

INTRODUZIONE

I cinquant'anni dello Statuto dei lavoratori costituiscono un prezioso traguardo per il diritto del lavoro, anni nei quali la legge 20 maggio 1970, n.300 ha rivestito il ruolo di vera e propria spina dorsale dei diritti del lavoratore, in un travagliato percorso in cui il mondo del lavoro è profondamente mutato, adattandosi alle esigenze economiche e sociali del tempo.

Figlio della lotta per l'uguaglianza, per la libertà e per la dignità, lo Statuto dei lavoratori ha rappresentato il principale terreno di dibattito della dottrina e della giurisprudenza, dell'epoca e attuali, nel comune anelito volto a garantire effettività alla Costituzione italiana; in questo modo il diritto sostanziale ha avuto accesso nei luoghi di lavoro, in un peculiare equilibrio, più volte rivisto, tra esigenze dell'impresa e tutela della persona.

In questo importante anniversario, caratterizzato da eventi mondiali eccezionali, primo tra i quali la pandemia da SARS-CoV-2, si manifesta con ancora più evidenza la necessità di individuare il punto di arrivo di questo lungo tragitto compiuto dalla Legge dei lavoratori, in un panorama storico-contemporaneo del quale è particolarmente difficile, se non impossibile, ravvisare il futuro sviluppo.

Il presente elaborato intende mettere a fuoco il processo evolutivo subito dalle singole disposizioni della legge 20 maggio 1970, n.300, in un costante confronto tra ieri e oggi, con particolare attenzione alle effettive conseguenze di ogni modifica.

Nel capitolo primo si illustrerà il contesto storico-politico in cui il Legislatore, in un continuo e sofferto raffronto con il sindacato, è alla fine approdato allo Statuto dei lavoratori, nella sua versione definitiva.

Nel capitolo secondo si analizzeranno minuziosamente le modifiche apportate alle disposizioni della legge, dal 1970 sino ad oggi, con una attenzione particolare ai mutamenti subiti dagli istituti di maggiore rilevanza, descritti nel capitolo terzo.

Infine, nel capitolo quarto, si porranno in luce le opinioni dei principali giuristi contemporanei in riferimento alle prospettive future del mondo del lavoro. In particolare, nel capitolo conclusivo saranno descritte le novità nel mondo del lavoro, a partire dai numerosi interventi di flessibilizzazione volti a fronteggiare l'evoluzione tecnologica e la globalizzazione, dai quali sono scaturite una molteplicità di nuove tipologie contrattuali

non più in grado di rispettare la tradizionale distinzione tra autonomia e subordinazione che ha delimitato il campo d'applicazione dello Statuto dei lavoratori. Brevi osservazioni sono state riservate da ultimo alle problematiche connesse all'attuale situazione emergenziale dovuta alla diffusione del virus Covid – 19 e alle sue conseguenze sulla legislazione lavoristica: diffusione del lavoro agile d'emergenza e anomalie nell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro e nello svolgimento degli accertamenti sanitari.

CAPITOLO PRIMO

LA GENESI DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

SOMMARIO: 1. Lo “statuto protettivo del lavoratore subordinato” prima della legge 1° maggio 1970, n.300. — 2. Le riforme negli anni 50-60 e la proposta di Di Vittorio. — 3. Il movimento operaio. — 3.1. Il modello taylor-fordista. — 3.2. La dimensione collettiva: operai, donne e studenti. — 3.3. L’autunno caldo del 69: dal rinnovo del contratto dei metalmeccanici allo Statuto dei Lavoratori. — 4. Il disegno di legge “Brodolini”. — 5. La riforma processuale del ‘73.

1. Lo “Statuto protettivo del lavoratore subordinato” prima della legge 20 maggio 1970, n.300.

Quando si guarda al diritto del lavoro prima dell’intervento legislativo del 1970, che ha conferito agli istituti lavoristici una struttura più organica e sistematica, si è soliti suddividere la sua evoluzione in tre fasi, tra di loro strettamente correlate.

La prima fase è rappresentata dall’esperienza della c.d. “legislazione sociale”, in cui il diritto del lavoro ha carattere eccezionale rispetto al diritto privato comune, ponendosi come insieme di disposizioni legislative volte ad assicurare una maggiore tutela alle categorie di soggetti deboli.

La legislazione del lavoro si affianca al Codice Civile del 1865 (privo di una qualsiasi disciplina del contratto di lavoro e limitato alla regolamentazione, sotto ridotti aspetti, della locazione di opere e servizi) configurandosi come una sorta di reazione dell’ordinamento al processo di evoluzione economica e di industrializzazione iniziato con la rivoluzione industriale del 1870, con la quale emerge l’inadeguatezza della tutela riservata all’emergente classe operaia, priva di adeguati strumenti per un equilibrato dialogo con gli imprenditori.

Accanto al diritto positivo, che si occupa di dettare alcune condizioni economico-sociali del rapporto di lavoro, si pone l’autonomia collettiva, cui è lasciato il compito di regolamentare il lavoro industriale e dalla quale cominciano ad emergere una serie di regole consuetudinarie, risultato della diffusione applicativa degli accordi collettivi, successivamente rielaborate e dotate di maggiore valenza pratica dai Collegi dei proibiviri¹.

¹ I Collegi dei proibiviri sono istituiti con l. 15 giugno 1893, n.295, con la quale è affidata loro la decisione delle controversie di lavoro tra operai e imprenditori, in caso di mancato accordo tra le parti in sede

Con l'aggravarsi della questione sociale e con l'imporsi del rapporto di lavoro subordinato quale rapporto "tipico", si apre la seconda fase nell'evoluzione del diritto del lavoro, che trae origine dalla necessità di ricondurre il diritto del lavoro nell'area del diritto privato: necessità, questa, che si manifesta anche e soprattutto con l'avvento dell'ordinamento corporativo.

Con l'avvento dell'ordinamento corporativo, lo Stato attribuisce la competenza relativa alla disciplina dei rapporti interindividuali di lavoro ai sindacati corporativi: in questo modo il sindacato perde la sua caratteristica di associazione spontanea di lavoratori, per divenire uno strumento dello Stato, attraverso il quale realizzare il contemperamento tra capitale e lavoro per il perseguimento dell'interesse pubblico dell'economia². Il corporativismo infatti, «*non era espressione dell'autonomia collettiva*³», ma, attraverso la competenza del sindacato unico, organismo subordinato alla volontà statale, nega la libertà sindacale ed il connesso pluralismo delle organizzazioni sindacali. Nell'ordinamento corporativo, infatti, lo Stato, tramite atti autoritativi, definisce le diverse categorie professionali, all'interno delle quali è possibile costituire una sola associazione sindacale di lavoratori e una di datori di lavoro, mentre i sindacati, divengono «*rappresentanti legali della categoria*⁴», autorizzati a stipulare contratti collettivi c.d. corporativi, fonti del diritto e in quanto tali con efficacia *erga omnes* nei confronti di tutti i lavoratori appartenenti alla categoria previamente individuata.

Contemporaneamente, la soluzione dei conflitti sindacali diviene di esclusivo monopolio della Magistratura del lavoro, con assoluto divieto di risoluzione privata mediante sciopero e serrata, i quali, nella visione del Codice Penale del 1930⁵, sono severamente sanzionati, divenendo, appunto, reati.

conciliativa. Tali collegi, decidendo secondo equità, assumono come parametro di riferimento per la risoluzione delle controversie individuali proprio le regole dei contratti collettivi, accanto a prassi e usi locali. Per una soddisfacente panoramica del rapporto tra consuetudini, Collegi dei proibiviri e diritto positivo v. E. Ghera, *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro: compendio*, Ed. Cacucci, Bari, 2003, pp.11-12.; G. Proia, *Manuale del diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2018, p. 42.

² Per una più approfondita analisi del rapporto tra ordinamento corporativo e sindacato, vedi G. Proia in *Manuale del diritto del lavoro*, cit. pp. 43-45, di cui è stata in questa sede effettuata una sintesi.

³ V. E. Ghera, *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro: compendio*, cit., p.13

⁴ G. Proia, *Manuale di diritto del lavoro*, cit., p. 44.

⁵ Il Codice penale del 1930, all'articolo 502 vietava sciopero e serrata per fini contrattuali; all'articolo 503 poneva il divieto di sciopero e serrata per fini non contrattuali; all'articolo 504 puniva più severamente sciopero e serrata con scopo di coazione della pubblica Autorità (disposizione mantenuta nell'attuale codice penale); all'articolo 505 vietava sciopero e serrata per fini di solidarietà o di protesta.

Sotto altro profilo, il Codice Civile del '42, emanato nel periodo corporativo anch'esso, interviene per ricondurre i principi fondamentali del diritto del lavoro nel sistema del diritto privato, l'uno in rapporto di specialità rispetto all'altro. In particolare, la codificazione del diritto privato inserisce la nuova disciplina del rapporto di lavoro subordinato nel libro V, rubricato "Del lavoro", anziché nel libro IV, inerente ai contratti in generale e ai singoli contratti. In questo modo si realizza un primo punto di arrivo nel processo di regolamentazione organica del contratto di lavoro, processo che aveva avuto inizio con la legge sull'impiego privato (D.Lgs. 9 febbraio 1919, n.112), nonostante questa discriminasse al suo interno tra mercato del lavoro manuale e mercato del lavoro intellettuale⁶, ed era quindi proseguita con la contrattazione collettiva corporativa.

È un codice a stampo liberale, che disciplina il contratto di lavoro come espressione dell'autonomia negoziale dei privati, dà vita ad un rapporto tra soggetti posti in condizioni giuridiche di perfetta uguaglianza e perciò muniti degli stessi strumenti e poteri.

Tra le norme più importanti del codice civile del 1942⁷, contenuti nel Libro V, è necessario menzionare: l'art. 2086, per cui *«l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori»*; l'art. 2103 che gli attribuisce il potere di assegnare il lavoratore a mansioni inferiori, purché rientranti nella medesima categoria legale; l'art. 2106 che riconosce al datore di lavoro il potere di impartire sanzioni disciplinari secondo la gravità dell'infrazione; l'art. 2118 che ammette la possibilità di recesso *ad nutum* di entrambe le parti dal contratto a tempo indeterminato. A queste norme possono aggiungersi ed accostarsi quelle che pongono le correlative situazioni di obbligo dei lavoratori: così l'art. 2094 secondo cui il prestatore di opera subordinato si obbliga a collaborare nell'impresa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore; l'art. 2104 che vincola il lavoratore all'osservanza delle disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori, oltre che all'utilizzo della diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dall'interesse dell'impresa; infine l'art. 2105 che impone al lavoratore il rispetto dell'obbligo di fedeltà, ossia di non trattare affari in concorrenza con l'imprenditore e di non divulgare o utilizzare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa.

⁶ E. Ghera, *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro: compendio*, cit., p. 12.

⁷ È richiamata la selezione effettuata da G. Giugni, *Le relazioni industriali nel quadro dello Statuto dei Lavoratori*, in "Economia & Lavoro", 2021, fascicolo 1, pp. 27-28.

A ribaltare il principio di uguaglianza tra datore di lavoro e lavoratore, interverrà nel '48 la Costituzione Repubblicana, che, tramite una straordinaria inversione di rotta, predisporrà un sistema di tutele volte a valorizzare la posizione asimmetrica derivante dalla stipulazione del contratto di lavoro subordinato, laddove il lavoratore risulta quale contraente debole del rapporto poiché trova nella retribuzione l'unica fonte di sostentamento per sé e per la sua famiglia. Inizia così la fase della c.d. "costituzionalizzazione" del diritto del lavoro.

Nello stesso solco si inserisce la legge 15 luglio 1966, n.604 che, nel momento in cui introduce un'apposita disciplina per il licenziamento, senza disporre alcunché in tema di dimissioni, fa suo il principio costituzionale della tutela del lavoratore come parte debole del rapporto di lavoro subordinato. Del resto è tutto il testo costituzionale improntato alla tutela del lavoro: nell'articolo 1, che configura il lavoro come mezzo messo a disposizione di ogni individuo per affermarsi come attore sociale della democrazia; nell'articolo 4, che riconosce il diritto al lavoro dei cittadini e si impegna a promuovere condizioni che ne rendano effettivo il godimento; nell'articolo 35, per il quale la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni; negli articoli 36-40, che introducono speciali diritti del lavoratore, come quello ad una retribuzione proporzionata alla qualità ed alla quantità di lavoro prestato, la condizione di parità della donna lavoratrice rispetto al lavoratore, il diritto alla sicurezza sociale, quello di organizzazione sindacale e di sciopero.

A dire il vero, una simile e nuova prospettiva non investe il singolo unicamente in quanto lavoratore.

La Carta Costituzionale conferisce infatti prerogative e diritti sociali al cittadino in quanto tale, oltre che e prima che al lavoratore: viene introdotto un nuovo concetto di «*dignità sociale del cittadino*⁸», che si accompagna alla previsione di numerosi limiti e divieti volti a garantire effettività alla sua tutela (si pensi, ad esempio, all'articolo 41 della Costituzione, che pone concetti e valori quali l'utilità sociale, la sicurezza, la libertà e la dignità umana come limiti invalicabili dell'iniziativa economica privata).

L'evidente conflitto tra il modello che emerge dal Codice Civile e quello che risulta dalla Costituzione Repubblicana, in uno al mancato adeguamento della preesistente legislazione ordinaria ed ai principi ivi fissati, sarà all'origine delle numerose

⁸ E. Ghera, *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro: compendio*, cit., p.14

discussioni dottrinali e giurisprudenziali immediatamente successive all'emanazione della Carta Costituzionale.

Si assiste così ad un inevitabile processo di integrazione delle norme della disciplina codicistica attraverso l'emanazione di numerose norme di ordine pubblico, volte al perfezionamento del sistema di tutela c.d. minimale del lavoratore come soggetto contrattualmente debole (si pensi, ad esempio, alla legge 29 aprile 1949, n.264, sul collocamento della manodopera, che ne prevede, per l'appunto, il monopolio).

Contemporaneamente viene a formarsi nella dottrina giuslavoristica una nuova corrente, che verrà poi qualificata con l'aggettivo "costituzionale", in quanto tesa a valorizzare le norme costituzionali come fondamento di un nuovo e più incisivo diritto del lavoro⁹.

Proprio in questa nuova corrente si inseriscono i contributi di numerosi ed eminenti giuslavoristi, come Salvatore Pugliatti, Ugo Natoli e Pietro Calamandrei i quali, muovendo dalle norme costituzionali, elaboreranno una serie di principi autonomi da porre alla base del diritto del lavoro: quello dell'immediata precettività dell'art.36 Cost. e della conseguente possibilità di assumere i minimi salariali fissati dai contratti collettivi nazionali post-corporativi come parametri per la determinazione dell'equa retribuzione; quello della limitazione della facoltà di recesso del datore di lavoro fondata sull'art. 4 Cost.; quello della liceità dello sciopero (nonostante la perdurante inerzia del legislatore ordinario, cui l'art.40 Cost. aveva attribuito il compito di disciplinare la materia).

Preziosi inoltre sono, in merito alla struttura dell'obbligazione di lavoro, i contributi di Luigi Mengoni sulla distinzione tra obbligazioni di mezzo e di risultato, che costituirà un punto di riferimento essenziale per tutte le successive costruzioni contrattualistiche del rapporto di lavoro, e quelli di Francesco Santoro Passarelli, sul contratto collettivo, grazie al quale si svilupperà l'istituto del contratto collettivo "di diritto comune", fondato sulla nozione di autonomia collettiva.

Tra i principali giuslavoristi spiccano inoltre Federico Mancini, che propone di costruire il rapporto tra datore e lavoratore con gli strumenti propri del diritto civile dei contratti, e Gino Giugni, che tenta di rendere il diritto sindacale indipendente rispetto al Codice Civile e alla Costituzione, inquadrandolo in un ordinamento a sé stante.

⁹ Sono di seguito richiamati i giuslavoristi menzionati da P. Ichino, *I primi due decenni del diritto del lavoro repubblicano: dalla liberazione alla legge sui licenziamenti*, in *Il diritto del lavoro nell'Italia Repubblicana*, a cura di P. Ichino, Giuffrè Editore, Milano, 2008, pp.18-22.

Nonostante però i buoni propositi della dottrina e gli eccezionali contributi forniti per la realizzazione di un diritto del lavoro armonizzato con i dettami costituzionali, la realtà è ben altra: la prevalenza della forza-lavoro agricola su quella industriale, che rende disponibile un numeroso esercito di riserva di disoccupati e sotto-occupati, «*consente al padronato industriale di applicare metodi brutali nella gestione dei rapporti con i dipendenti*¹⁰».

Nel Convegno nazionale di studio sulle condizioni del lavoratore nell'impresa industriale, promosso dalla Società Umanitaria nel 1954, studiosi, politici, lavoratori e giuristi affrontano numerosi temi relativi alla effettiva situazione dei lavoratori nelle fabbriche, tramite un vero e proprio censimento dei più gravi episodi registrati nel Nord Italia negli ultimi anni: rigidi divieti di manifestare opinioni politiche e sindacali in azienda, ambienti di lavoro insalubri e rischiosi, licenziamenti degli attivisti, orari giornalieri di lavoro superiori alle 12 ore, sfruttamento del lavoro minorile, lavoro a cottimo.

Qualsiasi tentativo di ribellione a simili penalizzanti condizioni viene severamente punita dai datori di lavoro, che, di fatto, non consentono reazioni dei propri dipendenti che si manifestino in scioperi o sommosse: nonostante infatti la caduta del fascismo e l'immediata abolizione delle organizzazioni sindacali fasciste, permane il reato di sciopero previsto dal codice penale del 1930, che viene gradualmente svuotato del suo significato sino a giungersi, ma solo con l'avvento della Costituzione, ad una piena affermazione del contrapposto diritto: «*Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano*».

Nonostante un simile ed esplicito riconoscimento però, in assenza di una legge attuativa, il diritto di sciopero appare del tutto vacuo, astratto, privo di qualsiasi cenno di riscontro concreto.

Ulteriore nota dolente si ritrova nella seconda parte dell'art. 39 della Costituzione, che attribuisce la facoltà di stipulare contratti collettivi con efficacia erga omnes unicamente ai sindacati registrati presso uffici locali o centrali, con personalità giuridica.

Trattasi di una disposizione che, come è noto, rimane ancora ad oggi inattuata, non essendo mai state emanate le norme a tal fine necessarie anche in virtù di una sorta di diffidenza dei sindacati nei confronti di una eccessiva ingerenza dello Stato, che

¹⁰ P. Ichino, op. cit., p.23.

potrebbe, mediante la registrazione, esercitare un penetrante controllo sull'organizzazione sindacale.

Il problema dell'effettività delle disposizioni costituzionali coinvolge l'intera condizione del lavoratore, dalla libertà di opinione al diritto alla riservatezza¹¹.

2. Le riforme degli anni 50-60 e la proposta di Di Vittorio¹².

«Fra le iniziative che mi permetto di suggerire all'Umanitaria c'è questa: che una volta elaborato il complesso problema in tutti i suoi aspetti, la Società Umanitaria elabori uno Statuto dei diritti che devono essere in tutti i casi riconosciuti di fatto ai lavoratori nelle aziende, e rivolga essa sessa un appello non solo all'opinione pubblica, ma ai parlamentari di tutti i settori, invitandoli ad adoperarsi, associati nella comune volontà di eliminare le ingiustizie che qui abbiamo denunciato, perché i lavoratori siano messi nella condizione che loro spetta nella nostra società nazionale, liberandoli da ogni vessazione, da ogni arbitrio, da ogni dispotismo, nel luogo in cui essi esplicano la loro personalità e cioè nelle aziende.

Io credo che, se riusciremo a compiere una tale opera, avremo reso un grande servizio non soltanto ai lavoratori italiani di ogni arte, ma alla causa della libertà e del rispetto della persona umana, per la conquista di un livello superiore di progresso economico, civile, culturale per tutto il nostro popolo¹³».

Questo è l'auspicio e la proposta del sindacalista Giuseppe Di Vittorio, intervenuto a nome della C.G.I.L nel Convegno nazionale di studio sulle condizioni del lavoratore nell'impresa industriale del '54, di un primo passo verso la concreta attuazione delle disposizioni costituzionali nel campo del lavoro, per il tramite di uno Statuto che tenesse effettivamente conto della necessità di una disciplina di tutela in favore dei lavoratori.

¹¹ Dagli archivi informativi della FIAT, dei quali i magistrati di Torino entreranno in possesso dopo l'autunno caldo del 69, emerge una realtà paradossale ed inconcepibile, fatta di informazioni dettagliate carpite dagli imprenditori ai propri dipendenti e riguardanti la loro vita privata, che vengono disinvoltamente utilizzate per valutare l'opportunità o meno dell'assunzione o del mantenimento in fabbrica del lavoratore. V. G. Benvenuto, *Lo statuto dei Lavoratori*, In "Lavoro Diritti Europa", 2020, n.1, pp. 3-4.

¹² L'elenco di leggi presenti nel paragrafo è tratto da P. Ichino, *I primi due decenni del diritto del lavoro repubblicano: dalla liberazione alla legge sui licenziamenti*, in *Il diritto del lavoro nell'Italia Repubblicana*, cit., pp. 59-69.

¹³ *Convegno nazionale di studio sulle condizioni del lavoratore nell'impresa industriale – Milano - 4, 5, 6 giugno 1954*, Giuffrè, 1954.

Il primo traguardo che il desiderio riformista manifestato da Giuseppe Di Vittorio vede raggiungersi è costituito dalla legge 13 marzo 1958, n.264, in materia di lavoro a domicilio, cui segue a meno di un mese di distanza la legge 2 aprile 1958, n.339 sul lavoro domestico.

Con la legge 23 ottobre 1960, n. 1369 ("Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi"), al fine di limitare gli abusi nel rapporto di lavoro subordinato d'impresa, viene introdotto il divieto di interposizione nel rapporto lavoratore-datore, a prescindere dall'intento fraudolento dell'interponente, con alcune esplicite e tassative eccezioni ricondotte alla nozione di "appalto di servizio", escluse da ogni protezione speciale.

Con la legge 18 aprile 1962, n.230 sul contratto a tempo determinato (legge destinata ad assumere una grande importanza nel corso degli anni successivi) vengono significativamente limitate le possibilità di apporre un termine di durata al contratto di lavoro.

Ancora, il 9 gennaio 1963, viene emanata una legge, la n.7, al cui interno risulta fissato il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio: norma, questa, che affronta un tema particolarmente delicato, su cui la dottrina giuslavorista, in generale grave ritardo sugli studi di genere, non si era in precedenza soffermata con la debita attenzione.

Qualche anno prima, ed esattamente il 14 luglio del 1959, il Parlamento, con la legge n.741 (legge Vigorelli), aveva conferito al Governo la delega all'emanazione di decreti aventi contenuto identico alle clausole degli accordi economici e dei contratti collettivi di categoria, nazionali e provinciali, al fine di garantire a tutti i lavoratori un trattamento economico e normativo minimo, in attesa della (mai avvenuta) attuazione della seconda parte dell'art.39 Cost.

Tale meccanismo veniva tuttavia avallato dalla Corte Costituzionale unicamente in quanto transitorio, sicché l'anno successivo la legge n.1027 del 1960 (che prorogava il termine concesso al Governo per l'emanazione dei decreti legislativi intesi a recepire il contenuto dei contratti collettivi) veniva dichiarata incostituzionale, volendosi impedire che potesse stabilizzarsi il procedimento con il quale si attribuiva efficacia generale al contratto collettivo in deroga alle modalità previste dalla disposizione costituzionale.

Nelle dichiarazioni programmatiche lette in Parlamento nella seduta del 12 dicembre 1963, il Presidente del Consiglio Aldo Moro esplicita il proposito del Governo di definire uno statuto dei diritti dei lavoratori, da intendersi - come specificato dal poco successivo intervento del Vicepresidente del Consiglio On. Nenni - quale «*insieme di provvedimenti volti ad assicurare l'esercizio integrale dei diritti sindacali e politici dei lavoratori in tutti i luoghi di lavoro*¹⁴».

L'impegno del Governo si esprime innanzitutto e soprattutto con la legge 15 luglio 1966, n.604 sui licenziamenti individuali, che consegue temporalmente all'accordo interconfederale del 29 aprile 1965, fortemente voluto dalla Cisl e dalla Confindustria nel tentativo, evidentemente non riuscito, di prevenire l'intervento legislativo su una siffatta delicata materia.

Con la disciplina sui licenziamenti individuali vengono posti rigorosi limiti al recesso *ad nutum* da parte del datore di lavoro: il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa *ex art.* 2119 c.c. o per giustificato motivo soggettivo od oggettivo; ed è uno dei membri¹⁵ della commissione incaricata di redigere il disegno di legge governativo, che diverrà lo Statuto dei Lavoratori del 1970, a formulare la definizione legislativa del giustificato motivo oggettivo, identificandolo nelle «*ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*».

In questo modo il legislatore viene ad affrontare e a regolamentare un tema da sempre ricompreso nei diversi progetti di statuto, stante l'ostilità dei sindacati, che si manifesta altresì nel corso della discussione parlamentare per l'approvazione del provvedimento legislativo; in tale occasione, infatti, i parlamentari appartenenti al sindacato della Cisl ribadiscono la posizione della propria confederazione, contraria al ricorso allo strumento legislativo, anziché a quello della contrattazione collettiva, al fine di disciplinare una materia come quella dei licenziamenti individuali, nella convinzione che lo strumento contrattuale - particolarmente malleabile ed adattabile alle diverse realtà

¹⁴ F. Siotto, 1970, *il «rombo di tuono» dello Statuto dei lavoratori*, in "Lavoro Diritti Europa", 2020, n.2, p.10.

¹⁵ Gino Giugni che, in un'intervista risalente al 1992 (F. Siotto, 1970, *il «rombo di tuono» dello Statuto dei lavoratori*, in "Lavoro Diritti Europa" n.2/2020, pp.11-12) spiegherà la motivazione di tale definizione, ovvero quella di evitare che potesse essere impiegato il termine "interesse dell'impresa", suscettibile di essere confuso con la nozione di "interesse dell'imprenditore", così da affidare al giudice il compito di individuare caso per caso l'interesse oggettivo dell'impresa, non necessariamente coincidente con quello soggettivo dell'imprenditore, quale presupposto legittimante il licenziamento.