



Corso su
Lavoro e flessibilità dell'occupazione

SE IL LAVORO NON E' UNA MERCE ...

Luciano Gallino

(4)

Il ruolo della legislazione sul lavoro

**(da: Il lavoro non è una merce.
Contro la flessibilità”, Editori Laterza 2007)**

In Italia come in altri paesi europei il diritto del lavoro e la legislazione sui lavoro sono stati le mura della cittadella che, a partire dal 1945, ha accolto milioni di contadini, di braccianti, di lavoratori a giornata, di artigiani, di operai «sotto padrone» e li ha trasformati in cittadini a pieno titolo, coscienti del loro ruolo in una società democratica e della dignità che spetta a ogni persona, indipendentemente dal censo e dalla professione. Al presente questa cittadella è vista come un ostacolo alla competitività, poiché questa presuppone - si afferma o si sottintende - che le imprese possano modificare di loro iniziativa orari, retribuzioni, distribuzione dei giorni di lavoro nell'anno e, soprattutto, possano assumere e licenziare senza i vincoli rappresentati dal diritto del lavoro. Un quadro etico e normativo a un tempo, quest'ultimo, che capita oggi sentir definito un arcaismo, un retaggio del passato, anziché considerarlo, come si dovrebbe, un'irrinunciabile acquisizione della modernità. I lavori flessibili sono una forma di erosione delle mura di questo, che vi hanno già prodotto crepe vistose, e promettono di continuare l'opera, a fronte d'una speranza neppur troppo sottaciuta di vederle infine crollare.

Allo scopo di poter utilizzare la forza lavoro in modo il più possibile conforme ai dettami organizzativi del «giusto in tempo», è utile, dal punto di vista della logica economica delle imprese, che essa sia frammentata in parcelle di grandezza minima, non connesse in alcun modo tra loro.



Documentazione



Se l'impresa si trova davanti, ad esempio, a una commessa o un ordinativo che potrebbe forse arrivare a richiedere tre mesi/persona di lavoro, e però tale durata non è certa, è più razionale per la direzione stipulare tre contratti di lavoro da un mese, uno dopo l'altro, non importa se con il medesimo lavoratore o con tre lavoratori diversi, che non un contratto unico di tre mesi. A loro volta, la frammentazione della forza lavoro e la disconnessione delle sue parcelle diventano più agevoli, sia nella teoria che nella pratica della gestione d'impresa, qualora il lavoro sia concepito e trattato come un oggetto che viene «prestato» ovvero ceduto dal soggetto, dietro retribuzione, senza che i caratteri di quest'ultimo vengano intaccati.

È questa, in essenza, la funzione della cosiddetta deregolazione per via legislativa del mercato del lavoro; ossia, in altre parole, dello smantellamento della legislazione protettrice dell'occupazione, o Epl, di cui si è già parlato nel terzo capitolo. Deregolare significa far girare all'indietro l'orologio della storia del lavoro, in modo da ritornare ai tempi in cui questo veniva venduto dall'individuo all'impresa come una qualsiasi altra merce, con i soli obblighi per i contraenti che derivano da un contratto commerciale: la merce che va dall'individuo all'impresa deve essere della quantità e natura pattuita ed essere fornita nei tempi prestabiliti. L'analogo vale per il denaro che va dall'impresa all'individuo a titolo di retribuzione.

In Italia e in altri paesi a far girare al contrario l'orologio della storia del lavoro ha provveduto, sotto l'impulso della politica, che ha accolto con diligenza le esigenze dell'economia, il nuovo corso imboccato dalla legislazione sul lavoro sin dagli anni Novanta del secolo passato. Da allora in poi essa pare essersi posta come criterio guida quello di smontare il principio insito nella temibile affermazione per cui il lavoro non è una merce. Così recitava il primo comma della Dichiarazione di Filadelfia del 1944, «concernente le finalità e il proposito della Organizzazione internazionale del lavoro». Organizzazione trilaterale, si noti, posto che nei suoi organi direttivi erano e sono rappresentati governi, sindacati e imprese. In quelle sei parole era condensato il principio per cui non può essere considerato una merce, il lavoro, in quanto è un elemento integrale e integrante del soggetto che lo presta, dell'identità della persona, dell'immagine di sé, del senso di autostima, della posizione nella comunità, della sua vita familiare presente e futura.

Durante il trentennio successivo alla Dichiarazione di Filadelfia, la legislazione sul lavoro prodotta dai parlamenti, la giurisprudenza delle corti ordinarie e costituzionali e la dottrina elaborata dai giuslavoristi - l'insieme cioè di quanto si sussume di solito nell'espressione «diritto del lavoro» - si sono sviluppate, nei maggiori paesi europei, perseguendo in misura predominante l'affermazione del principio posto dall'Organizzazione in cima ai suoi massimi propositi. In Italia, uno dei punti più avanzati della legislazione orientata da tale principio è stato toccato con la legge 20 maggio 1970, n. 300, nota come Statuto dei lavoratori. Per contro, a partire dalla metà degli anni Settanta si è verificata negli stessi paesi, in sintonia con il ritorno del liberismo, che ha avuto in Europa una formidabile testa di ponte nei governi conservatori di Margaret Thatcher, una marcata inversione di tendenza. E tornato a prevalere il principio per cui, dopo tutto, il lavoro non è altro che una merce. A un periodo di de-mercificazione del lavoro è dunque seguito, e prosegue tuttora, un periodo di accentuata ri-mercificazione del medesimo (1).

Tra la concezione del lavoro come merce, e quella che ad essa si oppone, le differenze sono sostanziali. Del pari, categoricamente diverse sono le ricadute delle due concezioni sulle politiche del lavoro e sugli interventi legislativi in cui esse si concretano. Ove si aderisca al principio per cui il lavoro non è una merce, si è portati a credere che qualunque provvedimento modifichi le condizioni generali e particolari alle quali il lavoro viene prestato, a cominciare da quelle contrattuali, incide direttamente e indirettamente su tutti gli altri caratteri della persona. All'opposto, tra le ricadute di maggior rilievo dell'idea di lavoro come merce va annoverata precisamente la separabilità del lavoro dalla persona. Se il lavoro è una merce, viene naturale

pensare alla separazione del lavoro stesso dalla persona del lavoratore e parlare d'un mercato - il mercato del lavoro - dove la merce stessa viene scambiata e venduta allo stesso titolo di ogni altra merce. Al tempo stesso, le conseguenze che la separazione dal suo lavoro può avere sulla persona appaiono irrilevanti.

Quando un soggetto vende liberamente un oggetto di sua proprietà - una scrivania, per dire, un libro o un pezzo di terra - perché non sa che farsene, o per fare qualche soldo, gli può capitare di provare dispiacere nel separarsene perché magari ad esso era affettivamente legato, però la cosa in genere finisce lì. Non vengono certo toccati la sua dignità, o le competenze professionali, né il suo futuro, o le relazioni familiari, e nemmeno l'immagine che ha di se stesso. Per estensione, alla luce della concezione del lavoro come merce non si vede perché mai al soggetto dovrebbe accadere qualcosa di simile allorché vende liberamente, in luogo d'un oggetto materiale, la sua forza lavoro. Occorre tuttavia precisare che nel caso in cui qualcosa gli succeda, stando ancora a detta concezione, il fatto va considerato influente, ai fini delle responsabilità contrattuali, sia dall'acquirente della sua merce-lavoro, l'impresa, sia dalla collettività o dallo Stato. Al massimo si può pensare di aiutarlo ad alleviare le sue difficoltà mediante qualche forma-di aiuto pubblico. A ciò sono appunto indirizzati quelli che, con espressione sgradevole in quanto applicata a esseri umani, vengono definiti ammortizzatori sociali.

Dai primi anni Novanta del secolo scorso la legislazione italiana è apparsa mossa dichiaratamente dall'intento di promuovere l'occupazione dando la priorità agli interventi che assicurano alle imprese una maggior fornitura di lavori stessi. Per realizzarlo ha proceduto vigorosamente — in modo non facile a comprendersi per il cittadino comune, ma affatto esplicito agli occhi di non pochi giuslavoristi — in direzione d'una ri-mercificazione del lavoro. Ciò significa che, sia pure in varia misura, i provvedimenti legislativi adottati negli ultimi lustri per accrescere la flessibilità del lavoro hanno in comune, alla base, la concezione del lavoro come merce separata e indipendente dal soggetto, la cui cessione - più precisamente, le condizioni con cui essa merce viene ceduta - non richiede in alcun modo di prendere in conto le sue conseguenze sullo stato presente e sul destino futuro del soggetto medesimo. Il nesso tra ricerca della flessibilità e ri-mercificazione del lavoro emerge quasi in ogni punto di tali provvedimenti, ma a fini illustrativi è specialmente evidente in quei due archetipi del lavoro flessibile che sono il lavoro a chiamata e il lavoro in affitto. Due tipi di contratto che da lungo tempo sono stati ampiamente sperimentati, con varianti locali, in diversi paesi.

Secondo il contratto a chiamata, il lavoratore assicura a un'impresa la propria disponibilità a essere convocato sul posto di lavoro in certe ore del giorno o in certi giorni della settimana. Il tempo che il lavoratore trascorre «in disponibilità» a volte è retribuito, con una somma pari a un quarto circa del salario medio, a volte no. Le ore e i giorni di lavoro effettivo cambiano di continuo, e la chiamata da parte dell'impresa può avvenire con una telefonata, o un sms, con un preavviso che può andare da pochi giorni a un solo giorno (è il tempo previsto dalla legge 30/2003) o a poche ore. Da tale tipologia di contratto deriva una condizione umana del lavoratore «disponibile» la quale tende, per un verso, ad assomigliare a quella d'una persona condannata agli arresti domiciliari: guai ad allontanarsi dal telefono, o smettere di guardare ogni dieci minuti il quadrante del cellulare, poiché se non si risponde subito si rischia non solo di perdere quel lavoro, sia pure di brevissima durata, ma anche di perdere l'indennità di disponibilità, ove sussista. Per un altro verso, la sua condizione è assimilabile a quella del fornitore d'un bene qualsiasi - gasolio, per dire, o acqua minerale - cui si telefona in un momento qualunque perché rinnovi alla svelta la fornitura. Solamente una legge che nel fondo non implichi alcuna distinzione tra fornitura di lavoro, gasolio e acqua minerale, in quanto sono tutt'e tre merci, può configurare l'inquadramento tramite una solenne fraseologia giuridica

d'una simile condizione di persone in cerca di occupazione.

Il lavoro in affitto rappresenta il culmine della separazione del lavoro dalla persona del lavoratore che lo effettua. Ai tempi della legge 196/1997 era un tipo di lavoro che poteva essere soltanto temporaneo, chiamato «interinale» (come in Francia, dov'era stato introdotto molti anni prima). E' stato invece ridenominato «somministrazione», recuperando un vecchio termine del Codice civile, dal decreto legislativo 276/2003, il quale prevede altresì che possa essere prestato a tempo indeterminato. Il lavoratore viene assunto da una determinata impresa, detta «fornitrice» o «somministratrice», dopodiché da questa viene fisicamente spedito presso un'altra impresa che utilizzerà il suo lavoro e per questo è detta «utilizzatrice». Ne consegue che il lavoratore dipende da un'impresa, ma lavora nella sede e per conto d'un'altra. Il contratto tra l'impresa somministratrice e quella utilizzatrice è un mero contratto commerciale, analogo a quelli che regolano la cessione d'un qualsiasi tipo di merce.

Le tappe fondamentali della ri-mercificazione del lavoro da parte della legislazione italiana sono state principalmente quattro, peraltro inframmezzate da innumerevoli decreti di origine governativa e ministeriale, più alcune leggi; il tutto volto a precisare, modificare, integrare o sopprimere questo o quell'articolo della normativa precedente. Ad esse, già percorse, potrebbe seguirne abbastanza presto una quinta, qualora fossero recepite le indicazioni contenute in un Libro verde della Commissione europea sulla necessità di modernizzare il diritto del lavoro, pubblicato a fine 2006. Se ne parla verso la fine del presente capitolo.

A rigore, la prima tappa in direzione della ri-mercificazione del lavoro non è stata una legge. Si tratta del protocollo d'intesa tra governo, sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro sottoscritto dalle parti il 23 luglio 1993, che merita di essere qui richiamato perché ha aperto la porta, e indicato con precisione la strada, alle successive leggi e decreti indirizzati ad accrescere la flessibilità dei rapporti di lavoro (2). Il protocollo, alla sezione Politiche del lavoro, impegnava il governo a predisporre «un organico disegno di legge per modificare il quadro normativo in materia di gestione del mercato del lavoro, al fine di [...] valorizzare le opportunità occupazionali che il mercato del lavoro può offrire se dotato d'una più ricca strumentazione che lo avvicini agli assetti in atto negli altri paesi europei». La sottosezione dedicata alla Riattivazione del mercato del lavoro prevedeva che le parti sociali avrebbero potuto «contrattare appositi pacchetti di misure di politica attiva, di flessibilità e di formazione professionale» (comma a). Assicurava che si sarebbe proceduto «ad una modernizzazione della normativa vigente in materia di regimi di orario» (comma c). Sosteneva che «per rendere più efficiente il mercato del lavoro va disciplinato anche nel nostro Paese il lavoro interinale» (comma d). Stabiliva che «forme particolari di tempo determinato [...] possono essere previste in funzione della promozione della ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori in mobilità» (comma e).

Pochi mesi dopo, l'idea alla base del protocollo —~dienediente le misure in tema di flessibilità del lavoro da esso previste si possa produrre occupazione — sarebbe stata definita «palesamente obsoleta» in un articolo di Massimo D'Antona (citato per esteso sopra, al cap. 3). Ma qui preme richiamarla per un altro motivo: di fatto l'apertura concessa ai pacchetti di flessibilità, al lavoro interinale (ovvero in affitto), alla modulazione degli orari al fine di modernizzarli, recava con se nello sfondo, quali che fossero le intenzioni e il grado di consapevolezza dei contraenti, sindacati inclusi, la concezione che il lavoro. è un oggetto diverso e indipendente dalla persona del lavoratore. In quanto tale, è passibile di cessioni e vendite che lo separano senza alcuna difficoltà dal suo proprietario, al pari d'un qualsiasi altro oggetto commerciabile.

La seconda tappa in direzione d'una ri-mercificazione del lavoro è stata la legge 24 giugno 1997, n. 196, che avrebbe dato piena attuazione alle indicazioni del protocollo del 1993.

Detta anche «pacchetto Treu», perché comprendeva provvedimenti di vario genere in ordine al mercato del lavoro, era intitolata *Norme in materia di promozione dell'occupazione*; titolo da annotare, poiché da esso traspariva di nuovo la convinzione del legislatore che una maggior flessibilità dei contratti di lavoro favorisca l'aumento del numero degli occupati. La maggior novità della legge 196 è stata l'istituzione del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo (art. 1) - leggasi lavoro interinale, cioè in affitto. In forza di tale articolo, che ha inferto un primo grave vulnus alla legge 23 ottobre 1960, n. 1369, vietante l'intermediazione, cioè l'interposizione di terzi, nel rapporto tra il lavoratore e l'impresa, i lavoratori, come si è appena notato, vengono assunti da un'impresa, denominata «fornitrice», però lavorano presso un'altra, detta «utilizzatrice».

In tal modo, essi vengono forzatamente indotti a confrontarsi sia con due imprese, sia con due diversi contratti. I lavoratori sono infatti assunti dall'impresa fornitrice con un normale contratto di lavoro, che può essere a tempo determinato oppure indeterminato (art. 3). Successivamente, con il «contratto di fornitura» la prima pone uno o più lavoratori, denominati «prestatori di lavoro temporaneo», a disposizione d'un'impresa utilizzatrice, dove essi svolgeranno «la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo dell'impresa medesima» (è ancora l'art. 3). Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è un contratto puramente commerciale; il suo oggetto è una merce che nel caso specifico si chiama lavoro, ma potrebbe avere qualsivoglia altra natura materiale o immateriale. Il fatto che siano delle persone a «prestare» tale merce con le loro energie fisiche e intellettuali appare, per la legge, affatto irrilevante.

Si consideri quali potevano essere, in forza degli artt. 1 e 3 della legge 196/1997, le ricadute sul reddito, sulla fatica o sullo stress derivante ogni volta dall'inserimento in un'azienda diversa, nonché sulla sicurezza dell'occupazione, d'un qualsiasi «prestatore di lavoro temporaneo», che per brevità chiameremo P. Il signor P poteva trovarsi, di volta in volta, in queste differenti situazioni (per limitarsi ai casi principali):

a) P è dipendente a tempo indeterminato da A, l'impresa fornitrice, e presta per lungo tempo la sua attività lavorativa presso un'unica impresa utilizzatrice, B: in questo caso, per P il reddito è intero e stabile, lo stress da neo-inserimento minimo, la sicurezza dell'occupazione abbastanza alta;

b) P è dipendente a tempo indeterminato da A, e per tutto quel periodo risulta in attività, passando però continuamente da un'impresa utilizzatrice all'altra (B, C, D...): in questo caso, il reddito per P è intero e stabile, la sicurezza dell'occupazione abbastanza alta, ma è alto anche lo stress determinato dal susseguirsi imprevedibile e irregolare di nuovi inserimenti in azienda;

c) P, ancora, dipende a tempo indeterminato da A, ma deve prestare saltuariamente, a intervalli di giorni, settimane o mesi, la propria attività presso differenti imprese utilizzatrici (B, C, D...): il reddito, oltre che diventare incerto, è falcidiato perché l'indennità di disponibilità che P riscuote quando il suo lavoro non è utilizzato da un'impresa è pari a un quarto d'un salario medio, lo stress da inserimento è elevato, e così l'insicurezza dell'occupazione;

d) P è dipendente a tempo determinato da A, con un contratto corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso B e la speranza di venire prima o poi assunto nuovamente da A, o da altra impresa fornitrice (A1, A2...), quando essa o esse troveranno l'impresa C, D o E che richiede prestazioni di lavoro temporaneo corrispondenti alle competenze professionali di P: in questo caso, tutti gli indicatori - reddito, stress, insicurezza occupazionale - toccano il loro livello peggiore.

A volte viene da chiedersi se i funzionari e i parlamentari che materialmente redigono le leggi

provino mai a simulare le conseguenze sulle persone di questo o quel dispositivo normativo in esse insito. Il vantaggio del concepire il lavoro come merce sta nel fatto che ciò rende superflua la simulazione: non v'è infatti alcun motivo di interrogarsi sul destino di persone le quali non fanno altro che effettuare la cessione d'una merce.

Oltre ad accrescere la flessibilità dell'occupazione, la legge 196/1997 ha introdotto anche rilevanti forme di flessibilità della prestazione. Lo ha fatto stabilendo che l'orario normale di lavoro è sì di 40 ore settimanali, ma che tale ammontare può essere riferito, nei contratti collettivi nazionali, «alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno» (art. 13). Nasceva così l'orario pluriperiodale. Che cosa esso significhi in concreto per le persone si può desumerlo, ad esempio, da una bozza di accordo relativa al contratto collettivo dei tessili siglata nell'aprile 2000.

L'orario pluriperiodale in questo caso prevedeva una media di 40 ore settimanali definite a livello aziendale assumendo come base 11 mesi lavorativi, nei quali l'orario effettivo poteva variare tra le 32 e le 48 ore per meglio rispondere alla variabilità del mercato. A questo si aggiungevano 96 ore di disponibilità ordinaria (ore supplementari che potevano essere richieste al lavoratore). L'orario pluriperiodale con un'oscillazione compresa tra le 32 e le 48 ore è una flessibilità della prestazione che pesa notevolmente sul lavoratore; inoltre, bisogna tener presente l'onere e l'incertezza del periodo di preavviso. Quando si passa da 32 ore la settimana a 40 o a 48 il preavviso può essere di alcune settimane, ma in molti casi può ridursi ad alcuni giorni, da cui evidenti ricadute sui tempi della vita personale e familiare.

Pur con le suddette connotazioni negative, rimaneva però un vantaggio nei contratti sortiti dal pacchetto di provvedimenti del 1997: la maggior flessibilità del lavoro che veniva introdotta era pur sempre inserita nei contratti nazionali di categoria. I lavori flessibili venivano considerati come eccezione rispetto all'orario a tempo pieno e all'impiego di durata indeterminata che costituivano la norma per la categoria. Inoltre, erano soggetti ai cosiddetti limiti di contenimento: in altre parole, un'impresa poteva usare il lavoro temporaneo o il lavoro a tempo parziale (regolato anch'esso dall'art. 13) entro una quota limite che poteva andare dal 5 al 10 per cento o poco più del totale dei dipendenti, a seconda della localizzazione dell'azienda (con il Mezzogiorno si era un po' più elastici), del periodo dell'anno e delle esigenze produttive. Vi era dunque un limite quantitativo, previsto dai contratti, alla possibilità di impiegare lavori flessibili.

Un salto netto verso la moltiplicazione dei lavori flessibili si è verificato con il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, che muovendo da una direttiva europea ha di fatto liberalizzato i contratti di lavoro a termine (3). Pilastro di questo decreto è l'art. 1, che stabilisce: «E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo». Qualunque imprenditore o dirigente d'azienda che non sia del tutto incapace è in grado, in qualunque circostanza, e quale che sia la situazione dell'impresa, di esibire una miriade di ragioni di tal genere. Ma l'aspetto peggiore non è qui il contratto che si stipula con una data di scadenza predefinita; è piuttosto la ripetibilità senza fine, a carico della stessa persona, dei contratti a termine, a condizione che il datore di lavoro badi, come prevede il decreto, a far trascorrere almeno venti giorni tra la fine del precedente e la stipula del susseguente. Con il contributo di tale decreto, i dipendenti assunti con un contratto a termine sono saliti in un decennio di circa 600.000 unità, da 1,5 milioni nel 1996 a 2,1 milioni a inizio 2007. In particolare, i diversi tipi di contratto di dipendente a termine (li abbiamo visti sopra, al cap. 1), insieme con i contratti da parasubordinati che recano infallibilmente una data di scadenza come le collaborazioni continuative e il lavoro a progetto, sono diventati il tipo di contratto offerto in oltre la metà dei

casi - che in numerose regioni diventano due terzi - ai giovani in cerca di prima occupazione.

La legge 30/2003, e in specie il suo decreto attuativo 276/2003, hanno fatto compiere ulteriori passi in direzione d'una compiuta ri-mercificazione del lavoro. Mi limiterò a menzionarne alcuni. La legge 1369/1960, che vietava l'interposizione di terze parti nel rapporto tra il lavoratore e l'impresa e che già era stata intaccata dal «pacchetto» del 1997, viene da detto decreto totalmente abrogata (art. 85, comma 1, lettera c). Uno degli effetti più negativi di tale abrogazione consiste, per il lavoratore, nell'essere privato di qualsiasi capacità di negoziazione nei confronti dell'impresa utilizzatrice, quella in cui effettivamente lavora. Il lavoratore è semplicemente uno che cede la facoltà di usare il suo lavoro a un'impresa terza, che per contratto può farne quello che crede. Una volta ceduta la sua merce-lavoro all'impresa somministratrice, il soggetto non ha più alcun titolo da far valere avverso l'impresa utilizzatrice, si tratti di condizioni di lavoro, orari, ambiente, retribuzione o altro. E vero che entro quest'ultima, stabilisce il decreto, egli può svolgere liberamente attività sindacale. Tuttavia, resta il dubbio di come in concreto ciò sia possibile, facendo egli capo a un'impresa la cui attività consiste unicamente nell'affittare manodopera, che di quel particolare settore in cui è inquadrata l'impresa utilizzatrice non è detto sappia molto, e comunque ha problemi e livelli di confronto con i lavoratori affatto diversi da quelli del soggetto utilizzatore.

In secondo luogo, il decreto legislativo 276/2003 ha fatto saltare i limiti di contenimento dell'impiego dei lavori atipici entro la singola azienda che erano indicati, come abbiamo visto, nel pacchetto Treu. Ad esempio, è ammesso che la somministrazione di lavoro - in altre parole, il lavoro in affitto -, sia a tempo determinato che indeterminato, arrivi a costituire una quota qualsiasi del personale in servizio presso una determinata impresa utilizzatrice. Non solo essa potrebbe avere, si supponga, su 100 addetti un 20 per cento di dipendenti propri e un 80 per cento di lavoratori forniti dalle «agenzie di somministrazione»; formalmente appare possibile anche la costituzione e la conduzione di imprese le quali constano d'un imprenditore che utilizza esclusivamente forza lavoro affittatagli da agenzie di somministrazione, sia a tempo indeterminato che determinato.

In terzo luogo, il medesimo decreto ha moltiplicato le tipologie di rapporto di lavoro che presuppongono espressamente, o di fatto impongono, una contrattazione esclusivamente individuale del rapporto. Ciò vale sia per il lavoro in somministrazione che per il lavoro ripartito; per il lavoro intermittente come per il lavoro a progetto, una riformulazione delle vecchie collaborazioni coordinate e continuative (esistevano infatti da decenni) che, come ha notato un giuslavorista, lascia «apparentemente intatto il corpus normativo del lavoro dipendente, ma lo ha totalmente aggirato, 'inventando' un rapporto simile ed equivalente ai fini produttivi, ma nel quale il lavoratore risulta privo di tutele e soggetto allo strapotere della controparte» (4).

A fine 2006 è comparso il Libro verde della Commissione europea, il cui obiettivo era quello «di lanciare un dibattito pubblico nell'Ue al fine di riflettere sul modo di far evolvere il diritto del lavoro in modo tale da sostenere gli obiettivi della strategia di Lisbona: ottenere una crescita sostenibile con più posti di lavoro di migliore qualità. La modernizzazione del diritto del lavoro costituisce un elemento fondamentale per garantire la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese» (5). Nel giugno 2007 la Commissione riassumeva in una comunicazione al Parlamento europeo quelle che a suo giudizio erano le linee principali emerse da tale dibattito, tenendo anche conto delle indicazioni formulate da un gruppo pan-europeo di esperti e rese note alla stessa data (6).

Tanto il Libro verde del 2006 quanto la comunicazione del 2007 sono un coacervo di idee ricevute in merito alla flessibilità del lavoro: essa favorisce l'occupazione; il suo aumento è

necessario per accrescere la competitività legata alla globalizzazione; lo richiedono anche la rapidità dei progressi tecnologici, l'evoluzione della domanda dei consumatori e la crescita del settore dei servizi.

Al centro delle proposte del Libro verde e della successiva comunicazione sta il concetto di *flessicurezza* (esaminato in dettaglio infra, al cap. 9), mentre i «sentieri» o «percorsi» che dovrebbero addurvi sono specificati dal sunnominato gruppo di esperti. Essa dovrebbe combinare la libertà delle imprese di assumere e licenziare, ovvero di usare la forza lavoro solo quando serve, «giusto in tempo», con un'elevata probabilità per il lavoratore che perde il posto di trovare rapidamente un altro lavoro di pari livello professionale e retributivo, unita alla certezza d'una generosa indennità di disoccupazione nei periodi (che si dà per scontato dovrebbero esser brevi) intercorrenti tra un lavoro e l'altro.

Ad onta del suo carattere di oggetto già sin troppo visto, il Libro verde e le direttive cui darà origine influenzeranno quasi sicuramente le legislazioni nazionali sul lavoro nei prossimi anni, fornendo un ulteriore contributo alla diffusione, nella teoria e nella prassi, del lavoro come pura merce. Questo orientamento emerge in specie nell'individualizzazione dei rapporti di lavoro, che il Libro verde considera auspicabile per l'economia non meno che vantaggiosa per i lavoratori. In forza delle tecnologie, delle interdipendenze globali, delle sfide che le imprese debbono affrontare, ogni lavoro tende ad assumere caratteristiche uniche. Sarebbe quindi utile che ogni lavoratore avente le capacità per svolgerlo con-trattasse individualmente con l'impresa le condizioni a cui è disposto a prestarlo. Accade però, per tacere dell'irrimediabile debolezza contrattuale del singolo lavoratore dinanzi all'impresa, che proprio attraverso la contrattazione individuale si materializzi quella separazione tra la forza lavoro e gli altri caratteri costitutivi della persona che è l'essenza dell'idea del lavoro come pura merce.

Essendo un elemento centrale della globalizzazione, il superamento della flessibilità dell'occupazione e della precarietà ad essa collegata è un problema che potrà venire affrontato soltanto con una politica del lavoro globale (cfr. infra, cap. 10). Uno strumento di questa dovranno essere necessariamente leggi e accordi internazionali. Tuttavia, sul piano nazionale, appare indispensabile che a tale politica ci si raccordi mediante una netta inversione di rotta della legislazione sul lavoro rispetto a quella seguita negli scorsi decenni.

Note

(1) Per il secondo periodo cfr. I. Papadopoulos, *The Recommodification of European Labour: Theoretical and Empirical Explorations*, working paper n. 3, European Research Institute, University of Bath, Bath 2005.

(2) *Il Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali; sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo* era stato definito il 3luglio, a seguito dell'accordo del 31luglio 1992.

(3) Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, *Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'Unice, dal Ceep e dal Ces*.

(4) P. Alleva, *Proposte per una nuova legislazione del lavoro*, in «Inchiesta», 36, gennaio 2007, p. 9.

(5) Commissione europea, *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, Bruxelles, ottobre 2006.

(6) European Commission, *Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security*, comunicazione al Parlamento europeo e altri enti dell'Unione Europea, Bruxelles, giugno 2007; European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping Stones*, Bruxelles, giugno 2007. Tralascio gli altri numerosi documenti Ue cui la Commissione si richiama tanto nel Libro verde che nella comunicazione per sottolineare l'importanza vitale della flessicurezza.