

Norme Lavoristiche:

Periodo pre-costituzionale:

- **1886** - ai fanciulli e le donne, considerati mezza forza, si impongono dei limiti lavorativi di 12 ore giornaliere.
- **legge n. 295 del 1893** stabilì la possibilità di istituire dei collegi di **probiviri**
- **1898** - stabilisce l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.
- **1907** - limite di orario per le donne
- **1910** - introduce alcune norme in tutela delle lavoratrici madri o in gravidanza.

Art. 1419 Cc – sancisce la nullità parziale del contratto in presenza di norme difforme.

Art 1339 Cc – sancisce la sostituzione di diritto della clausola nulla dalla regola stabilita dal legislatore → garantendo così la parte debole.

- **Decreto-legge 692/1923** → Il provvedimento ha introdotto un limite massimo nell'orario lavorativo fissato in otto ore giornaliere e 48 ore settimanali.
- **Legge del 1929** → stabilì un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, per le lavoratrici madri/ in gravidanza.
- **Legge del 1934** → introdusse i riposi settimanali e annuali.
- **Art. 2094 Cc del 1942** → la definizione di **contratto di lavoro subordinato**: “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.”

Periodo post Costituzionale:

Secondo questi articoli della Costituzione, il lavoro viene individuato sia come bene fondamentale della persona e come strumento di sviluppo della persona stessa e della società in generale:

Art 1- L'Italia è una repubblica fondata sul lavoro

Art 3 comma 2, È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

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.

Art. 35 La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. ... Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Art. 36 Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Art. 38” I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria”

- **Legge 604/1966** → dispone che il licenziamento del lavoratore dipendente può avvenire solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, a meno che non si tratti di:

- lavoratori in periodo di prova, collaboratori domestici e
 - lavoratori con i requisiti per avere la pensione di vecchiaia.
- **Legge Vigorelli** (legge 14 luglio 1959 n. 741)
 - **Legge 300/1970** → promulgazione dello Statuto dei lavoratori con norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento
 - **Legge 300/1970** si sovrappone alla legge **604/1966** introducendo una particolare sanzione in caso di licenziamento privo di giustificazione: la reintegrazione nel posto di lavoro (**Art 18, Statuto dei lavoratori**).

Art. 18. Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo.

Art.1345 Cc -> la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al **licenziamento** dichiarato **inefficace perché intimato in forma orale**.

- **Legge 533/1973** → introdusse il processo per controversie in materia di diritto del lavoro.

La **corte di cassazione** con la **sent. n.3278/1978** → riconobbe la titolarità del diritto di sciopero ai lavoratori autonomi in condizione di para subordinazione.

- **Legge 863/1984** → dispone l'introduzione del contratto di lavoro a tempo parziale.
- **Legge 56/1987** → dispone e consente alla trattazione collettiva di individuare ipotesi di legittima stipulazione di contratti a termine.
- **Legge 389/89** impone all'imprenditore che voglia fruire della c.d. fiscalizzazione degli oneri sociali.
- **Legge 223/91**- consente alla contrattazione collettiva, nei casi di gravi crisi aziendali, di superare il divieto di demansionamento previsto dall'**art. 2103 c.c.** come alternativa ai licenziamenti collettivi
- **d.l.s n.29/1993 e seguenti** si è realizzata la privatizzazione del lavoro pubblico.

Cassazione, S.U., 22.03.1995, n.3318- per la generalità dei contratti, vale il principio della libertà di forma

- **Decreto 276/2003** → in cui viene ampliato e liberalizzato il contratto a termine stabilendone la forma, il contenuto ed eventuali clausole elastiche aggiuntive.

Cassazione, 17.01.2004, n.668- chiarito che l'art. 2074 c.c. non si applica ai contratti collettivi di diritto comune.

Nel 2012 riforma dell'**art. 18 St.Lav.** prevedeva che in alcune ipotesi, ad esempio di licenziamento discriminatorio restava ferma la reintegrazione, in quanto sanzione più grave, mentre nel caso della semplice mancanza di giustificazione di licenziamento vi era un'indennità economica prestabilita dal giudice.

legge 190 /2014 → aveva previsto un de-contribuzione delle assunzioni a tempo indeterminato per la durata di tre anni. Per de-contribuzione s'intende che per l'assunzione di durata di tre anni, le assunzioni a tempo indeterminato non pagano i contributi, con sconto dell'aliquota del 33%, in cui 1 su tre gratis: uno sconto contributivo e la conseguente riprova dal **1° gennaio 2018** in cui le assunzioni a tempo indeterminato sono crollate.

Decreto 23 /2015 → agli assunti a partire dal 7 marzo 2015 una nuova disciplina in materia di licenziamenti, in cui l'indennità economica diventa la regola, mentre la reintegrazione diventa un'eccezione (ragionamento analogo per Spagna e Francia). L'indennità economica viene calcolata in relazione al numero di anni di servizio, il decreto infatti prevedeva due mensilità per ogni anno di servizio e in questo modo il giudice non doveva più scegliere tra il minimo e il massimo prestabilito, ma doveva limitarsi semplicemente a calcolare l'indennità sulla base del parametro stabilito dal decreto