di ampliare il potere dei datori di lavoro di modificare le condizioni di lavoro durante la pandemia.

Contrariamente a quanto è stato realizzato in Italia, dove le organizzazioni sindacali sono state chiamate a partecipare e a contribuire al dialogo sociale per proteggere la salute e la vita dei lavoratori, nonché contemperare le esigenze delle imprese⁴⁰⁵, in Brasile i sindacati non sono stati coinvolti nel processo di presa di decisione durante la pandemia; invece le normative emanate hanno affidato loro un ruolo secondario come attori sociali, senza i quali si poteva firmare un accordo individuale direttamente tra il lavoratore e il datore di lavoro, prevedendo modifiche rilevanti nel rapporto di lavoro (ad esempio, riduzione di salario e di orario di lavoro, sospensione del contratto).

In realtà, il Governo, attraverso la promulgazione di decreti d'emergenza⁴⁰⁶, ha ridotto significativamente il potere di negoziazione delle

⁴⁰⁵ A tal fine, è stato sottoscritto il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro il 14 marzo 2020, su invito del Presidente del Consiglio dei Ministri, del Ministro dell'Economia, del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministro dello Sviluppo Economico e del Ministro della Salute, che hanno promosso l'incontro tra le parti sociali, in attuazione della misura contenuta all'articolo I, comma primo, numero 9, del Decreto del Presidente del Consiglio di Ministri 11 marzo 2020, che in relazione alle attività professionali e alle attività produttive, raccomanda intese tra organizzazioni datoriali e sindacato.

⁴⁰⁶ Innanzitutto, la MP 927 del 22 marzo 2020, sulle misure ad essere adottate durante lo stato di emergenza, oltre flessibilizzare le norme sul telelavoro, orari di lavoro e ferie, consentiva ai datori di lavoro di sospendere il rapporto di lavoro fino a quattro mesi senza erogazione di retribuzione o ammortizzatore sociale, ai sensi dell'articolo 18 (il cui è stato abrogato il giorno successivo alla pubblicazione della MP 928/20). L'art. 2 della MP 927 prevedeva che: *“Durante lo stato di emergenza ai sensi dell'art. 1, il lavoratore e il datore di lavoro potranno stipulare accordo individuale scritto, al*

organizzazioni sindacali, privilegiando gli accordi individuali a discapito degli accordi collettivi, sebbene la Costituzione disponga espressamente che sia imprescindibile la contrattazione collettiva nell'ipotesi di riduzione salariale e di orario (art. 7, co. VI e XIII, cost.) e, ai sensi dell'art. 8, comma III, cost.⁴⁰⁷, spetti ai sindacati la difesa dei diritti e degli interessi collettivi o individuali della categoria professionale. In questo episodio si osserva anche il mancato rispetto della Convenzione 98 dell'OIL, che si occupa dei diritti derivanti della organizzazione sindacale e negoziazione collettiva.

I diritti fondamentali stabiliti dalla Costituzione non ammettono rilassamento durante la pandemia che ha colpito tutto il mondo, ma più pesantemente le persone in situazione di vulnerabilità, per esempio i poveri e i lavoratori informali; invece tali diritti devono perseverare con più intensità in momenti di crisi, come garanzia della dignità di ogni cittadino.

Preoccupa l'interpretazione flessibile che ha dato la Corte Suprema all'art. 7 cost., ritenendo non essenziale la contrattazione collettiva per stipulare accordi prevedendo la sospensione del contratto di lavoro o la riduzione proporzionale dell'orario di lavoro ed anche del salario dei lavoratori (pronuncia emanata nella ADI 6363). C'è dubbio se tale comprensione - vuol dire il riconoscimento della validità delle misure eccezionali che sono in contrasto con la Costituzione - sarà applicabile ai rapporti di lavoro al di là del periodo di emergenza⁴⁰⁸.

fine di conservare il rapporto di lavoro, il quale avrà preponderanza sugli altri strumenti normativi, legali o negoziali, rispettati i vincoli stabiliti dalla Costituzione" (libera traduzione). Successivamente, la MP 936 del 1 aprile 2020 ha stabilito la possibilità di sospensione del rapporto di lavoro o di riduzione salariale proporzionale alla riduzione dell'orario di lavoro o di entrambe le misure, garantito in questi casi, un sostegno di emergenza da parte dal Governo.

⁴⁰⁷ "Art. 8 È libera l'associazione professionale o sindacale, osservato il seguente: (...) III - al sindacato spetta la difesa dei diritti e interessi collettivi o individuali della categoria, anche in materia giudiziaria o amministrativa." (libera traduzione)

⁴⁰⁸ La dottrina lavoristica sostiene che il coronavirus, oltre l'inimmaginabile pandemia globale del Covid-19, ha scatenato un "Diritto del Lavoro dell'emergenza" oppure un "Diritto del Lavoro di eccezione", compreso come un insieme di provvedimenti prevedendo norme e misure emergenziali al fine di affrontare il periodo di crisi sanitaria e le conseguenti ricadute sull'economia e sul lavoro. Tuttavia, è inquietante non sapere cosa diventerà questo assetto messo in atto durante lo stato di eccezione nel periodo successivo, soprattutto in Brasile in cui il Governo federale ha adottato una postura negazionista (prima della pandemia del coronavirus e della sua gravità e poi delle conseguenze nefaste per la popolazione, in speciale per le persone più bisognose). A proposito, si veda: H. B. M. Silva, *Legislação trabalhista em tempos de pandemia: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936*, São Paulo, Thomson Reuters, 2020.

Oltre a partecipare attivamente dalle trattative, spetta ai sindacati contribuire al dialogo sociale. A proposito, a far fronte alla crisi causata dalla pandemia del coronavirus, l'OIL raccomanda l'adozione di politiche sociali responsabili basate su quattro pilastri: lo stimolo all'economia e all'occupazione; il sostegno alle imprese, all'occupazione e al reddito; la protezione dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'attuazione del dialogo sociale per trovare soluzioni. Per quanto riguarda il quarto pilastro, si esorta al rafforzamento delle organizzazioni sindacali e alla contrattazione collettiva come strumento del dialogo sociale⁴⁰⁹.

Gli standards normativi internazionali esprimono basi solide dei rapporti di lavoro e non sono destinate solo ai periodi di "normalità", anzi servono per attraversare momenti di crisi. Le linee guide tracciate dall'OIL davanti alla pandemia globale sono assolutamente quelle che puntano al lavoro decente rivolto a conseguire un recupero sostenibile e congruo dal punto di vista sociale ed economico⁴¹⁰.

La nuova stagione che si disegna dopo la pandemia globale rivendica come priorità la protezione della vita e della salute, anche nel lavoro, però i mezzi per raggiungere questo traguardo devono rispettare la democrazia sociale e, in questo senso, è indispensabile la partecipazione attiva dei sindacati.

⁴⁰⁹ International Labor Organization Monitor: *COVID-19 and the world of work*, second edition, Updated estimates and analysis, 7apr.2020, p. 7-8, in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf, accesso il 5mag.2020.

⁴¹⁰ T. D. Amado, F.A.M.S. Gomes, *A negociação coletiva de trabalho e seu potencial mitigador dos efeitos deletérios da crise pandêmica no mundo do trabalho*, in Revista Themis, ano 1, vol. I, jan-jun 2020.

CAPITOLO 4

ALCUNE PROSPETTIVE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

IN ITALIA E IN BRASILE

4.1. Le potenziali funzioni del contratto collettivo di lavoro

Davanti alla domanda posta da Pietro Ichino⁴¹¹: “*A che cosa serve il contratto collettivo?*”, Antonio Baylos⁴¹² ha presentato la domanda-risposta “*¿Para qué sirve un sindicato?*”. Ora provo ad aggiungere altra provocazione a quel colloquio e aggiorno la domanda: “*Sindacati, per chi sono?*”⁴¹³ Con tale approccio presento alcune idee a riguardo.

Al di là delle classiche funzioni - normativa e obbligatoria - segnalate in ogni contratto collettivo, vorrei individuare altre funzioni a quelle tradizionalmente svolte⁴¹⁴, soprattutto dopo le riforme della legislazione del lavoro.

Vale la pena ricordare che il rapporto tra la legge e il contratto collettivo è un tema delicato. All’inizio la legge garantiva le condizioni minimali di validità del rapporto di lavoro, al di sotto delle quale non si poteva lavorare e, dunque, il contratto collettivo si poneva come un miglioramento per i lavoratori nell’ordinamento italiano.

Certe circostanze rendono il diritto del lavoro particolare, un “diritto meticcio” nelle parole di Mattia Persiani, cioè proviene da una pluralità

⁴¹¹ P. Ichino, *A che cosa serve il sindacato?: le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il declino*, Milano, Oscar Mondarone, 2006.

⁴¹² A. Baylos, *¿Para qué sirve un sindicato?*, Madrid, Catarata, 2012.

⁴¹³ A.M. Nascimento mette in risalto l’importanza dei contratti collettivi come fonte di regolamentazione dei rapporti di lavoro, *Teoria geral do direito do trabalho*, São Paulo, LTr, 1998, p. 136.

⁴¹⁴ D’accordo con L. Galantino, sono tre le principali funzioni del contratto collettivo. Eccole: funzione normativa (determinare il contenuto dei contratti individuali di lavoro); funzione obbligatoria (regolare i rapporti tra i soggetti collettivi); funzione gestionale (disciplinare un momento dei rapporti di lavoro), *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2014, p. 168.

di fonti, cioè, la sua disciplina non si restringe a quella imposta dallo Stato⁴¹⁵, deriva anche dalla normativa sindacale⁴¹⁶.

La globalizzazione⁴¹⁷ e la crisi economica hanno messo in discussione il tradizionale ruolo della contrattazione aziendale di incrementare ed integrare la contrattazione nazionale⁴¹⁸. Le esigenze di adattamento dei vincoli legali e contrattuali del contesto produttivo in crisi sono temperate con la contrattazione aziendale non solo acquisitiva di diritti, ma eventualmente dismissiva, in modo tale da introdurre maggior flessibilità nei rapporti di lavoro⁴¹⁹.

La questione sembra evolvere in una direzione diversa dal 2003 in poi. Il D.Lgs. 66/2003, nel disporre sul tema dei tempi di lavoro e non lavoro, per la prima volta la norma ha precisato chiaramente quando il contratto collettivo (di qualsiasi livello) può modificare la legge. In questo senso, l'art. 4, comma 1, stabilisce che la giornata massima è affidata al contratto collettivo. Anche prima, la Legge 297/1982, che prevede il trattamento di fine rapporto e ha modificato l'art. 2.120 CC, aveva già stabilito la prevalenza della retribuzione annua fissata dai contratti collettivi come base di calcolo. Con l'emanazione della Legge 56 del 1987, per la prima volta il

⁴¹⁵ Art. 1 disp. prel. cc: "Sono fonti del diritto: 1) le leggi; 2) i regolamenti; 3) le norme corporative; 4) gli usi.

⁴¹⁶ M. Persiani afferma che: "È noto, infatti, che il nostro legislatore ha, da tempo, adottato la tecnica di limitarsi a dettare i principi generali, ed ha demandato gran parte della disciplina del rapporto di lavoro all'autonomia sindacale. Ciò nel presupposto che quest'ultima, per attitudine a dettare regola dei casi concreti e per la capacità di rinnovarsi costantemente, sia in grado di realizzare la migliore tutela possibile dei lavoratori. Anzi, è poi accaduto che il legislatore abbia, in più occasioni, abilitato l'autonomia sindacale a derogare, anche in pejus, a disposizioni inderogabili della legge", *Fondamenti di diritto del lavoro*, Torino, G. Giappichelli, 2019, p. XVII-XIX.

⁴¹⁷ Opportuna la osservazione di A. Lassandari nel riflettere che la globalizzazione non è solo una questione di necessità economiche e produttive, ma anche di scelte politiche e legislative, *Discriminazione e condotta antisindacale*, relazione presentata al Webinar *Serve davvero un nuovo Statuto dei lavoratori?*, Lavoro e Previdenza Oggi-CSDN Roma, 29gen.2021.

⁴¹⁸ Sull'argomento della crisi (economico-finanziaria, crisi produttiva e organizzativa dell'impresa, crisi politica e crisi di valori, M. Rusciano afferma che "(la crisi) associata ai grandi cambiamenti della società, indotta dalla globalizzazione e dalla rivoluzione tecnologica – nel provocare aspra conflittualità sociale, frammentazione degli interessi collettivi e disorientamento dei lavoratori, mette in crisi pure i tradizionali modelli di organizzazione sindacale e di contrattazione collettiva, costruiti tutti sulla storica e indiscussa rappresentatività delle grandi Confederazioni del lavoro, e offre al legislatore l'alibi per adottare regole eteronome di dubbia legittimità costituzionale, sebbene in apparenza – ma solo in apparenza! – ispirate all'idea di ampliare gli spazi dell'azione sindacale", *Lettura e rilettura dell'art. 39 della Costituzione*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2012, v. II., p. 264.

⁴¹⁹ L. Galantino, op. cit., p. 174-175.

legislatore ha detto la selezione delle ipotesi rimesse ai contratti collettivi per quanto riguarda il contratto a termine (art. 23), una delega per individuare nuove ipotesi di assunzione a termine⁴²⁰.

Con l'intervento del D.Lg. 81/2015, una delle funzioni del contratto collettivo diventa quella di regolare il rapporto di lavoro quando la legge lo consenta, anche per disporre in modo meno favorevole ai lavoratori. Cambia, pertanto, la funzione originaria di miglioramento delle condizioni di lavoro. Così emerge non solo il confronto tra legge e contratto collettivo, nonché tra contratto collettivo nazionale e contratto collettivo di secondo livello (aziendale o territoriale)⁴²¹. C'è una linea di tensione non solo rispetto il contenuto ma per quanto riguarda alla forma (compromesso di rispettare le norme obbligatorie).

Il panorama è cambiato, soprattutto negli ultimi anni per assegnare la funzione derogatoria al contratto collettivo, con il proposito dichiarato dalle leggi di "salvare il contratto di lavoro". Infatti, le vicende succedenti nel tempo hanno conferito al contratto collettivo la prerogativa di regolare le condizioni di lavoro non solo durante situazioni episodiche, ma anche al fine di contribuire alla salvaguardia occupazionale e anticrisi in carattere eccezionale⁴²².

Nonostante ciò, un'idea più chiara traspare dall'evoluzione legislativa in Italia. Al riguardo, l'art. 17 del D.Lgs. 66 del 2003 - attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro - è molto significativo, perché attribuisce competenza ai contratti collettivi per disciplinare la durata massima

⁴²⁰ Questo passaggio è stato chiarito dall'Accordo Interconfederale Cgil-Cisl-Uil 18 dicembre 1988.

⁴²¹ "L'aziendalizzazione" del ruolo del sindacato come fenomeno che investe le scelte del legislatore è evidenziata da U. Gargiulo, *L'azienda come luogo "preferenziale" delle relazioni sindacali?*, in *Lavoro e diritto*, fascicolo 3, estate 2016, Il Mulino, Rivisteweb.

⁴²² G. Santoro-Passarelli avverte che: *"l potenziamento del contratto aziendale in deroga, soprattutto se svincolato dal controllo a monte da parte del contratto nazionale, rischia inevitabilmente di far saltare il primo livello di contrattazione e le relative logiche solidaristiche, a tutto vantaggio di discipline pattizie aziendali che tengono conto esclusivamente di interessi particolari e in cui il sindacato può essere più condizionato dalla controparte"*, *Il contratto aziendale in deroga*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 254/2015.

dell'orario di lavoro, il riposo giornaliero, le pause e il lavoro notturno, inserendo clausole flessibili nell'ambito del contratto di lavoro.

Come si osserva, è tendenziale l'indebolimento della funzione incrementale dei accordi collettivi di fissare uno *standard*, dovuto al prevalere di altre esigenze che il legislatore privilegia o bilancia con l'attenuazione della forza protettiva, sebbene sia noto che soltanto la funzione incrementale risponda alle necessità dei lavoratori "di carne e ossa". A fronte di questo mutamento funzionale del contratto collettivo, ci sono due espressioni chiavi a tener conto: lo standard legale e la funzione incrementale rispetto alla legge⁴²³.

La questione suscita il dibattito sulla derogazione della legge (anche in senso riduttivo) dai contratti collettivi oppure se l'ipotesi sarebbe di adattamento al singolo contesto produttivo. Nell'ultimo caso, all'elenco delle funzioni del contratto collettivo si aggiungerebbe tale cambiamento adattativo rivolto alla sua integrazione con la legge. Dunque, mediante l'utilizzo della tecnica legislativa di ampi rinvii alla contrattazione collettiva, si concretizza la funzione integrativa-adattativa del precetto legale⁴²⁴.

Un'altra funzione della contrattazione collettiva avvalsa nell'attualità è quella gestionale, rivolta non a erogare nuovi diritti ai lavoratori, ma a introdurre cambiamenti per far fronte alle esigenze della impresa a causa della competitività e altre ragioni produttive⁴²⁵. In questa ipotesi, il contratto collettivo diventa uno strumento di organizzazione delle condizioni di lavoro, il quale consente l'adozione di misure quali la sospensione

⁴²³ Secondo Prof. S. Bellomo, "... per fissare condizioni che avessero un contenuto incrementale a un minimo invalicabile dalla legge richiederebbe la premessa una platea dei destinatari del contratto collettivo come un complesso di individui omogenei e impiegati in contesto similare", Lezione tenuta al Master in diritto del lavoro presso l'Università La Sapienza di Roma, Facoltà di Giurisprudenza, il 2 febbraio 2019.

⁴²⁴ M. Magnani sottolinea la funzione integrativa-adattativa derivante dagli ampi poteri attribuiti dalla legge ai contratti collettivi, in speciale dopo il *Jobs Act*, *Il rapporto tra fonte legale e fonte contrattuale collettiva*, in *Diritto delle relazioni industriali*, v. 27, n. 1, 2017, p. 1-12.

⁴²⁵ M. Persiani suggerisce la necessità di un ampliamento della tradizionale nozione di diritto sindacale ritenendo che "...nel corso degli ultimi anni l'attività sindacale ha valicato, in vari modi, i tradizionali confini della gestione dei rapporti individuali di lavoro per svilupparsi anche nelle aree del diritto pubblico dell'economia", *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 1.

temporanea di diritti in cambio di alternative come la conservazione dei posti di lavoro in periodi di crisi⁴²⁶.

Infatti, a quella funzione tradizionale di dettare la disciplina dei rapporti individuali di lavoro migliorandone le condizioni si è aggiunta una nuova dimensione dell'autonomia collettiva, quella di concorrere all'organizzazione del lavoro e, in particolare, di gestire le vicende e le crisi aziendali e i conseguenti problemi dell'occupazione⁴²⁷.

Secondo il parere di M. Dantona, la legge acquisisce l'equilibrio raggiunto dalle parti attraverso la negoziazione, considerato come quello che meglio risponde all'esigenza di tutela alla quale l'intervento legislativo è diretto. Una variante è quella in cui la legge indica le materie sulle quali il sistema contrattuale è chiamato a curare interessi in concreto, ossia a provvedere tramite accordi collettivi "una funzione di amministrazione in senso oggettivo"⁴²⁸.

L'art. 51 del D.Lgs. 81 del 2015 ha compiuto un passo ulteriore, portando una chiave di lettura generale. Infatti, attraverso una serie di rinvii, ha introdotto una funzione diversa alla contrattazione collettiva: una funzione sostitutiva del precetto dettato dalla legge. Secondo I. Alvino, la legge abilita la contrattazione collettiva a dettare una disciplina sostitutiva di quella e così l'ordinamento offre gli strumenti per plasmare l'organizzazione allo scopo di accrescerne la produttività, fronteggiare l'innovazione tecnologica, contrastare momenti di crisi ecc⁴²⁹.

⁴²⁶ F. Di Noia afferma che con il contratto di prossimità la legge intendeva implementare le garanzie di particolari tipologie di lavoratori non standard, riaffermando all'autonomia collettiva la funzione di gestione piena della flessibilità da introdurre nel sistema, *Legge e contratto collettivo, prima e dopo l'art.8. l. n. 148/2011, storia di un rapporto in crisi*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2017, 3., p. 568.

⁴²⁷ M. Persiani, F. Lunardon, *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 148.

⁴²⁸ M. D'Antona, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, in *Giornale de diritto del lavoro e relazioni industriali*, 1998, p. 665-698.

⁴²⁹ I. Alvino, *I rinvii legislativi al contratto collettivo: tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Napoli, Jovene, 2018, p. 133-141.

Pur sia necessario cercare modi di contemperare i fabbisogni delle imprese, non sono condivisibile le deroghe in pejus senza contropartita, soprattutto quando derivanti dai contratti collettivi⁴³⁰.

Il Diritto del lavoro dovrebbe essere più governato dalla legge o dalla negoziazione collettiva? Non c'è una formula per rispondere a questa equazione in maniera soddisfacente. Mi sembra che, a seconda del livello di libertà sindacale raggiunto da un Paese, le normative che prevedono i diritti dei lavoratori in modo esauriente sono più o meno necessarie.

Quando una legge prevede un ampio spazio per la contrattazione collettiva nel quale i diritti dei lavoratori possono addirittura essere ridotti o soppressi, la forza dei sindacati per gestire l'intervento legislativo costituisce un profilo decisivo. Vale a dire, le organizzazioni sindacali effettivamente rappresentative non devono svolgere un ruolo secondario e accettare la negoziazione collettiva sfavorevole per i lavoratori, non almeno senza richiedere qualche vantaggio, mentre i sindacati deboli, finti o negligenti tendono a rendere la contrattazione collettiva uno strumento in più di precarizzazione del lavoro. In tali circostanze, l'eufemismo dell'espressione "funzione adattativa", anche nell'ipotesi in cui il contratto collettivo possa colmare una lacuna della legge, non è compatibile con un sistema sindacale debole.

Il Brasile non ha ancora raggiunto un livello di maturità contrattuale che consenta la funzione adattativa della negoziazione collettiva senza imporre gravi rischi per i diritti fondamentali. Anzi, è notevole che dopo la pubblicazione della L. 13.467/2017 il sistema sindacale si è indebolito e per questo motivo, finché non sia adottata una vera libertà sindacale in Paese, è

⁴³⁰ La dichiarata volontà del legislatore di attribuire un ruolo centrale alla contrattazione collettiva allargandone gli ambiti di competenza e il campo di azione (art. 1, c. 2) si traduce in disposizioni volte a fissare regole maggioritarie per gli accordi aziendali in deroga, ciò che F. Guarriello denomina "*il tramonto del contratto collettivo come atto normativo a portata generale*" con la sua funzionalizzazione a strumento di gestione a livello aziendale", *Legge e contrattazione collettiva in Europa: verso nuovi equilibri?*, Giornate di Studio Aidlass – *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Napoli, 16 e 17 giugno 2016.

imprescindibile l'esistenza di un complesso di leggi inderogabili per tutelare i lavoratori⁴³¹.

È particolarissima la legislazione brasiliana dopo la riforma del lavoro del 2017 per quanto riguarda il ruolo della contrattazione collettiva, imponendole senz'altro la funzione adattativa/derogatoria della legge *in pejus*. Questa tecnica legislativa affronta i principi cardini della Costituzione Federale, che affida alla contrattazione collettiva una funzione complementare e sempre in senso migliorativo⁴³².

In Italia, la tecnica legislativa sviluppata è un po' diversa dal Brasile. Tramite frequenti rinvii legislativi al contratto collettivo per ragioni variegata⁴³³, si incentiva nel periodo più recente il contratto aziendale. Pur la norma legale possa essere modificata, accanto alla derogabilità della legge, si discute anche l'adattabilità dai contratti collettivi alla legislazione⁴³⁴.

Occorre riflettere ad altre funzioni spettanti ai sindacati nel mondo in trasformazione.

In Italia la normativa del diritto del lavoro è integrata dalla disciplina dell'autonomia collettiva mediante la stipula di contratti collettivi di lavoro, i cui assumono una funzione di garanzia o rafforzamento dello *standard* legale nonché una funzione incrementale rispetto alla legge. Ciò accade anche in Brasile, ma con meno intensità, poiché è la legge che prevalentemente svolge il ruolo di regolare i rapporti di lavoro.

⁴³¹ Questa osservazione critica è condivisa da molti studiosi del diritto del lavoro, AA.VV., *Comentários à Lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*, São Paulo, LTr, 2018, p. 17-22.

⁴³² Sulle ricadute della riforma del lavoro, S.G.C.L. Silva rileva che la L. 13.467/2017 ha attribuito funzioni suppletive e di flessibilizzazione *in pejus* alla contrattazione collettiva, permettendo l'ampia derogazione di quanto previsto dalla legge attraverso convenzioni e contratti collettivi e, in ogni caso, il ruolo della contrattazione collettiva non è stato valorizzato, *Il caso brasiliano: tra autoritarismo e austerità*, in A.B. Grau, L. Zoppoli (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi: in memoria di Giulio Regeni*, Napoli, Scientifica, 2019, p. 437-453.

⁴³³ Cfr. I. Alvino, op. cit.

⁴³⁴ Vale ricordare un passaggio storico del sindacalismo italiano: la CGIL era contraria allo Statuto dei lavoratori perché la L. 300/70 disciplinava materia di competenza della contrattazione collettiva.

La funzione della contrattazione collettiva, però, va oltre quella di individuare e di integrare la tutela prevista dalla legge⁴³⁵.

Classica e sempre attuale, seppur accantonata dalle successive riforme legislative, è la funzione di “rendere efficace il diritto del lavoro”⁴³⁶. Ciò significa collaborare nella lotta alla povertà e alla ricerca di condizioni di lavoro più dignitose⁴³⁷.

Questioni di mercato sono decisive per la contrattazione collettiva. È una dura realtà l’impoverimento dei lavoratori in generale. C’è una disoccupazione ancora più grave dopo la pandemia del coronavirus, la quale in Brasile è peggiorata in virtù della grande disuguaglianza sociale esistente. È preoccupante la situazione dei disoccupati ed altrettanto la situazione di povertà di quelli che lavorano, fenomeno che cresce ogni giorno.

Con la incontrollabile precarietà del lavoro (riforme legislative, soppressione e riduzione di diritti, nuovi lavori scarsamente retribuiti) e la crescente disoccupazione, purtroppo la condizione di povertà delle persone ha raggiunto una soglia maggior⁴³⁸, provocando il fenomeno dei lavoratori poveri in uno spettro ampio (ci appartengono le persone senza nessun lavoro, quelle che svolgono lavoro autonomo, o detto autonomo (a causa delle

⁴³⁵ M. Persiani, *Fondamenti di diritto del lavoro*, Torino, G. Giappichelli, 2019, p. 12.

⁴³⁶ La Costituzione italiana non solo prevede il diritto al lavoro, ma rinforza l’effettività di questo diritto: “Art. 4. La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un’attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società”. Le suddette disposizioni trovano corrispondenza nel testo della Costituzione brasiliana che recita: “Art. 7 Sono diritti dei lavoratori urbani e rurali, oltre ad altri destinati a migliorare la loro condizione sociale...” (libera traduzione).

⁴³⁷ Non sono di poco conto le funzioni non giuridiche compiute dai contratti collettivi. Osserva A.M. Nascimento: “(I contratti collettivi) compiono, anche, altre funzioni, non giuridiche, tra le quali, di natura politica, economica e sociale. La funzione politica si manifesta in forma di dialogo tra gruppi sociali in una società democratica, la cui struttura valorizza l’azione dei interlocutori sociali, affidandogli poteri perché, rivolti agli interessi generali, superino le loro divergenze; (...) durante le trattative per stipulare gli accordi collettivi, sono messi due disuguali allo stesso livello e così si raggiunge una funzione più nobile, quella di strumento per realizzazione di uguaglianza e giustizia sociale” (libera traduzione), *Teoria geral do direito do trabalho*, São Paulo, LTr, 1998, p. 138-139.

⁴³⁸ Il tasso di disoccupazione in Italia a dicembre 2020 era del 9%, e tra i giovani, del 29,7%, in <https://www.istat.it/it/archivio/253019#:~:text=Il%20tasso%20di%20disoccupazione%20sale,le%20restanti%20classi%20di%20et%C3%A0>, accesso il 30mar.2021. In Brasile, il tasso di disoccupazione era pari al 12,4% nel quarto trimestre del 2020, in <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>, accesso il 30marz.2021.

sfumature e zone grigie), lavoratori in nero, ma anche lavoratori dipendenti, a volte assunti attraverso contratti a tempo determinato, tempo parziale, contratto intermittente e tante altre nuove tipologie che mettono i lavoratori in costante vulnerabilità). I sindacati sono in grado contribuire per cambiare questo assetto in senso positivo⁴³⁹. Per esempio, la contrattazione collettiva, in speciale la decentrata, potrebbe tener conto della frammentazione del lavoro per dare un adeguato trattamento economico e normativo e inoltre agevolare l'attuazione di politiche attive rivolte ai lavoratori⁴⁴⁰.

Ne deriva la necessità di sindacati che rappresentino⁴⁴¹ e difendano gli interessi dei lavoratori senza nomenclatura apposita (al di là della qualificazione giuridica di rapporto di lavoro subordinato) – gli insiders o outsiders, i lavoratori tipici o non standard, i dipendenti, gli autonomi, i co.co.co., i disoccupati, i pensionati, quelli che svolgono lavoretti, gli altri che non hanno mai trovato un'opportunità di lavoro, i giovani e gli anziani, i lavoratori in attività manuali o intellettuali, i lavoratori che si presentino fisicamente o distanza, quelli che lavorano da casa o di qualche posto che gli permetta di accedere alla piattaforma digitale, le persone coinvolte in lavori materiali o immateriali, infine la “categoria” per cui il lavoro significa una fonte di sussistenza e non solo.

Con questo proposito, la contrattazione collettiva deve garantire a tutti i lavoratori - senza distinzione - il rispetto dei diritti basilari, come

⁴³⁹ A. Baylos precisa il legame della negoziazione collettiva con le variabili economiche, come l'inflazione e produttività e afferma che il contratto collettivo è un vero e proprio strumento di gestione aziendale e, in questo contesto, risulta palese la sua funzione di contro potere per cercare di ridurre la disuguaglianza tra il datore di lavoro e il lavoratore, *La nueva posición de la negociación colectiva en la regulación de las relaciones de trabajo españolas*, in Contextos – Revista Crítica de Derecho Social, Buenos Aires, Editores del Puerto, n. 1, 1997, p. 23.

⁴⁴⁰ Un buon esempio di questa prassi, da stimolare, è il Fondo Nuove Competenze. Per accedere al fondo devono, i datori di lavoro devono firmare accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro dei propri lavoratori a causa delle esigenze organizzative e produttive delle imprese o per favorire percorsi di ricollocazione. Questo Fondo è stato istituito presso Anpal dal Decreto legge “Rilancio” (art. 88 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, modificato dall'art. 4 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104) ed esso è attuato sulla base delle disposizioni del Decreto Interministeriale del 22 ottobre 2020.

⁴⁴¹ In materia sindacale, M. Faiole propone che si potrebbe definire uno statuto speciale del lavoro mediato da applicazioni digitali (*Jobs App*), fissando le regole della rappresentanza e della contrattazione che riprendono lo schema protettivo del lavoratore subordinato, ove applicabile, o del lavoratore autonomo, *Jobs “App”, gig economy e sindacato*, in RGL n. 2/2017, p. 291-396.

retribuzione giusta, limite all'orario di lavoro e rispetto alle norme di sicurezza sul lavoro.

Tale misura è giustificata dal fatto che la disuguaglianza tra le parti⁴⁴² del contratto di lavoro in senso ampio è una caratteristica inerente a questo tipo di rapporto, della quale risulta la dipendenza economica dell'impresa, sebbene la subordinazione sia presente sotto diverse sfumature. Si tratta di una galassia di possibilità ad essere sfruttata dai sindacati, nonostante (e forse per questo) la crisi delle istituzioni, la quale colpisce anche le organizzazioni sindacali⁴⁴³.

V. De Stefano e A. Aloisi mettono in evidenza la necessità di garantire l'esercizio dei diritti sindacali – la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione e all'azione collettiva – come strumento di effettività dei diritti fondamentali sui luoghi di lavoro, per i lavoratori non standard, in particolare i lavoratori occasionali, i lavoratori delle piattaforme e i lavoratori autonomi economicamente dipendenti. Tanto i sindacati tradizionali quanto quelli più nuovi hanno cominciato a impegnarsi a organizzare i lavoratori non standard con l'obiettivo di contrattare collettivamente le condizioni di lavoro più importanti⁴⁴⁴.

Un altro fronte in cui il contratto collettivo può intervenire riguarda la formazione del lavoratore durante tutto l'arco della vita lavorativa, compresa la "portabilità" del diritto alla formazione in caso di licenziamento quale una tutela dell'occupazione e garanzia di competitività delle imprese. I

⁴⁴² M. Persiani ricorda che: "(...) *Ma v'è ancora di più. Il diritto del lavoro si caratterizza, rispetto agli altri rami del diritto, soprattutto perché è destinato a regolare un rapporto tra soggetti per i quali non vale il principio di uguaglianza. Ed infatti, una volta accettato il metodo di produzione capitalistico (art. 41 Cost.), radicale e insanabile è la disuguaglianza sostanziale esistente tra le parti del rapporto di lavoro e, cioè, tra il datore di lavoro, che detiene i mezzi di produzione, e chi, non potendo disporre di quei mezzi, è, invece, costretto, per vivere, ad obbligarsi a lavorare alle altrui dipendenze implicando, con ciò, la sua stessa persona*", op. cit.

⁴⁴³ B. Caruso propone un percorso volto a recuperare la "capacità strategica del sindacato", *Il sindacato tra funzioni e valori nella 'grande trasformazione': l'innovazione sociale in sei tappe*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 394/2019.

⁴⁴⁴ V. De Stefano, A. Aloisi, *La libertà sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori non-standard e dei lavoratori su piattaforma*, in A.B. Grau, L. Zoppoli (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi, in memoria di Giulio Regeni*, Napoli, Scientifica, 2019, p. 147-168.

periti in tecnologia sottolineano che siamo “nell’era dei dati”, intesi come forza motrice dell’economia del presente, e quindi bisogna “imparare a imparare”, ciò significa che: in questo mondo in trasformazione è necessario imparare costantemente a causa dei veloci cambiamenti; merita attenzione la formazione in skills, cioè l’apprendimento rivolto alla pratica; è importante apprezzare il sottile confine tra i tempi di lavoro e i tempi liberi, nel senso che le esperienze vissute nei periodi di riposo sono integrate all’attività lavoristica; un’altra lezione riguarda il imparare a lavorare in rete, in cooperazione con gli altri, ragione per cui la network diventa un patrimonio da coltivare; in fine, imparare a trasformare qualsiasi conoscenza acquisita - non soltanto la conoscenza astratta, scientifica - in prodotti e servizi⁴⁴⁵.

Considerando che oggi la tecnologia svolge un ruolo cruciale in tutte le aree della vita, compreso il lavoro, si deve rafforzare le capacità dei lavoratori per l’esercizio delle nuove funzioni o delle nuove modalità di sviluppo del lavoro. L’addestramento nel lavoro deve essere una pratica permanente nelle imprese, garantita dai contratti collettivi, una formazione che assicuri anche l’inclusione digitale.

Ancora sulle ricadute della tecnologia sul lavoro, gli algoritmi - intesi come una serie di istruzioni che spiega al computer cosa fare⁴⁴⁶ - sono utilizzati per sostituire o aiutare gli esseri umani nella presa di decisioni. La loro presenza nella quotidianità sembra una tendenza irreversibile e di conseguenza il suo impatto sul mondo del lavoro è irrefutabile. La dottrina specializzata, pur riconoscendo il progresso tecnologico che l’uso degli algoritmi significa, partendo della premessa che gli algoritmi non sono neutri, sottolinea i rischi che ne discendono, soprattutto quelli non evidenti, legati ai pregiudizi e alla mancanza di trasparenza, come i *sets* viziati, l’opacità del

⁴⁴⁵ Cfr. R. Lemos, *Tecnologia e comportamento*, in https://fiaonline.lpages.co/aula1-ronaldo-lemos/?utm_campaign=cenarios&utm_source=hs_email&utm_medium=email&utm_content=82991317&_hscnc=p2ANqtz-9bG6GJGqIXFf881b0FGpIIp48qjWcJ6LpgK1sOsG6Rvy5T12E6n43CfVvrTPmUe7akeWZFddkzcN8KvKo97XmUBjEC9Nu9C76527ggO7BNqf-Ii4&_hsmi=82991317, accesso il 3febbraio2020.

⁴⁴⁶ Cfr. P. Domingos, *The master algorithm: how the quest for the ultimate machine learning will remake our world*, Nova York, Basic Books, 2015.

modo di attuazione e la possibilità di discriminazione, specialmente quando si tratta della sorta *learners*, i quali sono in grado di imparare e creare altri algoritmi senza l'aiuto degli essere umani⁴⁴⁷. Anche qui i sindacati possono rendere i rapporti di lavoro più trasparenti mediante la stipula di contratti collettivi prevedendo la chiarezza nella diffusione dei criteri adottati dall'imprenditore nell'utilizzo degli algoritmi.

Sembra un'occasione importante per i sindacati nel senso di affermare il proprio primato nel campo della tutela dei lavoratori dopo le modifiche legislative attuate negli ultimi anni; d'altra parte, le organizzazioni sindacali possono intervenire riguardo ai rischi portati dalle nuove tecnologie, soprattutto l'utilizzo degli algoritmi che possono approfondire la disuguaglianza nel suggerire che gruppi vulnerabili meritano trattamento meno favorevole, per esempio i lavoratori malati e le lavoratrici incinte⁴⁴⁸; inoltre i sindacati sono in grado di adottare misure per la prevenzione di malattie derivanti dall'uso continuato della tecnologia.

Un'altra funzione, secondo me, la principale perché significa una sintesi di tutte le altre, è la funzione di rendere il lavoro (e i suoi luoghi di svolgimento, fisici oppure virtuali) e, di seguito, la propria vita in società, più trasparente, democratica ed inclusiva, insomma la funzione democratica, esercitata attraverso la rivendicazione, lotta per acquistare, conservare e far valere i diritti inerenti alla vita, alla salute della persona che svolge un lavoro, i quali si manifestano nell'ambiente di lavoro, come per esempio, uguaglianza, rispetto alla diversità e all'alterità, libertà di espressione, diritto di informazione, consultazione e partecipazione sociale. Si tratta del carattere

⁴⁴⁷ Per ribadire questi dati, si veda i risultati del sondaggio condotto da I. Ferrari, D. Becker, E.N. Wolkart, *Arbitrium ex machina: panorama, riscos e a necessidade de regulação das decisões informadas por algoritmos*, Revista dos Tribunais on line, vol. 995/2018, set/2018, p. 635-655.

⁴⁴⁸ Il pregiudizio causato dall'algoritmo si può verificare, per esempio, se una piattaforma, guidata dalla decisione presa dall'algoritmo, impedisce un rider o un autista di lavorare per certo periodo per aver rifiutato una consegna o una corsa precedentemente, nonostante il contratto fermato avesse previsto questo diritto. Recentemente, il Tribunale di Bologna ha riconosciuto la discriminazione dei lavoratori malati e che scioperavano realizzata dall'algoritmo Franck, in <https://www.open.online/2021/01/02/deliveroo-algoritmo-frank-era-discriminatorio-la-sentenza-del-tribunale-di-bologna/>, accesso il 2gen.2021.

strumentale della libertà sindacale impiegato per difendere diritti fondamentali dei lavoratori⁴⁴⁹.

Il microcosmo dell'ambiente del lavoro, dove le persone rimangono tante ore lavorando e in cui investono la loro soggettività, merita di essere una sede protetta nel senso reale e simbolico⁴⁵⁰.

Un tentativo di risposta franca alla domanda posta inizialmente da me - "*sindacati, per chi sono*"? - sarebbe: per i lavoratori, semplicemente loro, senza aggettivi né pregiudizi, insomma, le persone che lavorano.

Sarebbe questa proposta una sfida sconfinata per i sindacati? Senz'altro ambiziosa, però la sua premessa di comprendere e gestire le trasformazioni epocali⁴⁵¹ sembra altresì un'occasione di riscoperta per le organizzazioni sindacali, come richiede il tempo presente, sotto pena di diventare irrilevanti⁴⁵².

4.2. Il protagonismo dei sindacati verso il lavoro dignitoso

La legislazione del lavoro a cavallo del secolo in Italia è stata illustrata dal Prof. De Luca Tamajo, come segue.

L'evoluzione legislativa del diritto del lavoro ha un carattere pendolare, a seconda dell'alternanza di governi in Italia. Il primo periodo

⁴⁴⁹ I sindacati svolgono la triplice funzione di democratizzazione sociale: prima perché costituiscono un elemento di miglioramento della propria democrazia sindacale, di validità formale; come fattore della democrazia partecipativa e reale; quale strumento di democratizzazione per alcune istituzioni di diritto del lavoro, cfr. O.H. Uriarte, *Sindicatos en libertad sindical*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2012.

⁴⁵⁰ M. Brollo suggerisce di applicare i valori, non le tecniche dello St. Lav. a tutti i lavoratori (cercando di immaginare un lavoro immateriale, senza luoghi di lavoro, la frontiera dentro e fuori si è sciolta, la fabbrica di ieri è diventata la connessione digitale; e ritiene che il sindacato non deve rimanere chiuso, ma invece pensare alle persone che lavorano ad un non luogo, sulla nuvola, *Verso il lavoro "anytime, anywhere?"*, in G.S.Passarelli, *Giurista della contemporaneità*, Liber amicorum, promosso da Renato Scognamiglio (org.), Torino, G. Giappichelli, 2018, p. 922-923.

⁴⁵¹ Per esempio, l'azione sindacale nei confronti della gig economy determina una ri-organizzazione interna del sindacato, si tratta di definire la cornice di relazioni endoassociative e interassociative, cfr. M. Faioli, *Jobs "App", gig economy e sindacato*, op. cit.

⁴⁵² Il peggior avvenimento che può capitare non è più lo sfruttamento nel lavoro, ma accorgersi della propria irrilevanza, secondo Y. Harari, *21 Lições para o século 21*, tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

(aureo), dal 1970 al 2000, è stato segnalato dallo Statuto dei Lavoratori, norma che ha neutralizzato il potere imprenditoriale, e “dall’autunno caldo”, l’avanguardia del legislatore italiano, disciplina appoggiata sui presupposti di fatto, di economia, modo di produzione con unità di tempo e di luogo, in quel momento non era sviluppata la competizione internazionale. Sono avvenuti cambi negli anni successivi, a causa delle innovazioni tecniche pervasive e della grande competizione. La politica nazionale era preoccupata con la competitività e l’occupazione; si verificava una vocazione minacciosa nei confronti delle garanzie degli anni precedenti, con forte resistenza parlamentare, sindacale e giudiziaria. Nonostante ciò, l’assetto garantistico è stato mantenuto. Infatti, nel 2000 la disciplina delle tutele è rimasta intatta, sensibile alle esigenze dei lavoratori, mentre in Germania il legislatore introduceva una forte dose di flessibilità nel 2003. Il secondo periodo: dal 2010 al 2015. Considerando il bisogno di flessibilità, la tutela forte dei lavoratori è stata smantellata. Nel 2012 la Legge Fornero ha intaccato il regime in caso di licenziamento illegittimo. Nel 2015 il Jobs Act ha approfondito la modifica precedente di fronte al licenziamento illegittimo, riducendo le ipotesi di reintegrazione mediante la fissazione di un’indennità dovuta al lavoratore; la formula trovata è stata la flexisecurity, che assegnava libertà di poteri imprenditoriali, un’agevolazione per le imprese e, d’altra parte, maggior sicurezza economica ai lavoratori in caso di recesso dal contratto di lavoro. Nel terzo periodo, dal 2016 in poi, il pendolo della tutela ai lavoratori è rimasto in conformità con gli interventi legislativi e la giurisprudenza della Corte Costituzionale. Parte della dottrina pensava che era stato attaccato il DNA del diritto del lavoro, quello di tutelare i lavoratori; l’altra corrente riteneva più adeguata la mediazione tra le esigenze dei lavoratori e dei imprenditori, perciò vedeva il diritto del lavoro come un risultato storico. Questa è stata una fase di recupero delle esigenze garantite ai lavoratori. La giurisprudenza non ha digerito bene il licenziamento illegittimo sanzionato solo con un’indennità.

Il Decreto Dignità del 2018 ha alzato l'importo dell'indennizzo, ma ha reso ancora più difficile il licenziamento⁴⁵³.

Nel parere del professore Tamajo, si deve contemperare le esigenze di competizione delle imprese con la sostenibilità sociale, mediante la promulgazione di normative più ragionevoli.

Infatti, si osserva un passo indietro nella normativa italiana post *Jobs Act*. Dopo la Sentenza 194 del 2018, emessa dalla Corte Costituzionale⁴⁵⁴, dichiarare l'illegittimità dell'art. 3, comma 1 del D.Lgs. 23/2015 per quanto riguarda il criterio adottato per fissare l'indennità in caso di licenziamento illegittimo, il D.Lgs. 81/2015 è stato modificato il 2 novembre 2019, dalla Legge 128 di conversione del D.Lgs. 101/2019, al fine di includere nell'ombrello protettivo della disciplina del lavoro subordinato il lavoro in collaborazione continuata organizzato dal committente, quando svolto prevalentemente in modo personale.

Le "stagioni di tutela dei lavoratori" nella normativa brasiliana sono diverse di quella italiana in tempo e modo, sebbene il carattere altalenante della legislazione si verifichi anche nella nostra realtà. A quanto pare, l'Italia sta finendo la terza tappa del disegno presentato dal professore e magari stia in grado di avviare la fase seguente in maniera più equilibrata.

Al momento in Brasile siamo invece nella fase più acuta rispetto alla tutela dei lavoratori, in termine di interpretazione delle regole applicabili e di gestione del problema. L'ordinamento brasiliano subisce un'intensificazione degli effetti della L. 13.467, la riforma del lavoro effettuata nel 2017, che ha provocato cambiamenti nei confronti del diritto del lavoro storico. Attraverso nuovi interventi legislativi si prevede la estinzione o la riduzione di diritti dei lavoratori, compresi diritti fondamentale garantiti dalla Costituzione⁴⁵⁵, tutto ciò senza la partecipazione o il consenso sindacale; anzi sono incentivati dai

⁴⁵³ De Luca Tamajo R., *Dialogo sul diritto del lavoro e sindacale – continuità e discontinuità nella disciplina dei rapporti di lavoro e in materia di rappresentatività sindacale*, Lezione tenuta all'Università degli Studi della Tuscia, il 28 febbraio 2020

⁴⁵⁴ <https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2018&numero=194>, accesso il 30set.2018.

⁴⁵⁵ L'evoluzione legislativa brasiliana in dettaglio è stata presentata nel Capitolo 3 di questo studio.

decreti di emergenza gli accordi individuali volti a modificare le condizioni di lavoro a scapito dei contratti collettivi⁴⁵⁶, situazione ulteriormente aggravata dalla lunga pandemia del coronavirus, che in Paese registra indicatori allarmanti⁴⁵⁷.

In occasioni come questa - di rafforzare la centralità del lavoro umano e dei valori etici - ed anche in quelle di "normalità", i sindacati sono fondamentali per rappresentare i lavoratori e tutelare i loro diritti e, nel contesto della pandemia del Covid-19, rivestono una funzione aggiuntiva⁴⁵⁸, quella di evitare la contaminazione e la diffusione del virus⁴⁵⁹, cioè la sua azione si sovrappone alle crisi sanitarie, economiche, sociali e anche politiche, come nel caso del Brasile⁴⁶⁰.

I sindacati svolgono un ruolo unico nell'ordinamento giuridico democratico in quanto soggetti rappresentativi dei lavoratori con *status* costituzionale affidato dalla Costituzione italiana (art. 39) e dalla Costituzione brasiliana (art. 8). Le organizzazioni sindacali sono decisive per garantire lo svolgimento di rapporti di lavoro equilibrati e sostenibili. La loro importanza è

⁴⁵⁶ Il progetto di una società più egualitaria, giusta e solidale previsto dalla Costituzione federale del 1988 si basa sulla partecipazione e il protagonismo dei sindacati, cfr. *Resenha Trabalhista – Programa II, “Qual era o projeto?”*, J.L. Souto Maior, V.S. Severo, G. Bercovici, 26 aprile 2020, in - <https://www.youtube.com/watch?v=cHmMTGrx1yg>

⁴⁵⁷ A riguardo: [⁴⁵⁸ Degno di nota è il ruolo centrale dei sindacati nell'incoraggiare l'industria di conversione in tempi di emergenza, come quello generato da COVID-19, che ha consentito la produzione di beni essenziali e di input \(per esempio, respiratori, alcool in gel e dispositivi di protezione individuale\) - con la conversione produttiva e l'alterazione temporanea dell'oggetto sociale aziendale e, di conseguenza, delle funzioni per le quali i dipendenti sono stati assunti - come forma di collaborazione nell'affrontare direttamente la crisi. In questo modo, l'attività sindacale consente lo sviluppo delle attività imprenditoriali, il mantenimento dell'occupazione e del reddito, anche la creazione di posti di lavoro in certi casi, e la soddisfazione dei bisogni urgenti della società. Si veda le conclusioni sul questo tema: Forum Nacional de Secretarias do Trabalho \(FONSET\) e Centrais Sindicais, in <https://radiopeaobrasil.com.br/fonset-e-centrais-sindicais-analisam-conversao-das-industrias-para-combate-da-covid-19/>, acesso il 15apr.2020.](https://brasil.elpais.com/brasil/2021-01-21/pesquisa-revela-que-bolsonaro-executou-uma-estrategia-institucional-de-propagacao-do-virus.html#:~:text=Nesta%20quinta%2Dfeira%20(21%2F,lideran%C3%A7a%20da%20Presid%C3%A7%C3%A3o%20da%20Rep%C3%BAblica%20do%20Brasil, acesso il 21gen.2021.</p></div><div data-bbox=)

⁴⁵⁹ In Italia, sin dall'inizio della pandemia, le parti sociali offrono il suo contributo, come si vede nel Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, del 14 marzo 2020.

⁴⁶⁰ In assenza di una gestione coordinata ed efficace della crisi sanitaria dal governo brasiliano, le organizzazioni sindacali hanno concluso un accordo collettivo prevedendo la ricerca di ossigeno in Venezuela per i pazienti ricoverati negli ospedali del nord del Paese, in <https://www.cut.org.br/noticias/cut-e-centrais-fecham-acordo-historico-com-governo-da-venezuela-para-salvar-vida-4702>, acesso il 20gen.2021.

tale che V. De Stefano e A. Aloisi sostengono la riconduzione delle libertà sindacale al rango dei diritti umani⁴⁶¹, le quali costituiscono diritti di ogni lavoratore (sia il lavoratore tipico che il lavoratore non standard, oppure il lavoratore su piattaforma), cioè indipendentemente della morfologia del lavoro svolto, la libertà di associazione sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva sono assicurati per tutti i lavoratori⁴⁶².

La questione dei lavoratori informali e "invisibili" (quelli che svolgono lavoretti, domestici, badanti, precari, e anche i lavoratori attraverso applicazioni, spesso denominati "imprenditori autonomi") che, sebbene si trovino in un limbo legale, poiché non corrispondono alla classica definizione di lavoratore subordinato, meritano protezione in quanto persone che lavorano, hanno bisogni reali e hanno bisogno di risposte concrete, è diventata eclatante durante la pandemia⁴⁶³. Tali persone, quali lavoratori vulnerabili, sono state più esposte ai rischi per la salute e all'impoverimento in questo periodo. Spetta ai sindacati occuparsi anche di questa categoria eterogenea di lavoratori al fine di estendere la tutela dei diritti fondamentali (salario dignitoso, limite di orario di lavoro e rispetto delle norme di salute e sicurezza sul lavoro) a tutti i lavoratori, indipendentemente della loro qualificazione giuridica.

La variegata tipologia dei rapporti di lavoro richiede il superamento del dualismo lavoro subordinato x lavoro autonomo. Prendendo

⁴⁶¹ Sui diritti sindacali nella prospettiva dei diritti umani, in conformità con l'interpretazione integrata della Corte europea di diritti dell'uomo e degli organi di controllo OIL, si veda A. Durante, *I diritti sindacali nel circuito giurisdizionale multilivello. Un dialogo in lingue diverse*, in B. Caruso, G. Fontana (a cura di). Lavoro e diritti sociali nella crisi europea – un confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi, Bologna, Mulino, 2015, p. 238/239.

⁴⁶² Cfr. V. De Stefano, A. Aloisi, *La libertà sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori non-standard e dei lavoratori su piattaforma*, in A.B. Grau, L. Zoppoli (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi: in memoria di Giulio Regeni*, Napoli, Scientifica, 2019, p. 147-168.

⁴⁶³ La pandemia del coronavirus ha inaugurato una nuova stagione, quella di valori come la cittadinanza e l'umanità, che esigono atteggiamenti di solidarietà per la salvaguardia della vita e della salute (la nostra e degli altri). Secondo lo storico Harari, il modo migliore per affrontare la crisi è attraverso la solidarietà sociale e l'empowerment dei cittadini, in <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/597469-o-mundo-depois-do-coronavirus-artigo-de-yuval-noah-harari>, accesso il 27 marzo 2020.

uno spunto dall'estero, la Gran Bretagna ha riconosciuto i "workers", lavoratori senza aggettivi ma con alcune tutele⁴⁶⁴.

In certi casi, il posto di lavoro rischia di diventare un "non luogo", parafrasando Marc Augè⁴⁶⁵, dato che più spesso i rapporti di lavoro sono impersonali, senza permettere lo svolgimento dell'appartenenza, come se i lavoratori non potessero lasciare nessuna traccia di identità, sotto pena di tradire la fluidità del mondo contemporaneo.

Ad ogni modo, i sindacati stanno imparando a muoversi e ad intervenire a favore dei lavoratori indipendentemente dalla loro nomenclatura. I sindacati possono intervenire sull'impatto dell'innovazione tecnologica e l'automazione, tramite la contrattazione collettiva che preveda la formazione professionale durante tutto l'arco della vita professionale, occupandosi dei seguenti temi tra altri: l'inclusione digitale e la portabilità delle conoscenze imparata che aderiscono al patrimonio professionale del lavoratore; l'enfasi alla formazione non solo durante lo svolgimento del contratto ma anche come un capitale di transizione della persona⁴⁶⁶. Inoltre compete ai sindacati stipulare contratti collettivi per assicurare a prevenzione delle malattie collegate alle nuove modalità di lavoro.

Queste circostanze confermano la premessa che *"il sindacato non è una istituzione che nasce pronta"*⁴⁶⁷, invece è in costante costruzione di sé stesso e, a seconda dei cambiamenti sociali, esso bisogna reinventarsi. Ci sono vari fattori da rilevare: nuovi confini, l'espansione delle attività, l'adattamento del fenomeno sindacale alle trasformazioni del mondo del lavoro, la platea di destinatari potenzialmente diversi, le nuove competenze richieste dei lavoratori (competenze collettivo/sociali, specializzazione di alto livello, qualificazione apposita).

⁴⁶⁴ <https://gizmodo.uol.com.br/suprema-corte-reino-unido-uber-motoristas/>, accesso il 19feb.2021.

⁴⁶⁵ M. Augé, *Não lugares*, Papyrus, 1994.

⁴⁶⁶ A proposito, il Pilastro Sociale Europeo, Punto 4, prevede il diritto al Sostegno attivo all'occupazione, in https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_it.

⁴⁶⁷ J. D. Krein, Relazione presentata *Trabalho: sindicalismo e informalidade na pandemia*, Instituto de Economia da Unicamp, su canale Youtube, 12agosto2020.

Un esempio che dimostra l'immensa potenzialità dai sindacati ancora oggi è proprio lo sciopero. In verità il suo utilizzo non è limitato alle organizzazioni sindacale e ai lavoratori, dato che lo sciopero ha raggiunto un senso emblematico di manifestazione sociale e talvolta uno strumento di libertà politica⁴⁶⁸. Il meccanismo rivolto alla lotta per i diritti risorge rinvigorito ogni volta che accade una crisi, come abbiamo appena visto durante con lo sciopero realizzato dai riders recentemente in Brasile⁴⁶⁹.

Per svolgere le loro funzioni, anche nel mondo virtuale, i sindacati devono essere ben integrati con gli strumenti mediatici e dunque capaci di stabilire nuovi canali di comunicazione con i lavoratori (più veloci, più diretti ed efficaci). Il contemporaneo "pavimento di fabbrica" è diventato la comunicazione remota⁴⁷⁰.

Dalle impegnative trasformazioni nel suo campo di attività, il nuovo sindacato - in costante costruzione e adattamento - ha strumenti e le condizioni per reinventarsi e, di conseguenza, rivitalizzare la democrazia sociale, con ulteriori strategie e prospettive, come la protezione del lavoro in transizione (sia per l'impatto tecnologico che per la subordinazione attenuata), la riduzione del divario tra lavoratori tipici e quelli non-standard oppure sulle piattaforme, attraverso la garanzia di una tutela dignitosa a questi lavoratori, e anche l'adozione di misure per rendere l'ambiente di lavoro più equilibrato, inclusivo, solidale e sostenibile.

Infine, l'approfondimento dei cambiamenti del diritto del lavoro richiede una sofisticazione sindacale, la cui unisce l'esperienza delle lotte fin dalla sua origine all'assimilazione di nuove conoscenze del mondo (materiale

⁴⁶⁸ Susanna Camusso ha evidenziato l'appropriazione della parola "sciopero" da parte di vari movimenti sociali come un segno della sua rilevanza al di là delle relazioni di lavoro, nel Seminario di Presentazione del Quaderno n. 6 della Rivista DLM dedicato alla memoria di Giulio Regeni *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi*, a cura di Antonio Baylos Grau e Lorenzo Zoppoli, Roma, 31 ottobre 2019.

⁴⁶⁹ Si veda "*Breque dos Apps*", lo sciopero realizzato dai ciclofattorini in Brasile il 1 luglio 2020, in <https://revistaesquinas.casperlibero.edu.br/cotidiano/o-que-e-invisivel/breque-dos-apps-entenda-as-reivindicacoes-dos-entregadores/>, accesso il 9set.2020.

⁴⁷⁰ Vale la pena ricordare che lo sciopero dei camionisti realizzato in Brasile nel febbraio 2020 è stato completamente organizzato attraverso le social media.

e virtuale), che caratterizzano la società contemporanea in cui la complessità dell'atto di svolgere un lavoro si manifesta.

4.3. Conclusioni

Durante il mio percorso nel dottorato, si sono verificati eventi nel mondo del lavoro (e non solo), i quali consentono di tracciare un orizzonte interpretativo verso l'argomento della ricerca.

Anzitutto nel piano legislativo: l'arco temporale dal 2017 al 2020 è stato di intensa produzione legislativa e giurisprudenziale.

In Italia: la stipula del Patto per la Fabbrica del marzo 2018, l'Accordo tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL, volto ad agevolare il sistema di relazioni industriali e di contrattazione collettiva; il Decreto Dignità (D.lgs. 87 del 2018, convertito nella Legge 9 agosto 2018); la Sentenza 194 del 2018, in cui la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo il comma 1 dell'art. 3 del D.Lgs. 23 del 2015, limitatamente alla parte in cui la norma determina la fissazione dell'indennizzo dovuto in caso di licenziamento illegittimo in base soltanto all'anzianità nel lavoro; la Sentenza sui riders, Caso Foodora, prima quella emessa dalla Corte d'Appello di Torino e poi dalla Corte di Cassazione 1663/2020, sui confini tra autonomia e subordinazione nel caso dei riders; Il D.lgs. 101 del 2019 - "disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali" -, il quale ha cambiato l'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 81 del 2015 (sulle collaborazioni organizzate dal committente) e ha stabilito la tutela del lavoro tramite piattaforme digitali; l'introduzione del reddito di cittadinanza dalla Legge 4 del 2019; l'anniversario di cinquant'anni dello Statuto dei Lavoratori il 20 maggio 2020; la creazione del Fondo Nuove Competenza (art. 88 D.Lgs. 19 maggio 2020, n. 34, e Decreto interministeriale di attuazione).

A livello europeo, è stato proclamato il Pilastro Sociale Europeo il 17 novembre 2017, basato sui principi di condizioni di lavoro più eque ed inclusive⁴⁷¹. Sono stati stabiliti 20 principi e diritti fondamentali per sostenere il

⁴⁷¹<https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/>, accesso il 30mar.2018.

buon funzionamento e l'equità dei mercati del lavoro e dei sistemi di protezioni sociali. E dal 28 ottobre 2020 è in corso il dibattito sulla proposta di una direttiva in merito alla questione dei salari minimi adeguati nell'ambito dell'Unione europea⁴⁷².

In Brasile: il proseguimento della riforma del lavoro del 2017 (Legge 13.467) con la promulgazione di diverse leggi che disciplinano o approfondano la deregolamentazione del diritto del lavoro e la riduzione dei diritti sociali, dal agosto 2017 in poi; l'estinzione del Ministero del Lavoro tra i primi atti governativi del presidente Jair Bolsonaro il primo gennaio 2019⁴⁷³; la proposizione di 14 Azioni Dirette di Incostituzionalità (ADI) contro la Legge 13.467 del 2017⁴⁷⁴, delle quale soltanto due sono state esaminate dalla Corte Suprema finora; l'Emendamento Costituzionale (EC) 103 del 12 novembre 2019 ha cambiato il sistema di Previdenza Sociale attraverso l'adozione di norme di austerità che colpiscono soprattutto le persone più vulnerabili.

In occasione del Centenario dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro il 21 giugno 2019, l'OIL ha rammentato vivamente che: *"il lavoro non è una merce"*⁴⁷⁵.

E alla fine, la pandemia del coronavirus ha capovolto le modalità di lavoro e pure di vita in società, in tutto il mondo. In entrambi Paesi una miriade di leggi è stata emanata per affrontare la crisi sanitaria, il cui elenco si allunga dal febbraio 2020.

Questi avvenimenti e le loro ricadute rafforzano il carattere dinamico del diritto del lavoro e la sua vocazione di rivolgersi alle persone - di carne ed ossa, qui ed ora - che lavorano e anche alla parte che svolge le attività produttive.

⁴⁷² <https://eurex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2020:0682:FIN:IT:PE>, accesso il 2nov.2020.

⁴⁷³ Medida Provisória (MP) 870/2020, del 1.º gennaio 2019.

⁴⁷⁴ Il disegno di legge che ha originato la riforma del lavoro in Brasile (PL 38/17), sin dall'inizio sembrava di non rispettare i diritti fondamentali dei lavoratori e dei sindacati previsti dalla Costituzione. Preoccupati con la garanzia costituzionale dei diritti sociali, 17 Consiglieri del Tribunale Superiore del Lavoro hanno preso la decisione di presentare un documento al Senato della Repubblica, in cui si chiariva la serietà della situazione.

⁴⁷⁵ Conferenza Internazionale del Lavoro, *Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il Futuro del Lavoro* adottata dalla Conferenza nella sua centottesima sessione Ginevra, 21 giugno 2019.

I dilemmi attuali (aggiunti a quelli di prima della Covid-19) sfidano ogni attore sociale, anche lo Stato, a riflettere sulle strade possibili a prendere davanti alle trasformazioni nel mondo del lavoro⁴⁷⁶. Al riguardo si riaccende il dibattito sulla necessità di un programma di reddito ai cittadini.

L'OIL, nel rapporto Il futuro del lavoro a 2019 ha evidenziato le linee guida tenendo conto la centralità del lavoro e della persona che lavora.

Lo sciopero globale degli autisti Uber (dal 7 al 8 maggio 2019) e altre manifestazioni del genere in diversi Paesi hanno messo in rilievo la sinergia e la capacità di aggregazione dei nuovi lavoratori precari contro il discorso dell'imprenditorialità senza diritti sociali^{477 478}.

L'Enciclica Fratelli Tutti,, documento emesso dal Papa Francesco il 3 ottobre 2020, esorta il dialogo sociale per la costruzione di una nuova cultura, basata sui principi etici applicati da una società pluralista, la quale rispetti il valore della solidarietà e la funzione sociale della proprietà. A tal fine occorrono “diritti umani sufficientemente universali” (co. 22), il rispetto all'uguaglianza tra le persone (co. 23), porre un termine alla schiavitù in tutte le sue forme (co. 24), la tecnologia rivolta alla maggiore equità e all'inclusione sociale (co. 31), diritti senza frontiere (dal co. 121 al 124), l'etica delle relazioni internazionali (co. 126), la partecipazione sociale, politica ed economica inclusiva dei movimenti popolari (co.168-169). Per quanto riguarda il mondo del lavoro e le persone più vulnerabili, l'Enciclica esprime una critica al “mercato” con la sua “fede neoliberale” e propone “una politica economica attiva, orientata a *“promuovere un'economia che favorisca la diversificazione produttiva e la creatività imprenditoriale”*, perché sia possibile aumentare i posti di lavoro invece di ridurli:

⁴⁷⁶ Se “*il lavoro non è una mercè*”, come ci ricorda L'OIL, il suo luogo - anche simbolico - altrettanto non può esserlo. Perciò penso che non sia adeguata l'espressione diffusa “mercato del lavoro”.

⁴⁷⁷ La prospettiva dei lavoratori su piattaforma in diversi mestieri (autisti, fattorini, domestici, insegnanti, portieri) in Brasile è illustrata nel documentario *Gig: a uberização do trabalho*, registi Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho, 2019.

⁴⁷⁸ Il fenomeno dell'impoverimento colpisce anche i lavoratori dipendenti. Si veda a riguardo: il primo sciopero mondiale dei lavoratori di *fast food*, in <https://oglobo.globo.com/economia/redes-fast-food-sao-alvo-de-ato-global-de-trabalhadores-12494603>; lo sciopero dei lavoratori dell'azienda Amazon in vari paesi, in [Amazon Black Friday Strike em 12 países: na Itália entregas em risco? \(money.it\)](https://www.money.it/Amazon-Black-Friday-Strike-em-12-paises-na-Italia-entregas-em-risco/), accesso il 27 de novembro de 2020.

169. In certe visioni economicistiche chiuse e monocromatiche, sembra che non trovino posto, per esempio, i movimenti popolari che aggregano disoccupati, lavoratori precari e informali e tanti altri che non rientrano facilmente nei canali già stabiliti. In realtà, essi danno vita a varie forme di economia popolare e di produzione comunitaria. Occorre pensare alla partecipazione sociale, politica ed economica in modalità tali che includano i movimenti popolari e animino le strutture di governo locali, nazionali e internazionali con quel torrente di energia morale che nasce dal coinvolgimento degli esclusi nella costruzione del destino comune; al tempo stesso, è bene far sì che questi movimenti, queste esperienze di solidarietà che crescono dal basso, dal sottosuolo del pianeta, confluiscono, siano più coordinati, s'incontrino⁴⁷⁹.

Partendo dalle premesse precedenti, i sindacati, seppur indeboliti negli ultimi decenni, rimangono essenziali nel modello organizzativo del lavoro ed anche al sistema democratico di ogni Paese⁴⁸⁰. Infatti, essi sono i protagonisti per eccellenza in grado di aggregare e rappresentare tutti i lavoratori, senza restrizioni, in speciale i nuovi (anche i vecchi) movimenti di disoccupati, pensionati, disabili, giovani che non hanno mai lavorato per assoluta mancanza di posti, i lavoratori non standard, lavoratori precari e informali, oppure quelli lavoratori stigmatizzati dai pregiudizi sociali, insomma i lavoratori di ogni indole hanno bisogno di protezione e difesa dei loro interessi.

Giova ribadire che c'è un rango di garanzia sociale alle persone sotto il quale non si può andare: è quello del lavoro decente e sufficientemente retribuito. Dunque spetta alla contrattazione collettiva, quale strumento democratico di genuina rappresentazione dei lavoratori, garantire questa soglia di civiltà.

Il sindacato, attraverso la sua principale funzione, di stipulare contratti collettivi, può essere un agente di transizione e di cambiamento ad

⁴⁷⁹ Enciclica Fratelli Tutti, p. 43, in https://www.startmag.it/wp-content/uploads/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.pdf, accesso il 3 novembre 2020.

⁴⁸⁰ Per approfondire questo argomento, si veda A.B. Grau, L. Zoppoli, *La libertà sindacale tra democrazie in bilico e neo-liberismo al crepuscolo*, in A.B. Grau, L. Zoppoli (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi*, Napoli, Scientifica, 2019, p. 17-42.

una società più equa, la quale rispetti non solo i diritti delle persone che lavorano, ma anche la diversità tra di loro⁴⁸¹.

Se è già in atto una mutazione del diritto del lavoro e ci sono ragioni per credere di sì, come hanno segnalato gli spunti presentati nei capitoli precedenti, anche il sindacato deve subire una metamorfosi, preservando tuttavia la sua funzione chiave, in modo tale a ritrovarsi più potente e legittimo rappresentante dei lavoratori senza confini.

⁴⁸¹ Una persona al lavoro non rappresenta solo una forza di lavoro o un ingranaggio del sistema di produzione, invece porta con sé tutta la sua soggettività, cfr; J. Huizinga, *Homo ludens: o jogo como elemento da cultura*, São Paulo, Perspectiva, 1980.

Bibliografia

AA.VV., *Direito do trabalho de emergência: impactos da Covid-19 no direito do trabalho*, São Paulo, Revista dos Tribunais, 2020.

AA.VV., *Manifesto per un Diritto del lavoro sostenibile*, CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, Catania-Firenze-Roma, 20 maggio 2020.

AA.VV., *Solidarietà e sostenibilità: il diritto del lavoro e della sicurezza sociale alla prova della pandemia da Covid-19*, in *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica: contributo sulla nuova questione sociale*, v. I, M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI (a cura di) v. 5, *Le sfide per le relazioni industriali*, ADAPT Labour Studies e-Book series n. 93, 2020.

AA.VV., *Diritto del lavoro. 1. Il diritto sindacale*, Milano, UTEC Giuridica, 2018.

AA.VV., *Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*, São Paulo, LTr, 2018.

AA.VV., *La contrattazione collettiva nello spazio economico globale*, Bologna, Bononia University Press, 2017.

AA.VV., *In-flessibili. Guida pratica della CGIL per la contrattazione collettiva inclusiva e per la tutela individuale del lavoro*, Ediesse, 2013.

AA.VV., *Instituições de direito do trabalho*, v. I e II, São Paulo, LTr, 1997.

AGENZIA NAZIONALE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO – ANPAL, *Covid-19: le misure di sostegno alle imprese e al mercato del lavoro nei principali Paesi UE e nel Regno Unito*, a cura della Linea Benchmarking Nazionale e Internazionale – Direzione Studi e Ricerche, rilevazione 27apr2020.

ALESSI C., GUAGLIANONE L., *Ragioni e passioni della contrattazione collettiva di secondo livello: tendenze italiane ed europee*, Aracne editrice, 2017.

ALLAMPRESE A., *Sindacato e potere dispositivo*, Bari, Caccuci, 2015.

ALVINO I., *I rinvii legislativi al contratto collettivo – tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Napoli, Jovene editore, 2018.

AMADO J.L., MOREIRA T.C., *A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica: sujeitos, relações e presunções*, in *Labour & Issues*, v. 5, n. 1, 2019.

AMADO T.D., GOMES F.A.M.S., *A negociação coletiva de trabalho e seu potencial mitigador dos efeitos deletérios da crise pandêmica no mundo do trabalho*, in *Revista Themis*, ano 1, vol. I, jan-jun.2020.

ANTUNES R., *O privilégio da servidão: o novo proletariado na era digital*, São Paulo, Boitempo, 2020.

____ *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, São Paulo: Cortez, 2008.

ANTUNES R., BRAGA R. (org.), *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*, São Paulo, Boitempo, 2009.

ARANTES D.A.M., *A reforma trabalhista e seus impactos nas condições de trabalho decente*, in J.M.A. FARIAS, M.B.T. GOMES, M.L. LEIRIA (coord.), São Paulo, LTr, 2017, p. 42-48.

AROUCA, J.C., *Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467)* São Paulo, LTr, 2018.

ARRUDA K.A.M., *Novos desafios da Jornada de Trabalho*, in *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 53, 2018, p. 37-46.

____ *A persistência da cultura escravocrata nas relações de trabalho no Brasil*, in J.M.A. FARIAS, M.B.T. GOMES, M.L. LEIRIA (coord.), São Paulo, LTr, 2017, p. 22-32.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, *Reforma Trabalhista – Enunciados aprovados*, 2.ª Jornada de Direito Material e

Processual do Trabalho (2017), XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat (2018), Brasília, 2018.

BALLESTRERO M.V., *Diritto sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2018.

BARBATO M.R., VIANA M.T., *Casas, ruas e vírus: possíveis tendências do direito do trabalho na era pós pandemia*, in *Revista de Direito Brasileira*, Florianópolis, v. 26., n. 10, mai-ago/2020, p. 311-324.

BARBIERI M., *Note critiche sul Testo Unico sulla rappresentanza sindacale*, in L. ZOPPOLI, A. ZOPPOLI, M. DELFINO (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014, p. 208-226.

BARBOSA JÚNIOR F.A., *O teletrabalho e os sindicatos: novos rumos para a atuação dos entes de classe nos âmbitos nacional e transnacional*, *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 2, p. 158-172, abr./jun. 2020.

BASENGHI F., RUSSO A. (a cura di), *Flessibilità, sicurezza e occupazione alla prova del Jobs Act*, Torino, Giappichelli, 2016.

BATTISTI A.M., *Lavoro sostenibile imperativo per il futuro*, Torino, G. Giappichelli, 2018.

BAYLOS A., *¿Para qué sirve un sindicato?*, Madrid, Catarata, 2012.

___ *La nueva posición de la negociación colectiva en la regulación de las relaciones de trabajo españolas*, in *Contextos – Revista Crítica de Derecho Social*, Buenos Aires, Editores del Puerto, n. 1, 1997, p. 23.

BELLAVISTA A., *Le prospettive del diritto del lavoro dopo la pandemia*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 433/2021.

___ *Il sindacato confederale: un centauro del terzo millennio*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 208/2014.

BELLOMO S., *Le riforme del lavoro italiane degli anni 2012-2016 nel quadro europeo della flexicurity*. *Revista O Direito do Trabalho em transformação: um*

confronto ítalo-brasileiro, Tribunal Regional do Trabalho da 15.^a Região, Campinas, 2018, p. 10-22.

___ *Autonomia collettiva e clausole generali*, Giornate di Studio AIDLASS. su Clausole generali e diritto del lavoro, Roma, 29-30 maggio 2014.

BENEVIDES C.M.S. (org.), *Covid-19: pandemic labor and employment law mesaures around the world*, Piracanjuba-GO, Ed. Conhecimento Livre, 2020.

BELMONTE A.A., CARREIRO L., FREDIANI Y. (coord.), *Crise econômica e social e o futuro do direito do trabalho - Anais do X Congresso Internacional da ABDT* [livro eletrônico], São Paulo: Matrioska Editora, 2020.

BESSA C., *Além da subordinação jurídica no direito do trabalho*, São Paulo: LTr, 2017.

BIASI M., *Ripensando il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, WL CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 368/2018.

___ *Il salario minimo legale nel "Jobs Act": promozione o svuotamento dell'azione contrattuale collettiva?*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 241/2015.

BIER C.A., *Transformações nas relações coletivas de trabalho: por uma concepção democrática de sindicalismo*, in Revista Sequência, n. 56, p. 305-320, jun-2008.

BIVASCHI M.B., *A reforma trabalhista no Brasil de Rosa: propostas que não criam empregos e reduzem direitos*, in Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 3, n. 2, abr./jun.2017.

BRAMANTE I.C., *Reforma trabalhista: prevalência do negociado sobre o legislado*, in MARTINS J.C., BARBOZA M.L., MONTAL M.C. (Org.), *Reforma trabalhista em debate – Direito individual, coletivo e processual do trabalho*, , São Paulo, LTr, 2017, p. 135-145.

BRASIL, *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, in http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.

BRASIL, *Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943: Consolidação das Leis do Trabalho.*, Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Secção 1, p. 11937-11985, in http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL, *Medida Provisória n. 927/2020 de 22 de março de 2020*, in http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm.

BRASIL, *Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020*, in http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm

BROLLO M., *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Diritto e Relazioni Industriali*, n. 2-XXIX, Giuffrè, 2019.

___ *Verso il lavoro “anytime, anywhere?”*, in G.S.Passarelli, *Giurista della contemporaneità*, Liber amicorum, Renato Scognamiglio (org.), Torino, G. Giappichelli, 2018, p. 922-923.

CAIROLI S., *La definizione del lavoro agile nella legge e nei contratti collettivi: sovrapposizioni e possibili distinzioni*, in VERZARO M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale – stato dell’arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Napoli, Jovene Editore, 2018.

___ *E “l’altro da sé”: confini, senso e attualità di una dicotomia. Giuseppe Santoro-Passarelli e la tutela del lavoro autonomo debole: un cammino lungo quasi quarant’anni (in sei fasi)*, in G.S. Passarelli, *Giurista della contemporaneità*, Liber amicorum, R. Scognamiglio (org.), t. I, Torino, G. Giappichelli, 2018, p. 425-444.

CALCATERRA L. (a cura di), *Tutele del lavoro ed esigenze della produzione: le riforme del quinquennio 2011-2015: studi in onore di Raffaele De Luca Tamajo*, Napoli, Ed. Scientifica, 2018.

CALCINI R.S., *A prevalência do negociado sobre o legislado*, in Suplemento LTr n. 051/2017, ano 53, São Paulo, LTr, 2017, p. 251-260.

CALZOLARO C., *Pluralismo sindical italiano*, in Revista Tribunal Regional do Trabalho 15 n. 55 jul-dez 2019, Campinas, Escola Judicial TRT 15, p. 229-244.

CÂMARA DOS DEPUTADOS, *Atividade legislativa, projeto de lei - PL 4193/2012*, <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=551682> acesso il 24febbraio2020.

CARELLI, R. L., CAVALCANTI T. M., FONSECA, V. P. (org.), *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*, Brasília: ESMPU, 2020.

CARINCI F., *Lo statuto dei lavoratori compie cinquanta anni (1970-2020)*, in Revista Internacional de Direito do Trabalho, Instituto de Direito da Universidade de Lisboa, ano I, 2021, n. 1, p. 453-514.

___ *Lo Statuto dei lavoratori: un parto cesareo*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 422/2020.

___ *Jobs Act, atto II La legge delega sul mercato del lavoro*, in WP Adapt University Press, n. 168, 7 gennaio 2015.

___ *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antonia”.IT – 205/2014.

___ *Alice non abita più qui (a proposito e a sproposito del “nostro” diritto sindacale)*, in *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, F. CARINCI (a cura di), ebook IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014.

___ *Legge o contrattazione collettiva, una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte Costituzionale n. 231/2013*, IX edizione del Seminario Bertinoro-Bologna, ADAPT Labour studies e-Book n. 20, 2014.

CARINCI F. (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, Adapt Labour Studies e-Book series n. 54, 2016.

___ *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt Labour studies e-Book n. 48, 2015.

___ *La politica del lavoro del Governo Renzi Atto II: Commento al d.d.l. S.1428 ora C.2660 Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, Adapt Labour studies e-Book n. 32, 2014.

CARRIERI M., PIRRO F., *Relazioni industriali*, Milano, Egea, 2016.

___ Digitalizzazione, relazioni industriali e sindacato: non solo problemi, anche opportunità, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di). *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018, p. 131-144.

CARUSO B., *Il sindacato tra funzioni e valori nella "grande trasformazione". L'innovazione sociale in sei tappe*, W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 394/2019.

___ *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in Diritto e Relazioni Industriali, ADAPT University Press n. 4, XXIX, 2019.

___ *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi, in ricordo di Giorgio Ghezzi*, Milanofiori, Wolters Kluwer CEDAM, 2016, p. 239-288.

___ *Per un intervento eteronomo sulla rappresentanza sindacale: se non ora quando!*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 206/2014.

___ *Testo Unico sulla Rappresentanza*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 227/2014.

CARUSO B., DEL PUNTA R., TREU T., *Manifesto Per un diritto del lavoro sostenibile*, Catania-Firenze-Roma, 2020, in Lavoro Diritti Europa 3/2020.

CARUSO B., FONTANA G. (a cura di), *Lavoro e diritti sociali nella crisi europea*, Bologna, Il Mulino, 2015.

CASSANDRO A., CAZZOLA G. (a cura di), *Il c.d. Jobs Act e i decreti attuativi in sintesi operativa*, ADAPT University Press, 2016.

CASSAR V.B., *Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista*, São Paulo, Método, 2018.

CASTELLS, M., *A sociedade em rede*, v. 1, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1999.

CASTRO V.V., *As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber*, Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 2020.

CENTAMORE G., *Fondamento e attualità del principio del favor nei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, in A. PERULLI (a cura di), *L’idea di diritto del lavoro, oggi: in ricordo di Giorgi Ghezzi*, Milanofiori, CEDAM, 2016, p. 47-55.

CIPRIANI A., GRAMOLATI G., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0, la quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018.

CIUCCIOVINO S., *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell’industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in Working Paper ASTRIL Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro ASTRIL– 036/2018.

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI,

Verso principi comuni di flessicurezza: Posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza, Bruxelles, 27giu2007.

CONFORT L.P., *Impacto da reorganização produtiva nas relações de trabalho: mitos sobre a flexibilização da legislação trabalhista e extinção da Justiça do Trabalho*, in <https://www.anamatra.org.br/artigos/25974-impacto-da-reorganizacao-produtiva-nas-relacoes-de-trabalho-mitos-sobre-a-flexibilizacao-da-legislacao-trabalhista-e-extincao-da-justica-do-trabalho>, acesso il 15febbraio2020.

CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, *Justiça em Números 2020*, in <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>, acesso il 27agosto2020.

CONSIGLIO A., *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita?*, *Labour Law Issues*, v. 4, n. 1, 2018.

CONSIGLIO NAZIONALE ECONOMIA E LAVORO CNEL, *10° Report Periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti depositati nell'Archivio CNEL*, in Archivio Nazionale dei Contratti, aggiornamento dicembre 2019.

CORREA L.B., *A importância do direito do trabalho na promoção dos direitos humanos*, in J.M.A. FARIAS, M.B.T. GOMES, M.L. LEIRIA (coord.), São Paulo, LTR, 2017, p. 17-21.

CORTI M., *Flessibilità e sicurezza dopo il Jobs Act: la flexicurity italiana nell'ordinamento multilivello*, Torino, Giappichelli, 2018.

D'ANTONA M., *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 1998, p. 665-698.

DELGADO M. G., *Sindicalismo e sindicatos no Brasil: da democratização promovida pela Constituição da República à crise e desinstitucionalização emergentes*, in *Revista Magister de Direito do Trabalho*, ano XVI, n. 91, jul-ago 2019, Fábio Paixão e Walter Diab Ed., p. 69-95.

DELGADO M. G., DELGADO G.N., *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017*, São Paulo, LTr, 2017.

DEL PUNTA R., *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 395/2019.

___ *Un diritto per il lavoro 4.0*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di). *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018, p. 225-250.

___ *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2016.

DE LUCA M., *Rappresentatività sindacale nel protocollo d’intesa del 31 maggio 2013 ed in recente pronuncia di incostituzionalità (dell’articolo 19 dello statuto dei lavoratori): dall’ordinamento intersindacale alla rilevanza per l’ordinamento giuridico dello Stato*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 193/2013.

DE LUCA TAMAJO R., *La sentenza della Corte d’Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in Rivista Lavoro Diritto Europa, n. 1, 2019.

___ *Incertezze e contraddizioni del diritto sindacale italiano: è tempo di regolamentazione legislativa*, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 2018, II, p. 273-286.

___ *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, Diritti lavori mercati, 2016.

DE STEFANO V., *Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles*, in R.L. CARELLI, T.M. CAVALCANTI, V.P. FONSECA, (org.), *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*, Brasília: ESMPU, 2020, p. 21-61.

___ *Negotiating the algorithm: automation, artificial intelligence and labour protection*, in ILO Employment Paper n. 246, 2018.

___ *Non-standard workers and freedom of association: a critical analysis of restrictions to collective rights from a human rights perspective*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.INT – 123/2015.

DE STEFANO V., ALOISI A., *La libertà sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori non-standard e dei lavoratori su piattaforma*, in A.B. GRAU., L. ZOPPOLI (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi, in memoria di Giulio Regeni*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2019, p. 147-168.

DEL PUNTA R., *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2016.

DI NOIA F., *Sul “ritrovato” dinamismo del sistema di relazioni industriali Rappresentatività e assetti contrattuali dopo l’accordo interconfederale 28 febbraio 2018*, in WP ADAPT n. 7, 2018.

___ *Legge e contratto collettivo prima e dopo l’art. 8, l. n. 148/2011: storia di un rapporto in crisi*, in Diritti Lavori Mercati, 2017.

DI NUNZIO D., FERRUCCI G., MENSÌ M., *Il lavoro informatico, reti organizzative, condizioni di lavoro e azione sindacale*, Roma, Ediesse, 2019.

DOMINGOS P., *The master algorithm: how the quest for the ultimate machine learning will remake our world*, Nova York, Basic Books, 2015.

DORNELES L.A.D., *A reforma trabalhista de 2017: necessidade, adequação e proporcionalidade*, in DORNELES L.A.D., BARZOTTO L.C. (Org.), *Inovações e trabalho – o Direito do Trabalho em tempos de mudança*, Porto Alegre, Editora da UFTGS, 2020, p. 75-96.

DORNELES L.A.D., *Segurança jurídica, ciência da legislação laboral e reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo*, in Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4.^a Região, v. 1, n. 1, Porto Alegre, TRT 4, 2019, p. 121-150.

DURANTE A., *I diritti sindacali nel circuito giurisdizionale multilivello. Un dialogo in lingue diverse*, in B. Caruso, Fontana G. (a cura di), *Lavoro e diritti sociali nella crisi europea, un confronto costituzionalisti e giuslavoristi*, Bologna, Il Mulino, 2015.

ESTEVEZ A.S., *Reforma trabalhista brasileira e o direito coletivo do trabalho: ideias para justificar a prevalência do negociado sobre o legislado*, in *Revista dos Tribunais*, v. 984/2017, p. 163-188.

FAIOLI, M., *Jobs App, Gig-economy e sindacato*, *Rivista Giuridica del Lavoro Previdenza Sociale della*, n.2, p.291-305, 2017.

___ *Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociali*, Roma, Ediesse, 2/2017.

FALSONE M., *Ius variandi e ruolo della contrattazione collettiva*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 308/2016.

___ *I rinvii legali ai contratti collettivi e il jobs act: problemi e sfide della contrattazione aziendale*, in *Note di Ricerca* n. 3/206, Dipartimento di Management Università Ca' Foscari di Venezia (giugno, 2016).

FERRARI I., BECHER D., WOLKART E.N., *Arbitrium ex machina: panorama, rischi e a necessidade de regulação das decisões informadas por algoritmos*, *Revista dos Tribunais on line*, vol. 995/2018, set/2018, p. 635-655.

FERRARO G., *Il contratto collettivo oggi dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 129/2011.

FERREIRA V.R., PEREIRA E.F.S.F., *A prevalência do negociado sobre o legislado: flexibilização e ampla autonomia da negociação coletiva*, in P. Leal, J. Bacelar, G. Mendes (org.), *Amazônia trabalho e globalização – homenagem a Georgenor de Sousa Franco Filho*, Ed. Dalcideo Jurandir, Belém, 2020.

FIORILLO L., *Un diritto del lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in G.S. Passarelli, *Giurista della contemporaneità*, Liber amicorum, R. Scognamiglio (org), t. I, Torino, G. Giappichelli, 2018, p. 315-329.

FONTANA G., *Inderogabilità, derogabilità e crisi dell'uguaglianza*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 276/2015.

FRANCO FILHO G.S., *A realidade dos sindicatos brasileiros e a prevalência do negociado sobre o legislado*, in Suplemento LTr n. 057/2017, ano 53, São Paulo, LTr, 2017, p. 289-294.

FUKUOKA N.K.W., ALMEIDA V.H., *A (des)necessidade de regulamentação da dispensa coletiva no Brasil: uma análise sob a ótica do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana*, in Revista Eletrônica do Curso de Direito da Universidade Federal de Santa Maria UFSM, v. 12, n. 1, Santa Maria, 2017, p. 104-134.

GAETA L., PASSANTI P., *La falsa partenza. Una "vita difficile" per il diritto del lavoro nel dopoguerra*, in L. ZOPPOLI, A. ZOPPOLI, M. DELFINO (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Scientifica, Napoli, 2014, p. 89-103.

GAIA F.S., *Uberização do trabalho*, São Paulo, Lumen Juris, 2019.

GALANTINO L., *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2014.

GAMBARDELLA A., *Le collaborazioni etero-organizzate tra funzione rimediabile della giurisprudenza e possibili deroghe della contrattazione collettiva*, in Rivista Diritti Lavoro Europa n. 3/2020.

GARGIULO U., *L'azienda come luogo "preferenziale" delle relazioni sindacali?*, in Lavoro e diritto, fascicolo 3, 2016.

GARILLI A., *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 139/2012.

___ *Reciproco riconoscimento e rappresentatività sindacale (spunti ricostruttivi della sentenza della Corte Costituzionale n. 231 del 2013)*, in Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo, tomo I, Bari: Cacucci, 2015, p. 357.

GAROFALO D., *La ritrovata dignità del lavoro autonomo*, in Rivista Labor n. 5/2019, settembre-ottobre 2019, p. 481-504.

GHERA E., A. GARILI, D. GAROFALO, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, 2017, p. 3.

GIUBBONI S., *Il diritto del lavoro nella crisi europea (a proposito di un recente volume)*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.INT – 126/2016.

GIUGNI G., *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci, 2010.

___ *Introduzione allo studio dell’autonomia collettiva*, Milano, A. Giuffrè, 1960.

GHERA E., *L’articolo 39 della Costituzione e il contratto collettivo*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 202/2014.

GHERA E., GARILI A., GAROFALO D., *Diritto del lavoro*, Torino, G. Giappichelli, 2017.

GONDIM T.P., *A Luta por Direitos dos Trabalhadores “Uberizados”: Apontamentos Iniciais Sobre Organização e Atuação Coletivas*, Mediações, Londrina, v. 25, n. 2, p. 469-487, mai-ago. 2020.

GOTTARDI D., *Le relazioni sindacali oggi nel sistema costituzionali: quali trasformazioni?*, in L. ZOPPOLI, A. ZOPPOLI, M. DELFINO (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014, p. 105-124.

GRAGNOLI E., *Esiste ancora un ordinamento intersindacale? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, in F. CARINCI (a cura di), ebook IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014.

GRAU A.B., ZOPPOLI L. (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi, in memoria di Giulio Regeni*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2019.

GT REFORMA TRABALHISTA CESIT/IE/UNICAMP, *Dossiê Reforma Trabalhista (em construção)*, Campinas, jun-2017.

GUARRIELLO F., *Legge e contrattazione collettiva in Europa: verso nuovi equilibri?*, in Giornate di studio Aidlass Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario Napoli, 16 e 17 giugno 2016.

GUNTHER L.E., VILLATORE M.A.C., *Princípio da fraternidade e a negociação coletiva de trabalho*, in VERONESE J.R.P. VERONESE, C.A.A. MACHADO, L. POZZOLI L. (org.), *Pandemia, Direito e Fraternidade: um mundo novo nascerá*, Caruaru, Ed. Asces, 2020., p. 193-206.

HARARI Y., *21 Lições para o século 21*, tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HARVEY D., *Condição pós-moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

IACOVONE D., RADOCCIA S., FAIOLI M. (a cura di), *Industry 4.0, lavoro e contrattazione collettiva*, Torino, Giappichelli, 2017.

HERMIDA URIANTE O., *Sindicatos en libertad sindical, 5a. ed., Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria*.

ICHINO P., *L'intelligenza del lavoro: quando sono i lavoratori a scegliersi l'imprenditore*, Rizzoli, 2020.

___ *I rider tra subordinazione e autonomia*, in Lavoce.info, 11nov.2020.

___ *A che cosa serve il sindacato?: le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il declino*, Milano, Oscar Mondarone, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*, Rio de Janeiro, IBGE, 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, ILO Monitor 2nd Edition: Covid-19 and the world of work. Updated estimates and analysis, 7 apr.2020, in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf, accesso il 5mag.2020.

ITALIA, *Costituzione Della Repubblica*, in <https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>.

KALIL R.B., *O Direito do Trabalho e o Capitalismo de Plataforma*, in *A regulação do trabalho via plataformas digitais*, São Paulo, Blucher, 2020, p. 171-202.

___ *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*, Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, 2019.

KREIN J.D., GIMENEZ D.M., SANTOS A.L. (org.), *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*, Campinas, Nимуendajú, 2019.

KREIN J.D., OLIVEIRA R.V., FILGUEIRAS V.A. (org.), *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*, Campinas/SP, Curt Nимуendajú, 2019.

LARICCIA D., *La legislazione del lavoro nell'emergenza Covid-19 in Italia*, in C.M.S. Benevides (org.), *Covid-19: pandemic labor and employment law measures around the world*, Piracanjuba-GO, Ed. Conhecimento Livre, 2020, p. 112-123.

LASSANDRINI A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *Labour & Law Issues*, v. 4., n. 1, 2018.

___ *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, Quaderno n. 2/2017, p. 59-69.

LECCESE V., *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, in Atti AIDLASS del XVII Congresso Nazionale di Diritto del lavoro, Annuario di Diritto del lavoro n. 48, Pisa, 7-9 giugno 2012, p. 29-106.

LEITE S.C., MALARD N. T., *O viés ideológico da reforma trabalhista de 2017*, in Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania, Brasília, v.7, n.7, jul./dez., 2019, p. 303-318.

LOCATELLI A., *Negociado sobre o legislado: critérios e elementos de validade à luz do ordenamento jurídico*, in Revista de Direito do Trabalho, v. 184/2017, p. 121-142.

LUDOVICO G., *Novas modalidades de interação entre o ser humano e a máquina, relação colaborativa, seus efeitos e proteção social necessária*, in X CONGRESSO INTERNACIONAL DA ABDT: *Crise econômica e social e o futuro do direito do trabalho - Anais do Congresso* [livro eletrônico], A.A. Belmonte, L. Carreiro, Y. Frediani (coord.), São Paulo: Matrioska Editora, 2020, p. 180-186.

MACHADO M.F., *Prevalência do negociado sobre o legislado: ensaio sobre uma proposta de legitimação da concertação interdialogica trabalhista perante a teoria dos direitos fundamentais*, in Revista de Direito do Trabalho, vol. 175/2017, p. 17-43.

MAEDA P., *Reformar para piorar: a reforma trabalhista e o sindicalismo*, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 2018, p. 104-120.

MAGNANI M., *Contrattazione collettiva e relazioni sindacali post Covid*, Lavoro Diritti Europa, n. 1/2021, 14 gennaio 2021.

____ *I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 404/2019.

____ *Diritto sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2016.

___ *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d. lgs. n. 81/2015*, in W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 294/2016.

MAINARDI S., *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLASS - Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario, Napoli 16-17 giugno 2016.

MARAZZA M., *Dalla "autoregolamentazione" alla "legge sindacale"? la questione dell'ambito di misurazione della rappresentatività sindacale*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 209/2014.

MARCELINO P., GALVÃO A., *O sindicalismo brasileiro e a Convenção 87 da OIT*, Carta Social e do Trabalho, Centro de Estudos Sindicais – Instituto de Economia Unicamp, jan-dez.2019, p. 20-34.

MARESCA A., *Gli accordi aziendali di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro nell'art. 14, co.3, DL n. 104/2020, L'alternativa realistica al divieto di licenziamento per Covid*, in Rivista Diritti Lavoro Europa n. 3/2020.

___ *I rinvii della legge all'autonomia collettiva nel decreto dignità*, in La tutela del lavoro nelle trasformazioni dell'impresa - Liber Amicorum Carlo Cester, 2019.

___ *Contratto collettivo ed esercizio dell'attività regolativa: primo o secondo livello?*, in Giuseppe Santoro-Passarelli, *la persona e il giurista*, Jovene, 2019, p. 59-71.

___ *Il contratto collettivo nazionale di categoria nel sistema delle relazioni sindacali*, in Studi in memoria di Sergio Magrini - un discorso sullo stato del diritto del lavoro, G. Giappichelli, 2019, p. 69-73.

___ *Il Proliferare dei contratti collettivi tra luci e ombre*, in Guida al lavoro, Il Sole 24 Ore, p. 78-80, 2017.

___ *Le regole della rappresentatività sindacale tra legge ed autonomia*, in Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, Quaderno 1/2016,

L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione. Tre proposte a confronto, Roma, Ediesse, 2016, p. 141-150.

___ *L'esigibilità del contratto collettivo nazionale: enigma od opportunità praticabile?*, in *Giornate di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2014.

___ *Prime osservazioni sul nuovo articolo 19 Stat. lav.: connessioni e sconnessioni sistemiche*, in AA. VV., *La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231*, ADAPT Labour Studies e-Book series n. 13, ADAPT University Press, 2013, p. 1-48.

___ *Il contratto collettivo nazionale di categoria dopo il Protocollo d'intesa 31 maggio 2013*, in *RIDL*, 2013, I, p. 707 ss.

___ *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138*, in *Diritto delle relazioni industriali*, Giuffrè, 2012, p. 16-23.

___ *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2010, I, p. 53 ss.

MARIUCCI L., *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 407/2020.

___ *L'attualità di un dibattito antico*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione: tre proposte a confronto*, quaderno 1/2016, Roma, Ediesse, 2016, p. 9-18.

___ *Gli eterni ritorni: dentro, fuori o oltre l'art.39 della costituzione?*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 207/2014.

___ *Ridare senso al diritto del lavoro. Lo Statuto oggi*, in *Lavoro e diritto*, a. XXIV, n. 1, 2010.

MARTINS A. GURGEL C.N.M., *A autonomia privada coletiva de trabalho: da reforma trabalhista à Covid-19*, in *Revista de Direito do Trabalho*, v. 213/2020, p. 147–168, set-out, 2020.

MASSONI T., COLUMBU F. (org.), *Sindicatos e autonomia privada coletiva*, São Paulo, Almedina, 2018.

MAZZOTTA O., *Manuale di diritto del lavoro*, Milanofiori, CEDAM, 2017.

MAZZUOLI, V., *Integração das Convenções e Recomendações Internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine*, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 43, p. 71-94, Campinas, 2013.

MELLO FILHO H.C., AZEVEDO NETO P.T. (coord.), *Temas de direito coletivo do trabalho*, São Paulo, LTr, 2010.

MEZZACAPO D., *L'esigibilità del contratto collettivo alla luce del Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014*, in AA.VV., *Esigibilità, sciopero e rispetto del contratto collettivo dopo il TU sulla Rappresentanza*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". Collective Volumes - 5/2016, p. 2-14.

MORAIS J.F., *Negociado sobre o legislado e a necessária reforma sindical*, in Suplemento LTr n. 055/17, São Paulo, LTr, 2017, p. 279-283.

MURADAS D., *La negoziazione collettiva in Brasile: tra tradizione persistenti e esigenze democratiche*, in *Le relazioni sindacali nell'impresa*, Atti delle giornate di studio del lavoro AIDLASS Copanello, 24-25 giugno 2011, Annuario di Diritto del lavoro N. 47, Giuffrè, p. 323-331.

NASCIMENTO A.M., *Curso de direito do trabalho*, São Paulo, Saraiva, 2004.

___ *Compêndio de direito sindical*, São Paulo, LTr, 2000.

___ *Teoria geral do direito do trabalho*, São Paulo, LTr, 1998.

NASCIMENTO A.M. (coord.), *A transição do direito do trabalho no Brasil: estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad*, São Paulo, LTr, 1999.

NESPOLI F., SEGHEZZI F., TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il Jobs Act dal progetto alla attuazione Modernizzazione o ritorno a un passato che non c'è più?*, ADAPT University Press, ebook n. 47, 2015.

NUNIN R., *Game over o rilancio? La contrattazione della flessibilità dopo il Jobs Act*, in Rivista Giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2016, p. 373 ss.

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO, *Nota OIL COVID-19 e il mondo del lavoro, Stime e analisi aggiornate*, 30 giugno 2020, in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_749534.pdf, accesso il 9nov.2020.

___ DOCUMENTO OIL/ACTRAN *I sindacati in transizione*, Roma, OIL, settembre-2020, in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_760106.pdf, accesso il 30set.2020.

OLIVEIRA R.V., GALVÃO A., CAMPOS A., *Reforma Trabalhista: Impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações*, Cadernos do CEAS, Salvador/Recife, n. 248, p. 668-689, set./dez., 2019.

PALOMEQUE LÓPES M.C., *La función social y las transformaciones del derecho del trabalho*, in Revista Jurídica del Trabajo, n. 1, Montevideo, marzo de 2020.

PAONE G., *Funzioni della contrattazione collettiva. Analisi e prospettive comparate e comunitarie*, Tesi di dottorato di ricerca in Diritto europeo dei contratti civili commerciali e del lavoro, 22.º ciclo, Università Ca' Foscari Venezia, 2009.

PAPA V., *Per una rilettura personalistica del diritto del lavoro: uguaglianza e inderogabilità nel prisma della dignità*, Catania, CUECM, 2011.

PARANHOS A., *O roubo da fala – origens da ideologia do trabalhismo no Brasil*, São Paulo, Boitempo, 2008.

PEDROSO M.N.C., *O direito do trabalho no constitucionalismo brasileiro*, in Revista latino-americana de História, v. 1, n. 3, março/2012.

PERA G., *Diritto sindacale*, Scritti di Giuseppe Pera, Milano, A. Giuffrè, 2007.

PEREIRA R.J.M.B., *Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcance constitucionais*, in A.F.F. COSTA, A.C.R.B. MONTEIRO, S. BELTRAMELLI NETO (Coord.), *Reforma trabalhista na visão dos procuradores do trabalho*, Editora JusPODIVM, 2018.

PERONE G.C., *A ação sindical nos Estados-membros da União Europeia*, São Paulo, LTr, 1996.

PERSIANI M., LUNARDON F., *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017.

PERSIANI M., LIEBMAN S., MAIO V., MARAZZA M., MARTONE M., DEL CONTE M., FERRARI P., *Fondamenti di diritto del lavoro*, Torino, G. Giappichelli, 2019.

PERULLI A., *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 410/2020.

___ *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, in G.S. Passarelli, *Giurista della contemporaneità*, Liber amicorum, promosso da R. Scognamiglio [et al], t. I, Torino, G. Giappichelli, 2018, p. 553-587.

___ *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 341/2017.

___ *Le modifiche al contratto di lavoro*, in F. CARINCI (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, Adapt Labour Studies e-Book series n. 54, 2016, p. 27-88.

___ *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 272/2015.

PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Milano, Wolters Kluwer CEDAM, 2018.

____ *L'idea del diritto del lavoro, oggi, in ricordo di Giorgio Ghezzi*, Milanofiori, Wolters Kluwer, CEDAM, 2016.

PERULLI A., BELLOMO S. (edited by), *New industrial relations in the era of globalization*, Milano, Wolters Kluwer, 2019.

PESSI R., *Ordinamento statale e ordinamento intersindacale: promozione o regolazione*, in *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, F. CARINCI (a cura di), ebook IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014.

PINTO A.P., *Direitos coletivos de trabalho no marco da economia colaborativa – pluralidade e financiamento sindicais: modelos e adequação ao sistema jurídico nacional*, in X CONGRESSO INTERNACIONAL DA ABDT: *Crise econômica e social e o futuro do direito do trabalho - Anais do Congresso* [livro eletrônico], A.A. Belmonte, L. Carreiro, Y. Frediani (coord.), São Paulo: Matrioska Editora, 2020, p. 187-197.

PIRES R.O., LORENTZ L.N., BARBOSA A.A. (org.), *A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/107) na visão dos magistrados do trabalho, procuradores do trabalho e advogados trabalhistas*, Belo Horizonte, RTM, 2019.

PORTO L.V., *Tripartismo e diálogo social na reforma trabalhista*, in *Revista 100 Anos da OIT: pensando o futuro do Direito do Trabalho*, Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região, Campinas, 2019, p. 199-222.

PROIA G., *Ostacoli ed incognite per l'intervento legislativo sulla rappresentanza sindacale*, in L. ZOPPOLI, A. ZOPPOLI, M. DELFINO (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014, p. 507-511.

PROSPERETTI G., *Autonomia collettiva e diritti sindacali*, Milanofiori, UTET Giuridica, 2014.

REIS J.T., *Prevalência do negociado sobre o legislado – uma ameaça com nova roupagem*, in *Suplemento LTr n. 057/16*, ano 62, São Paulo, LTr, 2016, p. 313-321.

RIMOLO J.R., *La redefinición del ámbito de aplicación del derecho del trabajo*, in M.M. ZEGARA, M.V. SALAZAR (coord.), Libro del IX Congreso Nacional *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Época de cambios*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2020, p. 40-89.

ROCCELLA M., TREU T., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, CEDAM, 2016.

ROMAGNOLI U., *50 anni e non sembra ieri*, in https://www.collettiva.it/copertine/diritti/2020/05/20/news/50_anni_e_non_sembra_ieri-55688/, accesso il 20mag.2020.

___ *Dal diritto del lavoro al diritto delle persone*, in <http://www.eguaglianzaelibera.it/web/content/dal-diritto-del-lavoro-al-diritto-delle-persone>, accesso il 14marzo2020.

ROMITA A.S., *Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: limites impostos pelos direitos fundamentais*, in Revista LTr, São Paulo, SP, v. 81, n. 6, p. 647-657, jun. 2017.

___ *Sindicalismo, economia e estado democrático: estudos*, São Paulo, LTr, 1993.

RUSCIANO M., *Introduzione: che fare dell'art. 39 della Costituzione?*, in L. ZOPPOLI, A. ZOPPOLI, M. DELFINO (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014.

RUSCIANO M., ZOPPOLI L. (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". Collective Volumes - 3/2014.

SANTORO-PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, Jovene, 1995.

SANTORO-PASSARELLI G., *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, G. Giappichelli, 2020.

___ *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 411/2020.

___ *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in Diritto delle Relazioni Industriali, ADAPT University Press, n. 2-XXIX, Giuffrè, 2019.

___ *Appunti sulla funzione delle categorie civilistiche nel diritto del lavoro dopo il Jobs Act*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 290/2016.

___ *Il diritto dell’occupazione dopo il Jobs Act - Introduzione*, Torino, G. Giappichelli, 2016, p. VII.

___ *Il contratto aziendale in deroga*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 254/2015.

___ *Il contratto aziendale in deroga*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 254/2015.

___ *Sulla natura giuridica del contratto collettivo di diritto comune*, in Rivista Italiana per le Scienze Giuridiche, Jovene, 2010, p. 137-139.

___ *Sul destino dell’art. 39 della Costituzione*, in L. ZOPPOLI, A. ZOPPOLI A., M. DELFINO (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014, p. 512-515.

SANTOS E. R., *Negociação coletiva*, Rio de Janeiro, Forense, 2018.

SANTOS R. L., *Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*, São Paulo, LTr, 2008.

SCARPONI S., *La dottrina giuslavoristica italiana di fronte al mutamento delle relazioni sindacali e alla questione della rappresentatività*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 295.

SEVERO V.S., *“Reforma” trabalhista e o desafio democrático*, in Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4.^a Região, v. 1, n. 1, Porto Alegre, TRT 4, 2019, p. 181-200.

SEVERO V.S., SOUTO MAIOR, J.L., *Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos*, Porto Alegre - São Paulo, Editora Sensus, 2017.

SCIARRA S., *Solidarity and Conflict: European Social Law in Crisis*, Cambridge University Press, 2018.

SILVA H.B.M., *Legislação trabalhista em tempos de pandemia: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936*, São Paulo, Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020.

___ *CLT comentada*, São Paulo, Thomson Reuters Brasil, 2019.

___ *Comentários à reforma trabalhista*, São Paulo, Revista dos Tribunais, 2017.

___ *Curso de direito do trabalho aplicado: direito coletivo do trabalho*, v. 7, Rio de Janeiro, Elsevier, 2010.

SILVA O.P., *Negociação coletiva de trabalho no Brasil: da reforma trabalhista de 2017 à pandemia de 2020*, in Revista Internacional de Direito do Trabalho, Instituto de Direito da Universidade de Lisboa, ano I, 2021, n. 1, p. 169-200.

SILVA S.G.C.L., *Il caso brasiliano tra autoritarismo e austerità*, in A.B. GRAU., L. ZOPPOLI (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi, in memoria di Giulio Regeni*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2019, p. 437-453.

___ *Arranjos institucionais e estrutura sindical: o que há de novo no sistema jurídico sindical brasileiro?*, in G.N. DELGADO, R. PEREIRA (org.), *Trabalho, Constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhista*, v. 1., São Paulo, LTr, 2014.

SILVA W.L.R., *Representação e representatividade no contexto da liberdade sindical*, in Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, v. 101, jan-dez/2006, p. 259-280.

SOUTO MAIOR J.L., *História do direito do trabalho no Brasil*, São Paulo, LTr, 2017.

SPEZIALE V., *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 322/2017.

TEIXEIRA FILHO J.L., *Dimensões da liberdade sindical*, in J.C.M. BRITO FILHO, *O mundo do trabalho em debate: estudos em homenagem ao professor Georgenor de Sousa Franco Filho*, São Paulo, LTr, 2019, p. 175-184.

TESSITORE G., *Rapporto legge/contrattazione collettiva: la contrattazione di secondo livello dopo il jobs act e il "decreto dignità"*, Roma, Edizioni Lavoro, 2019.

TIRABOSCHI M., *Persona e lavoro tra tutele e mercato: Mercati, regole, valori*, in Giornate di Studio AIDLASS, Udine, 14 giugno 2019.

TOLEDO FILHO, M.C., *Reforma trabalhista: pressa, atecnia e irresponsabilidade*, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.^a Região, n. 51, Campinas, 2017.

TOMASSETTI P., *Legge e contrattazione collettiva al tempo della c.d. Terza Repubblica*, ADAPT University Press, 2018.

TORRECILLA E.R., *La declaración del centenario de la OIT. A proposito de la importancia del reconocimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva*, in Revista El centenario de la OIT, un año después de las conmemoraciones, n. 13, Dykinson, julio de 2020, p. 45-62.

TOSI P., *Le nuove regole su rappresentatività e rappresentanza sindacale tra autonomia collettiva e legge*, in *Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, F. CARINCI (a cura di), ebook IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014.

TREU T., *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 386/2019.

____ *Regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 396/2019.

___ *La contrattazione collettiva in Europa*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, ADAPT University Press, Giuffrè, 20 n. 2, XXXVIII, 2018.

___ *Diritti e umanizzazione del lavoro*, in G.S. Passarelli, *Giurista della contemporaneità*, Liber amicorum, R. Scognamiglio (org.), t. I, Torino, G. Giappichelli, 2018, p. 399-417.

___ *Trasformazioni del lavoro: sfide per i sistemi nazionali di diritto del lavoro e di sicurezza sociale*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 371/2018.

___ *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act*, in F. CARINCI (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, Adapt Labour Studies e-Book series n. 54, 2016, p. 3-17.

TULLINI P., *Economia digitale e lavoro non standard*, in *Labour & Law Issues*, v. 2, n. 2, 2016.

___ *Indisponibilità dei diritti dei lavoratori: dalla tecnica al principio e ritorno*, in *Giornate di studio A.I.D.LA.S.S.*, Modena 18-19 aprile 2008.

TURSI A., *L’articolo 8 della legge n. 148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, Milano, Giuffrè, n. 4/ XXIII- 2013, p. 958-979.

URIARTE O.E., *Sindicatos en libertad sindical*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2016.

VALENTE L., *I ruoli del sindacato e delle istituzioni per la soluzione delle crisi occupazionali*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, ADAPT University Press, Giuffrè, 2017.

VALLEBONA A., *Istituzioni di Diritto del Lavoro*, v. 2 – IL rapporto di lavoro, Wolters Kluwer, 2017.

VELLA L., *La contrattazione collettiva e la qualificazione dei rapporti di lavoro*, Passerino, 2019.

VELLINHO R. S., *O movimento sindical: entre sucumbir e resistir*, in EÇA V.S.M. et al (coord.), *Direito Internacional do Trabalho*, Lumen Juris, Rio de Janeiro, 2019, p. 439.

VERONESE J.R.P., MACHADO C.A.A., POZZOLI L. (org.), *Pandemia, Direito e Fraternidade: um mundo novo nascerá*, Caruaru, Ed. Asces, 2020.

VERZARO M., *Brevi note sull'inderobabilità tra efficienza del mercato e tutela del lavoratore*, in G.S. Passarelli, *Giurista della contemporaneità*, Liber amicorum, promosso da R. Scognamiglio [et al], t. II, Torino, G. Giappichelli, 2018, p. 905-915.

VIANA M.T., *Livrem-nos da livre negociação: aspectos subjetivos da reforma trabalhista*, in <https://www.anamatra.org.br/artigos/25658-livre-nos-da-livre-negociacao-aspectos-subjetivos-da-reforma-trabalhista>, accesso il 15febbraio2020.

____ *La Consolidação das Leis do Trabalho brasileira, tra aventure, sventure e sogni*, in WP Adapt N. 55/2008.

VILLALÓN J.C., *Trabajadores y trabajos en el Derecho de la Unión Europea*, in G.S. Passarelli, *Giurista della contemporaneità*, Liber amicorum, R. Scognamiglio (coord.) t. I, Torino, G. Giappichelli, 2018, p. 286-298.

ZOPPOLI A., *Art. 19 dello Statuto dei lavoratori, democrazia sindacale e realismo della Consulta nella sentenza n. 231/2013*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 201/2014.

ZOPPOLI L., *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 284/2015.

____ *Sindacati e contrattazione collettiva: vecchi stereotipi o preziosi ingranaggi delle moderne democrazie*, in Lavoro e Diritto, Il Mulino, n. 3, 2015.

___ *Jobs Act e formante sindacale: quale ruolo per quale contrattazione collettiva?*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”. Collective Volumes – 3/2014.

ZOPPOLI L., ZOPPOLI A., DELFINO M. (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014.