

ANNALI DELL'UNIVERSITÀ DI FERRARA  
Sezione V Scienze Giuridiche

*Comitato di Redazione*

G. G. BALANDI - G. CAVALLARO - A. D. MANFREDINI - W. FORMIGONI CANDINI

Gli annali dell'Università di Ferrara, Sezione V Scienze Giuridiche, vengono inviati in cambio di riviste scientifiche italiane e straniere: tali riviste vengono cedute alla Biblioteca della Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Ferrara.

I lavori da pubblicare (in duplice copia) ed ogni comunicazione relativa alla stampa o al cambio degli Annali devono essere inviati a:

Redazione degli Annali, Sezione V, Dipartimento di Scienze Giuridiche, via Ercole I d'Este, 37 - 44100 Ferrara.

I Lavori devono essere dattiloscritti e devono contenere due brevi sunti (circa dieci righe), uno in italiano e l'altro in inglese.

Gli autori sono invitati a trattenere presso di sé una copia del dattiloscritto inviato per la pubblicazione, che non verrà, in ogni caso, restituito.

Tutti i diritti riservati. Nessuna parte del libro può essere riprodotta o diffusa con un mezzo qualsiasi, fotocopie, microfilm o altro, senza il permesso scritto dell'Università.

ISBN 88 85240 399

M

L. 4: 478  
**CAMBIO**

# ANNALI DELL'UNIVERSITÀ DI FERRARA

NUOVA SERIE

22 NOV. 2002

Università degli Studi di Ferrara  
CSB Biblioteca della Facoltà di Giurisprudenza

Sezione V

## SCIENZE GIURIDICHE

VOLUME XIV

COMITATO DI REDAZIONE

G. G. BALANDI - G. CAVALLARO - A. D. MANFREDINI

W. FORMIGONI CANDINI

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA  
DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE  
N. 60416/UNI



2000

## LAUREA HONORIS CAUSA

Il 10 novembre 2000, alla presenza della autorità cittadine, di un folto pubblico di docenti e studenti e di invitati del mondo accademico italiano è stata conferita dal Magnifico Rettore Prof. Francesco Conconi la laurea *honoris causa* in Giurisprudenza al Prof. Aris Accornero, ordinario di Sociologia industriale all'Università di Roma "La Sapienza". Pubblichiamo la *laudatio* del laureando, letta dal Prof. Gian Guido Balandi e la *lectio doctoralis* del neodottore (\*).

### *Laudatio*

MAGNIFICO RETTORE, AUTORITÀ, STUDENTI, COLLEGHI, SIGNORE E SIGNORI

Aris Accornero è un sociologo. Così, semplicemente e non con il titolo accademico che gli compete, ha voluto essere appellato nel programma ufficiale di questa cerimonia.

Non è questa la sede per interrogarsi su qual scienza sia la sociologia: comunque la si voglia intendere, à la Comte o à la Habermas, passando beninteso per Max Weber, resta che i dati, i fatti, ne costituiscono un punto di riferimento, e un oggetto di studio, essenziale. Una scienza dunque che, almeno in alcune sue legittime varianti, parte dai fatti. E Aris Accornero ha affermato di recente: "come studioso io sono uno che si arrende sempre ai fatti". Il diritto, restando ad un pari livello di banalizzazione, rappresenta viceversa il "dover essere". La laurea in diritto ad un sociologo merita dunque qualche precisazione che ci porta finalmente alla biografia intellettuale di Aris Accornero.

Come ha scritto Miguel Rodriguez Piñero y Bravo-Ferrer, l'immediato predecessore di Aris Accornero nella non affollata galleria di dottori *h.c.* in

---

(\*) Pubblicata con lo stesso titolo in *Lavoro e diritto*, 2001.

Giurisprudenza di questa Università, il diritto del lavoro è sempre stata una disciplina molto aperta alla realtà sociale ed economica; ma proprio per questo è più dipendente di altri rami del diritto dall'evoluzione della società e dell'economia. Superando, per ciò, e non è stato facile, gli anatemi del — peraltro contestato — fondatore che scriveva — or volge un secolo — del diritto del lavoro i cui "contorni sfumano nella nebbie della cosiddetta 'sociologia'". Non solo altro dal diritto, dunque, ma persino "cosiddetta" e nebbiosa, la sociologia. Chissà — viene da chiedersi — se Ludovico Barassi avesse avuto la ventura di leggere i libri di Aris Accornero .... Oggi, con questa laurea, si vuole dunque anche suggellare — con la solennità che l'evento comporta — il positivo rapporto, quasi l'osmosi, che si è venuta stabilizzando tra il diritto ed in particolare il diritto del lavoro, e le altre scienze della società. E ciò è potuto accadere non per astratto volontarismo, ma proprio per l'alto merito di studiosi come Aris Accornero.

Fin dall'esordio, Aris Accornero si è costantemente occupato di temi e problemi contigui a quelli di cui si occupano i giuristi del lavoro. Spesso, anzi, c'è una identità di contenuti che la diversità di motivazioni non ha alterato nemmeno nei giovanili *Fiat confino* (1959) e *Consigli di Gestione alla Riv* (1964) e nel più maturo *Gli anni '50 in fabbrica* (1973), che pure hanno l'impianto dei documenti elaborati da un osservatore interno, tutt'altro che estraneo alle vicende narrate.

E qui si colloca una dato biografico che evidenzia la singolarità della laurea che oggi l'Università di Ferrara conferisce ad Aris Accornero: egli infatti non ha compiuto studi regolari. Entrato giovanissimo in fabbrica ha lavorato come operaio fino al 1957 per poi sviluppare una brillante carriera di studioso non laureato, prima come giornalista, poi alla direzione di *Quaderni di rassegna sindacale* e della Sezione ricerche sociali del Cespe, per approdare, nel 1980, alla Cattedra di sociologia industriale alla Sapienza. Una bella eccezione, in una Università — quella italiana — della quale si dice — non a torto — che sovente spreca talenti o li obbliga ad emigrare, che seppe in quel caso mostrare un soprassalto di dignità, recuperando risorse che, per quanto preziose e riconoscibili, la sua autoreferenzialità corporativa le permette tranquillamente di ignorare.

In quei primi lavori l'approccio è deliberatamente descrittivo e si intreccia con spunti critici che rompono la pacatezza della prosa. L'attenzione è incentrata soprattutto sulle tipologie dei lavoratori e l'organizzazione sindacale. Già in quegli scritti, insomma, affiora con precisione di contorni una propensione che fa di Aris Accornero uno scrittore tra i più rappresentativi (non solo) di sociologia: il tono è sorvegliato, l'analisi distaccate e scevra di pregiudizi, ma la partecipazione emotiva dell'autore trapela di quando in quando, vincendo la fredda scrupolosità dell'analisi empirica.

Questa prima fase — sempre che sia lecito spezzare in periodi una vita di lavoro così intensa e continua — culmina nel grande volume degli *Annali*

Feltrinelli della metà degli anni '70, nel quale coordina sapientemente le opinioni e le interpretazioni dell'universo interdisciplinare — giuristi inclusi — di studi sul movimento sindacale.

In una situazione — quella della ricerca in Italia — caratterizzata da una relativa povertà di studi di sociologia del lavoro, sociologia industriale o relazioni industriali, Aris Accornero prosegue poi il suo impegno dedicando attenzione al mercato del lavoro, fino alla pubblicazione de *I paradossi della disoccupazione*, che già nel 1986 metteva in luce l'eterogeneità della condizione di disoccupato e la non linearità del passaggio tra lavoro e non lavoro. In tal modo ha fornito al giurista che si interrogasse sulle regole di governo del mercato del lavoro spunti di riflessione innovativi, rispetto alla nozione stereotipata di disoccupazione, trasmessa dalla legislazione, e tuttalpiù arricchita dell'aggettivo "involontaria" dell'art. 38 della Costituzione.

Le fasi del percorso di ricerca al quale ho fatto cenno non si susseguono peraltro meccanicamente: è del 1980 un volume che comincia a rendere palese, fin dalla intrigante ambiguità del titolo *Il lavoro come ideologia*, un percorso di laicizzazione dell'approccio al lavoro, alla sua organizzazione in fabbrica e alle sue organizzazioni rappresentative, che toccherà il punto più alto della sua compiutezza formale nelle due monografie degli anni '90: *La parabola del sindacato* (1992) e *Era il secolo del Lavoro* (1997).

Del primo, che porta il significativo ed illuminante sottotitolo "ascesa e declino di una cultura", vorrei dire che ha costretto i giuslavoristi a riflettere sul *valore* (p. 30) dell'egualitarismo, che Accornero propone quale motore di tutta la vicenda sindacale indagata, che costituisce, di tutti i possibili fattori determinanti lo svolgimento e l'attività di una organizzazione come il sindacato, quello più immediatamente traducibili in termini giuridici. Ecco un "essere" che reagisce su un "dover essere" provocando aperture di prospettive e mutamenti di scenari ancora in corso.

Del secondo dirò solo che racchiude il completo ciclo evolutivo del sistema produttivo coevo allo sviluppo del diritto del lavoro — e più in generale delle istituzioni dello Stato contemporaneo — illuminandone le basi materiali e l'ordito sociale che le sorregge. Aris Accornero lavora sui dati. Anche se per lui contano in prevalenza quelli quantitativi e statistico-economici, il trattamento a cui li sottopone gli permette di leggerli in chiave ricostruttiva delle tendenze storico-culturali di cui sono espressione. Ed è così tratto ad assistere — e a puntigliosamente documentare — al passaggio dal lavoro — che un collega brillante scrittore ci rammenta spesso esse stato a lungo scritto con la *elle* vergata rispettosamente in maiuscolo — ai lavori, quali pluralità di condizione umana e sociale del cittadino del ventunesimo secolo. Ed è facile anche per i non specialisti comprendere come questo cambi la prospettiva di un diritto del lavoro, che di maiuscole ancora ne conosce tante!

Una componente essenziale delle relazioni industriali, come si sono venute sviluppando nel corso di tutto il XX secolo, è costituita dal

conflitto. Dalla celebrazione di uno sciopero finito in tragedia è nata la festa del Primo Maggio. Lo sciopero è cantato con allegra baldanza o con tristezza in tutto il canzoniere proletario. Aris Accornero di scioperi probabilmente ne ha fatti molti, tra il '46 ed il '57; di certo li ha studiati con attenzione, negli anni successivi fino al 1990; ma dal 1990 al 1996 ha contribuito a regolare quelli che si svolgono nei servizi pubblici essenziali. Non è il banale itinerario di vita da incendiario a *pompier*, deridere il quale è sempre stato caro al qualunquismo conservatore. La trasformazione del conflitto, delle sue forme e del suo significato, è stata una delle spie più ricche di implicazioni per la comprensione dell'evoluzione della società incentrata sul lavoro ed in particolare sul lavoro salariato. Fino ad arrivare alla paradossale condizione sperimentata nell'ultimo quindicennio del secolo — che Otto Kahn Freund aveva lucidamente previsto da almeno un paio di lustri — dal cittadino che un giorno è scioperante e un giorno è vittima e ostaggio di scioperi di altri suoi concittadini, come succede nella società dei servizi.

Aris Accornero ha fatto parte, su designazione dei Presidenti delle Camere e per nomina del Presidente della Repubblica, della Commissione di garanzia voluta dalla legge 146/1990 in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali per esercitare un controllo degli orientamenti di un'esperienza applicativa che si preannunciava tutt'altro che facile.

Aris Accornero ha contribuito con sapienza e senso della misura a far decollare l'innovativa istituzione senza sbandamenti, ma anche senza tentennamenti. Inoltre, quella legge presentava un carattere anche sperimentale che la rendeva bisognosa di aggiustamenti *in itinere*. Gli aggiustamenti, nei limiti del possibile, non sono mancati e hanno ottenuto l'*imprimatur* dalla recentissima riforma operata dalla legge n. 83/2000, e non vi è dubbio tra gli addetti ai lavori che l'apporto creativo di Aris Accornero è stato determinante. Infine, e qui prendo a prestito le parole di un amico comune, "quelli con cui è stato per sei anni consecutivi in contatto permanente non erano giuristi di primo pelo. Ciononostante, Aris è sopravvissuto. Tenuto conto della straordinaria pericolosità della compagnia, forse anche solo questo gli varrebbe la laurea *h.c.*".

La tensione ad interpretare in maniera equilibrata una realtà in movimento — a volte un movimento accelerato se non concitato, a volte di una lentezza esasperante — senza la pretesa di rinchiuderla entro schemi prefabbricati, *senza fideismi e senza catastrofismi*, si traduce in uno stile letterario piano ma che non pregiudica la complessità del ragionamento con la levità delle parole. Mi piace qui riportare una frase dall'ultimo libro — *L'ultimo tabù* (1999) — dove uno dei drammi storici delle politiche progressiste, dal Rinascimento in poi, è così mirabilmente sintetizzato e reso coerente al contesto: "Del resto — scrive Accornero a proposito dei possibili controlli sull'effettiva applicazione di una legge sulle 35 ore — la coercizione benintenzionata è il tratto poco simpatico di tutte le utopie".

Aris Accornero è un sociologo, che, come ho cercato di illustrare ha molto insegnato ai giuristi, soprattutto che il diritto — in particolare del lavoro — è un costrutto storico, che non ha nulla di ontologico, e che, malgrado la radicalità dei cambiamenti, la sua evoluzione si compie lentamente e con la fatica delle donne e degli uomini.

Forse noi giuslavoristi siamo un poco invidiosi: quale migliore strumento, allora, per vincere questa piccola invidia, che quello di cooptarlo tra di noi? Così potremo dire, tutti insieme, di essere un poco migliorati.

Magnifico Rettore, come vuole il rito, chiedo dunque, che Aris Accornero sia accolto tra i dottori della nostra Università.

### *Lectio doctoralis*

IL LAVORO CHE CAMBIA E LA STORICITÀ DEI DIRITTI

SOMMARIO: 1. La lettura dei cambiamenti. — 2. Il fulcro dei cambiamenti. — 3. La portata dei cambiamenti. — 4. Collocamento pubblico e «lista numerica». — 5. La disarticolazione dei trattamenti. — 6. Mito e realtà del «posto fisso». — 7. La discontinuità dei tragitti. — 8. Diritti e sorti dei lavoratori.

#### 1. *La lettura dei cambiamenti*

I cambiamenti in atto nel lavoro configurano una grande trasformazione che porta nel nuovo secolo un carico di preoccupazioni maggiore del carico di speranze. Le paure non vengono da uno scenario ipotetico quale la fine del lavoro, né da uno scenario reale quale la disoccupazione di massa, che pure ci angustia. Vengono da tendenze che sembrano mettere in causa i diritti dei lavoratori e rendere obsoleto il diritto del lavoro: «il diritto del secolo», come è stato chiamato con riferimento al Novecento.

La conseguenza più nota e più vistosa è stata così stilizzata: «Il contratto di lavoro stabile a tempo pieno e indeterminato non è più la stella polare del diritto del lavoro» (Romagnoli 1994, p. 195). E questa è considerata da molti come la perdita o quasi di un diritto di cittadinanza. Ci si chiede quindi a che cosa essa si debba, chi ne abbia eventualmente tratto vantaggio, quali alternative si sarebbero potute dare, quali conseguenze ne potrebbero venire, quali risposte o rimedi sarebbe bene approntare. E' un approccio ragionevole ma è non all'altezza del problema.

L'ipotesi di un'erosione dei diritti si accompagna spesso a una lettura che descrive i cambiamenti del lavoro in termini di «precarizzazione» e che li attribuisce a processi con forte valenza politica. Invalso è il riferimento al cosiddetto modello anglosassone e ai governi di Reagan e della Thatcher, sebbene all'epoca i fenomeni in questione stessero avve-

nendo anche altrove <sup>(1)</sup>. Altrettanto tipica è la rappresentazione che fa risalire i cambiamenti del lavoro al liberismo e alle privatizzazioni, senza spiegare se essi siano le cause oppure le conseguenze del post-fordismo.

Una siffatta individuazione delle forze e degli agenti che spiegherebbero e connoterebbero i cambiamenti del lavoro non può soddisfare, se non altro perché sposta il peso dei fattori causali troppo all'esterno dei cambiamenti stessi. E' come se non Frederick W. Taylor e Henry Ford ma i governi statunitensi dell'epoca fossero stati fautori e promotori del taylor-fordismo, mentre sappiamo che perfino il compromesso fra taylor-fordismo e *welfare state* manca di una matrice politica così diretta, come mostrano le tormentate vicende legislative del New Deal e del Wagner Act.

Una variante interpretativa dei cambiamenti in atto nel lavoro è il *dumping sociale* di cui sarebbero responsabili i paesi in via di sviluppo il cui basso costo del lavoro consente grossi vantaggi competitivi a spese delle garanzie assicurate ai lavoratori dell'Occidente. Sarebbe facile rispondere che quei paesi fanno pagare all'Occidente le diseguaglianze di ieri, di fronte alle quali erano indifesi, con uno sviluppo ben maggiore del prodotto e con una tutela ben minore dei lavoratori. (Una tutela destinata peraltro a crescere ovunque ci sia un po' di democrazia e di sindacato: a Taiwan è stata approvata nel 2000 una legge che fissa un massimo di 80 ore lavorative ogni due settimane <sup>(2)</sup>).

Si tratta insomma di linee interpretative che impediscono di cogliere appieno qual è il fulcro e il senso della transizione in atto fra modello taylor-fordista e modello post-fordista. Visto che le maggiori conseguenze sul lavoro sembrano venire dai nuovi rapporti fra impresa e mercato, sarebbe meno vano chiedersi allora chi ha dato e chi dà i maggiori impulsi: l'impresa o il mercato?

Una ricaduta particolarmente nociva è che si rischia non tanto di politicizzare quanto di de-storicizzare gli effetti giuridici temuti o lamentati: il diritto si esercita sui soggetti, non sui processi. Ma le forze o gli agenti che fossero ipoteticamente responsabili di passaggi storici come quello fra modello taylor-fordista e modello post-fordista non avrebbero potuto cambiarne la componente strutturale né l'ampio respiro. E di fronte ai cambiamenti già avvenuti e a quelli tuttora in corso, il mondo del lavoro e gli operatori del diritto si troverebbero a fronteggiare gli stessi problemi anche se i governi fossero stati altrimenti orientati o composti. La transizione al post-fordismo era infatti insita nel meccanismo stesso del taylor-fordismo quale stadio ulteriore della produzione capitalistica come produzione di bisogni.

<sup>(1)</sup> In Italia il cambiamento fu avviato con il «decentramento produttivo» dei primi anni Settanta.

<sup>(2)</sup> Nei paesi che stanno dandosi un assetto industrial-capitalistico, il diritto del lavoro deve ancora «percorrere tutta la sua strada» (Ferraro, p. 655), altrettanto dicasi delle organizzazioni sindacali.

## 2. Il fulcro dei cambiamenti

Il fulcro dei cambiamenti è la transizione al modello post-fordista, non alla cosiddetta fase post-industriale. E' una transizione che è iniziata da un quarto di secolo con la crisi delle grandi dimensioni, e che non ha avuto padri putativi: Edwards Deming e Taiichi Ohno non sono il Taylor e il Ford del post-fordismo, il quale è semplicemente e logicamente venuto *dopo* il successo e la crisi del taylor-fordismo.

Sia le preoccupazioni sia le speranze per il lavoro originano dunque da un modello di produzione e di consumo che pone la propria dinamica nelle mani del cliente, il quale decide sull'utilità marginale dell'ultimo articolo ordinato. Al limite, il circuito si chiude quando per un lavoratore temporaneo scatta la missione urgente che deve soddisfare l'ordinativo urgente fatto poco prima da lui stesso come consumatore. Il post-fordismo è questo rispecchiarsi vicendevole del lavoratore nel consumatore. Tutte le novità si compendiano dunque in un meccanismo adattivo che si pungola da sé. L'impresa cerca di raggiungere la clientela potenziale modellando l'offerta sul singolo consumatore, le cui scelte di mercato determinano una incredibile variabilità della domanda. Questo evolversi del modo di produrre dalla *mass production* alla *lean production* innova profondamente le basi di mercato dell'industria e costituisce quindi un grande cambiamento nella storia sociale.

Dalla necessità di rispondere alle fluttuazioni discendono ineludibili bisogni di flessibilità operativa ai quali l'impresa ha risposto facendosi leggera, agile e snella per restare e per competere sul mercato. Ciò ha cambiato l'impresa ribaltando la logica delle economie di scala e dell'integrazione verticale, tant'è vero che la dimensione media dell'impresa diminuisce, che la quota degli occupati nelle imprese minori aumenta, e che il sistema delle imprese si sta disponendo e articolando in orizzontale.

La maggiore flessibilità operativa e la maggiore reattività agli *shock*, tipiche della piccola dimensione, sono state favorite dalle tecnologie della comunicazione che hanno offerto mezzi e opportunità per ridurre il divario strutturale e il dislivello competitivo rispetto alla grande dimensione, al di là della circostanza che «piccolo è flessibile». Ciò alimenta una demografia d'impresa vorticoso che connota tutto lo scenario dei cambiamenti e non soltanto la *new economy*. Il saldo è positivo perché nascono più imprese di quante ne muoiono, ma con una vita più breve perché sono più frequenti le modificazioni societarie quali le acquisizioni, gli scorpori e le fusioni.

Si arriva a forme di volatilità invero spinte. Ci sono micro-impresе che si strutturano intorno ad un'attività a termine o a uno specifico obiettivo, e che si contraggono fin quasi alla dimensione zero una volta che cessa quell'attività o che l'obiettivo viene raggiunto. Così funziona tanta industria dell'intrattenimento, della cultura, delle vacanze, della devo-

zione, della "convegnistica", che del resto sta espandendosi in modo impetuoso. Rispetto alle molte imprese diventate flessibili grazie a una struttura a stella o a ragnatela, queste sembrano addirittura virtuali: talune durano lo spazio di un lavoro e impiegano quasi soltanto mano d'opera a giornata o a prestazione. Variabili quali la globalizzazione e la finanziarizzazione spiegano poco perché non hanno generato ma soltanto accelerato questi processi, i quali non investono soltanto il sistema delle imprese manifatturiere private ma un po' tutte le attività economiche di mercato.

A partire dagli anni Settanta, la dimensione più efficiente degli impianti e il minor numero di addetti per unità aziendale hanno così ridimensionato e poi abbattuto i tipici effetti di concentrazione e di massificazione della fase taylor-fordista, rendendo più elastico l'apparato produttivo e un po' più appagante il modo di lavorare. Quelle esperienze hanno anticipato alcuni requisiti del lavoro post-fordista, basato su una combinazione di autonomia individuale e di cooperazione collettiva. È toccato pertanto alla piccola impresa contrassegnare il futuro del lavoro (Accornero 1978 e 1996), come quella di media dimensione aveva fatto nell'Ottocento e quella più grande nel Novecento. Nulla intende delle trasformazioni in atto chi omette questo dato, tanto più in Italia (Traù 1999). Le grandi fusioni e le grandi acquisizioni danno luogo a gruppi enormi ma strutturati su imprese più piccole di quelle che avevano dominato e conformato il secolo scorso: la Manpower vanta più dipendenti e molte più sedi della General Motors. È così che i luoghi dove si lavora crescono di numero e calano di dimensione, per cui si trovano ovunque spezzoni di lavoro e persone che lavorano, sia come dipendenti che come autonomi, con calendari complicati o in ore insolite o senza orari, e magari da casa.

Dopo avere trasformato il *modus operandi* del taylor-fordismo e abbandonato la logica della produzione di massa per reagire alle difficoltà e alle turbolenze, le imprese chiedono la massima flessibilità del lavoro e la massima de-regolazione del mercato del lavoro. In tal modo reagiscono anche alle rigidità che il *trade-off* fra modello taylor-fordista e "cittadinanza industriale" aveva introdotto nel lavoro e nei mercati, quando li aveva uniformati alla produzione di massa. Ciò sta mettendo in causa il modello di regolazione sociale, chiamato anche «compromesso fordista-keynesiano» o «rapporto salariale fordista», che risarciva la piena subordinazione con la piena tutela.

L'impresa si è fatta flessibile e si aspetta che il lavoratore sia altrettanto flessibile. È questo che sta cambiando il lavoro: gli imperativi del mercato. L'elasticità della prestazione al mercato si ottiene con modalità di impiego che intaccano il modello di lavoro a tempo pieno e a durata indeterminata perché prevedono orari più corti, durate più corte, o tutt'e due. Per questo il mercato appare oggi minaccioso come lo era ieri la tecnologia. Infatti un secolo fa le paure venivano dalla tecnologia e un sociologo come Thorstein

Veblen rispondeva a interrogativi angosciosi sulle conseguenze umane del macchinismo industriale. Oggi invece le paure vengono dal mercato e un altro sociologo, Richard Sennett, si pone interrogativi angosciosi sulle conseguenze umane del lavoro flessibile.

Da qui, dal mercato ben più che dalla tecnologia, partono movimenti profondi che investono innanzitutto la natura della prestazione. I contenuti del lavoro diventano più cognitivi, più cooperativi, più polivalenti e più coinvolgenti per cui c'è una minore esecutività perfino in certe attività manuali o standardizzate. Servono doti «femminili» quali attenzione, relazionalità, cura. Ciò apre prospettive fino a ieri impensabili: veniamo da un secolo nel quale i sociologi studiavano l'oppressione dovuta alla monotonia e alla ripetitività, mentre adesso devono studiare l'ansia generata da variabilità e incertezze che stressano il lavoratore anziché abbatterlo. Ieri il sintomo era la noia, oggi la frenesia. Ieri il problema era la rigidità, oggi la flessibilità. Molti soffrivano il livellamento e la massificazione dei compiti, che oggi invece cambiano in fretta, crescono in fretta, evolvono in fretta. Poiché nel post-fordismo c'è ancora molto fordismo, il nuovo è tuttora ambiguo: basta pensare alla più parte dei *call center* o ai magazzini Carrefour; oppure al fatto che la fatica viene abbattuta ma non così gli infortuni.

Movimenti altrettanto profondi investono i termini della prestazione. I rapporti di lavoro diventano infatti meno subordinati, meno uniformi, meno durevoli, meno stabili, e fra loro compaiono o ricompaiono forme atipiche, nel senso che rispondono a regole diverse da quelle consolidate (Freeman 1994). In tal modo i rapporti di lavoro si disancorano dai principi, dai parametri e dalle norme che regolavano la prestazione nel Novecento. Con svariate conseguenze. Ad esempio ciò introduce una disarticolazione di trattamenti collettivi fra lavoratori che operano con mansioni simili all'interno della medesima impresa o addirittura nella medesima sede. Ma soprattutto introduce una discontinuità nei tragitti individuali con la crescita e la reiterazione di contratti a termine o impieghi temporanei che, rendendo intermittente l'occupazione, scompaginano le carriere: una «fine del posto fisso» che viene percepita come una minaccia ai rapporti di lavoro e alla sicurezza sociale.

Ambedue questi movimenti si riflettono poi sui mercati del lavoro, dove domanda e offerta si fanno più selettive, il che da un lato *atomizza* l'incontro perché l'impresa stenta a fare previsioni e il lavoratore a orientarsi sugli impieghi, e dall'altro lo *personalizza* perché ambedue le parti tendono a giocare ogni assunzione su requisiti più mirati (Whiddett e Kandola 2000). Infatti cresce la gamma delle professioni pur senza un'ascesa generale della professionalità. Nascono più mestieri di quanti ne muoiono e servono sia professioni nuove sia skill stagionati: insieme a *knowledge workers* e a specialisti di *e.business*, ci vuole ancora (e spesso non si trova) chi costruisce stampi, chi salda a elettrodi, chi affetta le carni, chi accudisce i malati, chi assiste gli anziani, chi custodisce le banche.

### 3. La portata dei cambiamenti

L'effetto congiunto dei cambiamenti nei contenuti del lavoro e nei rapporti di lavoro risulta ambivalente perché descrive uno scenario di maggiore autonomia e di minore stabilità, attestate l'una dalla minore esecutività insita nella natura della prestazione e l'altra dalla maggiore incertezza insita nei termini della prestazione. Da un lato la maggiore autonomia ci autorizza a pensare che stia migliorando la qualità del lavoro: su questo punto non c'è nulla del Novecento che si debba rimpiangere. Dall'altro lato la minore stabilità ci fa temere che stia peggiorando la tutela del lavoratore: su questo punto c'è invece qualcosa del Novecento che si potrebbe rimpiangere, proprio nel campo dei diritti.

Non è detto che una maggiore autonomia nel lavoro sia necessariamente in conflitto con una minore stabilità del lavoro, ma l'idea che la qualità del lavoro tende a crescere mentre la tutela del lavoratore tende a diminuire spiega i contrastanti giudizi dati dagli osservatori e le incertezze diffuse nell'opinione pubblica perché mette in dubbio approdi consolidati della giurisprudenza, della contrattazione, perfino del senso comune.

Sotto una diversa angolatura questo scenario contraddittorio ci dice inoltre che l'impresa chiede ai lavoratori una maggiore implicazione interna mentre la società offre loro una minore copertura esterna, come mostrano anche il prevalere di interventi de-regolativi e le difficoltà delle riforme nel campo del lavoro. A sua volta, ciò evidenzia una sproporzione fra gli elementi partecipativi già insiti nelle modalità del lavoro post-fordista e la carenza di forme partecipative che vadano al di là del processo lavorativo e del singolo lavoratore. Tutto ciò sembra riproporre una dicotomia «rigidità *versus* flessibilità», che coinvolge il lavoro subordinato come quello autonomo, e che incoraggia atteggiamenti di rifiuto.

La grande trasformazione in atto potrebbe essere contraddittoria come quella ricostruita da Karl Polanyi e, come quella, rivelarsi tanto devastante quanto provvidenziale per il mondo del lavoro. È un passaggio storico di cui bisogna cogliere tutta la portata ponendo il dovuto accento sugli elementi endogeni e dando conto delle ragioni dell'impresa e del mercato, anziché vedere soltanto il contesto delle scelte politico-economiche ed esorcizzare quindi il nocciolo duro delle dinamiche. Non aiuta a capire chi descrive lo svolgersi di vicende storiche come se fossero traiettorie che salgono o scendono linearmente e indefinitamente. Non basta neppure la passione sociale, perché spinge a interpretare quel che cambia più che a studiarlo. Certo, quando nella storia si incontrano passaggi di questa portata è molto difficile rimanere freddi o rinunciare ai propri pregiudizi. Però è indispensabile. Altrimenti non si riesce a comprendere di che cosa si soffre, e tanto meno a influire sui processi.

Rievocherò dapprima la vicenda normativa della «lista numerica» e del collocamento pubblico, i cui risvolti sono essenzialmente politico-sociali.

Esaminerò poi due novità già richiamate, cioè la disarticolazione dei trattamenti nell'impresa, che presenta caratteri spiccatamente tecnici, e la discontinuità nei tragitti lavorativi, o «fine del posto fisso», di cui cercherò di individuare le radici e di indicare una prospettiva critica. Cercherò infine di tratteggiare il sistema del lavoro, o dei lavori, quale la grande trasformazione profila, con qualche indicazione di prospettiva per gli operatori del diritto e per il mondo del lavoro.

### 4. Collocamento pubblico e «lista numerica»

La vicenda che in Italia ha travolto il vecchio assetto del collocamento pubblico è quella che meglio illumina sul senso dei «diritti perduti» e che spinge quindi a ragionare sulla storicità dei diritti. Data la rilevanza degli elementi politici, culturali e simbolici che l'hanno accompagnata, è una vicenda che ricorda molto da vicino quella della «scala mobile». Il loro smantellamento si ebbe del resto ad anni Novanta già iniziati. Quell'assetto del collocamento pubblico e quel meccanismo di indicizzazione salariale sono stati infatti i bastioni più muniti e più difesi di tutto il sistema di garanzie del secondo dopoguerra.

Il cuore del vecchio collocamento pubblico stava nei principi sociali che ispiravano la normativa sulla «lista numerica», concepita come fondamento di giustizia distributiva. Il diritto al lavoro promesso dalla Costituzione aveva ispirato il Parlamento repubblicano nel modellare i principi del collocamento di mano d'opera rifacendosi alla Carta del lavoro fascista e, più blandamente, alle norme del regio decreto legge 21 dicembre 1938. Infatti la legge n. 264 del 1949 aveva attribuito allo Stato il compito di amministrare i posti di lavoro esistenti preparando graduatorie che garantivano la precedenza in base all'anzianità di iscrizione e alle condizioni di famiglia, e poi autorizzando le avvenute assunzioni tramite registrazione. Il collocamento pubblico non era tenuto a cercare un posto a chi l'avesse perduto ma soltanto a informarlo sulle eventuali richieste di assunzioni presentate dalle imprese per i lavoratori comuni.

Com'è noto, dalla «lista numerica» l'imprenditore doveva attingere almeno metà degli assunti, quelli indicati dagli Uffici di collocamento, salvo non confermarli dopo il periodo di prova; le assunzioni dei lavoratori qualificati avvenivano invece in base a una «lista nominativa». La «lista numerica» aveva funzionato soprattutto nel periodo delle migrazioni interne, quando le grandi imprese del Nord assumevano mano d'opera comune a blocchi in base a un principio di precedenza che diventava un diritto.

Nessuno aveva messo in causa questo assetto quando il sistema politico era retto da un «bipartitismo imperfetto» in cui comunisti e cattolici prendevano le difese dei più deboli per proteggerli dal mercato. Ma dopo trent'anni si constatò che il diritto al posto, garantito da quella norma,

tutelava una minoranza di disoccupati senza qualifica e non influiva sul funzionamento del mercato del lavoro. Gli avviati al lavoro su richiesta numerica erano il 10-12 per cento degli assunti regolari in possesso di nulla-osta. Potendo scegliere di rivolgersi direttamente a lavoratori già occupati, e dovendo invece accettare i disoccupati indicati dagli Uffici di collocamento, molti imprenditori cercavano infatti di scansare il collocamento. Erano anche nate delle agenzie private che aggiravano i severi divieti all'interposizione di mano d'opera posti dalla legge n. 1369 del 1960.

Quando infine si pose l'esigenza di rivedere la «lista numerica», a chiederlo con più forza furono proprio i giuristi del lavoro impegnati nell'azione quotidiana di difesa dei diritti dei lavoratori (Smuraglia 1981; Ichino 1981). Le resistenze furono fortissime, specie quelle dei parlamentari delle commissioni Lavoro della Camera e del Senato, non di rado ex sindacalisti, i quali avrebbero poi difeso altrettanto strenuamente il principio del monopolio pubblico del collocamento, già abbandonato da paesi come Svezia e Germania, e condannato dalla Corte di giustizia europea<sup>(3)</sup>. Con provvedimenti disparati, le pubbliche autorità avevano nel frattempo trasformato le liste di disoccupazione in elenchi che davano diritto a svariati benefici avulsi dal posto di lavoro; in pochi anni ciò gonfiò le liste spingendo il Parlamento a vietare nel 1991 un uso surrettizio delle liste di disoccupazione. Ma senza risultati, per cui con l'andar del tempo si determinò una tale discrepanza fra il dato statistico e quello amministrativo da mettere in cattiva luce il paese nei confronti internazionali.

Notevoli sono stati i danni del sistema ora abbandonato, che per quasi mezzo secolo ha tutelato il lavoro più del lavoratore limitandosi ad assicurare un «diritto» consistente di fatto in un semplice attestato di precedenza. Il servizio pubblico svolgeva infatti una funzione passiva, assistenziale e notarile che burocratizzava l'avviamento al lavoro, trascurava la formazione professionale, ignorava la disciplina della mobilità e ometteva la rilevazione delle qualifiche. È stato il prezzo del tacito *do ut des* fra l'elevata protezione del posto, il basso sussidio di disoccupazione e l'infima capacità di ricollocazione.

Le persistenti angustie del collocamento pubblico, confermate anche dalle blande «disposizioni sull'incontro fra domanda e offerta di lavoro» contenute nello schema di decreto legislativo del 25 febbraio 2000, spiegano oggi le comprensibili brame delle agenzie d'interinale sui servizi pubblici all'impiego: loro hanno mostrato di sapere selezionare e di sapere collocare incontrando le persone che cercano lavoro. Un colloquio di orientamento entro sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione è ben poco ed è troppo la perdita dello stato di disoccupato per chi non accetterà il lavoro offerto dai

<sup>(3)</sup> Nel 1997, con la convenzione n. 181, il Bureau International du Travail aveva del resto ribaltato l'opposta convenzione n. 96 del 1949.

servizi per l'impiego. Come è stato osservato, noi «minacciamo sanzioni prima ancora di avere assicurato un servizio».

È una eredità che pesa sulla riforma in atto, basata su un decentramento regionale dei vecchi uffici e su una informatizzazione centralizzata che stentano a decollare. Non avendo mai svolto politiche attive sul posto e sui singoli, il servizio pubblico ha lasciato insomma in Italia un grosso vuoto, che è stato parzialmente ma rapidamente colmato dalle agenzie di lavoro temporaneo operanti alla luce del sole<sup>(4)</sup>.

##### 5. La disarticolazione dei trattamenti

Vi sono imprese nelle quali l'unità contrattuale è stata scomposta attraverso modifiche degli assetti produttivi o societari. Questa disarticolazione dei trattamenti viene generalmente attribuita all'intento di ridurre i costi di produzione, i quali spiegano l'estensione ma non la necessità di queste operazioni, da cui potrebbero anche derivare aumenti dei normali costi di transazione. I giuristi del lavoro hanno studiato la questione con perspicacia. Che cosa è accaduto e che cosa ha comportato?

Il processo di integrazione industriale realizzato *in verticale dentro l'impresa* ha preso dopo un secolo la direzione opposta e si sta ora realizzando *in orizzontale tra le imprese*. Ciò ha posto fine all'autosufficienza della struttura organizzativa e del flusso di produzione: mentre le imprese minori dei sistemi locali cercano di organizzarsi come quelle maggiori, queste si riorganizzano come un insieme di imprese minori. Beninteso, tutte quante allacciano anche relazioni con altre imprese, esterne al contesto locale o nazionale. Tuttavia, mentre l'integrazione fra gruppi di imprese minori che cooperano sul territorio suscita approvazione, la disarticolazione dell'impresa maggiore attraverso appalti, scorpori o cessioni d'attività suscita disapprovazione.

Quando i sindacati protestarono contro le prime forme di appalto e i primi contratti a termine, il Parlamento intervenne in difesa del rapporto di lavoro regolare e normale, cioè diretto e a tempo indeterminato, nel 1960 con la legge n. 1369 e nel 1962 con la legge n. 230. In un contesto ancora ignaro del «miracolo economico», quella scelta garantista pose un rigido argine a entrambe le modalità, che anche in seguito furono combattute per preservare

<sup>(4)</sup> Considerata l'esperienza maturata selezionando e collocando le persone che cercano lavoro, nel dicembre del 2000 le agenzie di lavoro temporaneo si sono unite a quelle già autorizzate al collocamento privato e alle ditte di selezione e ricerca del personale e alle società di *outplacement* nel candidarsi a svolgere i servizi all'impiego che le agenzie pubbliche stentano a offrire: un paradossale ma salutare rovesciamento del principio di sussidiarietà.



le basi dell'eguaglianza, della tutela e della solidarietà su cui poggiano l'unità dei lavoratori e la forza dei sindacati. Brillanti motivazioni e contributi critici vennero anche da autorevoli giuslavoristi. Rispetto agli orientamenti normativi odierni, lo scarto è considerevole: in termini di diritti è quasi un voltafaccia. Ma se 40 anni fa lo scenario normale era quello dell'impresa *verticalizzata* nella cui topografia non potevano ammettersi entità estranee, oggi le imprese esterne non sono entità *sui generis* né sono tutte di comodo; molte di quelle che offrono servizi di vigilanza, pulizia, manutenzione, trasporto, stoccaggio, logistica, informatica e così via rientrano a tutto titolo nel vigente sistema di relazioni industriali e di normative contrattuali.

Né la funzione di queste imprese è sempre ancillare. Alcune dispongono di un avanzato *know-how*, molte non sono affatto piccole e talune sono anzi così grandi da offrire servizi a imprese che sono *più piccole* di loro. A prescindere dalla dimensione, parecchie hanno gli stessi problemi di variabilità della domanda e di stabilizzazione della mano d'opera che hanno le imprese nelle quali o per le quali operano. Quindi sbaglia chi pensa che soltanto l'impresa maggiore cerchi di tenersi stretti e di accudire i propri *core-worker*, lasciando i *contingent-worker* alla mercé di imprese minori che non si pongono neppure il problema: invece se lo pongono tutte, anche le aziende di pulizia. L'imprenditore che non si tenesse stretto e non accudisse il nucleo stabile della propria mano d'opera sarebbe del resto uno stolto.

Il fatto è che dopo gli anni Ottanta l'impresa si specializza aprendosi ad apporti esterni anch'essi specializzati. Ciò la integra maggiormente nel contesto locale con il quale il *trade-off* è quasi sempre consistente, e al tempo stesso la collega più strettamente al contesto globale. Cessando di essere autarchica, l'impresa concentra gli sforzi su quel che le riesce meglio e le rende di più: anziché fare, compra. Al limite progetta un bene o un servizio che altri fabbricheranno o provvederanno. Pertanto tiene al minimo l'organico diretto alle proprie dipendenze e si approvvigiona di mano d'opera, temporanea o no, presso imprese esterne; oppure cede funzioni interne ad altre imprese, magari incoraggiate o create *ad hoc* <sup>(5)</sup>. Del resto, chi volesse imporre all'impresa di fare da sé pregiudicherebbe la facoltà dell'imprenditore di combinare liberamente i fattori della produzione.

Lo smontaggio o — come si dice — la de-costruzione dell'assetto produttivo d'impresa attraverso un *outsourcing* internalizzato chiamato «terziarizzazione» preoccupa per le disparità di trattamento che potrebbero venirne da un lato ai dipendenti «ceduti» dall'impresa principale a un'altra con questo o quel ramo d'attività, e magari chiamati a svolgere il medesimo lavoro; e dall'altro ai lavoratori esterni «prestati» da un'impresa fornitrice e

<sup>(5)</sup> La Fiat di Melfi si chiama Sata e produce in proprio, per la «Punto», appena 7 componenti su 100: tutto il resto, pari a due terzi del valore totale, lo acquista dall'indotto locale o comunque all'esterno: Cersosimo, 2000.

chiamati a svolgere un'attività rimasta all'impresa principale. Smembramenti di questo tipo, imposti dalla logica dei costi di transazione, hanno infatti conseguenze contrattuali che generano spesso diseguaglianze fra lavoratori operanti nella stessa impresa o sede (Magnani e Scarpelli 1999). Il rischio di una sostituzione mano d'opera è del resto insito in ogni attività interna affidata a imprese esterne.

L'esigenza di ripensare la tematica del trasferimento d'impresa per tutelare i lavoratori dalle conseguenze degli smembramenti produttivi è stata colta dal Bureau International du Travail, che in linea di principio ha distinto le diseguaglianze di trattamento a seconda se l'impresa fornitrice opera all'interno oppure all'esterno di quella utilizzatrice: nel primo caso il rischio va evitato per i dipendenti del fornitore, nel secondo caso per quelli del committente. Utili sono anche le direttive adottate dal Parlamento europeo e le decisioni assunte dalla Corte di giustizia, sebbene non siano sempre lineari dal momento che i diversi assetti delle relazioni industriali nei vari paesi dell'Unione ostacolano il raggiungimento di un punto d'equilibrio (Pizzoferrato 1999).

Difendere il trattamento unico d'azienda contro la pluralità di riferimenti contrattuali derivante dalla diversità fra i rapporti di lavoro è più facile nei sistemi retti dal contratto aziendale: tutt'al più si rischia che il magistrato, o il mediatore, identifichi e tracci delle *bargaining unit* includendo oppure escludendo questa o quella attività interna svolta da imprese esterne. In Italia il contratto aziendale copre l'intera maestranza delle imprese che lo sottoscrivono e si situa a sua volta entro il contratto nazionale, il quale copre non soltanto la maestranza ma tutta la categoria, il che costituisce un *unicum* in Europa. Quindi c'è un eguale trattamento fra attività «merceologicamente» diverse ma svolte nella medesima impresa. Per quanto svincolato dal principio costituzionale dell'equa retribuzione, che dovrebbe riferirsi al lavoro svolto più che all'impresa dov'è svolto, ciò assoggetta a un regime di deroghe negoziate l'eventualità di trattamenti differenziati fra dipendenti dell'impresa principale e delle altre che concorrono all'*output* complessivo applicando ai propri dipendenti contratti diversi da quello di riferimento perché basati sulle diverse caratteristiche dell'attività svolta.

## 6. Mito e realtà del posto fisso

Mentre la disarticolazione dei trattamenti deriva soprattutto dal modo in cui l'impresa struttura la produzione, la discontinuità dei tragitti deriva soprattutto dal modo in cui l'impresa organizza il lavoro. Se per rispondere a picchi imprevisti della domanda le imprese utilizzano tuttora le ore straordinarie, per premunirsi dalle oscillazioni del mercato non ricorrono più a scorte di mano d'opera come ieri, bensì a mano d'opera temporanea. La conseguenza è che in Italia oltre due terzi delle assunzioni sono coperte da contratti a termine, che tuttavia non sono soltanto una «grande giostra»

(Agenzia per l'impiego del Veneto 2000), né sono il futuro del lavoro. Infatti danno luogo a combinazioni assai diverse nei tragitti lavorativi e nei profili di carriera: se taluni vi permangono per periodi abbastanza lunghi, altri vengono assunti stabilmente dopo una o due reiterazioni. Fra piena stabilità e piena instabilità c'è insomma un *continuum* analogo a quello che c'è fra piena occupazione e piena disoccupazione.

Anche se lo *stock* dei contratti a tempo indeterminato viene eroso dal flusso dei contratti a tempo determinato, in Italia i primi interessano oltre 8 occupati su 10 e rimarranno il nucleo portante, come lo sono del resto negli Stati Uniti. Quindi il senso di instabilità che subentra è culturale più che sociale. Infatti uno scenario di precarietà che mantenga i lavoratori in uno stato di soggiacenza non conviene neppure alle imprese. Alle imprese serve tanta stabilità quanta è compatibile con la competizione, e ciò significa tenersi i lavoratori efficienti anziché licenziarne e assumerne di continuo. Infatti si presta maggiore attenzione alle «risorse umane», si usano con qualche cautela gli *smagrimenti* e si incentiva la permanenza in azienda con forme di «fidelizzazione»: in cambio della mobilità totale da posto a posto, i grandi fabbricanti d'auto americani hanno addirittura offerto l'impiego a vita ai dipendenti con almeno dieci anni di anzianità.

La realtà è un'altra: i rapporti temporanei e a termine stanno diventando la nuova modalità di ingresso al lavoro. Infatti stanno soppiantando il tradizionale periodo di prova. Così come il part-time, essi sono ovunque correlati positivamente al tasso di occupazione. Certo vi sono delle imprese che li usano per tenere sotto ricatto i lavoratori evitando un'assunzione stabile, ma molte altre hanno effettivamente bisogno di un periodo più lungo di quello previsto da molti contratti di lavoro nazionali e modellato sulla mano d'opera taylor-fordista. Questi reiterati periodi di prova confermano che la domanda di lavoro è più selettiva: le scorte di mano d'opera sono state sostituite dai lavori a termine e a chiamata <sup>(6)</sup>.

In effetti, quel che più si teme in Italia non è tanto l'avvento dei contratti a termine che, sebbene creino apprensioni sul domani, soddisfano comunque l'offerta di lavoro impiegando per qualche tempo quella emersa e rendendo attiva quella latente <sup>(7)</sup>. Quel che più si teme è la fine del «posto fisso» come modello di protezione. È un modello che la giurisprudenza stessa, in un paese a disoccupazione endemica, ha alimentato attingendo al principio costituzionale del diritto al lavoro, che del resto impegnava lo Stato, eventualmente come occupatore di seconda istanza, a dare un posto di lavoro ai capofamiglia maschi adulti.

<sup>(6)</sup> Ma vi sono anche imprese che ricorrono al *temporary management*, cioè impiegano dirigenti con rapporto di lavoro temporaneo o «interinale».

<sup>(7)</sup> Lo stesso dicasi dei contratti stagionali, le cui solide tradizioni sono peraltro ignorate dal modello dominante.

L'aspettativa di un impiego pubblico con un contratto a durata indeterminata e una remunerazione dall'ammontare costante non poteva che mitizzare il «posto fisso». Peraltro in Italia non si è tratto soltanto di un mito: lo dicono le provvidenze che hanno evitato i licenziamenti o sistemato i licenziandi, come la Cassa integrazione e i pre-pensionamenti; lo conferma l'elevata quota di impieghi pubblici e para-pubblici; lo rivela la difficoltà a impostare politiche attive del lavoro e l'incapacità di offrire servizi all'impiego personalizzati. Ma lo evidenziano già i dati sull'anzianità aziendale degli occupati <sup>(8)</sup>.

È noto che il «posto fisso» si porta dietro come retaggio storico il ribaltamento normativo operato dal regime fascista quando, rendendo *normale* il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fece diventare *eccezionale* l'attività lavorativa a termine. Il rapporto introdotto dalla legge n. 526 del 1926 rovesciò anche in senso politico e non soltanto semantico l'approccio liberista espresso nell'art. 1628 del Codice civile del 1865: al lavoratore, quel contratto non poneva più un vincolo bensì dava una garanzia, mentre all'imprenditore toglieva un potere e imponeva un onere. Questo principio normativo tutelava il grosso dei lavoratori comuni, il cui profilo stava venendo uniformato dal taylor-fordismo. Infatti da allora il contratto di lavoro subordinato si è affermato come condizione dominante, ponendosi così al centro del diritto del lavoro, che in tal modo è diventato il diritto emergente.

Si era creato un *trade-off*: il lavoratore accettava liberamente il rapporto di subordinazione e l'imprenditore ne assicurava la stabilità attraverso l'indeterminatezza temporale. Questa era attestata dall'indennità di liquidazione, che infatti andava corrisposta e veniva perduta in caso di rottura. Il contratto a termine era invece così eccezionale che andava sempre messo per iscritto. Tutta la successiva legislazione, inclusa quella sui licenziamenti individuali, non ha mutato questo orientamento di fondo, che sembra riequilibrare l'asimmetria capitale-lavoro.

Così, non soltanto la continuità del rapporto è diventata un valore ma lo è diventata anche la sua indeterminatezza, cosa estranea a qualsiasi tradizione epistemologica. L'idea che l'indeterminatezza del contratto tuteli il lavoratore meglio della sua determinatezza si basa sull'assunzione elementare che esso renda sicuri o più sicuri i rapporti con il datore di lavoro. La determinatezza della durata è insomma un elemento di debolezza perché dà luogo a un rapporto *finito*, per cui è preferibile l'indeterminatezza del rapporto

<sup>(8)</sup> I lavoratori con oltre dieci anni di anzianità aziendale sono 7 su 10 in Italia e 4 su 10 negli Stati Uniti: un rapporto che si rovescia quando si osservino i rispettivi tassi di attività. Come stabilità d'impiego l'Italia supera anche la Svezia e il Giappone ma detiene il record della disoccupazione di lunga durata, che è al minimo proprio in Svezia e in Giappone.

temporalmente *indefinito*. Questa rappresentazione sovrappone tutela e durata. Se il rapporto a tempo *determinato* è precario perché *corto*, l'altro è *lungo* proprio perché a tempo *indeterminato*. E siccome questo offre un impiego che *dura a lungo* mentre l'altro *dura poco*, offrirà anche un lavoro a tempo pieno anziché a tempo parziale. In base a questa rappresentazione il contratto a termine veniva associato alla «precarizzazione» del lavoro e anche — vorrei ricordare — alla discriminazione di genere.

Il lavoro a tempo parziale veniva stigmatizzato in base a un sillogismo: il part-time è soltanto un mezzo lavoro, quindi adatto alle donne, e ciò è confermato dal fatto che le ghettizza. Era vero il contrario: il part-time era ritenuto soltanto un mezzo lavoro, quindi adatto alle donne, e ciò confermava che il lavoro vero era quello maschile a pieno tempo. Il tempo parziale, come i contratti a termine e il lavoro temporaneo, veniva insomma osteggiato in nome di un diritto diventato meta-storico. Le resistenze al tempo parziale furono molto forti sebbene i requisiti del lavoro stessero già diventando più «femminili»; è anche per questo che sul mercato del lavoro italiano pesa ancora poco. Siccome le donne sono ormai le grandi protagoniste dei contratti a termine e a tempo parziale, si può dire che la crisi del modello d'impiego a tempo pieno e indeterminato ha *femminilizzato* il mondo del lavoro anziché ghettizzarlo.

### 7. La discontinuità dei tragitti

La stabilità d'impiego che scorgiamo retrospettivamente è più un mito che una realtà, dal momento che nel Novecento ci furono una grande crisi e una grande disoccupazione, e che l'immagine si attaglia soltanto a un quarto di quel secolo, la *Golden Age* della piena occupazione e del *welfare state* (Marglin e Schor 1990). Molti lavorarono per tutta la vita nello stesso posto semplicemente perché era l'unico che avevano trovato, e ciò poteva farne una bella occasione ma anche un lavoro forzato. Per l'avvenire è ragionevole prevedere che assai pochi lavoreranno per tutta la vita nello stesso posto, pochi nella medesima impresa e parecchi cambieranno anche mestiere. Già oggi i giovani si sentono estranei al modello di esistenza lavorativa del Novecento, mitico o reale che fosse, mentre è dubbia la loro adesione a un modello di vita vorticoso ispirato all'imperativo della flessibilità e al dileggio per il «posto fisso»: quasi tutti vogliono affermarsi, non tutti vogliono «fare carriera».

Abituarsi alla nuova prospettiva è difficile e tuttavia si sta affacciando un mondo dove *i lavori* stanno soppiantando *il lavoro*, per cui la discontinuità d'impiego e di carriera, sia involontaria che volontaria, può diventare normale per un numero maggiore di lavoratori e di profili professionali, anche con posto stabile. Questa è la vera novità. La costruzione dell'identità professionale tende quindi a basarsi su più posti, più ruoli e più mestieri perché ciascuno di loro (al limite, ciascuna missione «interinale») può

aggiungere qualcosa alla propria esperienza e alla propria formazione, talvolta rimescolando un po' tutto il *know-how*.

Pertanto conta molto la polivalenza professionale, che i giapponesi hanno coltivato pur nel seguire i dettami del taylor-fordismo mentre l'Occidente li applicava pedissequamente<sup>(9)</sup>. Mentre gli imprenditori hanno come ieri interesse a tenere i lavoratori efficienti anziché licenziarne e assumerne di continuo, i lavoratori hanno interesse ad alimentare le proprie competenze e a revisionare le proprie potenzialità. In questo scenario si delineano due tragitti lavorativi: uno *firm-portfolio* nel quale le competenze vengono approfondite in ambito aziendale e che riporta alla tradizione europea della mobilità sociale «nel lavoro»; un altro *worker-portfolio* nel quale le esperienze vengono accumulate cambiando azienda e che riporta alla tradizione americana della mobilità sociale «fra i lavori». Ne è un esempio l'esperienza del lavoro «interinale», che serve a molti per il primo approccio al lavoro e per formarsi provando: alcuni rifiutano infatti il posto quando l'impresa propone loro l'assunzione, per non disperdere quel tanto di patrimonio professionale.

Quando le carriere più brevi e le transizioni più frequenti diventano fisiologiche anche per i lavoratori stabili e non soltanto per quelli fluttuanti, la discontinuità d'impiego può generare gravi diseguaglianze diventando per taluni una scalata di posizioni successive, per altri un momento di transizione angoscioso e per altri ancora un sforzarsi fra un posto e l'altro. A parte coloro i quali riescono a fare una carriera «fra i lavori», chi era più stabile può ritrovarsi più indifeso: rispetto al *softwarista* che sperimenta da tempo la discontinuità, il trauma sarà infatti risentito maggiormente dal *professional* che non se l'aspetta. Chi invece lavora su cicli di 3, 6 o 12 mesi difetta dell'orizzonte temporale atto a costruirsi un percorso. (Infatti pochi lavoratori atipici vedono lo sviluppo professionale come un terreno da programmare e su cui investire.) Quand'è così, diventa difficile «formulare previsioni e progetti d'una certa portata in campo professionale e spesso anche in campo esistenziale e familiare» (Gallino 2000)<sup>(10)</sup>.

Una vita lavorativa flessibile non può spezzarsi quando si passa da un impiego all'altro, oppure da un lavoro dipendente a un lavoro autonomo, o viceversa. Rischi e opportunità presenti in questo scenario vanno affrontati con norme che offrano delle coperture in un quadro di sostegno sociale. Serve infatti una «circolazione solidaristica delle risorse» (Balandi 1990, p. 38), per evitare che chi è più mobile sia meno tutelato o più penalizzato, nell'anzianità di servizio come nell'indennità di disoccupazione. Ad esempio, quando un

<sup>(9)</sup> Si puntava infatti su quel che i francesi chiamano operaio «specializzato» (Mothé, 1972).

<sup>(10)</sup> Gallino afferma inoltre che molti lavori flessibili «non consentono di accumulare alcuna significativa esperienza professionale, trasferibile con successo da un datore di lavoro all'altro»: evidentemente si riferisce al modello *firm-portfolio*.

lavoratore viene assunto a tempo indeterminato dopo alcune reiterazioni del contratto a tempo determinato o delle missioni temporanee, quel periodo di prova dovrebbe concorrere all'anzianità aziendale.

Quando le discontinuità temporali e le transizioni professionali si avviano a diventare meno eccezionali, diventa necessaria una rete di protezione leggera e universalistica che assista il lavoratore nella transizione di posto o di carriera, aiutandolo a valutare il proprio potenziale e a ricollocarsi in modo adeguato; che certifichi i passaggi compiuti negli itinerari di lavoro e di formazione; che accompagni i periodi di mobilità con attività di formazione o di "tutoraggio" in vista del reimpiego; che riconosca l'anzianità maturata negli impieghi temporanei presso la medesima impresa; che ricomponga i vari spezzoni di occupazione dipendente o autonoma agli effetti della carriera assicurativa, aiutando a ricoprire o consentendo di riscattare i vuoti.

A questo scopo sembra necessario che i passaggi da un impiego all'altro con i quali i singoli costruiscono la propria identità socio-professionale lascino una traccia: una traccia di *cittadinanza* che potrebbe consistere in una anagrafe generale del lavoro o in un libretto elettronico del lavoratore<sup>(11)</sup>. Questa è la prima tutela dell'individuo lavoratore, il primo elementare diritto di una sicurezza sociale adatta alla società dei lavori. Non si potrà quindi fare a meno di servizi all'impiego capaci di aiutare non soltanto chi cerca un lavoro ma anche chi affronta una discontinuità volontaria.

L'identificazione sociale seguirà in ogni caso tragitti di vita più complicati, con strane sovrapposizioni e strane dissociazioni fra la sfera del lavoro e le altre sfere dell'esistenza. Ciò darà luogo a identità *composite* in senso diacronico, diverse cioè da quelle *plurime* in senso sincronico di cui parlano i sociologi. Attraverso i lavori, il lavoro avrà o riavrà maggior peso nella vita degli individui perché concorrerà alla formazione dell'identità sociale più di quanto si prevedesse<sup>(12)</sup>. Si sono infatti affermate tendenze che lo ripropongono all'attenzione. Non sono novità di poco conto.

Alain Touraine ha recentemente enfatizzato il contributo che il mestiere e la professione danno alla definizione dell'identità personale, soprattutto quando «la discontinuità dell'esperienza di lavoro è grande» (1998, p. 36). In un seguace di Émile Durkheim, tale fede nella «morale professionale» non desta meraviglia; ma bisogna onestamente ricordare che chi aveva un mestiere preferiva la discontinuità e rifiutava i rapporti a tempo indeterminato. Bisogna inoltre ricordare che le utopie del lavoro hanno sempre

<sup>(11)</sup> Negli Stati Uniti, nonostante il minore livello di protezione, chiunque lavora dispone di un *social security number*. Un noto economista del lavoro del MIT ritiene ora necessario un passo avanti e parla di *flexible net* (Osterman, 1999).

<sup>(12)</sup> Vent'anni fa sostenevo che la riduzione stessa della durata del lavoro lo avrebbe reso meno centrale nell'esistenza e quindi meno capace di conferire identità sociale: Accornero, 1980.

promesso vite lavorative professionalmente variate e plurime, sia per scelta degli interessati che della comunità; il «posto fisso» si trova soltanto nelle utopie «negative»: Samuel Butler, Evghenji Zamiatin, Aldous Huxley, Roy Bradbury. Non solo. In un libro fra i più popolari nella Germania fra Ottocento e Novecento, August Bebel illustrò il programma della socialdemocrazia affermando che «un bisogno profondamente radicato nella natura umana è quello della libertà di scelta e di mutamento dell'occupazione», che i lavoratori «hanno attitudini più diverse e più eterogenee» di quanto non richieda il loro lavoro, poiché «in ogni uomo dormono attitudini e impulsi che hanno bisogno soltanto di essere destati e sviluppati per rendere l'uomo veramente e completamente uomo», per cui uno «scopo della società è quello di soddisfare questo bisogno nell'interesse di tutti, poiché è da ciò che dipende l'armonico perfezionamento dell'uomo» (Bebel 1883, pp. 349-50)<sup>(13)</sup>.

Richard Sennett fa derivare la corrosione del carattere dalla flessibilità del lavoro. Il suo pessimismo ricorda le più fosche profezie sull'industria e contrasta con il realismo di Veblen. (Stranamente, nella sua colta disamina non lo cita mai). Vien da porsi dunque una semplice domanda: è possibile che la rete travolga il lavoro e stravolga l'uomo più della macchina? Nella discontinuità d'impiego, peraltro, Sennett stesso vede un lato positivo. Cita infatti un gruppo di programmatori di mezza età di cui la Ibm si era privata con un *downsizing*, e che egli aveva spinto a rielaborare la propria esperienza fino ad ammettere le proprie responsabilità, anziché trovare capri espiatori. Quali responsabilità? È semplice: quei lavoratori avevano «omesso di andarsene», timorosi di una discontinuità decisa da loro stessi (Sennett 1998, p. 132).

#### 8. Diritti e sorti dei lavoratori

Il post-fordismo prepara un nuovo lavoro e un nuovo lavoratore. Nuovo lavoro è lavorare in rete, senza scorte e giusto in tempo. Nuovo lavoratore è chi lavora in più ruoli, in più posti, in più attività. Questi esiti della grande trasformazione, non privi di risvolti socio-antropologici e socio-psicologici, vanno colti nella loro storicità. Già oggi l'apporto della risorsa umana gioca

<sup>(13)</sup> Nel *Capitale* Karl Marx riprese un esempio significativo dal libro *De l'enseignement professionnel* pubblicato nel 1860 da Antime Corbon — il primo operaio diventato deputato in Francia nel fatidico 1848 — il quale raccontava di un compagno che di ritorno da San Francisco aveva detto: «Non avrei mai creduto che sarei stato capace di esercitare tutti i mestieri che ho fatto in California. Credevo fermamente che al di fuori della tipografia non sarei stato buono a nulla. In seguito a questa esperienza di essere capace di fare tutti i lavori, mi sento meno mollusco e più uomo» (1867: p. 200).

un ruolo maggiore di ieri, persino in situazioni limite tipo McDonald's. L'impresa chiede di attivarsi e di destreggiarsi più che di eseguire e di ubbidire. Occorre assecondare un flusso lavorativo teso, incostante, «allo stato fluido» (Gallino 1988), ma anche coltivare competenze, acquisire informazioni. Lavorare bene significa rispondere sollecitamente ai problemi con delle soluzioni e non con dei ripieghi, e farlo insieme ad altri in squadra. In confronto agli anni Settanta, quando iniziò la crisi del taylor-fordismo, nel lavoro ci sono insomma margini di autonomia impensabili che comportano più responsabilità e più rischi. Chiedendo inoltre a chi lavora di verificare e di certificare da sé il risultato della propria prestazione, l'impresa lo coinvolge dandogli maggiore iniziativa ma anche maggiori oneri, spesso senza contropartite. Così, cooperare è più un onere che un onore.

Necessità e virtù del post-fordismo, l'autonomia nel lavoro è richiesta dalla qualità del prodotto e richiede una cooperazione intelligente<sup>(14)</sup>, per cui contrasta con il senso di insicurezza e precarietà che viene da incipienti o da maggiori discontinuità d'impiego. Entro questo scenario la tutela del lavoro peggiora, anche se la sua qualità del lavoro migliora, perché era pensata per un altro lavoro e per un altro lavoratore. La tutela può portarsi al livello della qualità soltanto se viene modellata su un lavoro e un lavoratore con maggiore autonomia ma anche maggiore responsabilità.

Insieme alle nuove forme di autonomia nel lavoro crescono anche le forme di autonomia del lavoro, particolarmente enfatizzate nella cosiddetta *new economy*. Ribadito che in Italia la quota dei lavoratori autonomi è elevata per ragioni di arretratezza, e che statisticamente non si sta espandendo, la novità consiste nello spostamento dal lavoro autonomo fondato patrimonialmente a quello fondato professionalmente (o «di seconda generazione»). È un aggregato sociale nel quale sono comprese figure abbastanza eterogenee che, nella veste di collaboratori dotati di statuto giuridico, fiscale e previdenziale, hanno opportunità professionali e incertezze d'impiego diverse dal rischio «imprenditoriale» affrontato dagli autonomi tradizionali.

Alcuni di questi lavori e di queste figure pencolano fra subordinazione e autonomia, il che impedisce da un lato il crearsi di un *tertium genus* (Centro «D. Napoletano» 1997) e dall'altro esige che la loro collocazione non venga desunta da definizioni giuridiche o dalle posizioni amministrative bensì dalle caratteristiche della prestazione lavorativa. Nel legittimo dubbio che tra i collaboratori coordinati e continuativi si celassero molti dipendenti camuffati, il Senato aveva approvato il d.d.l. n. 5651 (poi profondamente modificato dalla Camera) che garantiva il diritto di assemblea anche ai numerosi amministratori di società e di condominio. Evidentemente ci sono anche i

<sup>(14)</sup> «Partecipazione diretta»: così viene definita dalla nota ricerca della Fondazione di Dublino (Epoc, 1997).

diritti sbagliati. Altrettanto sbagliata è la prospettiva di chi compiangere i lavoratori autonomi in quanto si assoggettano a un auto-sfruttamento (Carabelli 1999): un approccio che ha portato il marxismo ortodosso a pronosticare l'immane sparizione degli autonomi, la cui attività sarebbe risultava sempre meno conveniente.

Al tempo stesso, il delinearci di nuovi profili del lavoro autonomo crea aspettative di crescita irrealistiche come quelle che prospettano una predominanza di *knowledge workers*<sup>(15)</sup> o di lavoratori autonomi<sup>(16)</sup>. Ma per molti lavoratori della *new economy* e «di seconda generazione» il problema non sta nell'essere o nel diventare autonomi, bensì nel lavorare ottenendo e conquistando autonomia. Una previsione realistica a medio termine è che ci sia una crescita di autonomia nel lavoro maggiore della crescita di lavoratori autonomi, nel quadro di una persistente dominanza del rapporto subordinato. Considerata infatti la renitenza delle imprese a introdurre forme di partecipazione collettiva, le *stock option* e i fondi previdenziali non bastano certo a scardinare il sistema del lavoro salariato, tanto più in una struttura produttiva come quella italiana.

La fine del lavoro salariato non è ancora alle porte. Ciò nonostante, per un lavoro ormai diverso da quello subordinato e massificato del Novecento, la tutela deve farsi più leggera e più universalistica, anche per poter proteggere i lavori non tipici, non istituzionali, non subordinati. Il post-fordismo sta facendo infatti emergere nel mondo del lavoro altrettante diversità quant'erano state le uniformità introdotte dal taylor-fordismo.

Questi cambiamenti producono tensioni che scuotono principi e concetti sui quali il diritto del lavoro aveva edificato gli apparati di tutela. Alcuni giuslavoristi temono pertanto che le novità ci riportino al contratto d'opera o d'attività (*work*), anziché di lavoro o d'impiego (*employment*); altri come Alain Supiot preferiscono guardare avanti e ridisegnare il futuro. Tuttavia, per evitare che in nome della flessibilità vengano legittimate modalità di lavoro non rispettose dei diritti della persona, non serve vietarne o vincolarne l'adozione bensì regolarne le tipologie con la legge e con il contratto, onde realizzare «un ragionevole equilibrio fra norme fondamentali di protezione e libertà di scelta del tipo di rapporto o di prestazione» (Grandi 1998: p. 202).

Certo è deflagrato il sistema unitario del Lavoro, e fors'anche la sua idea unificante, quali erano stati messi insieme e tenuti insieme dalla potente coercizione uniformante esercitata dal capitalismo grand-industriale del Novecento. E ciò sembra rendere quasi inafferrabile la capillarità del lavoro

<sup>(15)</sup> In modo informale, il Presidente del Consiglio Giuliano Amato ha icasticamente reagito osservando che «per ogni informatico ci sono nove lavavetri».

<sup>(16)</sup> Karl Marx invece raccomandava di non avere concezioni apologetiche neppure per il lavoro produttivo.

e dei lavori. Dato che la virtù del diritto del lavoro «consiste nella sua tendenza a cambiare, a trasformarsi, a sfuggire» (Mariucci 2000, p. 8), come rispondere sul terreno dei diritti quando si riconosce che le condizioni storiche sono cambiate e che questa storicità è necessariamente connessa al mercato?

Si parla autorevolmente di una cittadinanza «lavorista» con dentro tutti i lavori, anche quelli estranei alla tradizione giuridica. Questo sarebbe il lavoro *sans phrase* (Pedrazzoli 1998; Mariucci 2000; Deaglio 2000), che evidentemente si situa agli antipodi del Lavoro maiuscolo. Anche se sono passati già 30 anni dalla legge n. 300 del 1970, sembra poco utile pensare a uno Statuto di tutti i lavori e di tutti i rapporti, vecchi e nuovi. Ciò che più manca è semmai quella rete protettiva che dovrebbe *accompagnare* tutto il tragitto del lavoratore affinché alcuni diritti fruibili lo possano raggiungere di volta in volta, in ogni posizione e in ogni momento, a prescindere dalle modalità e della durata del suo rapporto con il lavoro, subordinato o autonomo che esso sia.

Si è parlato altresì di una «valorizzazione della varietà dei lavori» (Pedrazzoli 1997, p. 668) e di una «pluralizzazione degli statuti protettivi» (Grandi 1995-1996, p. 196) cui tenderebbe la cosiddetta «fuga dal lavoro subordinato» (Ichino 1990), per lo meno quando è una scelta voluta e non necessitata<sup>(17)</sup>. C'è chi va oltre, prospettando uno scenario di *individualizzazione* del lavoro e del rapporto di lavoro; secondo Massimo D'Antona, si profilano per questa via talune promesse di liberazione che potrebbero farne la scommessa del secolo (1999 e 2000).

Anche se tale tendenza sembra a me poco più di una tensione verso l'individuo (o verso la persona?), essa rompe comunque con tutta l'eredità del Novecento. Mezzo secolo fa l'Ottocento pre-fordista era stato descritto come l'era dell'individuo *self-directed* e il Novecento taylor-fordista come l'era dell'individuo *other-directed* (Riesman 1950). Il post-fordismo, inseguendo il consumatore e adescando il lavoratore come singoli, propone oggi un modello debole di auto-direzione. Sembrerebbe infatti che lavorare con meno vincoli e più opportunità, ma anche con maggiori responsabilità e rischi, sia l'altra faccia dell'individualismo *consumistico* di massa innescato dal modello della produzione snella *just-in-time* e dall'era del *dot.com*. Pur prendendo per buone le possibilità di affermazione e di autotutela promesse *in nuce* dal post-fordismo, non sarà un'evoluzione facile, né veloce. E comunque che cosa fare, come valorizzare gli spazi di autonomia individuale, come diversificare le forme di impiego in relazione ai bisogni e alle aspettative: sarà possibile riuscirci rinunciando al cammino storico della solidarietà e dell'uguaglianza?

<sup>(17)</sup> Si parla anche di «imprenditorialità nel lavoro», ma non riesco a convincermi che questa espressione sia concettualmente appropriata.

Alcuni giuslavoristi si sono chiesti se il diritto del lavoro ha ancora un futuro (Simitis, Crouch, Ferrari e Pedrazzoli 1997; De Simone 1998). Pur comprendendone l'utilità euristica, non ho questo dubbio tanto più che ce lo si era già posto per il lavoro, oltre che per la politica e la storia. Il massimo dei cambiamenti non è quasi mai la sparizione dell'oggetto, ragion per cui la grande trasformazione non renderà affatto obsoleto il diritto del lavoro, che del resto si è mostrato strumento assai flessibile e quindi aderente alla realtà. Non dimentichiamo che la storia continua: il Parlamento continua ad approvare leggi sul lavoro, dai congedi parentali ai video-terminali,<sup>(18)</sup> così come le direttive dell'Unione Europea alimentano il diritto e la giurisprudenza del lavoro.<sup>(19)</sup> In molti paesi, poi, il diritto del lavoro deve ancora «percorrere tutta la sua strada» (Ferraro p. 655), e lì sarà probabilmente meno elastico e meno individualistico del nostro. Al contempo, può essere che negli Stati Uniti i giuristi continuino a intervenire sulle prescrizioni che le imprese pongono all'abbigliamento dei lavoratori.

La grande trasformazione darà al diritto del lavoro nuove opportunità e nuovi traguardi: infatti c'è molto da fare perché, dopo tanti interventi regolativi, ci sono tante tutele nuove da approntare.<sup>(20)</sup> Quindi nessuna «fuga dal diritto del lavoro» (Liso 1992). Ripartire invece dal diritto del lavoro per arrivare — se mi è consentito — al diritto dei lavori. Nel Novecento il lavoro ha avuto il suo modello di protezione. Ora ce ne vuole un altro. Per un lavoro diverso e per un lavoratore diverso.

Non sarà possibile coprire tutto con il contratto di lavoro, che pure ha assolto ammirevolmente l'esigenza di conciliare la cittadinanza con il mercato. La sua funzione è suppletiva, surrogatoria, sussidiaria: è un equivalente funzionale del diritto. Ma se dal Lavoro si passa ai lavori, se la copertura data dai contratti rende più circoscritte le solidarietà, se si va verso una maggiore autotutela, in parte richiesta in parte necessitata, allora occorre puntare maggiormente sul livello local-aziendale e anche su quello individuale. La tutela deve insomma andare più vicino al singolo. Non si tratta soltanto di tutelare meglio i diritti dei singoli, ma anche le «sorti» dei singoli. E lo si deve fare in concreto, sui mercati del lavoro locali, dove cioè si costituisce il rapporto; e poi sui luoghi del lavoro effettivi, cioè dove il lavoratore dà fisicamente la prestazione, o ne rende conto.

<sup>(18)</sup> Ma le linee guida per l'attuazione del d. lgs. n. 626 del 1994 sono state emanate soltanto il 2 ottobre del 2000.

<sup>(19)</sup> Dal 16° rapporto della Commissione europea sull'applicazione delle norme comunitarie si apprende che l'Italia viene al secondo posto nella graduatoria dei paesi inadempienti o ritardatari, e che di conseguenza nei suoi confronti sono stati avviati ben 329 procedimenti.

<sup>(20)</sup> Significativa è la nascita della rivista *Il diritto del mercato del lavoro*.

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ACCORNERO A. (1978), «Fabbrica diffusa» e nuova classe operaia, in *Inchiesta*, n. 34.
- ACCORNERO A. (1980), *Il lavoro come ideologia*, Bologna: il Mulino.
- ACCORNERO A. (1993), *Nuove fonti di diseguaglianza sui mercati del lavoro*, in Gallino, L. (a cura di), *Diseguaglianze ed equità in Europa*, Bari: Laterza.
- ACCORNERO A. (1996), *La piccola impresa e le relazioni industriali*, in *DLRI*, n. 72;
- ACCORNERO A. (2000<sup>2</sup>), *Era il secolo del Lavoro*, Bologna: il Mulino.
- AGENZIA PER L'IMPIEGO DEL VENETO (2000, a cura di), *Solo una «grande giostra»? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, Milano: Angeli.
- BALANDI G.G. (1990), *Che cosa resta della Fraternità*, in *LD*, n. 1.
- BEBEL A. (1883), *Die Frau und der Sozialismus*, Stuttgart: Dietz (trad. it. 1892, *La donna e il socialismo*, Milano: Max Kantorowicz).
- CAPPELLI P. (1997, a cura di), *Change at work*, Oxford: Oxford University Press.
- CARABELLI U. (1999), *Flessibilizzazione o destrutturazione del mercato del lavoro?*, in Aa. Vv., *Scritti in onore di Gino Giugni*, I, Bari: Cacucci.
- CENTRO STUDI DI DIRITTO DEL LAVORO "D. Napoletano" (1997), *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Bari: Cacucci.
- CERSOSIMO D. (2000), *Le rivoluzioni del lavoro: Melfi e Gioia Tauro*, in Donzelli C. e Cersosimo D., *Mezzogiorno*, Roma: Donzelli.
- D'ANTONA M. (1998), *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, in *RGL*, n. 1, ora in Id. (2000), *Contrattazione, rappresentatività, conflitto. Scritti sul diritto sindacale*, Roma: Ediesse.
- D'ANTONA M. (2000), *Il lavoro delle riforme. Scritti 1996-1998*, Roma: Editori Riuniti.
- DEAGLIO M. (2000), *Il lavoro e le sue prospettive*, in Gallino, L., Salvatori, M.L. e Vattimo G. (a cura di), *Atlante del Novecento I. Eventi, spazi e protagonisti*, Torino: Utet.
- DE SIMONE G. (1998), *La «fine del lavoro» è anche la fine del diritto del lavoro?*, in *LD*, n. 1.
- EPOC RESEARCH GROUP (1997), *New form of work organization. Results of a survey of direct employee participation in Europe*, Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.
- FERRARO G. (1998), *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *DLRI*, n. 79.
- FREEMAN R. (1994, a cura di), *Working under different rules*, New York: Russell Sage Foundation.
- GALLINO L. (1988), *Neo-industria e lavoro allo stato fluido*, in Ceri, P. (a cura di), *Impresa e lavoro in trasformazione. Italia-Europa*, Bologna: il Mulino.
- GALLINO L. (2000), *Un orizzonte per i nuovi impieghi*, in *La Stampa*, 13 agosto.
- GRANDI M. (1995-1996), *Problemi e tendenze del diritto del lavoro in alcune odierne società industriali*, in *Annali della Fondazione Giulio Pastore*.
- ICHINO P. (1982), *Il collocamento impossibile*, Bari: De Donato.
- ICHINO P. (1990), *La fuga dal lavoro subordinato*, in *DD*, n. 1.
- ICHINO P. (1999), *Il diritto del lavoro e i confini dell'impresa*, in *DLRI*, n. 82-83.
- LAMBERTUCCI P. (1999), *Area contrattuale e autonomia collettiva*, ivi.
- LISO F. (1992), *La fuga dal diritto del lavoro*, in *IS*, n. 26.
- MAGNANI M., SCARPELLI L. (1999), *Trasferimento d'azienda ed esternalizzazioni*, in *DLRI*, n. 82-83.
- MARGLIN M.A. e SCHOR J.B. (1990, a cura di), *The Golden Age of capitalism. Reinterpreting the postwar experience*, Oxford: Clarendon Press.

- MARIUCCI L. (2000), *Il sorriso di Federico e la lampada di Aladino*, in *LD*, n. 1.
- MARX K. (1856), *Das Kapital* (trad. it. 1956<sup>4</sup>, *Il capitale. Critica dell'economia politica*, Roma: Editori Riuniti, I, 2).
- MOTHÉ D. (1972), *Les O.S.*, Paris: Cerf (trad. it. 1972, *Gli O.S.*, Milano: Jaca Book).
- OSTERMAN P. (1999), *Securing prosperity. The American labor market: how it has changed and what to do with it*, Princeton: Princeton University Press.
- PEDRAZZOLI M. (1997), *Diritto del lavoro è bello*, in *DLRI*, n. 76.
- PEDRAZZOLI M. (1998), *Lavoro sans phrase e ordinamento del lavoro. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in Aa. Vv., *Scritti in onore di G.F. Mancini*, Giuffrè: Milano, I.
- PEDRAZZOLI M. (1998), *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *DLRI*, n. 79.
- PHILONENKO G. e GUIENNE V. (1997), *Au carrefour de l'exploitation*, Paris: de Brouwer.
- PIZZOFERRATO A. (1999), *I riflessi della direttiva 98/50/CE sull'ordinamento italiano*, in *DLRI*, n. 82-83.
- POLANYI K. (1944), *The great transformation*, New York: Farrar & Rinehart (trad. it. 1974, *La grande trasformazione*, Torino: Einaudi).
- RIESMAN D., GLAZER N., DENNEY R. (1950), *The lonely crowd. A study of the changing American character*, New Haven: Yale University Press (trad. it. 1967, *La folla solitaria*, Bologna: il Mulino).
- RITZER G. (1996), *The McDonaldization of society. An investigation into the changing character of contemporary social life*, Thousand Oaks: Pine Forge Press (trad. it. 1997, *Il mondo alla McDonald's*, Bologna: il Mulino).
- RIZZA R. (2000, a cura di), *Politiche del lavoro e nuove forme di precarizzazione lavorativa*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 78-79.
- ROMAGNOLI U. (1994), *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Bologna: il Mulino.
- ROMEI R. (1999), *Cessione di ramo di azienda e appalto*, in *DLRI*, n. 82-83.
- SENNETT R. (1998), *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*, New York: W.W. Norton (trad. it. 1999, *L'uomo flessibile*, Milano: Feltrinelli).
- SIMITIS S. (1997), *Il diritto del lavoro ha ancora un futuro?*, in *DLRI*, n. 76.
- SMURAGLIA C. (1981), *Il governo del mercato del lavoro: alcune analisi interpretative*, in *DD*, n. 6.
- SUPIOT A. (1994), *Critique du droit du travail*, Paris: Presses Universitaires de France (trad. it. 1997, *Critica del diritto del lavoro*, Roma: Teleconsul).
- TOURAINÉ A. (1998), *Dall'antica alla nuova sociologia del lavoro*, in Varni A. (a cura di), *Alla ricerca del lavoro*, Torino: Rosenberg & Sellier.
- TRAU F. (1999, a cura di), *La «questione dimensionale» nell'industria italiana*, Bologna: il Mulino.
- TSUTSUI W.M. (1998), *Manufacturing ideology: Scientific management in Twenty-century Japan*, Princeton (N.J.): Princeton University Press.
- VEBLEN T. (1904), *The theory of business enterprise*, New York: Schribner's (trad. it. 1970, *La teoria dell'impresa*, Milano: Angeli).
- WHIDDETT S. e KANDOLA R. (2000), *Fit for the job?*, in *People Management*, n. 11.

## ABSTRACT

In November 2000 the University of Ferrara conferred an honorary degree in Law on Aris Accornero. Here are published the *laudatio* of the candidate, read at the

ceremony by Gian Guido Balandi and the *lectio doctoralis* entitled "The work which changes and the historical dimension of rights".

Nel Novembre 2000 l'Università di Ferrara ha conferito la laurea *honoris causa* in Giurisprudenza a Aris Accornero. Sono qui pubblicate la *laudatio* del candidato, letta alla cerimonia da Gian Guido Balandi e la *lectio doctoralis*, intitolata "Il lavoro che cambia e la storicità dei diritti".

ARRIGO D. MANFREDINI

## RESPONSABILITÀ COLLETTIVA E *DAMNUM IN TURBA DATUM*

*Una prospettiva comparatistica*

1. - L'aspirazione della società contemporanea verso l'espansione dei danni risarcibili è forte e crescente.

Pensiamo in particolare ai danni conseguenti a dimostrazioni, tanto frequenti negli anni sessanta e settanta quanto oggi lo sono i danni occasionati dai raduni giovanili, dalle proteste (o dal giubilo) negli stadi, diventati, questi ultimi, scenari frequenti di pulsioni distruttive e teppistiche. La riparazione di tali danni, cagionati da soggetti non facilmente identificabili, si presenta difficile e problematica, presa com'è nelle strette dei principi generali di imputabilità del fatto illecito.

Nella prospettiva penalistica, e con riferimento più spiccato alle 'dimostrazioni', si parla di "delitti di massa" <sup>(1)</sup>. Altrimenti di illeciti collettivi o di gruppo. Oltre ad istigatori, organizzatori ecc., anche i semplici partecipanti più o meno inattivi rispondono penalmente della condotta antigiuridica della massa? Uno sguardo comparativo del tutto cursorio consente di evidenziare indirizzi sensibilmente diversi. Si segnalano i delitti di Aufruhr e di Landfriedensbruch (assembramento e turbamento della pace pubblica) nella originaria formulazione ai §§115 e 125 dello StGB <sup>(2)</sup>, ove la responsabilità penale per condotte violente e dannose era attribuita anche ai partecipi formalmente inattivi <sup>(3)</sup>; con la legge 20 maggio 1970 è stata introdotta una

<sup>(1)</sup> Nella dottrina tedesca, anzitutto; v. R. BAJNO, *La riforma dei "delitti di massa" nella Repubblica Federale Tedesca*, in *Indice penale*, V, 1971, p. 218. V inoltre G. FLORA, *Libertà di riunione e delitti di massa*, in *Rivista it. di dir. e proc. penale*, ns. XIX (1974) p. 471 ss.

<sup>(2)</sup> Cfr. l'analisi condotta da R. BAJNO, *La riforma dei "delitti di massa" nella Repubblica Federale Tedesca*, cit., p. 233 ss.

<sup>(3)</sup> R. BAJNO, *La riforma dei "delitti di massa" nella Repubblica Federale Tedesca*, cit., p. 234.