

**Mario Rusciano, Lorenzo Zoppoli, Rosario Santucci**  
**Diritti Lavori Mercati**  
nel decennio “senza stelle” del diritto del lavoro

**Sommario:** **1.** Il decennale della rivista: perché ricordarlo. **2.** Bilancio di un decennio. Le innovazioni nella valutazione delle riviste. **3.** L'impostazione metodologica della rivista. In particolare: comparazione internazionale, “multi” e “inter” disciplinarietà. **4.** I sistemi italiani di valutazione della ricerca. **5.** Gli ultimi dieci anni del diritto del lavoro: legislazione e ideologie. **6.** I tratti prevalenti del diritto del lavoro del decennio: flessibilità, disordine delle fonti e strabismo regolativo sui soggetti sindacali. **7.** (segue). Gli interventi legislativi del decennio: significati e contraddizioni. **8.** Sistema di relazioni sindacali e contratto individuale: problemi aperti e possibili linee di riforma. **9.** ... “uscimmo a riveder le stelle”?

*1. Il decennale della rivista: perché ricordarlo*

Quest'anno ricorre il decennale di *Diritti Lavori Mercati*. Si sarebbe potuto trascurare l'evento e risparmiarsi così, a chi della Rivista si occupa, il peccato (veniale) di narcisismo intellettuale, tanto ridicolo quanto diffuso nel mondo accademico. Ma ciò avrebbe fatto torto ai tanti che, con scienza ed entusiasmo, contribuiscono al buon risultato di un impegnativo lavoro comune.

Almeno due ragioni giustificano sia il risalto della ricorrenza, sia il taglio di questo editoriale. La prima: fare il bilancio del “senso” della Rivista, in rapporto al pluralismo metodologico seguito nell'affrontare le tematiche del lavoro, specie alla stregua del nuovo regime di valutazione della ricerca scientifica. La seconda: riflettere criticamente sugli svolgimenti del diritto del lavoro, visto che il decennale coincide con una fase travagliata e confusa della materia senza precedenti.

*2. Bilancio di un decennio. Le innovazioni nella valutazione delle riviste*

Tentiamo allora, innanzitutto, un bilancio complessivo del lavoro svolto

dalla Rivista in questo intenso decennio, senza trascurare qualche primo riscontro esterno. In essa, una quadrimestrale di circa seicentocinquanta pagine all'anno – grazie a Mario De Dominicis, Editore tollerante e non fiscale sui c.d. sforamenti – distribuite (quasi) equamente su tre numeri a scadenza (quasi) puntuale, sono stati pubblicati 342 saggi, di cui circa 80 (poco più del 23%) su tematiche sovranazionali di diritto del lavoro o di relazioni industriali. Proprio per rafforzare diffusione e interesse internazionali, *Diritti Lavori Mercati* ha aderito, dal 2009, all'*Association of Labour Law Journals*, che raccoglie riviste specialistiche di tutto il mondo e promuove incontri di studio e confronti ai quali si partecipa attivamente.

Nell'arco di tempo considerato, sono stati trattati temi classici e temi nuovi; sono stati ospitati dibattiti teorici e di attualità, con un occhio anche ai profili pratico-applicativi della normativa legale e negoziale, affrontati con commenti autorevoli alla giurisprudenza e alla casistica di relazioni industriali.

Tutte le articolazioni della materia sono state toccate: il rapporto di lavoro; il mercato del lavoro; il diritto sindacale; il lavoro pubblico; il processo del lavoro; la sicurezza sociale; il diritto penale del lavoro. Ed è stata curata con impegno anche una rubrica su “cinema, letteratura, teatro, musica... e lavoro”.

Pur privilegiando una composizione della rivista articolata in varie rubriche – per incrociare più interessi e più lettori – si è scelto di pubblicare qualche numero monografico, per affrontare tempestivamente tematiche nuove sulle quali promuovere riflessioni a più voci (è il caso della *flexicurity* in Europa, colta sul nascere negli anni 2006/2007) o di tornare a riflettere su testi legislativi epocali, meritevoli di un apporto corale, come per i quarant'anni dello Statuto dei lavoratori.

Nelle pagine di *Diritti Lavori Mercati* hanno pubblicato 213 autori, di cui circa il 10% stranieri. Si è mantenuta l'idea iniziale di fare della Rivista un crocevia per i giuslavoristi di tutte le scuole e di ogni orientamento. Tra gli autori figurano studiosi (italiani e stranieri) di altre discipline giuridiche – costituzionalisti, filosofi del diritto, civilisti, amministrativisti, commercialisti, penalisti – e di altre aree scientifiche, come economisti, sociologi, organizzativi. Non sono mancati, inoltre, interessanti contributi di magistrati.

Infine, direzione e redazione hanno subito colto la necessità di decidere quantità e qualità degli scritti da pubblicare passando attraverso procedure formalizzate e trasparenti. Infatti, appena sono diventati più chiari i c.d. “re-

quisiti di processo”, ritenuti accettabili per “apprezzare” oggettivamente la qualità delle riviste specialistiche dalle principali associazioni scientifiche italiane di materie giuridiche (nel nostro caso *in primis* dall’Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza sociale – AIDLASS – che negli anni 2010-2011 ha partecipato all’elaborazione collettiva di un documento del c.d. “tavolo dell’area 12”), sono state seguite procedure di referaggio dei saggi da pubblicare. È stato istituito un comitato stabile di *referee* autorevoli, italiani e stranieri, di varie università (la cui composizione appare nella terza di copertina della Rivista, a partire dal n. 1 del 2011, uscito a luglio del 2011). Pur con la dovuta discrezione nei riguardi degli studiosi che, dopo un primo *screening* e su richiesta della redazione, accettano la gravosa responsabilità di esprimere giudizi puntuali e rapidi sugli scritti da pubblicare, la trasparenza è assicurata dall’indicazione – separata – degli scritti sottoposti a referaggio e dei *referee* cui si è fatto ricorso. Come si può verificare, tutti i *referee* che hanno accettato di far parte del comitato sono stati coinvolti, pur se talora è stato necessario ricorrere a qualche specialista esterno (specie per i saggi di aree diverse dal diritto del lavoro). Da quando esiste tale procedura è stato sottoposto a referaggio più dell’80% degli scritti pubblicati (49 su 60 complessivi), ivi comprese le note a sentenza (tranne quelle molto brevi) ed esclusi gli editoriali.

Come si diceva, la formalizzazione di queste procedure ha comunque avuto un ottimo riscontro con la recente pubblicazione, da parte dell’Anvur, dei risultati della VQR 2004-2010. Si legge nel rapporto che *Diritti Lavori Mercati* non solo risulta tra le riviste collocate in fascia A all’inizio dell’esercizio di valutazione (febbraio-giugno 2012/marzo 2013), ma i risultati a valle dell’esercizio medesimo confermano tale inserimento: i saggi pubblicati e presentati per la VQR hanno ottenuto valutazioni pari a “eccellente/buono” nella non trascurabile percentuale del 61,3% del totale di quelli valutati. A conti fatti, *Diritti Lavori Mercati* è la quarta rivista (su 9) per qualità delle pubblicazioni, pur se la più “giovane” tra quelle di fascia A.

### 3. *L’impostazione metodologica della rivista. In particolare: comparazione internazionale, “multi” e “inter” disciplinarità*

I dati forniti premiano la scelta metodologica della Rivista e mostrano piena coerenza con la sua impostazione originaria, indicata nell’editoriale

del n. 1 del 2003<sup>1</sup>. All'inizio della nuova avventura, è stato spiegato l'abbandono di una precedente esperienza editoriale<sup>2</sup> con la convinzione che il mutamento della prospettiva culturale dei problemi del lavoro implicasse pure un ampliamento della prospettiva di analisi.

L'attenzione dedicata al "diritto del mercato del lavoro" era, una ventina di anni fa, più che fondata, in quanto il mercato del lavoro – da sempre presente nel diritto del lavoro, ma con regole sul collocamento pubblico obbligatorio e con divieti su mediazione e interposizione privata – si poneva, verso la fine del secolo scorso, con insolita centralità sul piano delle regole: tanto da richiedere sia interventi massicci del legislatore, capaci di incidere sul contesto socio-antropologico del lavoro, sia l'apporto degli studiosi per ricondurne a sistema taluni profili inediti nell'ambito della disciplina.

Senonché nel nuovo millennio si è attivato un processo più profondo: che, partendo proprio dal mercato del lavoro, è andato trasformando *tutte* le regole del lavoro imponendo così il mutamento della prospettiva nel suo complesso. E allora i tre termini, declinati al plurale – *diritti, lavori, mercati* – sono stati pensati come interdipendenti e visti in un rapporto circolare o, se si vuole, come l'abbozzo di un mosaico da comporre con nuove tessere.

Si immaginava che, ai cultori delle scienze del lavoro (economisti, giuristi, sociologi, organizzativi), si potesse porre la sfida di inventare categorie concettuali e strumenti operativi, tesi ad allentare rigidità e ad abbattere le proverbiali inefficienze dei mercati del lavoro, senza disconoscere i diritti dei lavoratori, da considerarsi fondamentali: nei vecchi come nei nuovi lavori.

Con il senno del decennio trascorso, appare più che ragionevole il cambio di prospettiva. Diritti lavori mercati – si leggeva nel primo editoriale – "intende discutere, sempre con il metodo interdisciplinare, la nuova e controversa filosofia del diritto del lavoro"<sup>3</sup>. Questa prende forma dalle grandi problematiche dei nostri tempi, presenti dall'inizio del millennio.

Globalizzazione dell'economia; rivoluzione tecnologica; migrazioni bibliche; competitività planetaria; moltiplicazione e deregolazione dei mercati del lavoro; tutela dei lavori: sono i fattori che costringono a rimeditare *funditus* tutte le coordinate del sistema giuslavoristico. In altri termini, è diventata

<sup>1</sup> V. RUSCIANO, "Diritti Lavori Mercati": significato di un cambiamento, p. 1 ss.

<sup>2</sup> Con la rivista *Il diritto del mercato del lavoro*, da noi fondata e poi affidata dalla Esi a Francesco Santoni.

<sup>3</sup> V. al riguardo RUSCIANO, *op. ult. cit.*, p. 7.

più pressante la necessità di conciliare esigenze dell'impresa e dell'economia e tutela costituzionalizzata dei diritti (di cittadinanza) dei lavoratori e meno importante la semplice sistemazione delle regole del mercato nel *corpus* giuslavoristico.

Nel ridisegnare l'impostazione scientifica, la Rivista ha puntato su nuove metodologie: interdisciplinarietà e multidisciplinarietà; innesto del diritto del lavoro nel sistema di regole multivello (europeo e nazionale); comparazione tra diritti nazionali; riflessione critica e selettiva della casistica giurisprudenziale. E l'ha fatto nell'intento di contribuire al dibattito scientifico e giurisprudenziale con meno astrazione e più concretezza nel trattare temi rilevanti della realtà economico-sociale del nostro tempo.

Interdisciplinarietà e multidisciplinarietà sono chiavi di volta indispensabili per la conoscenza dei fenomeni che attraversano la nostra società e toccano il lavoro quale dimensione fondamentale della persona: sia quando c'è, sia quando manca. I giuslavoristi sono – si potrebbe dire: per natura – “giuristi di frontiera”, adusi a varcare territori di altre discipline giuridiche o di altre aree del sapere<sup>4</sup> e a stabilire utili interrelazioni tra i saperi. Ora più che mai, solo il percorso interdisciplinare fa capire il fondamento delle ragioni del capitalismo e dell'ideologia del libero mercato e consente di chiedersi se davvero essi garantiscano il migliore, se non l'unico, mondo possibile<sup>5</sup>.

Dunque la Rivista ha inteso e intende nutrire e arricchire il dibattito giuslavoristico, ma vuole farlo non limitandosi al *proprium* specialistico, consapevole della necessità di avere visioni più ampie: per conoscere più punti di vista; per approfondire, al di là delle forme, la sostanza degli assetti economico-sociali in cui viviamo; per osservare lavori e lavoratori nella complessità e poliedricità personale, sociale, economica e politica<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> V. al riguardo VISCOMI, *Autonomia privata tra funzione e utilità sociale: prospettive giuslavoristiche*, in *questa rivista*, n. 3/2012, p. 441 ss.

<sup>5</sup> V. BASU, *Oltre la mano invisibile. Ripensare l'economia per una società giusta*, Laterza, 2012. Per un'intelligente riflessione sulle funzioni del diritto del lavoro v. AA.VV., *Il diritto sociale del lavoro. La funzione dei giuristi*, Cacucci, 2011.

<sup>6</sup> Si tenta di approfondire le radici economiche e sociali della nuova “etica” del lavoro, di individuare la nuova “microfisica” dei poteri al fine di trarne elementi per nuovi o rinnovati metodi, procedure o contenuti regolativi. La letteratura adesso è ampia al riguardo: v., oltre alla prospettiva “anche” giuridica di RODOTÀ, *Il diritto di avere diritti*, Laterza, 2013, SENNETT, *La cultura del nuovo capitalismo*, Feltrinelli, 2006; FERRAJOLI, *Poteri selvaggi*, Laterza, 2011; LUNGHINI, *Conflitto crisi incertezza*, Bollati Boringhieri, 2012; REVELLI, *I demoni del potere*, Laterza, 2012; RAMPINI, *Non ci possiamo più permettere uno Stato sociale. Falso!*, Laterza, 2012.

#### 4. *I sistemi italiani di valutazione della ricerca*

Senza dubbio, duole dirlo, questa prospettiva multidisciplinare viene in parte ostacolata dai sistemi italiani di valutazione della ricerca scientifica: sia da quello della qualità della ricerca (c.d.VQR), sia da quello per l'abilitazione scientifica nazionale (c.d.ASN). Questi sistemi esaltano gli specialismi con la previsione, al di là dei soli caratteri di scientificità, di graduatorie di riviste (fasce "A" e "non A") e costringono gli studiosi a rinchiudersi nei propri *cluster* specializzati di prestigio, preoccupati per valutazioni negative sulle proprie *performance*.

Beninteso, un efficace sistema di valutazione – come pure il dibattito che lo accompagna – è sacrosanto e contribuisce positivamente allo sviluppo della ricerca: se non altro perché, almeno in parte, lo sottrae ai vari arbitri del passato. Ma l'efficienza del sistema richiede una certa dose di elasticità nella misurazione e, soprattutto, uno spazio adeguato e ineludibile alla *peer review*<sup>7</sup>.

La positività sta pure nella nascita di un forte pensiero critico all'interno dello stesso sistema di valutazione, da indirizzare in modo che non generi malattie peggiori dei mali che pure si vogliono, giustamente, curare<sup>8</sup>. Al pensiero critico va infatti assicurato lo spazio che merita in una comunità scientifica proprio perché utile a contrastare distorsioni indotte da semplificazioni, da falsi miti (la sopravvalutazione dell'*impact factor*), da meccanismi quantitativi e procedurali, nati anche per "normalizzare", secondo un'ideologia ancora gravida di effetti perversi, la ricerca pubblica, assoggettandola, insieme con le offerte dell'alta formazione, alle capricciose tendenze del mercato globa-

<sup>7</sup> Si comprende la forte preoccupazione dei cultori delle scienze umane e sociali nei confronti delle proposte di procedure di indicizzazione internazionale e di creazione di un *database* di riviste italiane, per costruire indicatori citazionali e non citazionali, annunciate improvvisamente dall'Anvur (11 dicembre 2013) alla comunità scientifica e sottoposte ad una prima discussione pubblica il 20 gennaio 2014. L'uso di indici bibliometrici, criticato anche nell'ambito delle c.d. scienze dure, va utilizzato con grandissima cautela e, comunque, per le scienze giuridiche può svolgere un ruolo puramente secondario, per consentire al più una *informed peer review* e, eventualmente, fornire un deterrente all'eccesso di soggettività dei singoli *referee* (in tal senso è, tra l'altro, la relazione conclusiva del Gruppo di esperti della valutazione – c.d. Gev – dell'Area 12 su cui è stato stilato il suddetto rapporto Anvur per la Vqr 2004-2010).

<sup>8</sup> V. DELLA CANANEA, *Distingue frequenter: le valutazioni della ricerca in ambito giuridico e ZOPPOLI L., La valutazione della ricerca giuridica davanti all'alibi delle procedure: tra scetticismo, isteresi e tradimenti dei chierici ("casta" o "mercato")?*, in CARINCI F. e BROLLO (a cura di), *Abilitazione scientifica per i professori universitari*, Ipsa, 2013.

lizzato<sup>9</sup>. Perciò è da apprezzare il CUN che in materia è di recente divenuto più protagonista, decidendo di ri-assumere il ruolo istituzionale che gli spetta. E, sulla base della consultazione pubblica telematica effettuata tra aprile e luglio del 2013 con la partecipazione dell'intera comunità degli studiosi<sup>10</sup>, ha proposto al Ministro dell'Università nuovi criteri per accertare il carattere scientifico delle pubblicazioni e degli altri prodotti della ricerca. Criteri volti a superare steccati settoriali e a consentire l'identificazione scientifica dei prodotti della ricerca o della rivista in tutti i contesti in cui il prodotto sia utilizzato in modo pertinente. Se la proposta del CUN sarà accolta, inserendosi tra l'altro nel solco di un'autorevole tradizione internazionale, si avrà nuovo smalto sia in orizzontale, sia in verticale per il lavoro intellettuale. Comunque, ben può dirsi che il nostro metodo cognitivo ha sicuro riscontro nella comunità scientifica, in quanto coerente con i criteri ritenuti idonei a certificare, appunto, la scientificità dei contributi.

##### 5. *Gli ultimi dieci anni del diritto del lavoro: legislazione e ideologie*

La prospettiva metodologica della Rivista ha trovato terreno fertile nelle politiche del diritto del lavoro – e nei relativi esiti legislativi – egemoni nell'ultimo decennio. Le une e gli altri hanno generato una fase inquietante del diritto del lavoro, ancora non conclusa (anzi, stando alle dichiarazioni programmatiche dei nuovi leader politici del Paese, il c.d. “diritto del lavoro del terzo millennio” potrebbe finire anche peggio!). In ogni caso, il decennio sollecita a interrogarsi sulla permanenza dei caratteri identitari della materia, messi a repentaglio da una serie di fattori.

Il primo problema è quello di dover interpretare una legislazione per lo più disordinata, sciatta, alluvionale ed emergenziale, affetta da strabismo regolativo.

<sup>9</sup>V. al riguardo il tagliente volume di PINTO, *Valutare e punire*, Cronopio, 2012; ma anche le varie opinioni raccolte in MICCOLI, FABRIS (a cura di), *Valutare la ricerca? Capire, applicare, difendersi*, Edizioni ETS, 2012, nonché i tanti contributi, in massima parte critici, che l'associazione Roars (*Return on Academic Research*) pubblica in [www.roars.it](http://www.roars.it). Più in generale, sulla crisi dell'istruzione e della formazione (che riguarda non solo l'Italia, anche se nel nostro Paese è più evidente per gli scarissimi investimenti) e sul tipo di criticità (che non sono solo di risorse finanziarie ma di marginalizzazione della formazione del pensiero critico), per tutti v. NUSSBAUM, *Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica*, il Mulino, 2010.

<sup>10</sup>V. i risultati pubblicati nel sito [www.cun.it](http://www.cun.it).

Riesce ad essere persino irritante un legislatore che interviene quando e dove non è indispensabile (magari con eccessi normativi) e trascura invece le visioni strategiche: come quella della rappresentatività dei soggetti delle relazioni sindacali o dell'organica ri-regolazione delle fonti, in uno scenario ordinamentale multilivello (europeo e regionale), o, ancora, della relazione tra eteronomia, autonomia collettiva e autonomia individuale. Il tutto nel contesto di un mercato del lavoro attraversato da mutazioni antropologiche e professionali, cui far fronte con protezioni che siano nuove nella forma – per la novità delle condizioni socio-economiche – ma che nella sostanza siano capaci di garantire l'effettività dei diritti dei lavoratori<sup>11</sup>.

Una legislazione che rincorre spasmodicamente la competitività e una flessibilità fuori misura del sistema produttivo, nella speranza – puntualmente delusa – che si realizzino seri e positivi effetti occupazionali, ad altro non serve che a comprimere quel *diritto al lavoro* “di qualità” che si invoca nei testi europei. Eppure molti economisti hanno da tempo avanzato dubbi circa l'esistenza di un pensiero unico e risolutivo e suggeriscono visioni alternative e più eque di funzionamento dell'economia, spostando l'attenzione sull'offerta e sulla qualità della domanda di lavoro e soprattutto sulle scelte economiche strategiche, dirette e strumentali (*in primis*: ricerca; istruzione e formazione; politiche energetiche e industriali all'altezza dei tempi e tarate sulle risorse dei territori ecc.)<sup>12</sup>.

In secondo luogo ideologie maggioritarie sposano più o meno integralmente termini o espressioni del glossario neoliberista, smarrendo l'orizzonte del lavoratore in quanto “persona” (che ha il “diritto di avere diritti”)<sup>13</sup>. Come ha scritto nella Rivista Francesco De Sanctis dissertando

<sup>11</sup> V. GALLINO, *La lotta di classe dopo la lotta di classe*, Laterza, 2012, sulla persistenza degli squilibri di potere tra le classi sociali.

<sup>12</sup> V. BRANCACCIO, *Anti-Blanchard. Un approccio comparato allo studio della macroeconomia*, Franco Angeli, 2012; BASU, *op. cit.*, 2013; nell'ambito di questa rivista, cfr. le riflessioni “alternative” di LO CICERO, *Un nuovo paradigma per le politiche di sviluppo: crescita - competizione - comunicazione e informazione - conoscenza - cultura*, n. 2/2010; MUSELLA, *Pensare diversamente la crescita: la teoria dello sviluppo umano*, n. 1/2012; LATOUCHE, *La crisi dell'Occidente e le risposte della decrescita*, *ibidem*. V. anche criticamente sulla rilevanza del PIL, ai fini della misurazione del benessere dei paesi, PANICO e SAPIENZA, *Sul rapporto della Commissione nominata da Sarkozy per la misurazione dei risultati economici e del progresso sociale*, in questa rivista, n. 1/2010.

<sup>13</sup> Parafrasando il volume di RODOTÀ, *op. cit.*, su cui v. editoriale di DE SANCTIS, *Dignità della persona e costituzionalismo oltre lo Stato: il diritto oltre-moderno di Stefano Rodotà*, in questa rivista, n. 1/2013.

sul libro di Stefano Rodotà, il nuovo capitalismo, soprattutto quello finanziario che vive nella globalizzazione come nel suo terreno più fertile, “ha colonizzato in maniera così radicale i saperi, le politiche, le morali e la mentalità complessiva del globo che conta (...), così da far apparire, attraverso il liberismo che domina la scienza economica e la scienza politica, ancora una volta “contro natura” ogni economia diversa da quella egemone. E questa, contro la stessa radice del mondo moderno, ripropone il lavoro nella sua cruda appartenenza alla vita come mortificazione, come attività servile senza qualità, da inseguire dove costa poco, dove è senza diritti, dove la vita stessa è più precaria del lavoro. Dignità del lavoro, allora, rivendicata non come privilegio (se lavoro fisso), né come graziosa concessione (se lavoro precario), né come ciò che fagocita l’intero della vita, ma semplicemente come “bene” indisponibile per diritto incompressibile della persona e come fondamento della *res publica et communis*, secondo quanto dispone la nostra Costituzione nel suo linguaggio universale”<sup>14</sup>.

Diagnosi e idee prospettiche necessitano tuttavia di adeguati, anche se contenuti, *flashback*.

#### 6. *I tratti prevalenti del diritto del lavoro del decennio: flessibilità, disordine delle fonti e strabismo regolativo sui soggetti sindacali*

È noto che fin dall’inizio il terzo millennio, dal punto di vista economico-sociale, si presenta, rispetto agli ultimi anni del secolo scorso, ancora più “globalizzato”, sotto la pressione di una forte concorrenza. Il frutto è visibile nella metamorfosi dell’economia (sempre più terziarizzata), nell’impatto occupazionale, qualitativo e quantitativo (minore e meno qualificata occupazione), nelle mutazioni antropologiche, nelle riarticolazioni dei poteri decisionali e nelle nuove forme di lavoro<sup>15</sup>. Negli ultimi anni la crisi economica

<sup>14</sup> In questa rivista, n. 1/2013, cit.; v. inoltre TULLINI (a cura di), *Il lavoro: significato, identità, regole*, Zanichelli, 2009.

<sup>15</sup> Sul punto e con analisi dei risvolti sui fondamenti giuslavoristici, cfr. RUSCIANO, *Lavoro. Diritto del lavoro*, in *Enciclopedia del Novecento. Supplemento III*, Istituto della Enciclopedia italiana, 2004; sui lavori “flessibili” e “nuovi”, anche in ottiche comparate, v., in *questa rivista*: CRUZ VILLALÓN, *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, n. 2/2013; SARACINI, *Il contratto a termine dinanzi alla Consulta: il risarcimento rimane “sbilanciato”*, e VALLEBONA, *La vittoria della certezza* (note a Corte costituzionale n. 303/2011), n. 3/2011; CALVO GALLEGO, RODRIGUEZ PIÑERO ROJO M., *La reforma de la intermediación en el mercado de trabajo español*, n. 2/2010; RANIERI,

e finanziaria si è notevolmente accentuata, aggravando e mettendo in risalto i fattori indicati<sup>16</sup>. Le politiche di pareggio di bilancio, imposte anche dalle istituzioni comunitarie, hanno inciso pure sui sistemi pubblici di *welfare* (in particolare su pensioni e sanità). Il diritto del lavoro non presenta modelli innovativi, in apparenza caratterizzandosi per la convivenza di quelli che si sono affermati nei decenni precedenti (costituzionale; conflittuale; garantista; emergenziale; concertativo; flessibile)<sup>17</sup>. In realtà, se si analizzano le numerose e variegata discipline, soprattutto legislative, sembra prevalere, sugli altri, il *modello della flessibilità*, declinato nelle sue molteplici varietà: l'impiego flessibile del lavoro, con la creazione di un'ampia tipologia contrattuale; la "triangolazione" lecita dei rapporti di lavoro e l'*outsourcing*<sup>18</sup>; la riduzione di tutele e dei contenuti eteronomi del contratto individuale; la flessibilità delle tecniche di disciplina, con nuove relazioni tra le fonti del rapporto di lavoro (legge, autonomia collettiva e autonomia individuale); ritorno in auge dell'autonomia individuale; esaltazione della contrattazione aziendale e territoriale e arricchimento delle fonti stesse, anche a seguito della riforma del titolo V della Costituzione (sussidiarietà verticale, ma anche orizzontale)<sup>19</sup>; la rivalutazione dei poteri datoriali; la flessibilità in uscita, specie con la l. n. 92 del 2012<sup>20</sup>; la riduzione del *welfare state* e il suo ripensamento (ancora troppo debole)<sup>21</sup>.

*Prestazione del socio lavoratore: problemi di qualificazione*, n. 1/2010; VIGNEAU, *Le nuove forme di flessibilità in Francia*, n. 1/2007; SANTORO-PASSARELLI G., *Nuove forme di lavoro e occupazione*, n. 2/2003. Di recente cfr. ALESSI, *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, Giappichelli, 2012.

<sup>16</sup> Cfr. DE LUCA TAMAJO, PERSIANI, ROMAGNOLI, TREU, *Relazioni* al convegno dell'Aidlass del 2013 a Bologna su *La crisi e i fondamenti del diritto del lavoro*, in [www.aidlass.it/convegni](http://www.aidlass.it/convegni), nonché gli interventi alla tavola rotonda di RODRIGUEZ-PINERO M., FUCHS, JEAMMAUD, NEAL; CARINCI M. T., *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e flexicurity all'italiana a confronto*, in *DLRI*, 2012; SANTORO PASSARELLI G., *Crisi economica globale e valori fondanti del diritto del lavoro*, in *questa rivista*, n. 3/2012.

<sup>17</sup> Cfr. su modellistica giuslavoristica e tratti caratterizzanti il diritto del lavoro, COSTA, *Cittadinanza sociale e diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, in *LD*, 2009. Per una focalizzazione sulla concertazione cfr. TREU, *La concertazione sociale*, in *questa rivista*, n. 1/2005.

<sup>18</sup> V. in tema SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *DLRI*, 2010.

<sup>19</sup> Di recente v. TROJSI, *Le fonti del diritto del lavoro tra Stato e Regione*, Giappichelli, 2013.

<sup>20</sup> Cfr. l'affascinante analisi di ROMAGNOLI, *La transizione infinita verso la flessibilità "buona"*, in *LD*, 2013.

<sup>21</sup> In un'ottica di ripensamento, con aggancio ai fondamenti costituzionali e al loro bilanciamento, cfr. D'ONGHIA, *Diritti previdenziali e compatibilità economiche nella giurisprudenza costituzionale*, Cacucci, 2013. Sulla *flexicurity* in Europa v. il fascicolo monografico di *questa rivista*, n. 3/2007; cfr., inoltre, BALANDI, *La sicurezza sociale in Europa: quadro generale e primi rapporti dai*

Si aggiunge alle criticità del modello la questione strutturale delle regole sulla rappresentatività sindacale, che affligge da anni il nostro sistema di relazioni sindacali, condizionando tanto il rinvio legislativo alle regole sociali, quanto la democrazia sindacale e la legittimazione degli attori sociali<sup>22</sup>. Si determina pertanto un corto circuito tra libertà sindacale individuale ed effettività delle regole collettive. E l'inquietudine, cui si accennava in precedenza, raggiunge livelli di guardia quando il legislatore, come si è detto, non esclude contratti collettivi "separati" e "derogatori" (v. già il d.lgs. n. 66/2003 sull'orario di lavoro e il d.lgs. n. 276/2003 su occupazione e mercato del lavoro; e, di recente, l'ormai famoso art. 8 della legge 148 del 2011)<sup>23</sup>. Qui il paradosso è lampante! Da un lato si enfatizza l'autonomia del singolo lavoratore, per liberarlo dall'abbraccio soffocante dell'eteronomia legislativa e collettiva; e, da un altro lato, si affida poi a non meglio definiti soggetti sindacali "comparativamente più rappresentativi" la disciplina di delicati contenuti del contratto di lavoro *anche* in deroga a disposizioni legali o contrattuali di livello superiore: senza alcun accertamento del "gradimento" individuale e risolvendo la questione nella rappresentatività generica e ancora una volta presunta (come minimo a partire dal 1970).

Tratteggiando alcuni orientamenti della legislazione del terzo millennio, si precisano i contorni di quest'approccio e di come il modello italiano della flessibilità suscita dubbi sia sui suoi aspetti intrinseci – essendo possibile offrire risposte alternative alle esigenze sociali (anche dei lavoratori) ed economiche (anche delle imprese) – sia sulla tenuta degli altri modelli, fino ad intaccare i fondamenti della materia.

*Paesi dell'allargamento, ibidem*, n. 3/2009. Più di recente RGL, 2013, n. 3, pp. 479-593, ha dedicato la rubrica *Il tema a Flessicurezza e precarietà*, con scritti di LOY G., REALFONZO, ESCUDERO RODRIGUEZ, RODRIGUEZ-PIÑERO M. y BRAVO FERRER, LAULOM, LOI P.

<sup>22</sup> Già quattro lustri fa ACCORNERO, *La parabola del sindacato*, il Mulino, 1992, focalizzava bene i deficit del nostro sistema sindacale, colmati solo in parte con gli accordi sindacali sulla rsu. Un'importante riflessione sull'approccio metodologico alle relazioni sindacali nell'ordinamento italiano è svolta da ZOPPOLI A., *A proposito del metodo nel diritto sindacale: note sulla contemporeità*, in *questa rivista*, n. 3 del 2007.

<sup>23</sup> Su questi temi v. da ultimo RUSCIANO, *Lettura e rilettura dell'art. 39 della costituzione*, in *questa rivista*, n. 2/2013, e BAVARO, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale nella evoluzione delle relazioni industriali*, *ibidem*, n. 1/2012, ai quali si rinvia anche per le accurate indicazioni bibliografiche.

7. (segue). *Gli interventi legislativi del decennio: significati e contraddizioni*

Il decennio di vita della Rivista è stato egemonizzato dai governi di centrodestra (2003, ma già 2001–2006, 2008–2011) e breve è stata la parentesi del governo Prodi di centrosinistra (2006–2008). Il quale, con interventi diretti a realizzare una controriforma della precedente legislazione (v. essenzialmente la l. 247/2007), ha lasciato pochissime tracce (il sistema di sicurezza del lavoro – testo unico n. 81/2008 – con rafforzamento del sistema amministrativo di controllo).

Le riforme e le innovazioni dei governi di centrodestra hanno introdotto una forte flessibilità del lavoro – soprattutto in entrata, oltre che sulle condizioni contrattuali – con valorizzazione (più che altro “intenzionale”) tanto dell’autonomia individuale quanto dell’autonomia collettiva. Quest’ultima però, come già detto, priva di una disciplina della rappresentanza sindacale e monopolizzata da quell’attore generico, definito *sindacato comparativamente più rappresentativo*, dalla rappresentatività non realmente misurata, a tutto vantaggio di prassi aziendali per la scelta di un interlocutore sindacale ben disposto ai c.d. “accordi separati”.

Nel 2008, dopo la breve fase del governo Prodi, sotto la pressione di una forte crisi occupazionale e finanziaria, si ripristina quanto il governo di centrosinistra aveva soppresso o attenuato (ad es., la somministrazione a tempo indeterminato o il lavoro a chiamata), e si introducono altre notevoli dosi di flessibilità del lavoro. I piatti forti sono il c.d. collegato lavoro (l. 183/2010) e il già ricordato art. 8 del d. l. 138/2011, convertito in l. 148/2011.

Con il collegato lavoro, la flessibilizzazione riguarda il regime legislativo del lavoro subordinato attraverso la previsione (art. 31) della clausola compromissoria, della decisione arbitrale secondo equità e della certificazione in deroga: temperate, per intervento del Presidente della Repubblica, con cautele sostanziali e procedurali ovvero con il rispetto dei principi generali dell’ordinamento e dei principi regolatori della materia, derivanti pure da obblighi comunitari o, ancora, con la conservazione degli effetti limitati delle certificazioni. Tuttavia la complessiva valorizzazione della composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro trova una significativa e rischiosa ricaduta nell’ampliamento della disponibilità dei diritti dei lavoratori. Fermo restando che tale disponibilità non dovrebbe essere ammessa per i diritti sottratti – per loro natura o per espressa disposizione di legge – alla disponibilità delle parti (art. 1966 cod. civ.), l’inopponibilità delle rinunce e transazioni,

prevista dal c. 4 dell'art. 2113 cod. civ., è estesa agli esiti di tutte le procedure conciliative e arbitrali (v. art. 412, co. 3, cod. proc. civ.)<sup>24</sup>.

Si prevede, poi, una riduzione delle tutele mediante decadenze plurime e più rigorose: tanto per impugnare il licenziamento, quanto per instaurare azioni giudiziarie riguardanti molti altri istituti (ad es., per la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del rapporto: art. 32). L'obiettivo, emblematicamente espresso dalla disposizione che limita il controllo giudiziario sui poteri imprenditoriali, impedendo di scendere nel merito delle valutazioni tecniche, organizzative e produttive, è quello di ridurre il contenzioso, ma anche di contenere al minimo il sindacato giurisdizionale. Probabilmente, come la successiva modifica dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori *ex l. 92/2012* (c.d. riforma Fornero), il rischio di un'eterogenesi dei fini è elevatissimo, poiché non sempre si può distinguere quanto è nelle prerogative manageriali da quel che può sottoporsi a censura di legittimità.

Con l'art. 8 del d.l. 138/2011 si dotano di efficacia generale talune intese, realizzate in deroga alla contrattazione di categoria e alla normativa di legge, poste in essere da *contratti collettivi c.d. di prossimità* (territoriali e aziendali), stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, se sottoscritti da rappresentanze aziendali sulla base di un criterio maggioritario. L'art. 8, per un verso, scavalca l'accordo interconfederale unitario, raggiunto faticosamente nel giugno del 2011, dopo anni di accordi separati (accordo quadro 22 gennaio 2009), con il quale si regolava, secondo una procedura democratica, il contratto collettivo nazionale e aziendale e si prefiguravano accordi aziendali derogatori nell'ambito delle regole dettate dal contratto nazionale. Per un altro verso, riconosce una facoltà amplissima di deroga alla contrattazione aziendale: tale da mettere in discussione, ma in modo assolutamente generico, il principio della inderogabilità *in peius* della legge ad opera di atti negoziali. Dunque, più che fondato è il sospetto d'incostituzionalità della norma, su cui per ora la Consulta ha verificato soltanto l'assenza di violazioni delle competenze regionali<sup>25</sup> (sent. 221 del 2012).

Il governo c.d. "tecnico" di Monti (2011-2013) ha prodotto una ulte-

<sup>24</sup> Su tali aspetti si condividono le preoccupazioni espresse da FERRARO, *La conciliazione nelle controversie di lavoro*, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da PERSIANI e CARINCI F., vol. IX, *Il diritto processuale del lavoro* a cura di VALLEBONA, Cedam, 2011.

<sup>25</sup> V. al riguardo LECCESE, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in *DLRI*, 2012.

riore e significativa modifica della disciplina del lavoro, che ribadisce con il sigillo della flessibilità le regole dell'inizio del terzo millennio. Con la l. 92/2012 si proclama di perseguire obiettivi ambiziosi, ma la loro declinazione è caratterizzata da un unico orientamento effettivo<sup>26</sup>.

Una riduzione minima della flessibilità in entrata, con qualche maggiore rigidità per il contratto a termine o per forme di lavoro poco o mai disciplinate (partite Iva; lavoro a progetto; associazione in partecipazione), è controbilanciata dall'introduzione del primo contratto a termine c.d. "acausale"<sup>27</sup>.

Trionfa la flessibilità in uscita! È sconvolto l'art. 18 dello statuto dei lavoratori sugli effetti del licenziamento illegittimo, che vede la frammentazione e la riduzione delle tutele, accompagnate da un'ampia prospettiva di intervento giudiziario e un probabile aggravio del contenzioso.

La filosofia dell'attuale governo, definito "delle larghe intese", presieduto dal democratico Enrico Letta (2013) – condensabile per ora, essenzialmente, nel provvedimento noto come "decreto lavoro" (d.l. 28 giugno 2013 n. 76, conv. in l. 9 agosto 2013 n. 99) – sembra non discostarsi granché da quella precedente. Tuttavia non manca qualche correzione di rotta: va apprezzata, ad esempio, la previsione di un meccanismo virtuoso di intreccio tra formazione (anche alta) e lavoro (tirocini curriculari in ambito universitario). Ma è la politica economica d'incentivazione dell'occupazione ad avere il fiato corto, per l'assenza di scelte strategiche di ampio respiro. Perplessità non lievi suscita l'affidamento alla contrattazione collettiva (art. 7) della possibilità di attivare contratti a termine c.d. "acausali", al di là del primo rapporto a tempo determinato, e l'estensione della proroga alla fattispecie "acausale".

Anche la disciplina del lavoro pubblico – com'è noto – subisce alcune modifiche, con il solito (e sempre condivisibile) obiettivo di migliorare l'efficienza delle amministrazioni pubbliche e di imprimere una più accentuata managerialità alla relativa gestione. La normativa, pur affermando importanti e necessari principi in materia di valutazione delle *performance* delle ammi-

<sup>26</sup> Per tutti cfr. CARINCI F., *Complimenti dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *csdle.lex.unict.it*, 2012; ID., *"Provaci ancora Sam": ripartendo dall'art. 18 dello Statuto*, in *csdle.lex.unict.it*, 2012; ZOPPOLI L., *Flex/insecurity. La riforma Fornero (l. 28 giugno 2012 n. 92) prima, durante e dopo*, Editoriale Scientifica, 2012.

<sup>27</sup> Sulle compatibilità costituzionali e comunitarie delle discipline del contratto a termine e della giustificazione del licenziamento individuale v. di recente SARACINI, *Contratto a termine e stabilità del lavoro*, Editoriale scientifica, 2013, cui si rinvia anche per la ricca bibliografia.

nistrazioni pubbliche – in particolare dei dirigenti pubblici – detta regole farraginose e centralistiche: limitando, chissà quanto ragionevolmente, il ruolo dell'autonomia collettiva; assoggettando, certo contraddittoriamente, il dirigente pubblico, fulcro dell'impostazione manageriale, a stretti vincoli normativi; infine, chissà quanto demagogicamente, sottoponendo la dirigenza a sanzioni disciplinari (d.lgs. 150 del 2009)<sup>28</sup>.

Si interviene tanto sul sistema della previdenza pubblica – per mantenere la spesa pensionistica compatibile col bilancio pubblico (l. 214 del 2011, l. 92 del 2012 e l. 228 del 2012) – quanto sul sistema degli ammortizzatori sociali. Ciò che più sorprende è la capacità del legislatore di perseguire buone finalità – migliorare il processo competitivo delle imprese (l. 92); mantenere la sostenibilità di lungo periodo del sistema previdenziale negli effetti della spesa sul prodotto interno lordo; allargare la tutela degli ammortizzatori sociali ecc. – attraverso discipline inadeguate, incomplete, insufficienti e talvolta inique. Basta ricordare, ad esempio, la vicenda dei c.d. “esodati”, ex art. 2, co. 46, l. 92, ancora aperta; o la valorizzazione della bilateralità per gli ammortizzatori sociali nei settori non coperti dalla Cassa integrazione, senza preventivamente risolvere, anche in questo caso, il problema della effettiva rappresentatività sindacale. Senza dire poi che quasi sempre si è in presenza di interventi regolativi limitati al contingente: dove la riduzione delle tutele è immediata e il sostegno delle persone è invece rinviato a data incerta<sup>29</sup>.

Tra i pochi interventi legislativi garantisti, che formalmente appaiono in controtendenza nel decennio, c'è la normativa antidiscriminatoria (d.lgs. 215 e 216 del 2003), che recepisce le direttive dell'Unione europea. Ma, a ben vedere, si tratta di discipline, peraltro non del tutto organicamente sistimate, dove l'accrescimento delle tutele si deve più che altro all'idea di non ostacolare il libero dispiegarsi del mercato<sup>30</sup>.

<sup>28</sup> Cfr. al riguardo ZOPPOLI L. (a cura di), *Ideologia e tecnica nella riforma del lavoro pubblico*, Editoriale Scientifica, 2011; NICOSIA, *La valutazione nelle amministrazioni pubbliche: oscurità normativa e delle prassi applicative* e PIOGGIA, *La valutazione negli enti locali e la nomina dell'organo indipendente di valutazione* (note a Tar Campania n. 350/2012), in *questa rivista*, n. 2/2012; BELLAVISTA, *La figura del datore di lavoro pubblico*, in *DLRI*, 2010.

<sup>29</sup> Cfr. CINELLI, *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, 2013; PROIA, *Manuale del nuovo corso del diritto del lavoro*, Cedam, 2013; ZOLI, *Sostegno all'occupazione e accordi del Gruppo Intesa Sanpaolo*, in *questa rivista*, n. 2/2011; CURZIO (a cura di), *Ammortizzatori sociali regole, deroghe, prospettive*, Cacucci, 2007; per le prospettive future v. TREU (a cura di), *Welfare aziendale*, Ipsoa, 2013.

<sup>30</sup> In *questa rivista* il tema della discriminazione e delle pari opportunità è stato più volte

8. *Sistema di relazioni sindacali e contratto individuale: problemi aperti e possibili linee di riforma*

I sommovimenti economico-sociali della contemporaneità, le trasformazioni del lavoro e la crudezza della crisi economica inducono razionalmente a focalizzare l'attenzione sul paradigma giuslavoristico, da adeguare ai nuovi bisogni personali, sociali ed economici, senza negarne le dimensioni di fondo, le istanze protettive e il fondamento costituzionale (anche in senso europeo, se non addirittura planetario). La legislazione dell'ultimo decennio, pur tra chiaroscuri, fa esattamente il contrario: si presenta squilibrata, sovrappone discipline e modelli e trascura la necessità, avvertita specialmente nei momenti epocali, di una risistemazione organica dell'ordinamento, a cominciare dalle fonti di regolazione.

Quali le possibili linee di tale risistemazione? Ad una domanda del genere non è difficile rispondere: perché in periodi di crisi non solo economica, ma anche politica e morale, non si può non ripartire dai *fondamenti*. Ripartire, ad esempio, dalla centralità costituzionale della persona e della sua dignità; dal diritto dell'individuo all'autodeterminazione combinata con la solidarietà sociale; dal lavoro come elemento essenziale della convivenza; dalla insopprimibile tensione tra uguaglianza formale e sostanziale; dalla partecipazione delle forze sociali alle prospettive strategiche dell'economia. Solo se si riparte dai *fondamenti* è plausibile l'abbandono di visioni manichee, il riproporzionamento delle tutele e la nascita di una nuova e diversa nozione di cittadinanza, incentrata sulla libertà, sull'eguaglianza e sulla partecipazione.

Il lavoro dipendente, pur se in forme nuove, continua ad avere una indiscussa centralità e richiede tutele inderogabili. Fermo restando che, se il lavoratore non si trova nella posizione di contraente debole e può regolare i propri interessi individualmente, l'autonomia del singolo può acquisire spazio a discapito dell'eteronomia. In questa luce prende forza un nuovo concetto di contratto flessibile, che non comprometta il senso del "lavoro dignitoso". Utilizzando questo filtro, è possibile tarare le tutele nelle altre forme di lavoro,

trattato: cfr., tra molti, LASSANDARI, *Interesse dell'impresa e tutela antidiscriminatoria: considerazioni sulla disciplina comunitaria e nazionale*, n. 1/2008; PALMA RAMALHO, *Concilier famille et travail pour les femmes et pour les hommes: normes et acquis européens*, n. 1/2012; BARBERA, *La tutela antidiscriminatoria al tempo dello Statuto e ai tempi nostri*, n. 3/2010. In ogni caso v. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Giuffrè, 2007; VISCOMI (a cura di), *Diritto del lavoro e società multiculturale*, Editoriale Scientifica, 2011.

assicurando alle stesse, ove necessario, le costanti del paradigma e le conseguenti protezioni eteronome<sup>31</sup>.

La risposta normativa di questo decennio ai nuovi bisogni sembra tendenzialmente speculare all'espansione indifferenziata delle tutele nelle precedenti fasi storiche del diritto del lavoro. Si risponde in modo indistinto, riducendo le tutele degli occupati senza distinguere tra soggetti forti e soggetti deboli e così avvantaggiando i primi, oltre alle imprese meno "bisognose". Esemplare è l'eccessiva incentivazione delle procedure di risoluzione stragiudiziale delle controversie, con conseguente diminuzione della tutela legale e aumento della disponibilità dei diritti dei lavoratori.

Alla stregua del dettato costituzionale, un ruolo centrale ha da svolgere l'autonomia collettiva, che rimane la principale fonte delle regole per contemperare esigenza aziendale e tutela del lavoro. Si tratta di un campo di intervento assai importante, volto a rifondare il sistema e a introdurre un nuovo equilibrio nel rapporto con l'autonomia individuale: che, rispetto al passato, ha maggiore forza e rilevanza. Qui è utile, ma non sufficiente, la manutenzione ordinaria (come quella della recente sentenza 231/2013 della Corte costituzionale sull'art. 19 st. lav.)<sup>32</sup>: perché il sistema sindacale non può fare a meno di un sostegno legale che, senza intaccarne l'autonomia, fissi strumenti sicuri di misurazione della rappresentatività e della democrazia dei soggetti sindacali. Rappresentatività e democrazia, infatti, rimangono le precondizioni per risolvere gli annosi problemi dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi e delle manifestazioni di autotutela sindacale.

D'altra parte, non occorrono molte parole per spiegare che il paradigma giuslavoristico non può funzionare compiutamente senza l'apporto di un efficiente sistema sindacale.

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 231/13, ha sì eliminato l'incredibile paradosso di disconoscere i diritti sindacali a rappresentanze aziendali non firmatarie del contratto aziendale, benché rappresentative, ma non ha potuto eliminare la lacunosità del quadro normativo in cui si muove la difficile gestione delle relazioni sindacali: dove, tra impresa e sindacato, ancora

<sup>31</sup> V. PROIA, *op. ult. cit.*, p. 31 ss.

<sup>32</sup> Su cui v. *infra* in questa rivista le opinioni di autorevoli studiosi, nonché gli Atti del convegno del 16 settembre 2013, organizzato dall'AIDLASS (v. il sito web) – ma la relazione di ZOPPOLI L., *Impresa e relazioni industriali dopo "la guerra dei tre anni": verso una nuova legge sindacale?* v. in questa rivista, n. 3/2013 – e RUSCIANO, *Sindacato «firmatario» o «trattante» purché «rappresentativo»* (Commento della sentenza n. 231/2013 della Corte costituzionale), in *RGL*, n. 4/2013, p. 517 ss.

prevale il modello conflittuale sul modello partecipativo. I segnali del passaggio dal primo al secondo sono impercettibili: la piatta recezione di indirizzi e direttive dell'Unione europea; la legge 92/12, che attraverso una delega al Governo mirava a promuovere esperienze partecipative basate sulla stipulazione di contratti aziendali non ha avuto alcun seguito e la delega è scaduta.

Un interessante studio dei sindacati inglesi<sup>33</sup> rileva non solo che in circa la metà degli Stati europei (14 su 28, anche se uno non fa parte dell'UE) esistono “ampi diritti per la rappresentanza dei lavoratori a livello degli organi di gestione delle imprese nei settori pubblici e privati, cioè nelle società di proprietà statale, in quelle privatizzate, in quelle a responsabilità limitata pubbliche e private” (nostra la traduzione), ma pone l'accento sui conseguenti “*benefits of economic democracy*”. Al centro della proposta del *Trade Union Congress*, viene posto l'*European Participation index* che calcola l'impatto dei modelli partecipativi su sette indicatori di performance socio-economiche, utilizzati dalla Commissione europea in *Europe 2020*. Gli Stati europei sono divisi in due gruppi: il primo raccoglie le performance degli Stati “*with stronger participation rights*” (Austria, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Lussemburgo, Olanda e Svezia); il secondo gruppo gli altri 18 Stati “*with weaker participation rights*”. Sui sette indicatori il primo gruppo registra risultati significativamente superiori sia negli indicatori di successo sociale, sia in quelli di successo economico. Per cui giustamente conclude che “mentre le mere correlazioni non costituiscono prova dell'esistenza di un nesso di causalità, le evidenze empiriche mostrano che ci sono ragioni importanti per affermare che la partecipazione dei lavoratori agli organi di governo delle imprese forniscono un contributo al successo delle imprese indipendentemente dalle peculiarità del singolo Stato” (sempre nostra traduzione).

Su un piano del tutto diverso, va riconosciuto che, nel contratto individuale, lo strumento della “volontà assistita” – beninteso non quella risultante dall'attuale certificazione – è un utile sbocco delle istanze e dei bisogni personali dei lavoratori, se distanti o trascurati nelle tutele collettive. Del resto, se si mette al centro la dignità della persona, tutele nuove ben congegnate, pur non affidate per intero ai soggetti collettivi (anche rifondati su basi democratiche), potrebbero egualmente garantire dagli eccessi del mercato, con-

<sup>33</sup> TUC, *Workers' voice in corporate governance. A European perspective*, Economic Report Series, 2013, p. 13 ss.

servando il paradigma giuslavoristico e assicurando in concreto a tutti i lavoratori la fruizione dei diritti fondamentali.

Il discorso riguarda anche il sistema di *welfare*. Persino in una società con risorse scarse, esso non può essere cancellato; tutt'al più può essere rimodulato, utilizzando tutte le forze, le tecniche e le forme disponibili (pubbliche, private, sociali, collettive, bilaterali, individuali), specie a valle della "riforma" ipotizzata, democratica e plurale del sistema di relazioni sindacali.

### 9. ... "uscimmo a riveder le stelle"?

Pur con le adeguate cautele, sembra allora *non* utopistico un progetto nel quale si ritrovino libertà, uguaglianza, partecipazione e protezione indelegabile dei diritti, consentendo anche la realizzazione del principio costituzionale della sussidiarietà orizzontale. Occorrerebbe prendere atto che si è in presenza di un sistema sociale ed economico poliedrico, al quale serve una robusta fibra regolativa per quel che concerne le relazioni sindacali e un "ri-bilanciamento" equo dei diritti dei lavoratori e degli imprenditori, tenendo anche in adeguato conto l'impostazione fatta propria dalla Corte Costituzionale con la recentissima sentenza n. 85/2013<sup>34</sup>, ma con la garanzia del rispetto di alcuni diritti fondamentali, indisponibili e non proporzionabili.

Se davvero il legislatore vuole alleggerire il peso della legislazione sul lavoro senza farne il capro espiatorio della crisi occupazionale e rispettando i fondamenti della nostra democrazia sociale e il principio di sussidiarietà di gruppi e individui (art. 2, 3, 5, 39 e 40 Cost.), deve anzitutto regolare, secondo la Costituzione, la rappresentanza sindacale, a cominciare dai criteri di verifica democratica dei soggetti che producono le regole professionali destinate a incidere sui contenuti dei contratti individuali di lavoro. Solo in questo modo si può pervenire ad una semplificazione delle regole del lavoro, attuando una delegificazione corposa e ordinata. In una parola: si tratta di legificare democrazia e rappresentatività sindacale per delegificare i rapporti di lavoro.

Non a caso le stesse parti sociali paiono condividere, seppure con le ineliminabili differenze tecniche, un percorso del genere, stando agli accordi del 2011 e del 2013 e, da ultimo, all'accordo del 10 gennaio 2014 tra Confindustria

<sup>34</sup> Su cui v. PASCUCCI, *La salvaguardia dell'occupazione nel decreto "salva Ilva". Diritto alla salute vs. diritto al lavoro?*, in *questa rivista*, n. 3/2013.

e Cgil, Cisl, Uil dall'ambizioso ed enfatico titolo "Testo unico sulla rappresentanza". In realtà esse tentano di precorrere e di sostituire il legislatore, sperando così di risolvere *da sole*, e *politicamente*, un problema che non è alla loro portata perché ha bisogno, *tecnicamente*, di ben altra soluzione. Tuttavia è positivo che, *da sole*, esse ragionino sui meccanismi più adatti a mettere ordine nel sistema, ben potendo il legislatore porre il sigillo della legge sulla soluzione da loro concordata.

Sta di fatto che le altre vie sono impercorribili, piene di aporie e di controindicazioni: l'ipertrofia, la frammentazione e la farraginosità della legislazione, pur se animata dall'intento di diminuire il contenzioso giudiziario, paradossalmente lo accrescono procurando danni non solo al funzionamento della giustizia, ma pure all'efficienza gestionale e organizzativa delle imprese. Per altro verso, la *deregulation*, realizzata anche attraverso la contrattazione derogatoria, separata e senza alcuna verifica della democraticità degli agenti negoziali, si traduce nella cancellazione autoritaria di diritti dei lavoratori. E ciò è in contrasto lampante con la Costituzione!

La Rivista – che nei suoi primi dieci anni di vita ha seguito con rigore scientifico e passione civile una trasformazione profonda del diritto del lavoro contraria al reale progresso sociale dell'Italia e di buona parte dell'Unione europea – continuerà ad osservare i processi istituzionali e sociali, con lo sguardo razionale e analitico dello studioso. Uno sguardo che, per quanto possibile, rischiarerà, come la luce delle stelle, le tenebre in cui si tenta oggi di ricacciare l'ideale di un lavoro umano come veicolo non di mercificazione, ma di riscatto personale e sociale degli individui nella solidarietà.