

**Seminario presentazione volume
Cento anni nell'Organizzazione internazionale del lavoro
Prospettive storiche e giuridiche sulla partecipazione italiana
Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, Roma
10 gennaio 2025**

Andrea Sitzia

Sicurezza del lavoro

Come ha ricordato Lorenzo Mechi, il volume è stato suddiviso in due sezioni, la seconda delle quali affronta in prospettiva giuridica una serie di tematiche specifiche, tra le quali abbiamo selezionato, oggi, orario di lavoro, sicurezza del lavoro, sicurezza sul lavoro ed efficacia delle convenzioni non ratificate.

Un aspetto che abbiamo ritenuto di valorizzare in modo particolare è quello relativo alla libertà di impresa, nel prisma degli standard internazionali in materia, tra l'altro, di orario di lavoro, licenziamento e sulle agenzie per l'impiego private.

La tematica sottesa è quella della ricerca delle regole che governano la flessibilità organizzativa, nella prospettiva dell'attivazione di processi occupazionali virtuosi e idonei a garantire la qualità dell'occupazione.

Il filo conduttore è dato dalla ricerca dei contorni del principio di "job security", che è presente nella raccomandazione 119 del 1963 e nella convenzione n. 158 del 1982, dove si trova un chiaro ed esplicito riferimento al tema dei rapporti di lavoro "atipici" nell'art. 2, par. 3.

Il capitolo su "ragioni oggettive, job security e libertà di impresa" tratta il tema della rilevanza che la Convenzione n. 158 del 1982 (non ratificata dalla Repubblica italiana) attribuisce alle "necessità" di funzionamento dell'impresa, dello stabilimento o del servizio, operanti quale limite di carattere oggettivo al potere organizzativo, al fine di verificare in che modo l'OIL approcci la delicata tematica relativa al bilanciamento tra esigenze di tutela del contraente debole e libertà di impresa.

Limitando, infatti, il potere imprenditoriale di recedere dal rapporto di lavoro, attraverso l'affermazione del principio generale della necessaria giustificazione del licenziamento, l'OIL tocca, evidentemente, il tema del dimensionamento della forza lavoro, non solo dal punto di vista prettamente quantitativo, ma anche da quello inerente la tipologia contrattuale utilizzabile, intercettando il tema della flessibilità e del ricorso a forme "atipiche" di contratto di lavoro.

La Convenzione del 1982 ed, ancor prima, la Raccomandazione del 1963, vanno contestualizzati riprendendo i contenuti del rapporto Morse del 1961, che richiama espressamente la duplice esigenza di ridurre l'alea di insicurezza dei lavoratori nell'impiego e di rafforzare, all'interno dell'azienda, la personalità dei lavoratori, attenuando lo stato di inferiorità dei medesimi rispetto alla controparte imprenditoriale.

Nella ricerca degli influssi della posizione dell'OIL sul dibattito anche legislativo italiano di quegli anni (e dunque sul processo legislativo che portò alla normativa sul contratto a termine nel 1962 ed a quella sui licenziamenti individuali nel 1966), è parso importante sottolineare che il Ministro del Lavoro Sullo, nel novembre del 1961, nel sostenere l'introduzione di una nuova disciplina del contratto a termine, richiamò espressamente il rapporto Morse.

Gli standard OIL (la raccomandazione del 1963 e poi la Convenzione del 1982) individuano le "ragioni oggettive dell'impresa" come parametro di limitazione del ricorso a contratti a termine successivi, elusivi delle protezioni contro il licenziamento ingiustificato, quindi con anticipazione del dibattito sulla forma comune di rapporto di lavoro, che troviamo nella direttiva 1999/70/CE e nella direttiva 104/2008/CE.

Il tema è di grande attualità in una fase di transizione come l'attuale, che impatta sulla qualità delle prestazioni e sull'organizzazione delle imprese.

Guardando la Convenzione 158 del 1982 (e ancor prima la Raccomandazione 119 del 1963) si può focalizzare il tema, convergente, del dimensionamento della forza lavoro, dal punto di vista quantitativo e da quello della tipologia contrattuale utilizzabile.

Il problema del dimensionamento della forza lavoro è oggi molto attuale, se consideriamo la norma che, dal 2019, impone un assetto organizzativo adeguato (nuovo art. 2086, co. 2 c.c.). Una parte della dottrina ha già individuato una possibile ricaduta di questa norma sul problema del dimensionamento e sul ricorso a forme atipiche di contratto di lavoro.

Anche il diritto dell'UE offre spunti di particolare interesse nella prospettiva evocata: si veda, ad esempio, la direttiva 2024/2831/UE (sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali), che prevede che "le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero garantire risorse umane sufficienti ai fini della supervisione e valutazione dell'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi di monitoraggio automatizzati o dai sistemi decisionali automatizzati".

In ogni caso, l'art. 2 della Convenzione del 1982 chiede garanzie appropriate contro il ricorso a contratti a termine successivi elusivi delle protezioni contro il licenziamento ingiustificato, contro il ricorso a contratti a termine successivi, elusivi delle protezioni contro il licenziamento ingiustificato.

Lo standard OIL, comunque, non pone in contrapposizione il potere di recesso unilaterale e la tutela della libertà di impresa.

Già la raccomandazione 119 salvaguarda l'autonomia nella determinazione del "proper size of the work force of an enterprise".

Il sottoparagrafo 5(2) del paragrafo II è chiarissimo nell'affermare che "Le sous-paragraphe précédent ne devrait pas être interprété comme signifiant que l'organisme impartial devrait être habilité à intervenir dans la détermination de l'importance numérique du personnel de l'entreprise, de l'établissement ou du service".

Il parametro è dunque quello della razionalità tecnico-organizzativa nell'amministrazione del potere di licenziamento nell'amministrazione del potere di licenziamento, e dunque, mediamente, del rapporto di lavoro.

Il testo è molto equilibrato in relazione alla questione del bilanciamento tra contrapposti interessi.

I documenti preparatori della Raccomandazione e poi della Convenzione in ordine al tema della libertà di impresa consentono di affermare che la stessa è considerata come un principio generale con riferimento alla determinazione più adeguata della struttura organizzativa.

Naturalmente, l'aspetto immediatamente corrispondente è quello della trasparenza.

Sul punto si deve prendere in considerazione la Dichiarazione tripartita imprese multinazionali, a mente della quale le imprese dovrebbero segnalare con sufficiente anticipo ripercussioni e attenuare il più possibile le conseguenze negative delle determinazioni organizzative.

Ciò che è già previsto dalla Convenzione 158 nella parte relativa alla consultazione con i rappresentanti dei lavoratori (art. 13).

Già nella Raccomandazione del 1963 è presente un riferimento ai contratti di lavoro atipici e ci è parso fondamentale sottolineare che la protezione del contraente debole in riferimento alle tutele nel rapporto è costruita con una apertura verso la protezione nel mercato, al punto che la vecchia Raccomandazione, e poi la Convenzione, prevede il diritto di precedenza, e il ricorso ai "services publics de l'emploi", al fine di far sì che nei limiti del possibile il lavoratore licenziato a causa di una riduzione di personale "trouve sans délai un autre emploi".

Job security, tutela complessiva e comprensiva della disciplina dei contratti a termine, dunque.

L'analisi, che ricostruisce in chiave storico-evolutiva l'approccio tenuto dal legislatore italiano in parallelo rispetto agli standard OIL focalizza il fatto che i legislatori nazionali dei paesi membri sono chiamati a declinare adeguatamente i criteri specifici di bilanciamento, mantenendo ferme le illuminanti considerazioni contenute nel rapporto Morse.