

**Mario Rusciano**  
Sul metodo delle riforme  
del Diritto del lavoro\*

**Sommario:** **1.** Raffaele de Luca Tamajo e la mediazione tra interesse dell'impresa e tutela del lavoro. **2.** La parabola del diritto del lavoro insidiato dalle ragioni dell'economia. **3.** Precarietà, flessibilità e crisi della rappresentanza degli interessi. **4.** Riflessioni sull'adeguamento delle tecniche della riforma. **5.** Riformare il sistema di contrattazione per semplificare la legislazione del lavoro.

1. *Raffaele de Luca Tamajo e la mediazione tra interesse dell'impresa e tutela del lavoro*

Sono contento di festeggiare oggi l'amico Lello e lo ringrazio per avermi voluto tra i relatori di questo Convegno.

Il tema – *Riforme del diritto del lavoro in Europa* – è molto ampio e forse anche generico, ma è molto importante sotto il profilo metodologico, specie in questa delicata fase storica in cui le riforme toccano aspetti essenziali dell'ordinamento del lavoro, mettendone in dubbio la sopravvivenza.

Oltre a essere ampio e importante, il tema del Convegno è anche appropriato all'odierna circostanza accademica: sia per la storia personale e il carattere di de Luca Tamajo come “studioso”; sia perché nei nostri studi ha enorme rilievo la stagione che stiamo vivendo, che tutti definiscono “epocale” perché investe tempestosamente il mondo delle imprese e del lavoro.

Se mi si perdona per un attimo qualche ricordo (anche autobiografico) della storia di Lello come studioso, mi piace sottolineare che egli è sempre

\* Intervento al Convegno in onore di Raffaele de Luca Tamajo, Università di Napoli Federico II, 12 aprile 2018.

stato uno dei giuristi del lavoro più attenti a seguire l'andamento di ogni riforma: con una particolare sensibilità alle tendenze dell'apparato industriale e ai processi di modernizzazione del lavoro.

Se non ricordo male, risale all'inizio degli anni '80 il suo coinvolgimento, da parte di Gino Giugni, nell'elaborazione della riforma del "trattamento di fine rapporto", che cancellò la vecchia "indennità di anzianità" in una congiuntura economica di alta inflazione, alimentata dalla spirale infernale "prezzi/salari". Si trattò dell'inizio di un percorso di intensa partecipazione a tutte le riforme più significative del diritto del lavoro: tra le quali, nel 1996, quelle del c.d. "pacchetto Treu" (per il quale il Ministro Tiziano Treu coinvolse molti giuslavoristi).

Inoltre Lello, mediante i suoi studi (a cominciare dalla prima monografia su *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*), e grazie pure a un'attività professionale di alto livello, ha contribuito a proporre, nei vari periodi, modelli di politica del diritto e originali soluzioni dei problemi più pressanti del momento. Per esempio: tra la fine degli anni '70 e i primi anni '80, fu tra i primi a cogliere i tratti salienti del c.d. "diritto del lavoro dell'emergenza". Definizione riferita alla legislazione con cui, in quegli anni di pesante ristrutturazione industriale, cominciava pure la progressiva destrutturazione dell'apparato di tutele dei lavoratori. Allora si parlò di "emergenza", ma la storia ha poi dimostrato che si trattava di un processo tutt'altro che eccezionale e per giunta irreversibile.

Infine, anche da avvocato, volendo contribuire a mantenere (seppure a fatica) la compattezza logica del sistema giuslavoristico, Lello ha suggerito originali interpretazioni del diritto positivo, spesso accolte dalle alte Corti. Operazione complicata: magari non sempre riuscita, ma certo sempre apprezzata.

Lello ha fatto tutto questo con il garbo e la sobrietà del suo stile, che io credo di conoscere abbastanza bene, dal momento che il nostro primo incontro risale addirittura al suo esame universitario di diritto del lavoro, sostenuto con me (allora giovanissimo "assistente volontario"), e al 30 e lode che meritò. È incredibile: stiamo parlando di oltre mezzo secolo fa!

Da allora il rapporto tra noi non si è mai interrotto, e neppure incrinato, pur nella dialettica di un costante e serrato confronto scientifico: fatto di accordi e disaccordi. Nessuna meraviglia! Chi conosce Lello sa che il suo stile è improntato a una non comune "capacità di mediazione" (credo ereditata dal suo papà, Domenico, celebre avvocato del lavoro e insigne esponente di quella nobile e dotta classe forense napoletana ormai scomparsa,

dotata di equilibrio e, soprattutto, per niente appassionata del contenzioso giudiziario).

La sua capacità di mediazione è senza pregiudizi ideologici, è rispettosa della tecnica giuridica ed è tollerante delle opinioni altrui. Perciò è molto appropriato anche il titolo della monumentale opera in suo onore (appena presentata).

“*Tutele del lavoro ed esigenze della produzione*” racchiude infatti con precisione il senso logico della mediazione.

## 2. *La parabola del diritto del lavoro insidiato dalle ragioni dell'economia*

Ed è appunto il concetto di mediazione a stimolare talune riflessioni di carattere generale sul processo riformatore del diritto del lavoro: limitatamente però al suo metodo e, in rapida sintesi, alla mediocre “tecnica della regolazione”, che il legislatore ha adottato nei suoi provvedimenti.

Ricordo soltanto che, nell'equilibrio tra “tutele del lavoro” ed “esigenze della produzione” si radica l'esistenza stessa del diritto del lavoro nella società capitalistica. Si può dire che il diritto del lavoro nasce per fare da “ammortizzatore sociale” nel novecento industriale (e non a caso all'inizio lo si etichetta “legislazione sociale”). Come tale, in Italia ha funzionato debolmente alle origini dello Stato liberale e ha funzionato in modo contraddittorio nello Stato corporativo. Si è invece consolidato, assumendo sembianze più robuste, dopo l'avvento della Carta del 1948: grazie al riconoscimento costituzionale dei diritti dei lavoratori e dell'economia sociale di mercato (art. 41 Cost.).

È però con lo statuto dei lavoratori, nel 1970, che il diritto del lavoro ha davvero cambiato pelle e ha cominciato a essere assai incisivo anche sul piano culturale. È diventato – da semplice apparato di protezione dei “*poveri disgraziati che si guadagnano il pane col sudore della fronte*” – un potente strumento di eguaglianza sostanziale tra i cittadini e di valorizzazione della dignità del lavoro. Un terremoto storico e perciò non privo di contraddizioni, tormenti e conflitti!

Da un paio di decenni però, e oggi più che mai, il binomio “tutele del lavoro/esigenze della produzione” non è più quello di una volta. Si è molto squilibrato, perché le esigenze della produzione si sono fatte man mano enormi, illimitate e spesso arroganti: al punto da rendere la mediazione e il bilanciamento tra “tutela del lavoro” e “interesse dell'impresa” quanto mai difficile, per non dire impossibile.

È fin troppo noto che, con il prevalere nella cultura politica occidentale del neo-liberismo economico, in pratica abbracciato dall'Unione Europea e condiviso persino da taluni ambienti della sinistra c.d. "riformista", è diventata opinione comune la necessità di rivedere radicalmente *l'insieme* dei diritti dei lavoratori, strutturalmente incompatibili con le straordinarie trasformazioni degli apparati produttivi.

Questi, in sintesi, i "mantra" che sentiamo ripetere continuamente: (a) *le nuove tecnologie (dalla robotizzazione all'intelligenza artificiale, all'industria digitale 4.0) riducono fatalmente il lavoro umano*; (b) *l'impresa moderna ha bisogno di investimenti ingenti e costanti, perché l'evoluzione tecnologica è veloce e irreversibile*; (c) *la globalizzazione dei mercati e la feroce concorrenza internazionale esigono che le aziende, per reggere la competizione mondiale, facciano funzionare a pieno ritmo gli impianti e riducano i costi di produzione: a cominciare dai costi del lavoro, diretti e indiretti*; (d) *impossibile, dunque, mantenere i precedenti livelli occupazionali*.

Di qui l'esigenza di agevolare i licenziamenti per ragioni economiche e l'espulsione dei c.d. "esuberanti", trasferendo sulla fiscalità generale i relativi costi sociali (cassa integrazione; indennità di mobilità ecc.).

Perciò non a caso, quando genericamente si parla della necessità di "fare le riforme", non si pensa ad altro che a riformare il lavoro e le pensioni. E riformare il lavoro equivale a *ridurne sensibilmente le tutele*.

Del resto si sa non da ora che, nella politica del diritto dell'Unione Europea, prevale la tendenza a difendere (e rendere omogenee) le ragioni del mercato e della concorrenza; e a porre invece in secondo piano i diritti sociali: proclamati a parole, ma non resi "effettivi". E tanto meno resi "uniformi" nei paesi dell'Unione. Se mai in materia qualche sforzo in più viene fatto dai Giudici Europei. Ma siccome la tutela reale dei diritti dei lavoratori è nella competenza degli Stati nazionali, è inevitabile che tra i vari paesi si creino gravi complicazioni, disuguaglianze e un intollerabile *dumping* sociale.

A questo punto il discorso potrebbe anche concludersi qui: con la semplice presa d'atto che la realtà economica ha ridotto a pura fantasia l'idea originaria di un diritto del lavoro schierato a spada-tratta a difesa dei lavoratori. Vale a dire l'idea di un diritto del lavoro che, attraverso il riconoscimento sempre più ampio di diritti soggettivi alle persone che lavorano, riscatta i ceti subalterni e rafforza così la stessa democrazia politica: secondo i principi della nostra Costituzione.

Adesso come adesso, sono le esigenze produttive della moderna impresa tecnologica a essere considerate "*necessità naturali*", mentre sono sempre

meno “*naturali*” i diritti delle persone che lavorano (nonostante i proclami delle varie “Dichiarazioni dei diritti”, “Carte sociali”, “Costituzioni” ecc.).

Non c’è dubbio che, rendendo pura fantasia l’idea di una tutela del lavoro unidirezionale e incrementale, la realtà economico-produttiva fa barcollare le basi classiche del diritto del lavoro, senza sostituirvi nuovi assetti. Che neppure s’intravedono all’orizzonte: dove anzi si addensano molte nubi. Il cambiamento epocale dell’organizzazione produttiva e della modellistica del lavoro prospetta soltanto un diritto del lavoro per così dire “transitorio”: che arranca a inseguire le disordinate vicende del mercato del lavoro e si presenta perciò “asistemico” e “disorganico”, privo di una logica unitaria.

La riduzione quantitativa del lavoro, la sua accentuata diversificazione qualitativa e la sua frammentazione hanno segmentato talmente gli scenari del lavoro da renderne assai difficile, contraddittoria e confusa la regolazione. Come si fa a regolare con norme generali e astratte i rapporti di lavoro di categorie di soggetti (datori e lavoratori) così disparate? Si va dagli aristocratici profili professionali, richiesti dalle aziende più innovative e tecnologiche, ai lavoratori precari e agili (più o meno professionalizzati); ma ci sono pure i prestatori (poco o per niente professionalizzati), che si arrangiano a fare qualsiasi lavoro, magari sottopagati con i *voucher* o addirittura in nero (la c.d. “economia dei lavoretti”). E ancora: i finti lavoratori autonomi e le partite iva; i lavoratori degli appalti, dei subappalti e delle esternalizzazioni; fino agli immigrati nell’edilizia o ai lavoratori agricoli sfruttati dai caporali.

È una segmentazione che rende difficile la copertura unitaria del diritto del lavoro: il quale fatica a conservare una compattezza logica e a resistere alle insidie di una politica economica che considera il lavoro e le sue regole semplici strumenti al suo servizio anziché priorità strategiche per la crescita e lo sviluppo.

È anche vero, per altro verso, che, al momento, l’offerta di lavoro spesso non corrisponde alla domanda: che si presenta molto variegata, sempre più articolata, raffinata ed esigente. Vengono così al pettine i nodi di un passato privo della capacità di prevedere e programmare un futuro; cioè di un passato dalle mancate riforme serie del mercato del lavoro: accantonate, preferendo la scorciatoia della riduzione delle tutele. Difatti solo oggi ci si accorge dell’inesistenza di validi sistemi di educazione e formazione continua o dell’inefficienza di organi di governo e di controllo dei mercati del lavoro.

### 3. *Precarietà, flessibilità e crisi della rappresentanza degli interessi*

Di fronte alle constatazioni di una realtà del lavoro mortificata dalla realtà economico-produttiva, assume particolare rilievo *il modo di riformare le regole del lavoro* negli ultimi anni. Perché in Italia queste riforme sono state molto incisive e hanno toccato i gangli vitali del sistema. A cominciare dalla stretta interdipendenza tra “interesse individuale” e “interesse collettivo” dei lavoratori: che riguarda il problema centrale dell’aggregazione e della rappresentanza degli interessi organizzati. Nell’arco di circa un ventennio, il processo riformatore si è sviluppato secondo un “disegno di destrutturazione” di questo sistema: non so quanto studiato e voluto. Un disegno nel quale – schematicamente – spiccano tre aspetti da mettere a fuoco:

(a) si comincia con la riduzione della tutela del singolo lavoratore nel rapporto individuale: che non è esplicita, ma nasce dallo sfaldamento della “fattispecie unitaria” di lavoratore subordinato (art. 2094 cod. civ.), causato dalla moltiplicazione dei “tipi contrattuali” e dalla progressiva eliminazione delle regole restrittive dei contratti a termine e dell’appalto di manodopera. Si diffonde così la pratica del “contratto precario” come normale forma giuridica di utilizzazione del lavoro dipendente;

(b) un secondo aspetto attiene agli effetti della “precarizzazione diffusa” dei rapporti di lavoro, che ovviamente sono devastanti: non per il benessere bensì per la vita dei lavoratori precari. Uno degli effetti più clamorosi della precarietà è il tracollo dell’aggregazione degli interessi collettivi a livello di categoria professionale. Cala sensibilmente la sindacalizzazione dei lavoratori – con il conseguente svuotamento della rappresentanza e della pressione sindacale – e si riduce l’incidenza della contrattazione collettiva nazionale;

(c) indebolite la rappresentanza e l’autonomia collettiva, rimane libero il campo dell’autonomia individuale delle parti nel contratto di lavoro. Che in pratica vuol dire restituire al datore ogni decisione sulla gestione del rapporto. In linea con un simile contesto è l’eliminazione dell’art. 18 dello Statuto dei lavoratori, il baluardo (anzitutto simbolico) della tutela del lavoratore: eliminando la “reintegrazione” nel posto, persino nel caso di licenziamento *illegittimo* del lavoratore, se ne accentua notevolmente la subordinazione.

E così, neppure a un virtuoso mediatore come Raffaele de Luca Tamajo possono sfuggire le aporie nella politica del diritto seguita dal legislatore del terzo millennio. E si badi: senza differenza di collocazione politica delle forze di governo: di destra o di sinistra.

Il chiodo fisso del legislatore è sempre stato quello di iniettare nel sistema giuridico del lavoro la *filosofia della flessibilità*, nelle sue due fondamentali accezioni. Ossia: per un verso, la restituzione al datore di lavoro del potere di organizzare l'azienda secondo propri criteri, ai quali deve piegarsi la forza-lavoro; e coerentemente, per un altro verso, l'affievolimento del principio dell'inderogabilità delle regole di tutela dei lavoratori.

Non è difficile allora trovare argomenti a sostegno della tesi secondo cui le riforme recenti hanno impresso una mutazione genetica al diritto del lavoro: tanto da farlo diventare – secondo alcuni – addirittura da diritto “*del lavoro*” a diritto “*dell'impresa*”. In una parola: da alterarne l'identità storica, acquisita pienamente negli ultimi decenni del secolo scorso.

Certo, una volta ampliati gli spazi di manovra del potere imprenditoriale, ci si rende conto che del lavoro umano non si può (ancora) fare completamente a meno e si tenta quindi di riportare un certo equilibrio tra “interesse dell'impresa” e “tutela del lavoro”, inventando qualche espediente, utile ai lavoratori ma gradito anche all'impresa perché complementare alla c.d. “flessibilità in uscita”. Mutuandolo dai paesi del Nord Europa, si fa ricorso al sistema della c.d. *flexicurity*: per il quale, alla *flessibilità*, imposta dalle oscillazioni del mercato del lavoro, deve corrispondere la *sicurezza* del reddito dei lavoratori flessibili. Anzi, in una versione più recente, caldeggiata – mi pare – da Tiziano Treu, la *flexicurezza* andrebbe estesa anche alla flessibilità delle posizioni interne all'azienda (in caso di demansionamento, riduzione di orario ecc.).

Ora è evidente che, senza negare l'importanza del sostegno del reddito, “tutela del lavoro” e “tutela del reddito” non sono la stessa cosa: se non altro perché difficilmente il sostegno del reddito può liberarsi della sua patina assistenzialistica, visto che è sempre più difficile garantire ai lavoratori espulsi da un'impresa – specie se in età non più giovanile – l'assunzione in un'altra impresa con trattamento equivalente. Un po' perché l'Italia ha vissuto e vive un preoccupante processo di deindustrializzazione; un po' perché, in particolare nel Mezzogiorno, è alto il livello della disoccupazione giovanile. Sicché in un periodo nel quale si discute di “reddito d'inclusione”, di “reddito di cittadinanza” e cose simili per fronteggiare il pauroso diffondersi della povertà, è incombente il rischio di controbilanciare l'interesse dell'impresa con l'assistenza sociale. Tutto questo in un periodo di magrissime risorse pubbliche e di forte indebitamento del paese! E naturalmente senza fermarsi un attimo sull'importanza del lavoro per lo sviluppo della persona umana, cioè sugli effetti di simili espedienti nel contesto antropologico-culturale.

D'altra parte è difficile scardinare l'idea di principio, cui quasi tutte le riforme s'ispirano, secondo cui soltanto liberando l'impresa dai famosi "lacci e laccioli del diritto del lavoro", si incentivano gli investimenti, s'incoraggia la competizione, si aumenta la produttività e s'imprime dinamismo al mercato del lavoro.

Spero di sbagliarmi, ma tutto fa pensare che, nel disegno del legislatore, vi sia un ritorno alle origini: il diritto del lavoro viene riportato nel seno materno del diritto privato (con la valorizzazione dell'autonomia individuale nel contratto di lavoro e la conseguente negazione della posizione di "contraente debole" del lavoratore) e con l'affiancamento al "diritto del contratto" di vari interventi consolatori di "legislazione sociale".

Logicamente un'idea del genere non viene mai resa esplicita, ma appare abbastanza chiara tra le righe delle norme contenute nel c.d. *Jobs Act* (legge-delega 10 dicembre 2014 n. 183 e d.lgs. nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150, 151 del 2015).

#### 4. *Riflessioni sull'adeguamento delle tecniche della riforma*

Sia chiaro che nessuno nega la necessità di una riforma dell'insieme dei diritti dei lavoratori, per renderli compatibili con i nuovi modelli produttivi e organizzativi delle imprese e della società post-industriale in cui viviamo, fortemente terziarizzata. Una riforma che peraltro va calibrata pure sulle nuove esigenze di vita delle lavoratrici e dei lavoratori. Anche costoro, infatti, non considerano "statiche" le situazioni soggettive loro riconosciute dall'ordinamento nel corso del tempo. Tant'è vero che a volte sono essi stessi a preferire di adeguarle, appunto, ai propri bisogni personali e familiari.

Il fatto è che, fino a prova contraria, "riformare" significa dare "nuova forma" e non significa "abolire" i diritti. E qui, una volta per tutte, va sgombrato il campo dalla confusione strumentale tra i "diritti" dei lavoratori, che vanno salvaguardati nel loro nucleo essenziale, e i "privilegi", o addirittura gli "abusi dei diritti", che pure ci sono (soprattutto nel lavoro pubblico) e che vanno aboliti senza indugio. In pratica, nessuno vuole tutelare i furbi, i lavativi e gli inetti.

La revisione legislativa del lavoro è certamente un'operazione impegnativa. Ma proprio per questo conta molto cercare il *metodo* più appropriato per adeguare l'ordinamento ai cambiamenti dell'organizzazione produttiva e dell'organizzazione del lavoro.



In una “Repubblica democratica fondata sul lavoro” (art. 1 Cost.) e strutturata secondo il pluralismo costituzionalizzato della rappresentanza degli interessi organizzati (art. 39 Cost.) e sulla base di una prassi consolidata di proficua “concertazione sociale”, era difficile pensare che una riforma vasta e complessa del sistema giuslavoristico potesse essere impostata e portata avanti senza confronti e intese tra legislatore e forze sociali. In una parola: senza acquisire il consenso, informato e responsabile, dei destinatari del cambiamento delle regole.

E invece è proprio quello che è avvenuto in Italia nelle più recenti e importanti riforme del lavoro. In particolare nel *Jobs Act* – legge delega 183 del 2014 e decreti attuativi – manca qualsiasi riferimento al coinvolgimento delle parti sociali: che è considerato indispensabile, o quantomeno auspicabile, persino da vari documenti europei in tema di *flexicurity*, cui i provvedimenti interni si ispirano. Anzi, addirittura alcuni atti delle istituzioni della c.d. *Trojka* segnalano la necessità/opportunità della partecipazione delle organizzazioni sindacali.

Non a caso, quando la Commissione Europea si occupa della flessicurezza, afferma quasi in maniera perentoria che – cito testualmente – “il coinvolgimento attivo delle parti sociali è la chiave per far sì che la flessicurezza vada a vantaggio di tutti” e che “l’esperienza insegna che un approccio di partenariato è il più idoneo per sviluppare una politica di flessicurezza”.

Ciò significa che una seria concertazione tra Governo e forze sociali – che non va confusa con il consociativismo perverso del passato – per la ricerca di un nuovo equilibrio tra interesse dell’impresa e tutela del lavoro, è una precondizione della tecnica regolativa di efficaci riforme del lavoro.

##### 5. *Riformare il sistema di contrattazione per semplificare la legislazione del lavoro*

C’è un altro aspetto infine della politica del diritto, nel processo riformatore, che è importante mettere in luce: la totale indifferenza, per non dire la repulsione, mostrata dal legislatore dell’ultimo decennio nei confronti del sindacalismo confederale e della contrattazione collettiva nazionale, la cui centralità nell’ordinamento del lavoro non è mai stata messa in discussione: sia per la sua rilevanza costituzionale e per la sua valenza in senso lato politica, sia perché, tecnicamente, la legge, per la sua generalità e astrattezza, non è in

grado di dettare regole adatte alle specifiche diversissime caratteristiche dei settori produttivi, delle categorie professionali e delle aziende.

In realtà solo un sistema razionale – ordinato e articolato – di contrattazione collettiva può garantire un equilibrio costante tra “interesse dell’impresa” e “tutela del lavoro”. E invece il legislatore, anziché dettare regole per rendere appunto ordinato, e sostenere, il sistema di contrattazione – dalla effettiva rappresentatività alla democrazia sindacale all’efficacia generale del contratto collettivo – ha pensato bene di strumentalizzare la contrattazione a tutt’altri fini, opposti alla natura e alla funzione costituzionale dell’autonomia collettiva.

Con l’art. 8, l. 14 settembre 2011 n. 148, il legislatore si è inventato il “*sostegno della contrattazione di prossimità*”, consentendo a un contratto aziendale tra l’impresa e un sindacato “vagammente” rappresentativo (più probabilmente: “di comodo”) di derogare anche *in pejus* alle norme di legge e di contratto nazionale. Un mostro giuridico, secondo me incostituzionale, che consente alle imprese più grandi e potenti di disegnarsi un proprio “*diritto del lavoro aziendale*”. Operazione molto attuale e forse anche gradita a quei lavoratori disposti a perdere qualche diritto per godere, in compenso, di un seducente *welfare aziendale*, che fa da contraltare alla distruzione del *Welfare State*. Della serie: “meglio l’uovo oggi che la gallina domani”! Operazione però anche rischiosa, che fa perdere al diritto del lavoro la sua intrinseca compattezza e fa prevalere un groviglio di norme legislative e di clausole di una contrattazione pletorica e disordinata; un apparato di regole destinato anch’esso a sbriciolarsi irrimediabilmente, creando nel frattempo ulteriori diseguaglianze e nuovi conflitti.

Non so se Lello, giovandosi – oltre che della sua sapienza ed esperienza – della “saggezza della vecchiaia”, che oggi celebriamo con gli onori accademici, sarà in grado di trovare nuove mediazioni. Me lo auguro davvero: perché se l’equilibrio tra tutele del lavoro ed esigenze della produzione è affidato a un legislatore sordo e miope, oltre che tecnicamente arruffone, vuol dire che il diritto del lavoro sta vivendo un tramonto al quale difficilmente, passata la notte, seguirà una nuova alba.

## Abstract

Intervenendo al Convegno in onore di Raffaele de Luca Tamajo su “Le recenti riforme del diritto del lavoro in Europa”, l’a. ricorda i meriti di de Luca Tamajo come studioso e il contributo di alta consulenza da lui dato, con le sue capacità di mediatore, a grandi aziende e allo stesso legislatore in alcune riforme. Dopo aver passato in rapida rassegna le fasi storiche del diritto del lavoro italiano come “ammortizzatore sociale” – capace cioè di coniugare interesse dell’impresa e tutela dei lavoratori – l’a. sottolinea gli effetti devastanti della crisi economica, della globalizzazione e della rivoluzione tecnologica sull’occupazione e sulla flessibilità del lavoro. L’a. ritiene che, quando le riforme si risolvono nella perdita di diritti dei lavoratori, il metodo delle riforme esige più coinvolgimento delle parti sociali, come spesso avviene nei paesi dell’UE: sia con la c.d. “concertazione legislativa” (o “dialogo sociale” che dir si voglia), sia con la contrattazione collettiva, da valorizzare secondo le regole costituzionali: che vuol dire certezza della rappresentanza degli interessi ed efficacia generale dei contratti collettivi.

Speaking at the Conference in honour of Raffaele de Luca Tamajo on “The recent reforms of labour law in Europe”, the author recalls the merits of De Luca Tamajo as a scholar and the contribution of high advice he gave large companies and the legislator in some reforms as a mediator. After rapidly reviewing the historical phases of Italian labour law as a “social shock absorber” – i.e. capable of combining the interests of the company and the protection of workers – the author underlines the devastating effects of the economic crisis, globalization and the technological revolution on employment and labour flexibility. The author believes that when reforms result in the loss of workers’ rights, they require more involvement of the social partners, as it often happens in other EU countries: both with the so-called “legislative consultation” (or “social dialogue”) and with collective bargaining to be enhanced according to the constitutional rules: which means certainty in the interests’ representation and the universal applicability of collective agreements.

## Key words

Riforme, destrutturazione del diritto del lavoro, dialogo sociale, contrattazione collettiva.

Reforms, deconstruction of labour law, social dialogue, collective bargaining.

