



Diritto del lavoro e analisi sociale

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 474/2023

© Tiziano Treu 2023
Emerito Università Cattolica di Milano
tiziano.treu@yahoo.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA" , University of Catania
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)
Tel: +39 095230855 - csdle@lex.unict.it
<https://csdle.lex.unict.it>



Diritto del lavoro e analisi sociale^α

Tiziano Treu
Università Cattolica di Milano

1. La rilevanza delle analisi sociali per il diritto del lavoro	2
2. Motivi e interesse del dialogo fra giuristi e sociologi	4
3. Analisi fattuali e giuridiche dei contenuti della contrattazione collettiva: il ruolo dell' AISRI.....	6
4. Le ricerche comuni sulle prassi applicative dello Statuto dei lavoratori	9
5. Nuove tecniche di tutela nel diritto antidiscriminatorio.....	11
6. Le flessibilità del lavoro: analisi della realtà e scelte di policy .	13
7. Valutazioni contrapposte e stallo riformatore.....	16
8. La transizione ecologica e digitale: implicazioni per le discipline giuridiche e sociali	19
9. La sfida della individualizzazione dei rapporti sociali e del lavoro	23
10. Considerazioni conclusive.....	24

^α L'articolo è di prossima pubblicazione nel numero monografico su "diritto del lavoro e cultura" di *Labor - Il lavoro nel diritto*, dedicato a Riccardo Del Punta.

1. La rilevanza delle analisi sociali per il diritto del lavoro

L'analisi della realtà esterna alle norme positive è stata costantemente presente nelle opere dei giuristi che più hanno innovato il nostro diritto del lavoro, *in primis* Gino Giugni e gli studiosi cui Giugni si rifaceva, soprattutto Sinzheimer, Commons e Perlman, Kahn-Freund.

L'assunto da cui Giugni, come questi autori, muoveva era "il riconoscimento che il diritto opera in un contesto che si muove anche indipendentemente dalla norme giuridiche, spesso precedendole, con la conseguente convinzione che di tale contesto occorre tenere conto anche nel momento della interpretazione e della applicazione del diritto"¹.

Questa osservazione generale sui rapporti fra diritto del lavoro e analisi della realtà è integrata da considerazioni più specifiche, finalizzate non solo a guidare la interpretazione del diritto vigente, ma a farlo evolvere in rapporto alle trasformazioni dei rapporti sociali.

Tale finalità, presente in questi autori interessati al riformismo sociale, "trae alimento essenzialmente dalla osservazione empirica, nel procedimento di qualificazione della fattispecie deve in primo luogo analizzare i contenuti reali, nell'impiego delle categorie giuridiche deve essere ben consapevole della loro natura strumentale e caduca. Del tutto conseguente vi appare pertanto la ricerca di apporti dalle scienze collaterali, l'analisi della *law in action* anche con l'ausilio degli strumenti della sociologia del diritto, l'impiego di generalizzazioni, pur sempre necessari a fare scienza, ma secondo tipologie ben circoscritte, analitiche e non totalizzanti"².

Nell'immediato dopoguerra in cui "la catastrofe bellica aveva risvegliato i giuristi italiani dal sonno dogmatico"³ si sentiva il bisogno di una "riflessione metodologica volta a definire un nuovo modo di intendere il compito della giurisprudenza (e in generale dell'interprete) di fronte allo sviluppo sociale"; un compito adatto a "una nuova struttura sociale pluralistica nella quale è immanente un nuovo concetto di politica come conflitto permanente fra gruppi organizzati di interesse"⁴.

Nel diritto del lavoro che si stava autonomizzando progressivamente dalle altre discipline giuridiche, in particolare dal diritto civile, un contributo decisivo a questa riflessione metodologica doveva venire dalle indicazioni di Giugni, che avrebbero segnato a lungo il nuovo diritto del lavoro,

¹ V. Ferrari, *Gino Giugni e la teoria del diritto*, DLRI, 2012, p. 19.

² G. Giugni, *Lavoro, legge, contratti*, Bologna, Mulino, 1989, *Introduzione*, p. 18.

³ L. Mengoni, *Diritto e politica nella dottrina giuridica*, in *Metodo e teoria giuridica*, a cura di

C. Castronovo, A. Albanese, A. Nicolussi, Giuffrè, 2011, vol. I, p. 155.

⁴ L. Mengoni, *ivi*.

aprendo un campo di indagine che si è rivelato essenziale per la innovazione e modernizzazione della materia.

Nel contempo il metodo individuato sfidava la stessa dottrina a inserire le novità rilevate dalla osservazione sociale entro il quadro giuridico e sistematico esistente, sia pure privato di quelle rigidità e formalismi propri alla cultura giuridica allora dominante ⁵.

La interlocuzione diretta così aperta fra giuristi e scienze sociali doveva dimostrarsi tutt'altro che universalmente accettata, come si riscontrava nelle reazioni diffuse dei giuslavoristi tradizionali nei confronti dello stesso Giugni, che veniva accusato di essere un "giurista sociologo", epiteto connotato da evidente accezione negativa.

In realtà le indicazioni metodologiche di quella dottrina, anche se non sempre osservate fedelmente da chi le applicava, erano attente a non sovrapporre il metodo giuridico con la descrizione e la analisi dei fatti, per non rischiare di "cadere dall'empireo del dogmatismo nell'empirismo più spicciolo" ⁶.

La verità è che mantenere tale equilibrio metodologico risulta tutt'altro che agevole sia per giuristi educati nella dogmatica tradizione, sia per gli innovatori, specie quelli non attrezzati e impazienti. Richiede non solo rigore e profondità di indagine, ma anche coscienza dei limiti della analisi dei fatti, e disponibilità a "muovere gradualmente dalla realtà alle norme, tracciando per l'indagine teorica "interna" nuove vie, possibilmente nel solco del sistema" ⁷.

Il rigore analitico e metodologico, erano (e sono) tanto più necessari in quanto i cultori del nuovo metodo si muovevano all'interno di istanze diverse e potenzialmente contrapposte : da una parte la importanza attribuita alla analisi della realtà sociale era tale da far affermare a questi giuristi che la comprensione delle leggi, in particolare di quelle del lavoro, "non si raggiunge restando all'interno del metodo giuridico "ma solo guardando ai fatti sociali e ai comportamenti degli attori" e Giugni ricordava spesso una frase di Sinzheimer "chi cercasse il diritto del lavoro soltanto nelle leggi non troverebbe nulla, perché solo i fatti lo rendono visibile" ⁸.

Dall'altra parte chi professava fedeltà al normativismo metodologico, come Giugni, doveva riconoscere che per evitare indebite commistioni di metodo, gli elementi tratti dalla realtà esterna al diritto non devono servire a costruire una sociologia o un insieme di strumenti sostitutivi della analisi

⁵ V. Ferrari, *Gino Giugni e la teoria del diritto* cit., p. 19.

⁶ P. Grossi, *Ricordo di Gino Giugni, Introduzione*, DLRI, 2012, p. 181.

⁷ V. Ferrari, *Gino Giugni e la teoria del diritto*, cit., p. 195, che aggiunge "è il tipico procedere del riformista".

⁸ La frase è ripresa da U. Romagnoli, *Giuristi del lavoro nel Novecento italiano*, Ediesse, Roma, 2018, p. 170.

giuridica, ne sono utilizzabili direttamente in sede interpretativa del diritto, secondo certe concezioni del diritto vivente ⁹.

Anzi, occorre avvertire, come faceva lo stesso Giugni, che "le constatazioni sociologiche, ...di per sé non prive di importanza", se non valutate con gli strumenti del diritto, possono anche ostacolare "la costruzione giuridica"¹⁰.

Ho voluto riportare le principali indicazioni metodologiche avanzate in quegli anni da Giugni, e ribadite da altri innovatori della nostra materia come Federico Mancini e Umberto Romagnoli, perché esse esprimono la prima riflessione sistematica sulla importanza delle analisi sociologiche per il nuovo diritto del lavoro. Talché si è potuto sostenere solo con una punta di esagerazione che "da questa impostazione l'esperienza italiana non si è più mossa" ¹¹.

2. Motivi e interesse del dialogo fra giuristi e sociologi

A seguito e sulla spinta di questa impostazione, i rapporti fra diritto del lavoro e scienze sociali, o meglio fra giuristi e sociologi, dovevano intensificarsi e articolarsi nel tempo in relazione ai vari ambiti del diritto del lavoro

In effetti i contributi di singoli studiosi saranno molto importanti per lo sviluppo di tali relazioni; penso non solo a Giugni, ma ad Aris Accornero, caposcuola di una sociologia del lavoro molto attenta alle dinamiche giuridiche e istituzionali, oltre che in sintonia con gli orientamenti culturali e ideali dei giuristi innovatori del dopoguerra.

Ma oltre a questi contributi personali, altri fattori oggettivi hanno alimentato i rapporti fra le due discipline e in particolare la attenzione dei giuristi del lavoro verso gli strumenti dell'analisi sociologica.

Anzitutto la necessità di avere a disposizione in modo sistematico e ordinato i principali dati riguardanti la realtà sottostante i rapporti giuridici di lavoro, cioè i vari aspetti quantitativi e qualitativi della occupazione, le manifestazioni della contrattazione collettiva, e dall'altra parte le strutture, le attività e le strategie delle imprese.

Questo secondo tipo di informazioni è stato considerato solo in tempi recenti, perché per anni l'interesse dei giuslavoristi è stato concentrato sul lavoro dipendente e sul sindacato dei lavoratori, sottovalutando la importanza di conoscere il mondo delle imprese.

In secondo luogo la raggiunta consapevolezza che la comprensione piena dell'ordinamento del lavoro richiedeva non solo di interpretare i testi

⁹ V. Ferrari, *Gino Giugni e la teoria del diritto*, cit., p. 192.

¹⁰ G. Giugni, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, Jovene, 1963, p. 13.

¹¹ S. Cassese, *Legge e contratto nel primo Giugni*, in DLRI, 2012, p. 188 ss.

di legge ma anche di conoscere la *law in action*, portava necessariamente a analizzare sia le decisioni dei giudici e le loro dinamiche sia le prassi adottate dagli operatori aziendali e sindacali.

Inoltre, su un piano diverso ma non meno importante, la attenzione alle realtà del mondo del lavoro, poi delle imprese, e alle dinamiche degli attori collettivi, esprimeva per molti giuristi del lavoro anche la ricerca e il desiderio di una qualche legittimazione sociale, su cui pesava molto (allora) l'attenzione alle vicende del lavoro e delle sue espressioni organizzate. Per altro verso questa attenzione si accompagnava con la convinzione degli stessi giuristi che la evoluzione e il progresso del diritto si alimentano dallo stimolo e dalla pressione dei fatti: nel caso del diritto del lavoro dalla "spinta creativa delle forze sociali organizzate" e dalle esperienze del pluralismo conflittuale¹².

Lo studio sulla autonomia collettiva di Giugni segna una ulteriore precisazione, anzi una vera svolta, nei rapporti fra diritto del lavoro e analisi della realtà sociale, in quanto segnala la necessità di analizzare le attività dei gruppi collettivi, in particolare della contrattazione fra le parti sociali come fenomeno giuridico provvisto di tutte le caratteristiche di ordinamento originario¹³; originario in quanto la sua autonomia poggia sulla esistenza di una norma di produzione primaria che funge da norma fondamentale, come esplicitamente richiamava Giugni.

La teoria dell'autonomia collettiva è stata allora fondamentale per "fornire la cornice per varie indagini su fenomeni di originarietà normativa nel campo dei rapporti di lavoro"¹⁴.

Tali indagini saranno condotte negli anni successivi all'insegna della formazione extra legislativa del diritto da alcuni giuslavoristi, fra cui chi scrive¹⁵.

Questi giuristi, a pensarci bene, utilizzavano strumenti di analisi sociale che ritenevano essenziali per conoscere a pieno la *law in action*, ma che coltivavano "da autodidatti".

Questo metodo di apprendimento autonomo e isolato non ha impedito ad alcuni di loro, a cominciare da Giugni e Mancini, che furono i primi a promuovere questi studi, di acquisire non solo le informazioni necessarie, ma anche una solida conoscenza dei temi della sociologia ed economia del

¹² G. Giugni, *Lavoro, legge, contratti*, cit., p. 16-17.

¹³ V. Ferrari, *Gino Giugni e la teoria del diritto*, cit., p. 197.

¹⁴ G. Giugni, *Lavoro, legge, contratti*, cit., p. 19.

¹⁵ U. Romagnoli si è occupato di licenziamenti collettivi, M.L. De Cristofaro della giurisprudenza sulla retribuzione sufficiente, G. Veneto, di conciliazione delle controversie di lavoro. Io ho svolto un'indagine sulle nascenti esperienze dei delegati e dei consigli di fabbrica, pubblicata col titolo *Sindacato e rappresentanze aziendali: modalità ed esperienze di un sindacato industriale*, FIM-Cisl, 1954-1970, Mulino, 1971.

lavoro. Tali conoscenze avrebbero loro permesso di essere a lungo interlocutori e protagonisti del dibattito pubblico sulle questioni centrali del diritto del lavoro in sede sia applicativa della normativa di legge e di contratto collettivo sia di politica del diritto cui questi autori erano direttamente interessati.

Con questi caratteri e limiti conoscitivi, l'utilizzo della teoria di Giugni si sarebbe dimostrata uno strumento conoscitivo "utile per vari aspetti di rilevanza degli istituti collettivi nell'ambito dell'ordinamento giuridico statale, *in primis* la funzione e la efficacia del contratto collettivo"¹⁶.

In quel periodo di grande fervore culturale e politico da parte dei giuristi del lavoro, si è potuto affermare che senza la funzione conoscitiva della nozione di ordinamento intersindacale "la parte più significativa delle relazioni sindacali non sarebbe conoscibile dal punto di vista giuridico" e non si sarebbe avvertito che l'ordinamento sindacale, non è un sistema chiuso, ma interagisce con l'ordinamento giuridico statale, sovente "operando come fattore di riconoscimento di quest'ultimo, specie per il diritto civile; al quale, in contrasto come le sue radici individualistiche, ripropone continuamente la questione della rilevanza degli interessi e dei comportamenti collettivi"¹⁷.

Più in generale la teoria di Giugni portava a riconoscere che il pluralismo sociale riconosciuto dalla nostra Costituzione "doveva naturalmente trasformarsi in pluralismo giuridico" e che la società non poteva "non articolarsi in una pluralità di ordinamenti giuridici"¹⁸.

Sul piano della politica del diritto la dottrina della pluralità degli ordinamenti giuridici "consentì la conquista di uno spazio culturale che il legalismo allora dominante ..manteneva precluso, stringendo il diritto sindacale che pur si stava formando a dispetto dell'inerzia del legislatore nella duplice morsa del sopravvissuto.. ordine corporativo e di ipotesi legislative non attuali e che mai lo sarebbero diventate"¹⁹.

3. Analisi fattuali e giuridiche dei contenuti della contrattazione collettiva: il ruolo dell' AISRI

Nello spazio aperto da questa dottrina l'oggetto a lungo prevalente di confronto fra giuristi e sociologi dovevano essere le attività e i prodotti dell'autonomia collettiva, *in primis* la contrattazione collettiva: sia nelle sue

¹⁶ G. Giugni, *Lavoro, legge, contratti*, cit., p. 19.

¹⁷ G. Giugni, *Manuale di diritto sindacale*, aggiornato da L. Bellardi, P. Curzio, M.G. Garofalo, Bari, Cacucci, 2010, p. 19.

¹⁸ P. Grossi, *Ricordo di Gino Giugni, Introduzione*, cit., p. 181 e ID, *Un ricordo di Giugni*, in DLRI, 2019, p. 592.

¹⁹ G. Giugni, *Lavoro, Legge, contratti*, cit., p. 20.

dinamiche interne che andavano consolidandosi negli anni del 'pluralismo in ascesa' sia nei rapporti con la legislazione.

La scelta di questo oggetto, oltre a rispondere alle premesse metodologiche di Giugni, si prestava bene a cogliere la evoluzione della regolazione del lavoro in rapporto alle trasformazioni del contesto economico e sociale: una questione di comune interesse per sociologi e per giuristi dediti ad analizzare i rapporti fra diritto e realtà sociale.

Tali trasformazioni meritano di essere analizzate da entrambi perché hanno influenza sia sulle dinamiche sociali ed economiche sia sulle regole legislative che su quelle contrattuali.

Ma con una differenza rilevata dallo stesso Giugni: che, mentre nel caso della legge tale influenza si esprime tendenzialmente in via interpretativa piuttosto che tramite il mutamento formale delle norme, essendo questo soggetto a condizioni istituzionali complesse, le regole contrattuali sono più elastiche e di solito di breve durata, cosicché possono essere più facilmente modificate in rapporto al mutamento dei fattori esterni, senza inciampi formali²⁰.

Un terreno comune sul quale è stato possibile praticare direttamente il confronto interdisciplinare è stata la associazione italiana delle relazioni industriali (AISRI), non a caso fondata da Giugni nel 1970 e poi presieduta in sequenza da giuristi e da sociologi del lavoro.

La costituzione di questa associazione si rifaceva alle esperienze dei paesi anglosassoni e aveva non solo carattere pluridisciplinare, ma anche una composizione tripartita sul modello dell'OIL, cioè con la presenza di esperti espressi sia dalle rappresentanza sindacale e datoriali sia dalle istituzioni pubbliche.

In effetti l'AISRI ha fornito per molti anni le principali occasioni di incontro e di ricerca comune fra studiosi di diverse discipline sui temi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva, con una prevalenza iniziale di giuristi del lavoro e con una presenza significativa di sociologi, inizialmente legati ad Aris Accornero e al mondo sindacale.²¹

I rapporti dei giuristi con gli economisti sono stati meno frequenti e più difficili, specie all'inizio, non solo perché pochi di loro si occupavano di questioni del lavoro, ma anche per una differenza di linguaggi e di assunti metodologici particolarmente marcata.

Non a caso difficoltà simili sono state manifestate anche dalle associazioni di altri paesi. Inoltre esse erano risalenti nel tempo e radicate

²⁰ G. Giugni, *Lavoro, legge, contratti*, cit., p. 121.

²¹ Il dialogo fra giuristi e sociologi nelle relazioni industriali è discusso nella intervista fra M. Carrieri e T. Treu, a cura di F. Martelloni e A. Salento, *Diritto del lavoro e sociologia nelle relazioni industriali. Dai Trenta gloriosi alle crisi del nuovo secolo*, in *Sociologia del lavoro*, FrancoAngeli, 164/2022.

nella diversità dei metodi, come testimoniavano già gli istituzionalisti nordamericani di inizio novecento; fra questi J.R. Commons che imputava agli economisti del tempo eccesso di rigidità nelle loro impostazioni, allora ispirate da "provvidenzialismo ottimistico"²².

Le attività di ricerca svolte in comune fra giuristi e sociologi all'interno dell'AISRI sono state meritorie, ma hanno incontrato, non solo allora, alcuni limiti 'strutturali': a cominciare dalla mancanza di adeguato riconoscimento in sede accademica della materia "relazioni industriali" e dal sostanziale disinteresse delle associazioni datoriali, Confindustria in primis, con la eccezione nel primo periodo, di Intersind e Asap.

Nel complesso le relazioni industriali in Italia sono rimaste deboli come disciplina autonoma, quale si è sviluppata nella cultura anglosassone. Come ha osservato Gian Primo Cella, lo scambio nello studio e nella ricerca è stato condotto per lo più dai giuristi sia pure autodidatti: merito della capacità argomentativa e della solidità della dottrina giuridica in grado di accogliere immissioni esterne e di inserirle nelle proprie analisi²³.

In ogni caso per le attività dell'Associazione sono stati determinanti l'interesse e il sostegno delle principali organizzazioni sindacali e dei loro uffici studi, allora attivi, nonché delle relative case editrici²⁴.

Tale interesse corrispondeva agli orientamenti culturali di molti dei giuristi e sociologi attivi nella associazione, che hanno costituito un collante importante per le attività comuni. Ma costituiva anche un limite alle possibilità di azione dell'AISRI, che non poteva arricchirsi della impostazione triangolare istituzionalmente propria della associazione.

Questo limite era riscontrabile in generale negli interessi di ricerca dei giuristi e in parte anche dei sociologi. Entrambi infatti si sono concentrati a lungo nell'analizzare i rapporti di lavoro nella fabbrica, anche sotto lo stimolo della normativa dello Statuto dei lavoratori²⁵, mentre hanno trascurato fino a tempi recenti di prestare attenzione all'impresa, alle sue strategie e alle sue trasformazioni, pure già evidenti dagli anni 70 del secolo scorso con primi fenomeni di decentramento produttivo.

I lavori di ricerca comuni sono stati per lo più basati su affinità elettive tra singoli studiosi: significativi fra i primi quelli che sono confluite in varie edizioni del manuale di relazioni industriali, (1982-1998) a firma G.P.

²² J. R. Commons, *I fondamenti giuridici del capitalismo*, 1924, ristampa 1981, Il Mulino, Bologna, p. 15 ss.

²³ Così il commento di G. P. Cella, alle mie domande su rapporti fra giuristi e sociologi nelle attività dell'AISRI.

²⁴ Indicazioni sulla importanza dell'attività editoriale dei maggiori sindacati si trovano nella conversazione fra D. Carrieri e T. Treu, *Diritto del lavoro e sociologia*, cit.

²⁵ Oltre ai miei lavori, vedi la grande ricerca di A. Pizzorno, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972*, in *Italia*, Mulino, Bologna, 1978.

Cella e T. Treu, e in un ulteriore lavoro comune sulla contrattazione collettiva, del 2009 ²⁶.

Tali lavori hanno portato ad analisi condotte ciascuno col proprio metodo - il che è corretto secondo quanto detto sopra -, ma per lo più svolte senza scambi fra le diverse prospettive che avrebbero arricchito gli elementi conoscitivi apportati da ognuno.

Le analisi dei sociologi potevano offrire ai giuristi la possibilità di disporre di dati quantitativi e qualitativi correttamente rilevati, e la comprensione delle determinanti delle tendenze rilevate: entrambi elementi essenziali per cogliere le dinamiche sindacali effettive e per trarne sia indicazioni interpretative circa i caratteri ordinamentali delle relazioni industriali ipotizzati da Giugni, sia possibili interventi modificativi del sistema cui quei giuristi erano interessati.

Dal contributo dei giuristi i sociologi potevano acquisire indicazioni sulle ricadute istituzionali e regolatorie delle tendenze da loro rilevate, nonché sulle implicazioni presenti e prospettive che tali dinamiche istituzionali potevano avere sulle stesse tendenze delle relazioni di lavoro.

I limiti e un certo squilibrio degli scambi sopra indicati, e per altro verso la carenza di dati sistematici specie sulla contrattazione decentrata, hanno ridotto l'ambito e la continuità di questi lavori comuni, che sono rimasti episodici, circoscrivendone quindi la rilevanza di sistema e la possibilità di favorire una piena condivisione di linguaggi e di principi orientativi della ricerca.

4. Le ricerche comuni sulle prassi applicative dello Statuto dei lavoratori

Un terreno di analisi e ricerca comune fra sociologi e giuristi è stato rappresentato, negli stessi anni in cui si avviavano le ricerche sopra esposte, dalla approvazione e applicazione delle prime grandi riforme del lavoro del dopoguerra: la triade Statuto dei lavoratori, processo del lavoro e legge regolativa dei licenziamenti.

La importanza sociale e politica di queste leggi ha stimolato, specie all'inizio, discussioni animate dalla polemica più che basate su argomenti e analisi oggettive: un atteggiamento che non so dire se sia stato più diffuso fra i giuristi o fra i sociologi del lavoro, entrambi personalmente toccati dalle implicazioni di questi provvedimenti e impegnati nel discuterli.

Ai fini presenti importa segnalare l'impegno di ricerca comune fra un gruppo di giuristi e di sociologi, coordinati dal prof. Franco Rositi e da me,

²⁶ G.P. Cella, T. Treu, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Mulino, Bologna, 2009.

sui rapporti fra sindacati e magistratura nei conflitti di lavoro dedicato alle prassi applicative dello Statuto dei lavoratori²⁷.

La scelta del tema di ricerca aveva motivi precisi. Eravamo convinti che le novità dello Statuto, in particolare dell'art 28, avrebbero inciso profondamente non solo sugli equilibri di potere all'interno delle fabbriche, ma anche nei rapporti fra azione e politica giudiziaria del sindacato e decisioni dei giudici.

Ritenevamo inoltre che analizzare tali rapporti permetteva di ripensare nella sua globalità "il problema del diritto del lavoro e del rapporto fra le varie componenti attive nella elaborazione di esso, la giurisprudenza, la dottrina e gli operatori sindacali nel momento in cui fanno o applicano diritto"²⁸.

Inoltre la nuova azione collettiva dell'art. 28 dello Statuto metteva in luce i limiti della tradizionale impostazione casistica e individualistica delle controversie di lavoro, facendo risaltare il possibile ruolo del sindacato nella loro gestione, specie delle questioni con più evidente rilevanza collettiva, come quelle riguardanti l'art 28²⁹.

La ricerca toccava dunque un tema di grande interesse per i giuristi del lavoro in quanto permetteva di verificare nei fatti, cioè nella *law in action*, sia le reazioni del sindacato nei confronti di questo nuovo strumento potenzialmente utile anche per le proprie strategie, sia le risposte dei giudici, i pretori del lavoro, direttamente coinvolti nell'applicazione dello Statuto.

Al gruppo dei sociologi interessava analizzare insieme a noi giuristi i comportamenti dei giudici che la gestione del processo poneva per la prima volta a diretto contatto con le dinamiche collettive in quel momento così cariche di tensione.

Per entrambi l'interesse a considerare il rapporto fra strategie sindacali e risposte dei giudici era motivato anche dal fatto che le riforme di quegli anni, in primis lo statuto dei lavoratori, avevano stimolato un notevole impegno di elaborazione critica e ideologica sia nel movimento sindacale, sia nell'ambiente giudiziario. Fra i giudici alimentavano la esigenza di rinnovamento e di nuovi orientamenti, emblemizzati dai cd. pretori d'assalto, favorendo prese di posizione polarizzate "non prive di estrosità e interpretative"³⁰.

²⁷ T. Treu (a cura), *Sindacato e magistratura nei conflitti di lavoro*, Mulino, Bologna, vol. I/1975, vol. II/1978.

²⁸ G. Giugni, *Azione sindacale, politica giudiziaria, dottrina giuridica*, QRS, 1974, ora in *Lavoro, legge, contratti*, cit., p.221 ss.

²⁹ Su questo vedi T. Treu, *Processo del lavoro e ruolo del sindacato*, in RGL, 2023.

³⁰ G. Giugni, *Azione sindacale, politica giudiziaria*, cit., p. 240; e T. Treu, *Processo del lavoro e ruolo del sindacato*, cit.

L'attività di questa ricerca è stata svolta con una integrazione di contributi e di prospettive fra le diverse discipline, non comune nella nostra pratica.

Il gruppo dei giuristi è stato impegnato non solo nel fornire il quadro normativo della indagine, ma anche nell'analizzare le scelte processuali dei sindacati e dei loro avvocati, nel selezionare le questioni da privilegiare nelle risposte dei giudici e nella valutazione delle tecniche delle loro motivazioni.

Il gruppo dei sociologi, oltre a guidarci nella campionatura dei casi da esaminare, ha fornito i criteri di metodo per correlare sia le strategie giudiziarie del sindacato sia le risposte dei giudici con le variabili rilevanti del contesto esterno, struttura economica dei territori, caratteri della sindacalizzazione, forza e rischi delle organizzazioni sindacali.

Non è questa la sede per esporre i risultati della ricerca, di cui ho dato conto in altra sede ³¹, ma rilevo come essa abbia contribuito a dare informazioni argomentate e innovative su alcuni punti controversi circa la applicazione dello Statuto, spesso trattati con approcci ideologici o parziali, privi di basi documentate.

In particolare le indicazioni della indagine hanno smentito le diffuse preoccupazioni che la legge avrebbe portato a una eccessiva istituzionalizzazione del sindacato nell'impresa, perché le maggiori organizzazioni hanno usato in modo efficace il sostegno legislativo ma mantenendo un equilibrio fra sostegno alla organizzazione e la valorizzazione dei diritti individuali di libertà.

Si sono semmai diffusi in quegli anni le critiche da parte imprenditoriale, ma anche di alcuni giuristi, che imputavano allo Statuto la eccessiva conflittualità e rigidità di gestione imposte alle imprese.

In ogni caso il ricorso alla legge da parte dei sindacati confederali è stato lontano da quell'uso alternativo del diritto allora ipotizzato da una parte della dottrina ed invece finalizzato all'obiettivo perseguito dal legislatore di consolidare il sindacato come interlocutore negoziale nell'impresa.

5. Nuove tecniche di tutela nel diritto antidiscriminatorio

Il tema dell'uso strategico del diritto da parte del sindacato, e anche di altre organizzazioni della società civile, è tornato di attualità negli ultimi anni in relazione all'applicazione della normativa antidiscriminatoria (decreti 215 e 216/2003).

Tale normativa nelle sue varie articolazioni, invero non sempre ben coordinate, sta dando un grande contributo al rinnovamento delle tecniche

³¹ T. Treu (a cura), *Sindacato e magistratura nei conflitti di lavoro*, cit.

di tutela dei diritti individuali e collettivi delle persone non solo nelle attività di lavoro, ma nei più diversi ambiti della vita economica e di relazione, ove manifesta potenzialità di intervento per aspetti e con strumenti non raggiungibili con le normative tradizionali sia civilistiche sia di diritto del lavoro³².

Anche in questo caso, come è avvenuto per lo statuto dei lavoratori, la apertura di nuovi spazi di esercizio e di tutela dei diritti personali, offre agli operatori del diritto, non solo alla magistratura, ma agli attori sociali la occasione di ripensare le modalità con cui attivarsi in giudizio per cogliere le potenzialità di tali strumenti.

Tanto più che la normativa italiana, andando oltre le direttive dell'Unione europea, ha previsto che le organizzazioni rappresentative possono agire in giudizio in nome sia proprio sia delle persone discriminate a tutela dei diritti lesi.

Il riconoscimento di un'autonoma legittimazione ad agire delle organizzazioni risponde alla necessità di garantire maggiore effettività alla tutela dei singoli e insieme conferma il rilievo anche collettivo della lesione di interessi individuali, segnando così il superamento delle concezioni tradizionali che postulavano una separazione fra posizioni individuali e collettive.

Questa normativa è ispirata all'art 28 dello Statuto dei lavoratori, ma ha un ambito di operatività più ampio; ad es. può essere usata per contrastare comportamenti lesivi della libertà e attività sindacale anche al di fuori del contesto aziendale e per fornire rimedio contro le violazioni della parte normativa dei contratti collettivi superando le difficoltà rivelatesi al riguardo con l'art. 28.

Un ulteriore ampliamento delle possibilità di tutela individuale e collettiva delle persone, anche ma non solo nelle relazioni di lavoro, è conseguito alla legge 31/2019, che ha introdotto nel codice di procedura civile una nuova azione di classe di tipo risarcitorio (art. 840 bis cpc) e una azione inibitoria collettiva (art 840 sexdecies cpc).

La pratica applicativa, ancorché recente, di tale normativa, offre materiali significativi per analizzarne sia le implicazioni sulla effettività delle tutele individuali sia le potenzialità di un uso strategico da parte degli attori collettivi.

Sollecitazioni in questo senso sono presenti in un recente volume di Venera Protopapa che ha tratto spunto dalle esperienze statunitensi in materia di azioni collettive e di conseguente *legal mobilisation* per indicare

³² Su questi aspetti vedi più ampiamente T. Treu, *Processo del lavoro e ruolo del sindacato*, cit.; in generale, M. Barbera, S. Borelli, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, WPCSDLE, M. D'Antona, IT, 451/2022.

possibili percorsi di utilizzo delle *class action* nel nostro paese da parte sia del sindacato sia di organizzazioni della società civile ³³.

Dare seguito a queste proposte sarebbe una nuova occasione per avviare una ricerca comune tra giuristi e sociologi diretta a esplorare le potenzialità della normativa in questione per la difesa di persone e dei gruppi contro le diverse forme di discriminazioni.

Anche in questo caso si sono buoni motivi per riprendere analisi congiunte sul tema. Le criticità del contesto attuale per l'azione collettiva e sindacale in specie sono ampiamente note.

Le indicazioni delle ricerche ricordate confermano che tra azione sindacale e ricorso al giudice non vi è incompatibilità, ma che possono utilmente sostenersi reciprocamente nel difendere i diritti del lavoro.

Oggi le scelte del sindacato in entrambe le direzioni sono diventate più complesse e quindi richiedono più che mai sia valutazioni politiche coerenti sia, nel caso di ricorso in giudizio, conoscenze tecniche adeguate a valutare le ricadute sugli obiettivi dell'organizzazione, oltre che sulle posizioni dei soggetti coinvolti ³⁴

Analisi comuni fra giuristi e sociologi come quelle svolte in passato potrebbero fornire indicazioni utili sulle implicazioni sia tecniche sia di politica sindacale del ricorso alle nuove azioni giudiziarie.

I giuristi dovrebbero impegnarsi nel chiarire le condizioni di uso, per niente scontate, delle nuove azioni collettive, mentre le competenze dei sociologi sarebbe chiamate a valutare sia i rischi e le opportunità per il sindacato e per i lavoratori del ricorso in giudizio, sia le possibilità di utilizzo delle azioni collettive come strumento di *legal mobilisation*: per entrambi gli aspetti tale valutazione va affrontata con strumenti nuovi in quanto calata in un contesto sociale e di rapporti di lavoro così diverso da quello degli anni 70.

6. Le flessibilità del lavoro: analisi della realtà e scelte di policy

A partire dagli anni Ottanta del secolo scorso la flessibilità del lavoro e le scelte relative alla sua regolazione hanno occupato il centro del dibattito pubblico e delle decisioni di policy, sollecitando analisi e confronti fra cultori delle diverse discipline in vario modo coinvolte, economisti questa volta in primo piano, e inoltre sociologi e giuristi.

Questi confronti sono stati particolarmente accesi, per il fatto che le scelte del nostro legislatore e poi le guidelines europee sulla flexicurity sono state fin dall'inizio oggetto di interpretazioni e valutazioni diverse, anzi

³³ V. Protopapa, *Usa strategico del diritto e azione sindacale*, Mulino, Bologna, 2022.

³⁴ Cfr. V. Protopapa, *Usa strategico del diritto e azione sindacale*, cit., p. 186 ss.

spesso opposte, circa le loro implicazioni socio politiche e circa gli effetti economici, a cominciare dalle condizioni di lavoro³⁵.

Il dibattito e le controversie sono continuate fino a tempi recenti, anche perché le diverse versioni di queste politiche, nelle indicazioni europee e ancor più nelle applicazioni differenziate da parte dei governi succedutesi nel nostro paese, hanno costituito uno dei test fondamentali per verificare la capacità di reazione del nostro diritto del lavoro alle crisi e alle trasformazioni del contesto succedutesi in questi decenni.

Il test è tanto più significativo perché le scelte in proposito sono parte essenziale della questione generale circa la opportunità e le conseguenze delle politiche di regolazione/ deregolazione dei rapporti e del mercato del lavoro, che coinvolgono il senso stesso della nostra materia.

In effetti l'importanza conoscitiva e politica della questione ha mobilitato l'attenzione non solo degli attori sociali e della politica ma anche dei cultori delle diverse discipline, che si sono impegnati in una intensa attività di analisi e ricerca durata vari decenni.

Questa attività ha reso disponibile e almeno in parte confrontabile una variegata quantità di saggi, pareri di esperti e prove di valutazione delle politiche sulla flessibilità, svolte per lo più con approccio interdisciplinare, anche se con contributi delle varie discipline di peso diverso.

L'importanza di queste ricerche non va sottovalutata, anche se il loro impatto sulle scelte politiche è stato in Italia al di sotto delle aspettative e delle possibilità.

Questi limiti di influenza dipendono da fattori diversi, *in primis* dalla forte carica ideologica e politica delle questioni trattate che intercetta direttamente gli orientamenti spesso polarizzati dei governi di turno.

Ma la possibilità di influenza non è stata agevolata dal fatto che queste ricerche, ancorché spesso autorevoli e rigorosamente costruite, sono state svolte da gruppi e istituti di ricerca singoli, non coordinati fra loro³⁶.

Un rilievo particolare hanno rivestito le attività di analisi e valutazione svolte in diversi momenti di questo periodo dalle commissioni di indagine e di studio istituite in particolare presso il ministero del lavoro e promossa presso il MEF. Va ricordata anche la Commissione promossa dalla

³⁵ T. Treu, *Una seconda fase della flexicurity per l'occupabilità*, in DRI, 3/2017, ove ho analizzato diffusamente il dibattito e le controversie sul tema. Per valutazioni critiche sulla impostazione e sulla implementazione di queste pratiche vedi, fra i giuristi, M. Barbera, *La flexicurity come politica e come narrazione*, in B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu (a cura), *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione*, il Mulino, Bologna, 2020, p. 239 ss.; S. Giubboni, G. Fontana, *Flexicurity, precarietà e diseguaglianza nel diritto del lavoro italiano*, in B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu (a cura), cit., p. 281 ss.

³⁶ Alcuni di tendenza, altri con caratteri di indipendenza, come Arel, Astrid, CER, REF, Prometeia, altri ancora provenienti da istituzioni pubbliche come Inps, ISTAT, Isfol, Banca d'Italia.

presidenza della Camera e del Senato, con il coinvolgimento del Cnel e presieduta da P. Carniti, con il compito di promuovere un'indagine sul mondo del lavoro che cambia ³⁷.

I diversi contributi di ricerca hanno contribuito a precisare, anche per i giuristi del lavoro, le diverse accezioni della flessibilità che devono essere considerate distintamente per valutarne la rilevanza: oltre alla distinzione generale fra flessibilità interna ed esterna, gli elementi di regolazione più significativi, derivanti da legge e dal contrattazione collettiva, quali la disciplina dei tipi contrattuali, le regole degli accessi e della terminazione dei rapporti, le dinamiche e le differenze salariali, gli istituti di protezione del reddito, nonché le politiche attive del lavoro ³⁸.

Indicazioni di particolare valore per i giuristi sono provenute dagli indicatori dell'OCSE per la misurazione del grado di flessibilità/rigidità dei vari ordinamenti nazionali del lavoro, indicatori precisati nel tempo con la considerazione anche dell'impatto dei contratti collettivi e della applicazione giurisprudenziale ³⁹.

La questione più dibattuta anche nel dialogo a distanza fra economisti e giuristi, ha riguardato la valutazione delle politiche di flessibilità, in particolare delle forme di "flessibilità al margine" sulle condizioni di lavoro adottate in Italia da un serie altalenante di riforme.

Sul punto si è registrata una significativa convergenza fra diverse analisi condotte nel primo decennio degli anni duemila che hanno segnalato, come le forme di flessibilità introdotte dalle riforme italiane del periodo, abbiano portato al peggioramento per diversi aspetti delle dinamiche occupazionali: favorendo la crescita dei contratti a termine e riducendo le transizioni da

³⁷ Vedi U. Trivellato, (a cura), *Analisi e proposte in tema di valutazione degli effetti di politiche del lavoro: la raccomandazione della Commissione, 2008*. Cfr. anche in generale, A. Martini, U. Trivellato, *Sono soldi ben spesi? Per una valutazione l'efficacia delle politiche pubbliche*, Marsilio, 2011; U. Trivellato, *L'implementazione e la valutazione delle politiche: tra buoni propositi e pochezza delle pratiche*, in L. Gorrieri (a cura), *La riforma del welfare. Dieci anni dopo la Commissione Onofri*, Mulino, Bologna 2008, p. 149 ss.: l'a. segnala il ritardo dell'Italia nelle pratiche di monitoraggio e valutazione degli effetti delle politiche e la scarsa sensibilità sia delle pubbliche amministrazioni sia dell'opinione pubblica verso tali valutazioni, e per la loro importanza per l'*accountability* democratica.

³⁸ Cfr. fra i tanti G. Croce, *Le riforme parziali del mercato del lavoro e la flexicurity in Italia*, 2008, p. 81 ss., disponibile in <http://www.portalecnel.it/Portale/IndLavrapportiFinali.nsf>.

³⁹ Vedi OECD, *Supplement outlook*, 2004, e per le successive variazioni, fino alle più recenti, G.D. Domenico, M. Scarlato, *Valutazione di interventi di riforma del mercato del lavoro attraverso strumenti qualitativi MEF*, Roma Tre, 2013, p. 54, ove si nota che l'indice EPL è sceso da 3.4 del 1999 a 2.5 del 2013. Cfr. anche S. Pirrone, P. Sestito, *Gli indirizzi della regolazione e delle politiche del lavoro: ricostruzione storica e questioni aperte*, in U. Trivellato, (a cura), *Contributo 11, Regolazione, welfare e politiche del lavoro*, p. 109 ss.; *Rapporto della Commissione di indagine sul lavoro che cambia*, promossa nel 2007 dalla presidenza delle Camere, presieduta da P. Carniti, svolta in collaborazione con il Cnel, pubblicata nel marzo 2009.

questi verso contratti a tempo indeterminato, aumentando la probabilità per i lavoratori di restare inattivi e accrescendo in generale la segmentazione del mercato del lavoro ⁴⁰.

La conseguenza di tali scelte normative risultante dalle evidenze empiriche delle ricerche è di aver aumentato le dualità del mercato del lavoro, contrapponendo a un segmento maggiormente protetto una componente di lavoratori con peggiori prospettive di stabilità lavorativa, retribuzioni e redditi più bassi, quindi anche minori prospettive pensionistiche, minori tutele in caso di disoccupazione e inferiori opportunità di accesso al credito e alla formazione.

Inoltre il peso della flessibilità è risultato ricadere maggiormente sulle componenti deboli del lavoro, donne e giovani in particolare.

A seguito di queste scelte normative in Italia sempre essersi verificato un caso di risk shift che ha scaricato i rischi delle flessibilità su alcuni gruppi di lavoratori senza che si sia offerto loro un maggior premio in termini di più alti salari e di maggiori tutele di Welfare ⁴¹.

Si è realizzata così una situazione diversa da quella prospettata dalla flexicurity europea e dai modelli cui si ispirava, che miravano a garantire elevata protezione sociale ai lavoratori flessibili nelle transizioni del mercato del lavoro.

7. Valutazioni contrapposte e stallo riformatore

Le indicazioni risultanti da queste ricerche sono state ampiamente commentate dai giuslavoristi interessati alla tematica che hanno segnalato come gli squilibri fra flessibilità e sicurezza siano risultati particolarmente gravi nella applicazione italiana della flexicurity ⁴².

In realtà le analisi della dottrina giuridica critica non coglievano sempre la complessità delle relazioni fra le variabili considerate dagli economisti e sociologi, né le evoluzioni intervenute nelle posizioni della dottrina economica italiana e internazionale. Il che ha portato talora a semplificazioni nelle analisi e in alcuni casi a conclusioni divergenti o, parziali, rispetto a quelle risultanti dalle ricerche economiche.

⁴⁰ Cfr. fra tanti M. Raitano, F. Lucidi, *Molta flessibilità, poca sicurezza*, Ed. Lavoro, 2009, p. 990; T. Nannicini, *L'analisi economica della flessibilità nel mercato del lavoro*, in F. Giovani (Ed.), *Lavoro flessibile: opportunità o vincolo?*, Franco Angeli, Milano, 2005; G. Croce, *Le riforme parziali*, cit.

⁴¹ M. Raitano, F. Lucidi, *Molta flessibilità*, cit.; G. Berton, M. Richiardi, R. Sacchi, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Mulino, 2009, p. 20 ss., con alcune proposte p. 273 ss., 314 ss.; P. Barbieri, G. Cutuli, *Equal Job, Unequal Pay, Fixed Term Contracts and Wage Differentials in the Italian Labor Market*, Università di Trento, Facoltà di sociologia, Quaderno 45, giugno 2009.

⁴² Cfr., oltre agli economisti sopra menzionati, fra i giuristi gli autori citati a nota 36, vedi anche T. Treu, *La seconda fase della flexicurity*, cit., § 6.

Ad es. si sottolineava correttamente la non correlazione fra indice di rigidità del mercato del lavoro e gli andamenti complessivi della occupazione, ma non si considerava l'impatto delle rigidità sulla segmentazione del mercato del lavoro, a scapito delle fasce deboli di lavoratori.

Inoltre, mentre era senza riserve la denuncia degli effetti negativi delle flessibilità al margine, in particolare della deregolazione dei contratti a termine, non erano invece recepite le indicazioni delle stesse ricerche sulla necessità di accompagnare la riduzione di queste flessibilità con l'allentamento delle rigidità della normativa dei contratti a tempo indeterminato, in particolare relativa ai vincoli sul licenziamento.

Come è noto, la modifica di questi vincoli, emblemizzati dall'obbligo di reintegrazione di cui all'art 18 dello Statuto, è rimasta fino ad oggi un punto particolarmente controverso, che ha ostacolato o reso difficili i tentativi di riforma in materia, compresi quelli proposti dagli autori delle ricerche citate.

Sono emblematiche al riguardo le valutazioni (ancora) fortemente polarizzate delle misure del Jobs Act del 2015, in particolare delle modifiche normative riguardanti il licenziamento,

che hanno oscurato altri interventi della stessa legge dirette, in coerenza con guidelines europee, a estendere in senso universalistico la copertura degli ammortizzatori sociali e a rafforzare le politiche attive del lavoro⁴³.

Non posso qui approfondire motivi e caratteri delle contrapposizioni fra le policies attuate negli anni recenti. Ma registro che tali contrapposizioni hanno contribuito, insieme alla instabilità del nostro quadro politico e dei governi, a frenare la capacità di innovazione del nostro paese in questioni centrali del lavoro, come si vede dal susseguirsi di interventi altalenanti e contraddittori che hanno portato a un sostanziale stallo riformatore.

Un esempio tristemente significativo di deficit riformatore, ostacolato da analoghe contrapposizioni, è fornito dalle misure in tema di reddito minimo, introdotte in ritardo nel nostro paese e poi due volte modificate, senza che

⁴³ Cfr. le riflessioni retrospettive dei tre autori coinvolti nell'elaborazione del Job Act, T. Nannicini, S. Sacchi, F. Toblec, *La parabola del job Act e la platea delle riforme strutturali tra controriforma e ambiguità*, Il Mulino, Bologna, 2019. Gli autori analizzano la parabola del Job Act, con le polemiche relative e le riforme successive, ritenute non decisive e inadeguate. Rilevano come a fronte del disegno riformatore del Job Act che mirava a ridurre il dualismo del mercato del lavoro, gran parte dello scontro ideologico si sia concentrato sul valore simbolico dell'art. 18. V. T. Nannicini, *Una riforma da esaminare al di là delle apparenze*, *IlSole24Ore*, 28 luglio 2023. ID, *Ve lo buco sto' Job Act. Luci e ombre in una riforma*, *Il Riformista*, 27 maggio 2023. V. anche M. Leonardi, T. Nannicini, *I principi del Job Act*, e una breve valutazione in *Economia Italiana*, n.2/3, 2018, p. 109 ss. S. Sacchi, *When words matter: narratives and strategies in the Italian Jobs Act (2014-2016)*, in *Policy and Society*, 2018, 38,3, p. 485 ss.

agli evidenti difetti di progettazione e di implementazione della prima e seconda variante, si ponesse rimedio tenendo conto delle esperienze straniere, pur ampiamente analizzate da studi interdisciplinari⁴⁴.

Altrettanto grave è lo stallo decisionale riguardante la materia del salario minimo, nella quale le diverse esperienze risalenti nel tempo della maggior parte dei paesi europei e la recente direttiva dell'Unione non sono servite a superare le divergenze fra i nostri maggiori sindacati e le esitazioni dei governi cosicché si è perpetuata una pluriennale inerzia decisionale e non si è riusciti neppure a condividere gli elementi necessari a decidere in argomento su basi conoscitive documentate, pure rintracciabili nelle ricerche economiche e sociali italiane ed europee⁴⁵.

Anche i dibattiti sulla flexicurity risentono spesso di contrapposizioni ideologiche e di scarsa considerazione dei dati. Ad es. secondo le analisi più convincenti, lo squilibrio della flexicurity italiana fra flessibilità e sicurezza sembra meno imputabile ad eccessi di flessibilità (gli indicatori OCSE mostrano che il grado di flessibilità del nostro mercato del lavoro, pur cresciuto negli anni recenti, rimane in media europea) di quanto non dipenda dalla carenza degli strumenti di protezione dei lavoratori (ammortizzatori sociali in primis) e delle politiche attive.

In realtà le linee guida europee sulla flexicurity, anche per i loro riferimenti teorici, si prestavano a letture diverse e in ogni caso hanno subito variazioni nel tempo fino ad essere se non superate certo integrate in punti importanti.

Il quadro europeo presenta su questi aspetti una situazione diversa in evidente evoluzione.

Le esperienze di vari paesi, non solo del nostro, hanno indotto le autorità dell'Unione a superare concezioni riduttive delle strategie di flessicurezza per rimettere al centro delle politiche la ricerca di un più elevato livello di occupazione stabile e di qualità (secondo gli standard OIL del *decent work*).

inoltre aprendo la seconda fase della flexicurity si è ritenuto di attribuire rilievo prevalente alle misure di flessibilità interna rispetto a quelle numeriche di flessibilità esterna, rinforzando nel contempo gli strumenti di sostegno al reddito e le politiche attive⁴⁶.

⁴⁴ Cfr. fra i tanti le analisi di Astrid – Fondazione Rosselli, *Vecchie e nuove povertà, Nuove (e vecchie) povertà: quale risposta? Reddito di inclusione, reddito di cittadinanza e oltre*, Mulino, Bologna, 2018.

⁴⁵ T. Treu, *Salario minimo: estensione selettiva dei minimi contrattuali*, WP CSDLE M. D'Antona, IT, 2022, p. 466; A. Lo Faro, *L'iniziativa della Commissione per il salario minimo europeo fra coraggio e temerarietà*, LD, 2020, p. 547 ss.; A. Garnero, G. Giupponi, *Sul salario minimo occorre avere metodo*, www.lavoceinfo, 2.10.2020; vedi anche la raccolta di scritti curati da P. Albi, *Salario minimo, salario giusto*, Giappichelli, Torino, 2023.

⁴⁶ Cfr. su questo le mie osservazioni in T. Treu, *La seconda fase della flexicurity*, DRI, 2017, spec. para 11 e ss. Vedi gli autori citati alle note 40 e 41.

Un simile riorientamento strategico doveva essere avvalorato, ma anche messo alla prova dagli eventi successivi: la sequenza di crisi economiche, poi la pandemia e la guerra in Ucraina, la digitalizzazione dell'economia e le drammatiche urgenze della transizione ecologica, entrambe affrontate dall'Unione europea con un inedito attivismo in campo economico e sociale.

8. La transizione ecologica e digitale: implicazioni per le discipline giuridiche e sociali

Gli eventi del dopo covid e delle transizioni ecologica e digitale promosse dal NGEU segnano un cambio epocale degli scenari interni e internazionali che fanno apparire sfuocate molte delle analisi e delle polemiche di ieri.

Questi nuovi scenari mettono in crisi non solo molte delle normative ricevute dal passato, ma l'intero assetto e le categorie fondanti del diritto del lavoro, che sono stati costruiti nel secolo scorso su presupposti economici e sociali del tutto diversi.

La crescente complessità e pervasività della società tecnologica ha investito i rapporti produttivi e sociali, trasformando in profondità i contenuti, le forme e il senso stesso del lavoro, così da indurre i giuristi, e non solo loro, a interrogarsi sulla capacità degli strumenti regolatori finora utilizzati, legge e contratto, di governare il flusso dei rapporti economici e sociali, individuali e collettivi.

Una delle questioni centrali sulla quale molti di noi si stanno interrogando riguarda l'impatto dell'era digitale e degli strumenti con cui interviene nella società, in primis la intelligenza artificiale, in ordine al futuro del lavoro umano e alla sua regolazione.

La sfida che viene proposta da tale questione, non solo ai giuristi ma a tutti i cultori delle discipline sociali, è particolarmente ardua non solo per la novità delle determinanti di queste trasformazioni, ma perché esse si manifestano ed evolvono in un contesto di grande incertezza, "radical uncertainty".⁴⁷

Le analisi sociali che in diverse prospettive stanno affrontando tale sfida riflettono questo stato di incertezza, in particolare per quanto riguarda l'impatto del nuovo contesto sulla quantità di lavoro disponibile per le future generazioni e sulla sua distribuzione fra gruppi settori e paesi.

Invece è sicuro che la qualità dei lavori futuri e le competenze necessarie a svolgerli saranno diverse da quelle caratteristiche dell'era industriale. Ma

⁴⁷ J. Kay, Melvin King, *Radical, Uncertainty. Decision making beyond the numbers*, 2020, Norton, NY. Gli autori distinguono queste situazioni da quelle che possono essere descritte con le tecniche probabilistiche usate normalmente dagli economisti e osservano che fidarsi esclusivamente di queste senza tener conto dei fattori umani porta a fare errori macroscopici, come nelle reazioni alla crisi del 2007-2008, p. 14 ss.

le caratteristiche e la direzione del cambiamento restano anch'esse incerte in quanto sono legate alla imprevedibile evoluzione delle tecnologie.

Le trasformazioni del contesto hanno determinato la fine della omogeneità del lavoro subordinato industriale cui si è riferito il diritto del lavoro storico, lasciando spazio a una differenziazione ed eterogeneità dei lavori dai caratteri indefiniti e mutevoli.

Questo è oggi un terreno di analisi e di interesse comune per giuristi e cultori delle scienze sociali. Ma per entrambi si è trattato di un vero trauma perché hanno visto cambiare non solo l'oggetto storico dei loro studi, ma anche le categorie con cui analizzarlo.

Se non si rassegnano a registrare semplicemente tale scomparsa, entrambe le discipline devono approfondire le modalità del cambiamento e le sue implicazioni, con la consapevolezza della necessità di rivedere gli schemi interpretativi tradizionali per evitare di oscurare la comprensione delle novità, le nostre discipline, ha osservato M. Carrieri "risultano spiazzate, ma probabilmente lo sono più i giuristi dei sociologi, ...perché i primi tendono a incasellare tutto ciò che osservano nelle categorie di cui già dispongono", mentre "i sociologi hanno il vizio di sfuggire all'oggetto, di non vedere,...la necessità di ricostruire un paradigma, preferiscono le micro ricerche condotte tramite rassicuranti certezze conoscitive di medio raggio"⁴⁸.

Il fenomeno del "passaggio dal lavoro ai lavori" invero era stato colto in tempo da Aris Accornero; e alcuni cultori delle discipline aziendalistiche, da Federico Butera a Enzo Rullani, avevano cominciato ad analizzare le novità morfologiche dei nuovi lavori e le loro implicazioni sia per la qualità delle prestazioni, sia per l'organizzazione delle imprese, essa stessa in rapida trasformazione ⁴⁹.

Anche se, come rileva ancora Carrieri, l'interesse dei sociologi economici per i temi del lavoro e del movimento sindacale, da egemone quale era negli anni 70 e 80, è stato sostituito in larga misura da altre priorità: per stare vicino alla nostra materia, da quelle relative alla gestione delle risorse umane rinnovata da parte del management aziendale.

È vero peraltro che alcuni studiosi hanno segnalato da tempo la crescente diffusione nel mercato del lavoro di soggetti connotati da caratteri diversi dalla subordinazione tradizionale. E hanno documentato come questi soggetti siano collocati in una "zona grigia tra lavoro autonomo e subordinato: un'area che si allarga mentre crescono le incertezze "interpretative e di regolazione".

⁴⁸ Nella conversazione con T. Treu, citata a nota 21.

⁴⁹ Cfr. fra le più recenti analisi di F. Butera, *Progettare e sviluppare. Una new way of working*, in LDE, aprile 2022; e ID, *Valorizzare il lavoro nella quarta rivoluzione industriale*, L'industria, luglio/sett. 2017, fasc. 3.

Anzi gli stessi sociologi, seguiti dai giuristi, hanno rilevato che alla contrapposizione storica fra subordinazione e autonomia si è andato sostituendo un continuum di forme di attività, che combina in modi innovativi tratti di autonomia e di subordinazione⁵⁰.

Solo più di recente si è scoperto sia dai sociologi sia dai giuristi il lavoro autonomo, un fenomeno a lungo sottovalutato da entrambi, ma di cui si è raggiunta la piena consapevolezza dopo che il Covid ne ha messo in chiaro tutte le sue fragilità strutturali e qualitative.

La domanda che è stata posta da entrambi i versanti, anzitutto dai giuristi, riguarda quali regole di diritto e quali prassi aziendali siano adeguate a questi soggetti diversi tanto dal tradizionale lavoratore dipendente quanto dal classico lavoratore autonomo e di quali categorie interpretative ci si debba dotare per interpretare e regolare i loro rapporti. A dire il vero già prima che la questione divenisse centrale per la dottrina prevalente e per le parti sociali, la necessità di prevedere tutele specifiche per questi soggetti è stata riconosciuta dal nostro legislatore, sia pure in modo episodico e senza un chiaro orientamento. Interventi normativi risalenti indietro di almeno venti anni hanno applicato tutele proprie del lavoro dipendente oltre i confini della subordinazione: a partire dalle norme sulla sicurezza del lavoro, alle tutele previdenziali, ad alcune garanzie in caso di infortuni e di malattia, ecc.⁵¹

Non sono neppure mancate proposte di dare un quadro organico a questa iniziale modulazione delle tutele con i primi progetti di legge intitolati allo "Statuto dei lavori", ma che sono rimaste senza seguito⁵².

La tendenza a portare il diritto del lavoro oltre la subordinazione si è poi progressivamente estesa, anche con l'impulso delle regole europee (nel *Pillar of social rights*) e delle indicazioni internazionali (la *Decent work agenda* dell'ILO a del 1999 anticipava chiaramente questa tendenza).

Il fatto è che la evoluzione delle forme sociali del lavoro, testimoniata dalle ricerche sociali, ha cambiato l'assetto storico della nostra materia e che la necessità di estendere l'ambito delle tutele tipiche del lavoro dipendente è ora ampiamente riconosciuta anche se non affatto acquisita.

I percorsi e gli strumenti per la modulazione delle tutele sono ancora contrastati, nel nostro come in altri paesi. Non mancano lacune e ostacoli

⁵⁰ E. Rullani, *Dal fordismo al post fordismo: alla scoperta di nuove possibilità*, In Docum. CNEL, *Postfordismo e nuova configurazione sociale*, Roma, 2000, p. 112 ss.; A. Accornero, in R. De Luca Tamajo, R. Flammia, M. Persiani, *Nuove forme di lavoro fra subordinazione, coordinamento e autonomia*, in Atti CNEL 1996, p. 75 ss.; e anche U. Romagnoli, *Un diritto da ripensare*, LD, 1995, p. 476.

⁵¹ V. la mia analisi di questa tendenza: in *Diritto del lavoro: realtà e possibilità*, ADL, 2000, p. 486 ss, p. 507 ss.; e ora A. Perulli, T. Treu, *In tutte le sue forme e applicazioni*, Giappichelli, 2022, spec. cap. II e III.

⁵² Cfr. T. Treu, *I progetti di legge sullo Statuto dei lavori*, DRI, 3/2010.

nella estensione di garanzie fondamentali alle nuove forme di lavoro, a cominciare da quelle generate dalla economia delle piattaforme e dalle diverse manifestazioni del lavoro autonomo, che è ancora largamente trascurato dal legislatore.

Di qui la esigenza di individuare percorsi condivisi per procedere al riordino del diseguale materiale normativo sviluppatosi in questi anni in risposta alle esigenze di tutela dei nuovi lavori.

Se si vuole superare la casualità degli interventi legislativi, giurisprudenziali e della contrattazione, occorre ricercare possibili criteri ordinatori delle regole e delle protezioni ascrivibili alle "varie forme e applicazioni del lavoro" che l'art. 35 della nostra costituzione dichiara tutte meritevoli di tutele da parte della Repubblica.

La ricerca di questi criteri è appena cominciata, come ho argomentato in un saggio scritto a due mani con Adalberto Perulli⁵³.

Sono convinto che questo sia un terreno di indagine decisivo per dare alla nostra materia la capacità di rispondere alla indicazione costituzionale di tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni e sono altrettanto certo che questa indagine non può essere svolta con una riflessione autoreferenziale dei giuristi, per quanto siano colti e autodidatti. La complessità e variabilità delle forme del lavoro digitale mettono in discussione le certezze ricevute dal passato, non solo per i giuristi ma anche per i sociologi del lavoro.

Entrambi sono stati abituati per decenni ad analizzare la omogeneità e la stabilità del lavoro, e ora devono fare i conti con la destabilizzante realtà delle diversità e della discontinuità dei lavori.

Per questo la indicazione costituzionale dell'art 35 deve stimolare i cultori delle diverse discipline a impegnarsi in una ricerca comune, più sistematica di quanto non sia avvenuto finora, ciascuno con i propri strumenti.

Per entrambi una premessa necessaria è evitare che le categorie acquisite dal passato impediscano di cogliere le trasformazioni della realtà sottostante alle categorie⁵⁴.

Le scienze sociali sono sfidate a decodificare la complessità degli incerti e variabili caratteri dei nuovi lavori per orientarne la comprensione da parte degli attori sociali e dei *policy makers*.

La comprensione di questi caratteri e delle loro evoluzioni è una premessa essenziale anche della ricerca dei giuristi, se questa deve essere impostata senza il condizionamento di categorie a priori, ma procedendo

⁵³ A. Perulli, T. Treu, *In tutte le sue forme*, cit. p.63 ss.

⁵⁴ Cfr. sul punto le mie considerazioni in *Trasformazioni o fine delle categorie*, di prossima pubblicazione su DLRI, 2023.

dai principi costituzionali di tutela del lavoro per poi acquisire, anche sulla base delle analisi sociali, coscienza delle condizioni e degli effettivi, i bisogni dei lavoratori, al fine di configurare le tutele e i diritti costituzionalmente necessari, al di là della generica formula dell'universalismo selettivo.

9. La sfida della individualizzazione dei rapporti sociali e del lavoro

C'è un'altra sfida comune. Le recenti ricerche dei sociologi hanno registrato come le grandi trasformazioni dell'epoca presente abbiano non solo comportato una crescente diversità e variabilità dei lavori, ma abbiano anche favorito la diffusione di una cultura individualistica e attivato un processo di individualizzazione che hanno interessato vari aspetti delle società contemporanea e che non risparmiano il mondo del lavoro.

Questi caratteri soggettivi e le nuove aspettative dei lavoratori hanno messo in discussione, insieme con le trasformazioni oggettive del lavoro e delle imprese, la regolazione standard dominante nella produzione e nella società fordista, riflessa nella regolazione legale e contrattuale dei rapporti di lavoro.

Tali processi di individualizzazione dei rapporti hanno anche indebolito il rilievo della solidarietà e degli interessi collettivi caratteristico del nostro diritto del lavoro, sollecitando la ricerca di nuove forme di equilibrio tra individuale e collettivo.

Anche questa ricerca si muove in un terreno inedito e dalle implicazioni incerte, per cui le tendenze indicate possono tradursi in spinte all'individualismo e alla chiusura in piccoli gruppi oppure possono favorire l'ampliamento di spazi di autonomia e autorealizzazione delle persone nel lavoro utili anche al rinnovamento dell'azione e alla partecipazione collettiva⁵⁵.

La verifica delle condizioni oggettive e soggettive, comprese quelle istituzionali, che possono determinare questi diversi orientamenti sono un altro compito su cui sono chiamate a misurarsi le scienze sociali. Da queste verifiche i giuristi e gli operatori sociali possono trarre elementi utili per ricercare nuove tecniche normative sia nella legge sia anzitutto nella contrattazione collettiva che integrino gli attuali schemi regolatori uniformi con rimedi personalizzati più attenti alle esigenze non solo della nuova economia ma delle persone che lavorano⁵⁶.

⁵⁵ B. Caruso, M. D'Antona e *l'idea di soggetto nel diritto del lavoro*, in *Studium Juris*, n. 3, p. 293 ss.

⁵⁶ Vedi per qualche indicazione su possibili tecniche personalizzate della contrattazione collettiva, T. Treu, *Trasformazione o fine delle categorie*, cit.

10. Considerazioni conclusive

Le riflessioni di questo scritto hanno riguardato alcune questioni del diritto del lavoro scelte per la loro importanza nel nostro sistema sociale e perché si prestano in modo esemplare a segnalare la importanza delle analisi sociologiche, e del dialogo fra sociologi e giuristi, per la comprensione delle dinamiche effettive della nostra disciplina, della *law in action*, secondo le indicazioni metodologiche richiamate all'inizio.

La discussione delle tematiche esaminate conferma l'importanza del dialogo fra queste discipline specie nelle materie critiche nelle quali sono più dirette le implicazioni sociali degli interventi della legge e dei contratti collettivi e più forti le sollecitazioni dei mutamenti del contesto economico e sociale sugli assetti normativi.

Ho voluto sottolineare i contributi che le due discipline possono apportare con i rispettivi metodi sia alla migliore conoscenza della realtà sottostante al diritto sia alla giustizia e alla effettività della regolazione dei rapporti di lavoro.

Le esperienze esaminate mostrano le modalità con cui si sono realizzate le analisi interdisciplinari nelle diverse materie, gli scambi conoscitivi realizzati e insieme i loro limiti.

Si è rilevata la difficoltà di andare oltre la semplice giustapposizione delle analisi per ricercare la piena condivisione di linguaggi e concetti necessaria per costruire analisi effettivamente interdisciplinari.

Questo obiettivo è stato ostacolato dalla mancanza di sedi stabili di confronto istituzionalmente riconosciute, mancanza non compensata dal sostegno dei centri di ricerca delle parti sociali, che è risultato declinante negli anni recenti.

Tali difficoltà strutturali e di contesto, oltre a qualche persistente resistenza dei cultori delle due discipline a favorire i confronti, hanno ridotto la possibilità di instaurare scambi di attività in grado di sostenere ricerche sistematiche e durevoli nel tempo.

Ricerche congiunte così organizzate sono necessarie per analizzare con piena comprensione i principali aspetti della nostra materia e per ordinare la grande quantità di materiali normativi accumulatesi negli anni.

Riprendendo gli insegnamenti metodologici di Giugni ricordati all'inizio, indagini sistematiche andrebbero riprese anche sull'imponente materiale prodotto dalla contrattazione collettiva, che, specie nelle sue dinamiche aziendali è ancora largamente inesplorato anche per la mancanza di fonti affidabili e rappresentative ⁵⁷.

⁵⁷ Vedi al riguardo le sollecitazioni di M. Tiraboschi, *Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro*, In DRI, 2021, p. 599 ss.

È su questo livello di contrattazione che si può infatti verificare il contributo della autonomia collettiva a una regolazione condivisa e partecipata del lavoro digitale; in particolare che si possono cercare i modi più efficaci per controllare l'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale alla stregua del principio del controllo umano affermato dalle indicazioni europee e di valorizzare le opportunità di tali sistemi al fine di migliorare le condizioni delle persone che lavorano.

Attività di ricerca interdisciplinare sono in ogni caso di particolare importanza, per i motivi che ho sottolineato, al fine di analizzare sistematicamente le grandi trasformazioni che stanno alterando gli assetti sociali e i caratteri fondamentali del mondo del lavoro, al fine di trarne insegnamenti per la loro comprensione e per le riforme necessarie.