

OLTRE LA PRECARIETÀ

di *Sergio Mattone*

1. La parabola della dignità nella transizione al post-fordismo / **2.** L'incidenza della flessibilità sui rapporti di lavoro / **3.** Per un superamento dell'alternativa tra lavoro autonomo e subordinato / **4.** La necessaria riarticolazione delle tutele / **5.** Una prospettiva pluralista per un nuovo *welfare* / **6.** Verso nuove “utopie”?

1. La parabola della dignità nella transizione al post-fordismo

Pretendere che la tutela della dignità sia resa concreta in ogni momento della vita delle persone, ed in particolare nel rapporto di lavoro (che si innesta su una posizione di disuguaglianza tra le parti), non è certo espressione di una opzione di parte: la dignità della vita assume, infatti, nella nostra Costituzione, ma anche nella Carta di Nizza, un ruolo di assoluta centralità, rappresenta «la base assiologica dei diritti sociali» ed esprime un valore che – come è stato opportunamente ricordato – riuscì a fungere da catalizzatore delle divergenze ideologiche pur presenti nell'ambito dell'Assemblea costituente¹.

Poiché è incontestabile che la curvatura subita dal diritto del lavoro soprattutto in quest'ultimo quinquennio, con la progressiva estensione di aree di precarietà, contraddica quell'ineliminabile postulato, non ci si può allora sottrarre all'analisi di tale fenomeno e alla formulazione di prospettive idonee a superare questa insostenibile condizione di gran parte del mondo del lavoro.

Una veloce carrellata sul passato può, forse, essere utile per comprendere meglio l'attuale contesto.

È in realtà indubbio che per alcuni decenni il paradigma della subordinazione, nella sua forma tradizionale (caratterizzata da un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato), ha rappresentato lo statuto

¹ D. Bifulco, *L'inviolabilità dei diritti sociali*, Napoli, 2003, spec. 128-130.

costitutivo del diritto del lavoro ed è stata la porta esclusiva di accesso ai diritti di cittadinanza; ed è in questo particolare *humus* che ha preso forma e si è andata alimentando l'etica del lavoro. Ma ciò che va sottolineato è che in presenza di una produzione largamente caratterizzata da un modulo di produzione fordista e da grandi confederazioni sindacali dotate di una forte capacità rappresentativa con le quali, pur in presenza di spinte antagoniste, le forze del capitale potevano pervenire, attraverso la contrattazione collettiva, a una stabilizzazione degli assetti economici e normativi inerenti ai rapporti di lavoro, quel modello unitario era accettato, e anzi perseguito, anche da parte degli imprenditori.

In questo quadro, connotato da una significativa omogeneità delle tipologie contrattuali e dal protagonismo della classe operaia, si innesca nel diritto del lavoro un circolo virtuoso, che gradualmente rafforza le garanzie individuali e amplia l'esercizio dei poteri sindacali quanto meno sino ai grandi traguardi legislativi del 1970 e del 1973.

Dalla metà degli anni Settanta il percorso, però, si inverte (salvo la presenza di alcune "onde anomale", quale la legge sulle parità uomo-donna, che risale al 1977) e sotto la spinta della crisi economica prende forma quell'insieme di interventi normativi che va sotto il nome – come si sa - di «diritto del lavoro dell'emergenza», «che si affianca(va), come un binario parallelo, al diritto del lavoro tradizionale»² e che sembrava dovesse avere un carattere meramente transitorio.

È ben noto che le cose sono andate diversamente negli anni successivi. Gli strumenti di erosione dei diritti dei lavoratori e di flessione di norme ritenute da sempre inderogabili si sono via via moltiplicati, sino a realizzare, con la legge n. 30 del 2003 e il decreto legislativo n. 276, preceduti in realtà da altri provvedimenti altrettanto innovativi (tra i quali vanno ricordate almeno la normativa sull'orario di lavoro e quella sul contratto a termine), una sorta di implosione del diritto del lavoro, di cui si stenta a ritrovare oggi i caratteri originari.

La transizione – sia pur graduale e tuttora in atto - dal fordismo al post-fordismo e, con esso, ai modelli produttivi legati alle tecnologie più innovative; la presenza sempre più massiccia del capitale finanziario; l'apertura dei mercati a tutto campo nel segno della globalizzazione:

² R. De Luca Tamajo - L. Ventura, *Il diritto del lavoro nell'emergenza*, Napoli, 1979, XIV.

sono alcuni dei fattori che hanno spinto le imprese a puntare su prestazioni sempre più flessibili, ad adottare largamente la pratica del *just in time*, a inseguire il “lavoro” nelle nazioni più arretrate o nelle aree meno sviluppate del nostro paese con lo scopo di contenerne i costi; sì che il lavoro (salvo quello altamente qualificato) è venuto perdendo ogni interesse per il capitale, ha finito per acquisire un ruolo marginale, ha assunto le configurazioni più diverse e non di rado mortificanti, si è occultato negli interstizi della società tanto più in presenza di manodopera extracomunitaria, soggetta al costante ricatto apprestato dalle leggi in tema di immigrazione.

Ma la vera anomalia che va rimarcata è che, attraverso un'operazione mistificante che non è stata respinta con il dovuto vigore neanche da parte di tutta la sinistra, si è attribuita alla flessibilità, come disciplinata nell'attuale quadro normativo, una copertura ideologica che ne esaltasse il significato, inducendo l'opinione pubblica a considerarla un vero e proprio “valore”: essa non costituirebbe tanto uno strumento per la limitazione del lavoro stabile e per la riduzione dei costi, ma sarebbe piuttosto espressione della modernità e della ritrovata libertà del mercato.

All'etica del lavoro, insomma, si sostituirebbe l'etica della flessibilità, che rappresenterebbe il punto più avanzato delle relazioni industriali.

2. L'incidenza della flessibilità sui rapporti di lavoro

In questo contesto, non privo di suggestioni, si pone anzitutto l'esigenza di valutare quali siano stati, in concreto, gli effetti delle innovazioni che hanno visto la luce negli anni del governo di centro-destra.

Ebbene, la percezione generale, fondata su una visione non distorta della realtà, è che la dignità della vita sia stata seriamente compromessa, anzitutto, dalla moltiplicazione dei modelli contrattuali e delle modifiche intervenute rispetto a quelli preesistenti; e che ancora una volta – come ai tempi della legislazione di emergenza – alla crisi dell'economia (o alla sua profonda trasformazione indotta anche dal processo di globalizzazione) si sia risposto, in termini più apparenti che reali, attraverso una ulteriore riduzione degli spazi di garanzia dei lavoratori e una

più decisa precarizzazione delle loro prestazioni. Né credo francamente che i limiti derivanti dalla necessità di competizione, che giustamente ci indica la scienza economica, possano consentire la lesione di diritti fondamentali della persona, se è vero – come è stato scritto di recente da L. Zoppoli³ – che alla politica e al diritto compete pur sempre il compito di preservare di un popolo l'anima collettiva in quanto, con il solo ausilio del calcolo economico, è impossibile coniugare sviluppo economico e benessere sociale.

Esula da queste note la puntuale analisi degli aspetti inaccettabili della *deregulation* portata avanti, con qualche elemento di continuità rispetto alla cd. legge Treu, dalle innovazioni normative del 2000⁴. Vorrei piuttosto riferirmi a un solo profilo di carattere generale che si connota per la particolare invasività nell'esistenza dei lavoratori, vorrei dire della loro vita quotidiana.

Nel valutare il quadro normativo preesistente alla legislazione più recente si era sottolineato – in particolare – che il tempo della giornata lavorativa aveva la caratteristica di essere dotato di un termine iniziale e uno finale, all'interno dei quali la forza lavoro era concessa e al di fuori dei quali concessa non era; che spazio e tempo del vivere e dell'abitare erano separati dallo spazio e dal tempo del lavorare; e che quel confine, ben riconoscibile nel lavoro fordista, agiva in sostanza – così intendo quelle espressioni – da argine rispetto al rischio di uno schiacciamento della persona sul suo ruolo di lavoratore e del conseguente processo di deidentificazione dell'individuo in quanto soggetto sociale.

Ora, anche a limitarsi a considerare le attuali discipline del *part-time*, del lavoro intermittente e dell'orario di lavoro, che appaiono in tal senso emblematiche, non si può non constatare che la legislazione degli anni 2000, nell'introdurre una maggiore flessibilità in entrata e in uscita, ha agito anche sulla ripartizione dei poteri tra le parti e sul carattere della prestazione lavorativa. Essa, nel perdere il suo radicato ancoraggio alla

³ L. Zoppoli, *Flessibilità e licenziabilità: dove va l'Europa? Appunti per il seminario internazionale di Napoli del 21 settembre 2006*, p. 4 del dattiloscritto.

⁴ Le analisi critiche, al riguardo, sono ormai innumerevoli. Per tutte, si rinvia a P. Curzio, *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Bari, 2006 ed *ivi* ampia bibliografia.

⁵ M. Revelli, *La grande trasformazione*, in G. Mari (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Milano, 2004, 41.

temporalità, si è venuta via via dilatando, realizzando un massiccio recupero del governo del tempo da parte delle imprese⁶. Detto altrimenti, si è assistito a una sensibile attenuazione, se non a un azzeramento, del rischio di impresa, la quale acquista la disponibilità della forza-lavoro per il tempo strettamente necessario a soddisfare le sue esigenze, con una progressiva marginalizzazione della persona del lavoratore.

Certo, non si può non essere d'accordo con chi ha di recente osservato che i fenomeni di globalizzazione e l'innovazione tecnologica sono in certa misura inarrestabili e hanno prodotto trasformazioni che non possono essere metabolizzate dal diritto del lavoro classico, per cui occorre ripensare criticamente i paradigmi scientifici sui quali si è fondato il diritto del lavoro⁷. Né vi è, del resto, chi ragionevolmente neghi oggi che fosse necessario un allentamento di certe rigidità proprie degli anni Settanta quanto, ad esempio, alle regole concernenti il carattere indeterminato dei rapporti di lavoro o del lavoro a tempo pieno, pur radicate nella nostra società: ma di qui al vero e proprio salto di paradigma attuato con il decreto legislativo n. 276 ce ne corre. Voglio dire che l'aumento smisurato dei poteri datoriali e la correlativa restrizione delle tutele dei lavoratori non erano *inevitabili*, non erano cioè necessariamente conseguenti alle trasformazioni cui si è fatto poc'anzi riferimento. Né va dimenticato, ad ogni modo, che i valori fondamentali che entrano in giuoco nel diritto del lavoro «devono essere sottratti alla logica dello scambio mercantile ed alle esigenze di efficienza, produttività, massimo incremento dei benefici e riduzione dei costi»⁸.

Che la flessibilità sia consentita soltanto ove assolutamente necessaria alle esigenze dell'impresa è stata, del resto, la Corte di giustizia a ricordarcelo bruscamente con la recente sentenza Adelener (4 luglio 2006). A proposito dei contratti a termine (la cui riforma è stata realizzata in Italia, con il decreto legislativo n. 368/2001, in via di ricezione della direttiva comunitaria 1999/70) si è sottolineato, infatti, come le «ragioni obiettive» che ne giustificano il rinnovo devono possedere una

⁶ M. Roccella, *Una politica del lavoro a doppio fondo*, in *Lav. dir.*, n.1/2004, 56.

⁷ P. Albi, *Le dottrine sulla flessibilità e sulla disarticolazione del tipo contrattuale*, in *Lav. dir.*, n. 3-4/2004, 609 ss.

⁸ V. Speciale, *Le "esternalizzazioni" dei processi produttivi dopo il d.lgs. n. 276 del 2003: proposte di riforma*, in *Riv.giur.lav.*, 2006, 21.

specificità in senso forte: il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato - successivi al primo⁹ - non può essere autorizzato, pertanto, in modo generale e astratto (come accade invece nel decreto legislativo sopra indicato), ma deve essere giustificato da elementi concreti, che diano conto della temporaneità della ragione legittimante l'assunzione a termine, a evitare che la loro reiterazione sia sorretta da finalità fraudolente.

I rilievi svolti sono forse utili per tracciare una *guide-line* che, senza gettare a mare tutte le forme di flessibilità (tesi, questa, radicale e anacronistica) consenta, per così dire, di separare il grano dal loglio. In termini generali può dirsi, infatti, che non è impossibile distinguere gli strumenti normativi i quali rispondano effettivamente alle necessità oggettive dell'impresa che non siano altrimenti realizzabili, tali pertanto da dover trovare legittimazione nel nostro ordinamento, da quelli che, viceversa, rappresentano un mero espediente cui si ricorre, attraverso un vero e proprio aggiramento dei vincoli garantisti, al fine di poter esercitare il potere di recesso con un'ampiezza sostanzialmente illimitata e di contenere i costi del lavoro sotto il profilo retributivo e contributivo.

3. Per un superamento dell'alternativa tra lavoro autonomo e subordinato

La riflessione sin qui svolta è stata circoscritta, peraltro volutamente, alla parabola subita dal diritto del lavoro nell'ultimo quinquennio e agli interventi essenziali che sarebbero necessari, nel breve periodo, per restituire al sistema quella razionalità ed equità travolte da una spinta riformatrice sorretta – per utilizzare una icastica espressione di Mariucci – dalla «forza di un pensiero debole»¹⁰.

Va subito aggiunto che sarebbe, tuttavia, manifestazione di miopia limitarsi ad interrogarsi in via esclusiva – come pure fa larga parte della

⁹ Alla luce delle argomentazioni svolte dalla Corte, i requisiti da essa richiesti per la reiterazione del contratto a termine potrebbero estendersi, peraltro, anche a quello originario.

¹⁰ *La forza del pensiero debole* è, appunto, il titolo di un articolo di L. Mariucci, in *Lav.dir.*, n.1/2002, 3 ss., in cui si svolgeva una serrata critica del cd. Libro bianco.

sinistra - sull'abrogazione totale o parziale del decreto legislativo n. 276 e degli altri testi ricordati: è evidente, infatti, che questo è un orizzonte troppo angusto di fronte ai sommovimenti realizzatisi nei modi di produzione e nella società e che la questione fondamentale che oggi si pone ha un respiro assai più ampio ed investe una riscrittura complessiva delle regole, la quale «renda meno secca l'alternativa tra lavoro autonomo e subordinato»¹¹. E al riguardo va anzitutto osservato – e il rilievo appare largamente condiviso – che attraverso l'introduzione del lavoro a progetto il legislatore del 2003 non si è mosso affatto in quella direzione.

In realtà, se si considerano i tratti essenziali di questo istituto ci si rende conto che esso non ha significativamente innovato l'assetto preesistente, ma ha anzi «accentuato la tradizionale logica binaria», segnando «una sostanziale continuità» con la vecchia nozione e disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative¹², già previste – come è noto – dall'art. 409 n.3 del codice di rito. La prestazione del lavoratore a progetto¹³, la cui definizione vaga e sfuggente è stata sottolineata da quasi tutta la dottrina e della quale hanno dato conto, altresì, le prime pronunce dei giudici di merito¹⁴, si colloca dunque sul versante del lavoro autonomo, pur comportando, per le sue caratteristiche, l'applicazione di alcune tutele proprie del lavoro subordinato, peraltro connotate da estrema debolezza; così come è per questa categoria assente ogni protezione sul mercato (dalla formazione al diritto ai consueti ammortizzatori sociali). Date queste premesse, essa sembra destinata ad essere proiettata, al pari delle collaborazioni coordinate e continuative di antica memoria, in quella «terra di nessuno ... nella quale si sono trovati a vagolare rapporti di lavoro cui è stato attribuito un pieno di tutele o

¹¹ Così R. Sanlorenzo, *Appunti sul futuro della giustizia del lavoro*, in questa *Rivista*, 2006, 423.

¹² E. Gagnoli - A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Padova, 2004, *sub* art. 61, 711.

¹³ Vale a dire, l'opera da lui svolta nell'ambito di progetti o programmi determinati e connessi all'organizzazione aziendale, al cui risultato l'attività del collaboratore è funzionalmente destinata.

¹⁴ Vedi, ad es., Trib. Milano 10 novembre 2005 e Trib. Ravenna 21 novembre 2005, entrambe pubblicate in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, II, 329 s., con nota di S. Brun, *Primi orientamenti della giurisprudenza di merito sul lavoro a progetto: prevale la linea "morbida"*.

l'inferno del vuoto»¹⁵, a seconda dell'orientamento di questo o quel tribunale.

Tale supposizione trova conferma, del resto, in una verifica empirica. Da alcune analisi compiute di recente è risultato, infatti, come in seguito alla riforma del 2003 quasi tutti i contratti di collaborazione autonoma siano stati trasformati in contratti di collaborazione a progetto¹⁶; ciò che rende poi manifesto come questa innovazione, che avrebbe dovuto avere una portata antielusiva, abbia fallito anche questo obiettivo, una volta che nella vigenza della precedente normativa si stimava che su 400.000 co.co.co. all'incirca una metà simulasse rapporti di lavoro subordinato.

Il carattere del tutto approssimativo di questa riforma, «indice di una preoccupante miopia dogmatica»¹⁷, è stato d'altro canto conclamato nei mesi scorsi dal caso Atesia, che ha dato luogo a un inedito contrasto tra Ministro e Ispettorato del lavoro di Roma. Come si ricorderà, il primo, in una circolare da lui emanata, aveva cercato di distinguere, nell'ambito del personale occupato presso quel *call center*, tra lavoratori subordinati e lavoratori a progetto, a seconda che la loro attività si svolgesse *in bound* ovvero *out bound*; mentre il secondo, ritenendo che il lavoro a progetto costituisse null'altro che un'etichetta preordinata a mascherare veri e propri rapporti di lavoro subordinato, aveva disposto l'assunzione a tempo indeterminato di tutti i dipendenti di quel *call center* (provocando la reazione dell'azienda, che aveva minacciato di licenziare migliaia di lavoratori e di delocalizzare l'attività presso altri paesi dotati di una legislazione più permissiva).

La vicenda è talmente eloquente da non richiedere alcun commento, per cui mi limiterò a ricordare quanto, con accenti critici per vero assai duri, è stato scritto su un quotidiano dal segretario generale della Camera del lavoro di Brescia, a dire del quale l'Ispettorato del lavoro avrebbe assunto il ruolo del «bambino della famosa favola di Andersen che rivela candidamente la nudità dell'imperatore di fronte a sudditi e a

¹⁵ È la previsione di F. Martelloni, *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, in *Lav.dir.*, n. 2-3/2006 (numero monotematico dedicato al tema *Dopo la flessibilità, cosa?*).

¹⁶ S. Brun, *op. cit.*, 342.

¹⁷ A. Perulli, *op. cit.*, 717.

cortigiani sino a quel momento ciechi»¹⁸.

4. La necessaria riarticolazione delle tutele

In realtà, ove ci si intenda seriamente misurare con le profonde trasformazioni che hanno investito, peraltro, non soltanto il nostro paese occorre pensare – come si è accennato - a una riarticolazione delle garanzie e delle tutele che rispecchi la realtà dei vari segmenti dell'attuale mercato del lavoro, delle diverse esperienze professionali e anche delle aspirazioni di aree sociali non più trascurabili.

Il dibattito in ordine alle regole che dovrebbero presiedere a questa risistemazione del nocciolo duro del diritto del lavoro è risalente nel tempo ed ha preceduto le riforme volute dal centro-destra, né è qui il caso di ripercorrerlo¹⁹. È sufficiente ricordare, in estrema sintesi, che oggi – come allora - viene proposta, da una parte dei giuristi di sinistra, una visione “monista”, che rinviene il proprio asse portante nella ridefinizione della subordinazione in termini onnicomprensivi, cioè nel riconoscimento normativo di un modello unitario del mondo del lavoro, sia pure articolato al suo interno, tale da abbracciare in buona sostanza ogni ipotesi in cui il lavoratore versi in una situazione di dipendenza economica: in questa ottica verrebbe incluso in quel generale contenitore anche il lavoro autonomo “debole”, costituito dalle collaborazioni continuative e coordinate, soprattutto se caratterizzate da altri elementi, quali la cd. monocommittenza (in quanto sintomo di dipendenza da un'unica fonte di reddito), l'entità delle energie lavorative spese per la medesima impresa, e via di seguito.

A questa prospettiva, che ha l'indubbio merito di attrarre in un'area presidiata da adeguate garanzie le pseudo-collaborazioni autonome motivate soltanto da finalità elusive, se ne contrappone una “pluralistica”,

¹⁸ D. Greco, *Svelato l'inganno dei cocoprò*, ne *il manifesto*, 25 agosto 2006.

¹⁹ Vorrei almeno ricordare a questo proposito un aureo volumetto curato da Giorgio Ghezzi, *La disciplina del mercato del lavoro*, Roma, 1996, che dava conto dello stato dell'arte e formulava perfino un «testo unico sul mercato del lavoro», ancora assai ricco di stimoli.

protesa ad apprestare una diversificata tutela garantista «per cerchi concentrici»²⁰. Senza entrare nei dettagli, può dirsi in termini riassuntivi che il nucleo essenziale di questa proposta risiede in «una modulazione di tutele lungo il *continuum* che dalla subordinazione porta all'autonomia»²¹. In virtù di essa a ciascuna forma di lavoro (compreso il volontariato, il tirocinio, l'associazione in partecipazione, ecc.) dovrebbe essere attribuito uno standard minimo di diritti (dal preavviso per lo scioglimento del rapporto alle libertà associative e sindacali). Una tutela più intensa (costituita, in particolare, dalla sanzionabilità in termini risarcitori del recesso ingiustificato) sarebbe, poi, attribuita ai rapporti di lavoro autonomo coordinati e continuativi caratterizzati da una situazione di dipendenza economica. Mentre ai lavoratori subordinati in senso proprio verrebbero mantenute le loro attuali prerogative²².

È del tutto evidente che tale ultima prospettiva non si risolve nel prefigurare, rispetto alla prima, una diversa modellistica sulla base di divergenze valutative di carattere tecnico (che pure esistono e non sono trascurabili), ma ha dietro di sé una peculiare visione del lavoro e della sua relazione con l'esistenza stessa delle persone. Il venir meno del paradigma di accumulazione che aveva connotato il periodo fordista, il carattere cognitivo-immateriale che connota di conseguenza l'attuale forma del capitalismo e l'assunto secondo cui è la vita stessa a venir messa oggi al lavoro (sì che occorrerebbe porsi il problema di come essa – cioè la vita stessa – debba essere remunerata) costituiscono i capisaldi essenziali di questa proposta, la quale ha per obiettivo fondamentale quello della garanzia di continuità del reddito e della salvaguardia dei diritti fondamentali di cittadinanza «nella vita come nella prestazione lavorativa»²³. In parallelo si intravede, tuttavia, una profonda

²⁰ Secondo l'espressione resa nota da A. Supiot (si veda *Il futuro del lavoro*, a cura del medesimo, Roma, 2003).

²¹ In questi termini si esprime A. Perulli, *Presentazione a Lav.dir.*, n. 2-3/2006, 239.

²² Per questa stringata ricostruzione delle proposte in campo si è largamente attinto a G. Bronzini, *Generalizzare i diritti o la subordinazione? Appunti per il rilancio del diritto del lavoro in Italia*, in *Dem. dir.*, n.2/2005, 133 ss.

²³ Per lo sviluppo di queste tesi, alle quali non può qui che compiersi un fugace accenno per evidenti ragioni di spazio, si rinvia, in particolare, ad A. Fumagalli, *Lavoro. Vecchio e nuovo sfruttamento*, Milano, 2006 (spec. 147 ss.); Id., *Mercato del lavoro, conoscenza, bioeconomia: per un nuovo paradigma teorico dell'economia politica*, in C. Vercellone (a cura di), *Capitalismo cognitivo*, Roma, 2006, 209 ss.; nonché *Dignità*

ispirazione ideale che individua nel disancoramento dalle forme classiche della subordinazione una *chance* per la valorizzazione degli individui e per un arricchimento della loro esistenza. Si tratterebbe – come scrive Giuseppe Bronzini – «di sfuggire a griglie e schemi così totalizzanti», di rifiutare «una concezione ... monolitica della subordinazione» e di «rovesciare il senso e il significato della flessibilità, rendendola un momento di scelta individuale e non di etero-imposizione, non osteggiando...i processi di fuoruscita dalla società dell'impiego fisso, ma accompagnandoli con una corposa iniezione di diritti di cittadinanza»²⁴.

Nel tentativo di riattivare un più serrato dibattito all'interno della cultura giuslavoristica di sinistra (e in particolare di Magistratura democratica), provo ad esporre, con tutta la cautela necessaria di fronte a temi di straordinaria complessità, le ragioni per le quali ritengo che siano ormai da considerare con estremo interesse, pur con qualche riserva (che sarà espressa in seguito), i tratti portanti di questa “filosofia” ed i suoi più rilevanti corollari.

Anzitutto, non soltanto alcuni movimenti di base contro il precariato (si pensi a Mayday, al gruppo cd. di San Precario, alle posizioni assunte dal Collettivo Posse), ma anche, da epoca risalente, la dottrina sociologica²⁵ e oggi anche quella lavoristica danno atto della presenza di «un variegato mondo del lavoro autonomo di nuova generazione che orgogliosamente accetta la condizione di autonomia ma esprime domande di tutela, anche diverse da quelle del lavoro subordinato standard, ... sia nel settore pubblico che in quello privato»²⁶. Si tratta di una tendenza certamente diffusa nelle nuove generazioni che non considerano il lavoro stabile e a tempo pieno quale il solo obiettivo appagante sotto il profilo professionale ed esistenziale, ma ne disconoscono la centralità, tendendo alla propria autorealizzazione attraverso percorsi multiformi e reiterate prestazioni temporanee, purché a ogni tipologia contrattuale sia assicurato uno “zoccolo duro” di diritti fondamentali e quell'itinerario, inoltre, sia sostenuto da una tutela “esterna” al rapporto, costituita

della persona, diritto al reddito e diritto alla scelta del lavoro, infra, ----.

²⁴ G. Bronzini, *op. cit.*, 144.

²⁵ *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, curato da S. Bologna e A. Fumagalli e pubblicato nel 1997, può considerarsi forse una sorta di “manifesto” di questa tendenza

²⁶ A. Perulli, *op. ult. cit.*, 238.

essenzialmente dalla formazione permanente, dalla erogazione di un reddito stabile e continuativo per le fasi di non lavoro e dalla possibilità di usufruire di servizi sociali di base.

Del resto, questo orientamento appare più consono al quadro del diritto del lavoro delineato in ambito europeo. È stato invero sottolineato che «le Corti europee, e talvolta le direttive in materia sociale, tendono a sdrammatizzare la distinzione tra lavoro subordinato, atipico e autonomo, assicurando comunque a tutti le garanzie essenziali (vecchie e nuove) secondo il principio di non discriminazione»²⁷. E si è altresì giustamente osservato «che la Carta di Nizza prospetta un diverso modello di *welfare*, non più *laborocentrico*», intendendo «offrire un sistema di tutele che punta all'*empowerment* e all'ampliamento dei margini di libertà e di autonomia del cittadino europeo non solo e non tanto nel mondo del lavoro ma in tutti gli ambiti di una società aperta e dinamica»²⁸.

Come dire che per l'acquisizione dell'ampio ventaglio di diritti di cittadinanza contemplati dalla Carta di Nizza la subordinazione non costituisce più – come per il passato – l'esclusiva porta di accesso, essendo garantito l'esercizio a ciascun «cittadino laborioso».

Infine, se si riconosce – come ci ricordano molti giuslavoristi e sociologi, e tra questi Andrea Fumagalli - che nel mercato globale e nel capitalismo cognitivo quantomeno una certa dose di flessibilità è inevitabile, e se quindi sono da prefigurare percorsi lavorativi intermittenti e caratterizzati da prestazioni diversificate sotto il profilo professionale, occorre allora apprestare nuovi strumenti per quest'area sottratta al presidio protettivo dello statuto della subordinazione: oltre ad assicurare ad essa – come già detto - una formazione permanente, va invero affrontata la questione della erogazione, nei limiti consentiti dalle risorse economiche, di un reddito di esistenza (lo si chiami *basic income* o altrimenti) che sia disancorato dall'attuale inserimento del cittadino nel mondo produttivo, vada al di là degli attuali ammortizzatori sociali e sia idoneo, pertanto, a tutelare pienamente la dignità delle persone anche nelle fasi - transitorie - di inattività.

²⁷ G. Bronzini, *op. cit.*, 139.

²⁸ In tal senso, cfr. R. Greco, *Il modello sociale della Carta di Nizza*, in questa *Rivista*, 2006, 525.

Per di più, ove si accettasse che il lavoro a tempo pieno e indeterminato non rappresenta il fondamento esclusivo di una esistenza libera e dignitosa, si aprirebero ulteriori scenari in direzione di una rimodulazione dei tempi di vita e lavoro, anch'essa fortemente avvertita da ampi strati della popolazione. Si vuol dire con ciò che nell'ambito di questo ripensamento delle tipologie classiche potrebbe assicurarsi anche una più equilibrata partecipazione del cittadino a tutte le sfere della vita sociale, assimilando al tempo di lavoro l'attività di cura delle persone, di formazione e ricerca di un'occupazione e di volontariato di interesse collettivo²⁹ e sottraendo così al lavoro quale sinora inteso – la cui centralità pur rimane, a mio avviso, indiscutibile sotto il profilo culturale ed identitario – un carattere inglobante.

5. Una prospettiva pluralista per un nuovo *welfare*

Ho premesso che in relazione a questa prospettiva, pur accettata nelle sue linee di fondo, avrei espresso qualche riserva.

In primo luogo, non condivido infatti una certa enfaticizzazione di questo modello ricostruttivo, che qua e là affiora in taluni scritti e a cui si attribuiscono funzioni taumaturgiche. Quando, ad esempio, leggo in un impegnativo libro di sociologia che il processo di crescente flessibilità è fondamentalmente un processo di individualizzazione del rapporto di lavoro e che la crescita del lavoro flessibile e atipico va migliorando la qualità della prestazione lavorativa e procura in chi lo compie una crescente soddisfazione³⁰, io percepisco uno scarto tra la sua rappresentazione e la realtà di questo settore del mercato del lavoro. Certo, si può concordare con l'autore quando osserva che il taylorismo e il fordismo non sono stati dei paradisi per i lavoratori. Neppure può trascurarsi, però, che – allo stato - i lavori temporanei, e tanto più quelli introdotti dalla legge 30, hanno accentuato il potere di ricatto dei datori di lavoro; che le attività che formano oggetto dei lavori flessibili (tranne che per i soggetti dotati di un'elevata professionalità) sono tutt'altro che

²⁹ Per uno sviluppo di questa prospettiva si rinvia a M. Paci, *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Bologna, 2005, spec. cap. VIII, par. 2.

³⁰ M. Paci, *op. cit.*, 74-75.

eccellenti sotto l'aspetto qualitativo e anzi si concretano in larghissima misura in prestazioni di tipo tayloristico, a carattere parcellare e ripetitivo (si pensi agli addetti ai *call center*, al personale impiegato nelle catene di ristorazione, ecc.); che esse comportano una maggiore esposizione al rischio di infortuni sul lavoro; per ragioni intuitive precludono di fatto – nella maggior parte dei casi – l'esercizio dei diritti sindacali, nonché dello stesso diritto di agire in giudizio, se non al termine del rapporto di lavoro; e proiettano così il lavoratore in una condizione di “apolidia”.

In secondo luogo, non mi pare che chi si riconosce in questa orizzonte tenga adeguatamente conto della circostanza che una vasta area del mercato del lavoro è tuttora coperta dal modello di produzione fordista, anche in relazione ad attività apparentemente caratterizzate da una elevata tecnologia³¹. Persistono in larga misura, cioè, modelli ben lontani da quello che mi sembra posto a fondamento di quella proiezione generalizzante.

In terzo luogo, nell'accettare la sfida della flessibilità accompagnata da «un sistema di *welfare state* universalistico all'altezza dei tempi»³², in funzione di un'autentica lotta alla precarietà, il modello pluralista mostra di ritenere inessenziale rispetto a quell'assetto la permanente centralità della subordinazione e la stabilità del rapporto di lavoro, di cui talora si auspica il declino³³. In altri termini, l'approdo a cui tende quell'alternativa ideale, che pur non trascura le peculiari condizioni politiche, sindacali ed economiche del nostro paese, è quello della *flexicurity*, che – come è noto - ha trovato la sua più significativa espressione in alcuni stati nord-europei e che si caratterizza, a dirla in breve, per un mercato del lavoro molto dinamico, connotato da un elevato tasso di flessibilità, e nel contempo per la presenza di strumenti di sostegno al

³¹ Ricorda L. Gallino, *Il costo umano della flessibilità*, Bari, 2005, 74, nota 6, che, secondo quanto pubblicato in un sito web di un paese straniero in un servizio dedicato a un'impresa emergente nel settore, l'invio per via Internet di un mazzo di fiori comporta mansioni e ritmi di tipo rudemente ford-taylorista in quanto la scelta dei fiori nella “camera fredda” del deposito prende quattro minuti e la composizione ne richiede mediamente sei, di modo che la fiorista possa preparare 80 *bouquets* al giorno.

³² A. Accornero, *San Precario lavora per noi*, Milano, 2006, 169.

³³ Sembra orientato in tal senso G. Bronzini, *Flessibilità e garantiti a tempo determinato*, ne *il manifesto*, 5 luglio 2006.

reddito a carattere universalistico.

Ora, in disparte la circostanza che proprio in questo periodo quel modello di *welfare* sta vivendo un momento quanto meno difficile, osservo, ad ogni modo, che non solo da parte di una larga parte della società, ma anche di intellettuali impegnati su questo versante, la temporalità delle prestazioni è avvertita tuttora con un forte sentimento di disagio. Un giurista come Mariucci scrive, ad esempio, che «la stabilità del lavoro è un valore perché consente una programmazione razionale della vita»³⁴. Un sociologo del lavoro quale Luciano Gallino osserva a sua volta che per tanti cittadini il lavoro precario è percepito come una ferita all'esistenza, una fonte immeritata di ansia, una diminuzione dei diritti di cittadinanza che si davano per scontati; e sottolinea inoltre come esso dia luogo alla rimozione di aspetti spaziali e relazionali del lavoro, a base dell'identità e dell'integrazione sociale della persona³⁵. Infine, anche uno psicologo del lavoro, Pierenrico Andreoni, ritiene che il lavoratore temporaneo viva l'instabilità come rischio, viva l'ansia e l'angoscia del tempo determinato, il lavoro errante; e aggiunge che l'instabilità e il nomadismo producono il vissuto esistenziale che accompagna il temporaneo, quello dell'inquietudine³⁶.

Ciò che voglio dire è che se si tiene conto del fatto che – come anche questi richiami sembrano confermare, insieme alla ricca produzione letteraria e teatrale che in questi ultimi anni si è interessata della condizione dei lavoratori precari³⁷ – una parte niente affatto marginale della società vive l'instabilità come rischio - un rischio che, per i molteplici aspetti in esso implicati, non verrebbe per essa meno pur in presenza di strumenti di sostegno al reddito; e se si ritiene che un'accettazione

³⁴ L. Mariucci, *Le politiche del lavoro: bilancio di una legislatura e nuove prospettive*, in *Lav. dir.*, n. 2-3/2006, 452.

³⁵ L. Gallino, *op. cit.*, 22.

³⁶ Si veda *Tempo e lavoro*, Milano, 2005, nel quale è svolta un'analisi approfondita della dimensione del «contingente» (esso è «ciò che può non essere e si contrappone al necessario») e della sua incidenza sulla psiche umana, con particolare riferimento al cittadino-lavoratore.

³⁷ Chi scrive ha letto (per farsi un'idea) A. Bajani, *Mi spezzo ma non m'impiego*, Torino, 2006; M. Murgia, *Il mondo deve sapere. Romanzo tragicomico di una telefonista precaria*, Milano, 2006 e A. Nove, *Mi chiamo Roberta, ho 40 anni, guadagno 250 euro al mese...*, Torino, 2006, i quali offrono uno spaccato tanto efficace quanto amaro (non privo, peraltro, di una pungente ironia) del microcosmo della precarietà.

generalizzata della prospettiva pluralista richieda, non solo per le vecchie generazioni, una sorta di mutazione antropologica che non può realizzarsi in tempi brevi, deve a mio avviso escludersi la riconduzione dei rapporti di lavoro ad un unico paradigma (quello, cioè, caratterizzato da una dilagante flessibilità) e accettarsi la compresenza di entrambi i modelli cui si è fatto più volte riferimento.

Mi rendo conto che l'opera di ricostruzione del sistema diviene così più complessa, ma penso che anche questa sia una sfida da accettare.

Nella presentazione del primo numero "cartaceo" di una rivista di filosofia si afferma, sia pure nell'ambito di un ragionamento di carattere generale, che la plurivocità va assunta oggi in termini costruttivi e generativi, e non destrutturanti; e che nel presente va esclusa in via di principio la possibilità di un'unica risposta alle urgenze comuni e del ricorso ad un modello universale di ragione³⁸. Trasferita al sistema giuridico, questa riflessione mi rinsalda nella persuasione che il diritto debba oggi farsi carico delle svariate aspettative e sensibilità dei cittadini, sì che ciascuno di essi possa privilegiare l'una o l'altra griglia normativa a seconda delle proprie inclinazioni e prospettive, oserei dire del proprio «sentimento della vita» (sempre che - beninteso - si perseguano interessi meritevoli di tutela e rispondenti a regole di civiltà). Si tratta di riconoscere, in definitiva, l'esistenza di un "multiculturalismo" all'interno del medesimo paese e di adeguare ad esso il quadro legislativo.

6. Verso nuove "utopie"?

Ferma la necessità di una riscrittura del diritto del lavoro nei termini indicati, va detto tuttavia che la questione di una migliore qualità del lavoro e del riallineamento tra esso e i tempi di vita non potrà, a mio giudizio, trovare mai una soddisfacente soluzione sino a quando il fondamentalismo dell'idea di mercato continui a permeare profondamente la politica; sin quando si predichi, anche a sinistra, il «vangelo della crescita»³⁹, il quale alimenta una costante competitività che ha la sua

³⁸ Così G. Tortora in *Kainos* (già presente da quattro anni *on-line*: www.kainos.it), n. 1/2006, 7 ss.

³⁹ L. Gallino - S. Latouche, *L'economia a dismisura d'uomo*, in *MicroMega*, n. 6/2006,

ricaduta nell'appiattimento del lavoratore su obiettivi di mero efficientismo.

Per altro verso, premessa di un ordinamento realmente fondato sulla dignità della persona e del lavoro è che esso si affermi – come è intuitivo – non solo in tutti i paesi dell'Unione europea, ma a livello globale. L'impegno che va assunto da tutti coloro che si riconoscono nei valori fondanti della nostra Costituzione travalica, dunque, il riassetto del nostro sistema lavoristico. Esso investe, in primo luogo, la costruzione di un modello sociale europeo ispirato ai principi della dignità, della sicurezza e dell'uguaglianza; richiede, nel contempo, un forte movimento di opinione che abbia di mira l'irruzione, sulla scena della globalizzazione planetaria, dei diritti sociali fondamentali⁴⁰; e reclama l'estensione dell'intervento giurisdizionale a difesa dei diritti attraverso la istituzione di entità sovranazionali dotate anche di adeguate strutture giudiziarie o «l'accettazione ... da parte del maggior numero dei paesi ... di tutta o buona parte della vasta gamma dei diritti fondamentali delle persone e dei lavoratori»⁴¹.

Si è naturalmente consapevoli che si tratta di obiettivi che si collocano a distanze siderali e richiedono ancora un faticoso cammino: ma altrettanto piena è la consapevolezza che soltanto attraverso la loro realizzazione si potranno superare ovunque le condizioni di precarietà del lavoro e ottenere che esso cessi di essere – per tutti – una «fatica senza luce»⁴².

120-2.

⁴⁰ F. Amato, *La tutela dei diritti fondamentali sociali e del lavoro nella globalizzazione dell'economia*, di prossima pubblicazione su *Riv. dir. sic. soc.*, p. 4 del dattiloscritto.

⁴¹ Id, *op. cit.*, 34.

⁴² L'espressione è tratta da R. Rossanda, *La ragazza del secolo scorso*, Torino, 2005, 74.