



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

FLORE

Repository istituzionale dell'Università degli Studi di Firenze

Flessibilità e nuove forme di sicurezza sociale. A proposito del Rapporto Supiot

Questa è la Versione finale referata (Post print/Accepted manuscript) della seguente pubblicazione:

Original Citation:

Flessibilità e nuove forme di sicurezza sociale. A proposito del Rapporto Supiot / Andrea Villa. - In: QUESTE ISTITUZIONI. - ISSN 1121-3353. - STAMPA. - A. XXXVI n. 153:(2009), pp. 14-24.

Availability:

This version is available at: 2158/417885 since:

Terms of use:

Open Access

La pubblicazione è resa disponibile sotto le norme e i termini della licenza di deposito, secondo quanto stabilito dalla Policy per l'accesso aperto dell'Università degli Studi di Firenze (<https://www.sba.unifi.it/upload/policy-oa-2016-1.pdf>)

Publisher copyright claim:

(Article begins on next page)



Flessibilità e nuove forme di sicurezza sociale: a proposito del Rapporto Supiot

di Andrea Villa

Il modello della *flexicurity* è entrato a pieno titolo a far parte del dibattito sul mercato del lavoro europeo, assumendo, sempre più, i connotati di un obiettivo cui tendere. Questo saggio introduce e descrive il tema, cercando di coniugare il fascino e la ragionevolezza della proposta teorica con le sfide che essa pone agli individui e alle istituzioni.

Per non giocare con le parole

Il dibattito che da molti anni viaggia lungo il binario parallelo dell'estensione della flessibilità dei rapporti di lavoro e della riforma del sistema di protezione sociale non ha ancora raggiunto, nella concreta realtà, un giusto bilanciamento tra le ragioni dell'equità e quelle dell'efficienza. Da questo punto di vista, l'intento promosso negli ultimi anni in sede comunitaria è stato quello di stimolare i singoli Stati ad una sostanziale modernizzazione ed omogeneizzazione del mercato del lavoro. Tale intento è

stato fino ad oggi perseguito adottando, quale possibile obiettivo cui tendere, l'idealtipo della "flessicurezza" in stile nord europeo¹.

Effettivamente, bisogna riconoscerlo, tale modello rappresenta uno degli spunti più interessanti per coloro i quali cercano di trovare un punto di equilibrio tra le ragioni derivanti dal mutamento dei contesti produttivi – efficienza e produttività del lavoro – e quelle relative alla promozione di un rinnovato insieme di diritti sociali. Tuttavia, l'avvicinamento delle realtà nazionali al modello della *flexicurity* continua a pagare il dazio di un "pluralismo giuridico"² endogeno, tanto ai singoli sistemi nazionali, quanto al grande mercato unificato. Quest'ultimo, da sempre caratterizzato da differenti modelli di Stato sociale e da eterogenee dinamiche evolutive del diritto del lavoro.

Oltretutto, la stessa natura del termine in molti casi concreti "*est un oxymore*"³, nella misura in cui sembra voler realiz-

L'autore è dottorando di ricerca in Sociologia, Università degli Studi di Firenze.

zare la radicale riforma di due discipline distinte – la progressiva deregolazione del tradizionale rapporto di lavoro subordinato ed il conseguente adeguamento del modello di sicurezza sociale – insieme alla caratterizzante illusione di una sinergia di intenti che il concetto stesso lascia intendere: “*La contradiction est ainsi au coeur du sujet: contradiction dans les intentions; contradiction dans les effets supposés*”⁴.

Si tratta, infatti, di obiettivi e di riforme complesse che richiedono una grande capacità di sintesi e di coesione da parte delle forze politiche e sociali. Sovente, questo aspetto, che attiene alla efficacia delle relazioni industriali e a taluni aspetti di gestione della cosa pubblica, risulta latente o trascurato. Infatti, da un lato, la scelta delle modalità con cui introdurre tipologie flessibili di lavoro chiama, o avrebbe dovuto chiamare, in causa la capacità di dialogo e l'autorevolezza delle parti sociali nell'influenzare l'azione del legislatore, dall'altro, l'introduzione di nuove forme di protezione sociale coinvolge la capacità dello Stato nel reperire risorse per perseguire fini di equità distributiva. Equità, è giusto ricordarlo, non solo nell'allocazione delle pur fondamentali risorse pubbliche, ma anche dei diritti costituzionalmente garantiti.

Queste ultime dinamiche sembrano essere effettivamente operanti con modalità differenziate nella gran parte degli Stati europei e anche da questo tipo di variabili scaturisce l'eterogeneità dei risultati finali. Eterogeneità che finisce col generare diseguaglianze di opportunità e disparità di trattamento tra lavoratori appartenenti a uno spazio comune di mercato. E non importa che siano que-

stioni endogene, ovvero di ineguaglianza tra lavoratori tradizionali ed atipici nel mercato nazionale, oppure rilevanti ai fini del mercato comune, come il differenziale salariale tra un lavoratore danese ed un analogo italiano o i differenti modelli di protezione sociale erogati. Si tratta, in tutti i casi, di diseguaglianze di un certo rilievo che rischiano di acuirsi ulteriormente alla luce della imponente crisi recessiva e dei suoi effetti sulla tenuta occupazionale dei vari rami produttivi.

Occorre cogliere, nella differenza, tanto le regolarità di un modello di rapporti sociali in pieno sviluppo, quanto l'efficacia delle proposte e delle prospettive normative. Efficacia da mettere a disposizione di quei Paesi che, evidentemente, si trovano nella condizione di dover modernizzare il proprio mercato del lavoro, quand'anche di riprogrammare le proprie funzioni di utilità pubblica, perseguendo, sic et simpliciter, “un bilanciamento tra le ragioni dell'equità e quelle dell'efficienza”.

Tutto ciò premesso, sembra utile proporre ai lettori alcuni degli stimoli derivanti dalla dottrina europeizzante⁵, evidenziando alcuni tra gli aspetti di uno degli studi più interessanti prodotti in questi ultimi anni, ovvero “*Au-delà de l'emploi: transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe: rapport pour la Commission des Communautés européennes*”⁶, frutto di una ricerca d'*équipe* coordinata dal giurista Alain Supiot per conto della Commissione europea. Il tutto cercando di estrarre alcuni spunti teorici da integrare alla specificità del contesto italiano. La consapevolezza della necessità di indirizzare il dibattito

verso una possibile risoluzione dei nodi più scottanti che caratterizzano la realtà italiana del lavoro flessibile costituisce, indubbiamente, il leitmotiv di questo approccio ai temi del Rapporto.

L'importanza del Rapporto Supiot

Quel che concretamente dovrebbe distinguere il lavoro delle scienze sociali dalle eterogenee manifestazioni delle ideologie e della politica di parte risiede, primariamente, nella capacità di costruire un significato analitico in grado di interpretare il mutamento. Un significato che, nel caso del mercato del lavoro, riesca ad essere descrittivo degli effetti di tale mutamento sulle realtà istituzionali, così come sulle dinamiche concernenti la “liquida”⁷ esistenza delle persone. Oltretutto, può essere utile ricordare una tra le difficoltà insite a tutte le comunità scientifiche: quella di riuscire a riconoscere il momento esatto in cui è opportuno emendare, se non addirittura abbandonare, una teoria o una categoria concettuale, al fine di produrre nuove interpretazioni al passo con la storicità del reale.

A ben vedere, anche la progressiva introduzione di modalità flessibili di lavoro è stata a lungo interpretata attraverso “apologetiche neo-liberali sulle virtù maieutiche del mercato”⁸, così come attraverso nozioni di tipo vetero-fordista. Interpretazioni, molto spesso, riconducibili nell’ambito della novecentesca contrapposizione tra pensiero *liberal* e *communitarian*: da un lato, l’ideale di una estrema deregolazione del mercato del lavoro, dove la flessibilità, in assenza di sicurezza, viene descritta come

una grande opportunità per tutti, oltre che come un’esigenza produttiva ed una efficace strategia occupazionale, dall’altro, l’altrettanto idealistico tentativo di riaffermazione delle tradizionali prerogative e tutele del lavoro subordinato a tempo indeterminato. Impostazioni, in entrambi i casi, figlie di schemi interpretativi da consegnare alla storia del ventesimo secolo.

Allo stesso tempo, però, sembra indispensabile rilevare la permanenza di vere e proprie forme di rigidità istituzionale, riferendoci, in tal senso, alle difficoltà di alcuni contesti nazionali nel produrre nuove forme di sicurezza sociale; il che significa rilevare una sorta di impermeabilità delle istituzioni stesse al progressivo mutamento delle condizioni reali degli individui. È in questo contesto, infatti, che si producono e si riproducono le condizioni essenziali della libertà e dell’eguaglianza dei diritti dei lavoratori. Condizioni essenziali, è utile sottolinearlo, anche della stessa democrazia, oltre che dello sviluppo economico.

In questo quadro, la “ben attrezzata” lettura di alcune delle regolarità caratterizzanti i mutamenti dei rapporti di lavoro nei vari contesti nazionali, assieme alla capacità di alimentare la prospettiva di un rinnovato “modello sociale europeo”⁹ rappresentano due validi motivi per cui il contributo dell’*équipe Supiot*¹⁰, con il trascorrere degli anni, conserva intatta la sua attualità. Un’analisi il cui valore sembra risalire alla capacità di costruire “il significato di mutazioni differenti che sottendono la stessa logica di mutamento”¹¹.

Il mutato rapporto tra il prestatore ed il datore, il proliferare di multiformi ti-

pologie contrattuali, il nesso tra lavoro e tempo di vita, la funzione delle organizzazioni collettive e, non ultimo, il tentativo di definire alcune linee guida per la pubblica produzione di sicurezza sociale rappresentano i cinque nodi problematici oggetto delle attenzioni di questa ricerca. A partire da queste relazioni, il significato di alcune tra le più rilevanti dinamiche della moderna divisione del lavoro viene ricostruito tentando una concreta mediazione tra il punto di vista istituzionale e quello esistenziale del lavoratore.

Mutamento che può essere ricondotto, nel Rapporto Supiot come in tutti i maggiori studi di questi anni¹², “al tramonto del fordismo verso orizzonti che – seppur dai contorni non ancora del tutto definiti – prefigurano nuove dialettiche della modernità. Intorno al lavoro e alle sue trasformazioni assumono dunque nuova dislocazione i rapporti fra produzione economica e riproduzione sociale, fra tempi di lavoro e tempi di vita, fra autonomia e subordinazione, fra individuo e collettivo. Una dislocazione aperta, i cui esiti – tutt’altro che pregiudicati – dipenderanno dalla capacità che la società europea e le sue istituzioni sapranno mostrare nel governare politicamente i cambiamenti, nel solco della grande tradizione dello Stato sociale novecentesco”¹³.

La consapevolezza della necessità di cogliere le nuove “dislocazioni” deriva direttamente dall’esigenza di abbandonare, tanto le forme di concettualizzazione che concepiscono il lavoro “per tutta la vita” – parcellizzato, in serie e prevalentemente svolto dal capofamiglia poco istruito – quanto un modello di protezione sociale rappresentato da uno Stato assistenziale

ed assicurativo che concepisce molti diritti sociali come direttamente mediati dalla sussistenza di una condizione di subordinazione e che considera la perdita del posto di lavoro quale evento contingente e non ricorrente.

In linea generale, sembra possibile affermare, con Supiot, che, oggi, la maggior parte delle imprese hanno aspettative sempre maggiori rispetto ai loro lavoratori – in termini esistenziali, di livello di formazione, adattabilità, capacità di autonomia, mobilità e via dicendo – ma allo stesso tempo, non riescono più a garantire alcun tipo di sicurezza. Sicurezza che sia direttamente riconducibile al concetto di stabilità occupazionale: “là dove il modello fordista si basava sull’organizzazione stabile di gruppi di lavoratori, questi nuovi modelli si rifanno al contrario a dei processi di coordinazione di individui mobili. Emerge così la necessità (e la difficoltà) di definire una nuova concezione di ‘condizione professionale’ che possa integrare l’individualizzazione e la mobilità dei percorsi di lavoro”¹⁴. Mobilità e individualizzazione sembrano, quindi, ridefinire i termini della subordinazione e della condizione stessa del lavoratore.

Il tradizionale lavoro dipendente – ed il suo insieme di tutele e sicurezze – viene intaccato nella sua storicità, non soltanto dalla previsione legislativa di modalità contrattuali definite in un intervallo di tempo, ma anche – e non solo nel caso italiano – dai modelli “triangolari” di lavoro subordinato¹⁵ che superano il cosiddetto “divieto di interposizione”¹⁶, così come dalla previsione e dalla conseguente proliferazione di tipi di contratti più facilmente riconducibili al segmento

dell'autonomia che a quello del lavoro dipendente¹⁷. In virtù di ciò, la determinante della condizione del lavoratore finisce col migrare dalle circostanze interne ad un singolo rapporto di lavoro ad uno status esistenziale i cui termini e i cui diritti vanno ricercati nel nesso che si instaura tra il singolo lavoratore ed il mercato del lavoro nel suo complesso.

La storia del diritto del lavoro novecentesco è ben rappresentata dall'evoluzione e dal conseguente miglioramento delle condizioni dei lavoratori e dall'implementazione dei diritti collettivi all'interno del rapporto di lavoro. Le problematiche e le nuove sfide disciplinari del diritto della sicurezza sociale e del giustavorismo contemporaneo sembrano, invece, concretizzarsi sul terreno di una sempre maggiore enfasi della forza contrattuale del singolo lavoratore di fronte a una pluralità – o ad una sequenza - di controparti datoriali e di committenti. Forza che, nelle intenzioni, dovrebbe aumentare in ragione direttamente proporzionale al bagaglio di competenze ed alle professionalità acquisite. Sta di fatto che il rilevante potere contrattuale derivante da un'alta professionalità è effettivamente esercitabile soltanto da un segmento estremamente minoritario di lavoratori flessibili. Occorre, dunque, evitare che la flessibilità si trasformi in precarietà, ovvero in disoccupazione di lungo periodo e in forme di esclusione e marginalità sociale.

Quale strategia per la sicurezza sociale? Come garantire il diritto ad accedere al lavoro?

Potrebbe così essere utile porsi un quesito: quale deve essere la direzione di massima cui dovrebbero tendere le nuove strategie di sicurezza sociale in un contesto di sempre maggiore incidenza dei rapporti di lavoro flessibili sull'occupazione complessiva?

In questo frangente, il contributo del Rapporto Supiot mostra tutta la sua originalità teorica. Un grande merito sta nel considerare il rapporto tra flessibilità e sicurezza quale luogo all'interno del quale è indispensabile ridefinire i termini generali di alcuni diritti fondamentali. Seguendo gli interessi specifici di questa trattazione, le fonti del diritto alla tutela della disoccupazione dovrebbero essere ulteriormente specificate in forza della complessità delle situazioni sociali e giuridiche che tale modello va generando nella media dei Paesi europei.

Ad esempio, nel caso italiano, il principio costituzionale secondo il quale “i lavoratori hanno diritto che siano provveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di [...] disoccupazione involontaria”¹⁸ sembrerebbe, in virtù di ciò, necessitare di una specificazione ulteriore – di una maggiore attenzione verso la tutela della libertà di scelta individuale – anche al fine di meglio orientare e determinare l'azione tecnico-giuridica del legislatore. Avremmo, quindi, tre situazioni rilevanti per la sicurezza sociale del lavoratore:

“Prima di tutto, la *ricerca di un impiego*, che può ben riguardare tanto i giovani al termine della loro formazione quanto

i disoccupati: a questa situazione corrisponde un *diritto di accesso al lavoro*; in secondo luogo, la *discontinuità dell'impiego*, che può derivare da politiche di flessibilità interna (modificazione o trasformazione del lavoro) o esterna (ricorso al lavoro precario). A questa discontinuità dell'impiego, il diritto del lavoro tende ad associare oggi un principio di *continuità dello "status" professionale*; infine, la *perdita dell'impiego*: è il dominio tradizionale delle leggi in materia di licenziamento, che non hanno più solo l'obiettivo di difendere i lavoratori subordinati dalla perdita del lavoro esistente, ma anche quello di offrire loro nuove opportunità, con l'emergere di un *diritto a un nuovo avviamento al lavoro*"¹⁹.

Naturalmente, tale impostazione non viene costruita al fine di rendere possibile una previsione degli sviluppi futuri delle legislazioni nazionali in materia, bensì quello "di riflettere sulle categorie di pensiero che emergono dall'analisi delle attuali trasformazioni dei modelli lavorativi, in modo sufficientemente generale perché ciascun Paese possa appropriarsi di tali considerazioni secondo le proprie caratteristiche"²⁰. Così, l'apparente aleatorietà di tali considerazioni ha il pregio di indicare, con estrema chiarezza, una strada giuridicamente e socialmente sostenibile. Un percorso all'interno del quale si produrrebbero effetti concreti di responsabilità sociale, non solo per quanto riguarda il fondamentale ruolo dello Stato, bensì, su tutti i soggetti protagonisti delle relazioni del lavoro (imprenditori, lavoratori e sindacati).

La transizione dall'attuale vigente status di disoccupazione – o di inoccupazione – meramente assistenziale, alla

considerazione della necessità di tutelare *la continuità dello status professionale*, racchiude in sé un indirizzo di *policy* all'interno del quale le imprese (e i sindacati) possano essere realmente protagoniste tanto del processo produttivo, quanto di quello formativo, di implementazione delle competenze e di innovazione organizzativa: "possiamo così osservare una certa tendenza in Europa a considerare le imprese non più come centri di *produzione*, ma anche come centri di *formazione*. Una nazione non si forma unicamente sui banchi di scuola, ma anche nelle imprese. Quest'idea dovrà essere promossa in tutti i settori della legislazione sociale del lavoro"²¹.

Ancora, per meglio comprendere la nozione inclusiva di status professionale, sembrerebbe opportuno, secondo il Rapporto Supiot, prendere in considerazione l'ampio spettro di attività lavorative svolte all'interno della società dai cittadini, al di là delle tradizionali categorie di subordinazione stabile e retribuzione: "la nozione di lavoro salariato si è costruita gettando nell'ombra tutte le forme di lavoro non di mercato, quali l'autoformazione o il lavoro a titolo gratuito. Essa si è costruita anche per opposizione al lavoro indipendente [...] La difficoltà è oggi quella di riuscire a percepire la 'condizione lavorativa' delle persone come qualcosa che oltrepassi l'impegno contrattuale del loro lavoro per abbracciare la diversità delle forme di lavoro sperimentate nella vita umana"²². D'altronde, un siffatto status professionale sembrerebbe collimare in pieno con il cosiddetto paradigma dell'individualizzazione, sfuggendo, altresì, alla "solitudine del cittadino globale"²³ descritta da Zygmunt

Bauman. Una impostazione in cui ai cittadini ed alle formazioni sociali vengono attribuite sempre più responsabilità oltre che diritti, in forza del crescente desiderio di essere artefici della propria vita e dei propri progetti, non trascurando la promozione di forme di solidarietà ed utilità sociale.

In questo quadro, “lo Stato appare innanzitutto come il garante del rispetto del principio di uguaglianza tra i cittadini”²⁴. La cifra del dibattito politico-giuridico non dovrebbe essere più quella del XIX secolo sull’opportunità di scegliere tra *laissez-faire* ed intervento pubblico, bensì quella sulla capacità delle odierne democrazie costituzionali di continuare a produrre coesione sociale e condizioni di libertà alla luce del progressivo ed inarrestabile incremento di modalità di lavoro ed esperienze di vita tutt’altro che lineari.

Utilità di una visione a cerchi concentrici

Normativamente parlando, tale capacità è realizzabile facendo riferimento ad una teoria dei “cerchi concentrici” dei diritti sociali, parzialmente desunta dall’evoluzione del diritto positivo nell’ambito delle legislazioni dei Paesi membri.

Il primo cerchio esterno è quello relativo ai diritti sociali “universali”, cioè garantiti a tutti indipendentemente dal loro lavoro; due esempi validi possono essere l’assistenza sanitaria e l’istruzione obbligatoria. In linea di principio, secondo il Rapporto Supiot, in questo cerchio dovrebbe essere inclusa anche la formazione continua. Si potrebbe aggiungere

anche una protezione dei nuclei familiari bisognosi sui generis.

Il secondo cerchio dovrebbe essere quello relativo ai diritti fondati sul lavoro non retribuito, non di mercato (dalla cura alla persona, alla famiglia, all’autoformazione, al volontariato e così via). “Questo lavoro è ben lontano dall’essere misconosciuto dal diritto sociale: numerosi testi legislativi, in effetti, legano l’accesso a determinati diritti sociali all’esercizio di un’attività socialmente utile”²⁵ (diritti previdenziali legati all’educazione dei bambini, così come per le attività di volontariato e di economia sociale, borse di studio e così via.).

Il terzo cerchio è quello di un diritto comune dell’attività professionale. Alcuni di questi temi sono già stati posti in essere a livello comunitario (sicurezza ed igiene). Al di là del profilo comunitario, alcune realtà nazionali dovrebbero compiere passi al fine di elevare il regime di sicurezza sociale del lavoro a questo livello, uscendo dal contesto ristretto della subordinazione tradizionale (sussidi e formazione).

Il quarto cerchio è quello del diritto proprio del lavoro dipendente retribuito e, in linea di massima, stabile. Quest’ultimo non dovrebbe contenere che le disposizioni direttamente legate alla condizione di subordinazione²⁶ e fare posto ad una “gradazione di diritti in funzione dell’intensità di tale subordinazione”²⁷.

Seguendo questo schema concentrico, oltre ad estrarre importanti diritti sociali dalla mediazione della subordinazione (come la tutela della famiglia e delle attività connesse), si potrebbe definire uno status professionale che sia in grado di coprire “i periodi di inattività propria-

mente detti quanto i periodi di formazione, di lavoro dipendente retribuito, di lavoro indipendente o di lavoro al di fuori del mercato. Al paradigma del lavoro di mercato sarà così sostituito un paradigma della condizione lavorativa delle persone che non viene definita dall'esercizio di una professione o di un impiego determinato, ma che ingloba le diverse forme di lavoro (di mercato e non) che ogni persona è suscettibile di compiere nel corso della propria esistenza²⁸.

Da questo punto di vista, la questione centrale non è se introdurre o attenuare forme contrattuali di lavoro flessibile, la cui irreversibilità è sotto gli occhi di tutti. È piuttosto quella della promozione di una libertà concreta, ovvero di un contesto in cui la libera scelta sia possibile (il diritto di accesso al lavoro – di mercato e non – e alla continuità dello status professionale) e in cui la flessibilità possa, altresì, divenire una funzione di utilità per tutti (individui e collettività)²⁹. “Fare spazio alla libertà individuale nella definizione dei diritti sociali obbliga a rompere con la concezione dominante di questi diritti, che sono stati definiti come la contropartita di rischi o soggezioni particolari. Questa concezione è in parte legata alla figura passiva del lavoratore, che subisce contemporaneamente i rischi di vita e quelli legati alla subordinazione³⁰. In questo senso, anche gli eventuali costi (pubblici e privati) legati alla produzione ed alla riforma di aspetti determinanti della sicurezza sociale muterebbero funzione: da mero trasferimento di natura assistenziale a vera e propria forma di investimento sociale.

Sul caso italiano

Evidenziare la distanza che intercorre tra le realtà concrete in cui la flessibilità si è realizzata con un certo grado di sicurezza sociale – come nel caso danese – e la specificità italiana, non è un terreno sul quale vale molto la pena soffermarsi. Tuttavia, due circostanze significative credo meritano di essere prese in considerazione, alla luce della tipizzazione di tali modelli.

In *primo luogo*, quando parliamo di *flexicurity*, prendiamo in considerazione realtà nazionali in cui vige una disciplina del rapporto di lavoro subordinato tradizionale *meno rigida* rispetto alle caratteristiche della legislazione italiana. Nello specifico, la disciplina del licenziamento (quello economico-organizzativo) non è assoggettata al controllo del giudice creando, in partenza, una parità sostanziale di condizioni all'interno del mercato del lavoro (il tutto bilanciato da una indennità di disoccupazione *erga omnes*, formazione eccellente, uffici del lavoro cogestiti da autorità pubbliche locali, sindacati e imprese)³¹.

In *secondo luogo*, il contesto molto incisivo delle relazioni industriali e della concertazione (economia negoziata), ha saputo imprimere una strategia non meramente corporativa, bensì di interesse nazionale, contribuendo alla formazione di una sfera pubblica sulla *flexicurity* quale modello di sviluppo per tutti. Non è errato prendere in considerazione questi aspetti legati alle *civic attitudes* delle organizzazioni e del corpo sociale nel suo complesso. Trattati indispensabili al fine di produrre, non solo una dialettica, bensì anche una consapevolezza diffusa

dei costi e delle sfide che tale modello trascina con sé³².

Tutto questo, senza trascurare il peso incidente di altre importanti variabili osservabili in quei Paesi che oggi suscitano l'interesse del dibattito sul mercato del lavoro: come ad esempio, il diverso peso demografico, il tasso medio di istruzione più alto, le condizioni favorevoli di bilancio pubblico e la minore quota di spesa pensionistica sul totale di quella destinata alle politiche sociali.

Ritengo, però, fondamentale porre l'accento su queste due condizioni (parità tra le diverse forme contrattuali e costruzione di una sfera pubblica) per contribuire ad una migliore comprensione del differente quadro istituzionale – ovvero della volontà politica e sindacale – che ha caratterizzato e caratterizza il nostro Paese. L'introduzione³³ e conseguente proliferazione delle modalità flessibili di rapporto di lavoro, in Italia, è avvenuta, non soltanto in una ben nota assenza di una riforma del modello di protezione sociale, ma anche attraverso la, pressoché totale, sottovalutazione di questi due elementi strutturali, indispensabili per una *flexicurity* realmente praticata. Sottovalutazione che ha finito per corrispondere ad una vera e propria frammentazione culturale del mondo del lavoro, inficiando direttamente sulla possibilità di mantenere un fronte unitario di sviluppo degli interessi di quella parte³⁴.

Arriviamo, così, a ragionare, utilizzando la metafora di Pietro Ichino, di quella grande mela divisa in due parti che è il mercato del lavoro italiano. Da una parte, lavoratori molto protetti (pubblici e privati), tra cui più di cinque milioni e mezzo dipendenti di imprese di medie

e grandi dimensioni; tutelati dal sindacato, dai contratti collettivi, dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori³⁵ e così via. Dall'altra metà, una porzione altrettanto rilevante di lavoratori per i quali i diritti – interni ed esterni al rapporto – sono considerevolmente attenuati, quando non del tutto azzerati: i dipendenti delle piccolissime imprese, i dipendenti a tempo determinato, i somministrati, i collaboratori autonomi, “a progetto”, quand'anche i disoccupati e i lavoratori del sommerso.

Di fronte alla progressiva frammentazione del mondo del lavoro non è più possibile fare riferimento, solo ed esclusivamente, ad una strategia occupazionale funzionale all'emersione della disoccupazione e del sommerso.

“Le stime attuali in Italia parlano di più di 4 milioni di lavoratori atipici, il 35% circa della forza lavoro complessiva. La consistenza di tali forme contrattuali, inoltre, aumenta se si guarda ai nuovi contratti avviati con lavoratori al di sotto dei 35 anni, tra i quali è ben il 65% ad essere atipico”³⁶. Un fenomeno trasversale che coinvolge tutto il mercato: dai contesti del lavoro poco qualificato agli ambiti altamente specializzati della ricerca scientifica.

Così, la flessibilità, in assenza di sicurezza, cominciando ad assumere i connotati di un processo pervasivo di riorganizzazione dei rapporti di produzione, diviene, altresì, una cogente “questione sociale”. Quest'ultima, direttamente connessa al problema della instabilità occupazionale:

“I lavoratori stanno vivendo la crisi economica in modi molto diversi tra loro. Ci sono quelli – soprattutto dipen-

denti pubblici stabili, ma non soltanto – che dalla crisi traggono vantaggio: al riparo dalla tempesta, beneficiano della riduzione della rata del mutuo e di molti prezzi al consumo. Poi ci sono quelli che invece questa crisi la soffrono, eccome. Centinaia di migliaia di titolari di contratto a termine, lavoratori ‘a progetto’, ‘partite Iva’ simulate, che hanno perso o stanno perdendo il posto senza un giorno di preavviso e senza una lira di indennità di disoccupazione. I dipendenti di aziende cui è stato tolto l’appalto di servizi. I lavoratori in cassa integrazione, che allo scadere della cinquantaduesima settimana perdono il sussidio. Stanno col fiato sospeso anche i lavoratori di aziende private per i quali fin qui il lavoro non è mancato, ma è pur sempre a rischio”³⁷.

È, proprio, in un contesto di congiuntura recessiva e di asimmetria del mercato del lavoro che, a mio avviso, si corre il rischio di rinviare ulteriormente la realizzazione di uno *status professionale* e di un *diritto di accesso al lavoro*³⁸ che superi le farraginosità e le manchevolezze di una sicurezza sociale incardinata nel modello della subordinazione tradizionale. Basti

pensare – oltrepassando, per un attimo, l’importante problematica degli ammortizzatori sociali – che l’attuale previsione, sia legislativa che giurisprudenziale³⁹, è quella secondo cui, per il “precario”, vale il principio della conservazione e non sospensione dello status di disoccupazione. Solo per rendere l’idea della distanza che intercorre tra questa formulazione e l’affascinante proposta normativa del Rapporto Supiot.

In conclusione, “l’apparente” prospettiva di medio termine, sembra essere ancora quella di mantenere in vita il, più semplice, assunto secondo il quale i lavoratori flessibili – anche loro – “hanno diritto che siano provveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di [...], disoccupazione involontaria”⁴⁰. Tuttavia, anche se questo obiettivo venisse raggiunto, lo abbiamo intuito, saremmo ancora molto lontani dalla teoria descritta in questa sede. Teoria nell’ambito della quale la flessibilità possa trasformarsi, per il lavoratore e per il cittadino, in una libera e progettuale scelta tra le opportunità della vita.

1 “At the request of the Council, the Commission has launched a public initiative, in close cooperation with the European social partners, in the form of a ‘Mission for Flexicurity’”, in «<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=118&clangId=en>». Vedi anche: Strategie di Lisbona (Consiglio Europeo del 23 e 24 marzo 2000); il *Green Paper* sulla modernizzazione del diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI sec., 22/11/2006; la Comunicazione del 27/06/2007 dal titolo “Verso principi comuni in materia di *flexicurity*”.

2 Il concetto di “pluralismo giuridico” viene utilizzato in un’accezione più marcatamente istituzionale rispetto ai tradizionali contenuti delle definizioni sociologiche di: E. EHRlich, 1913, trad. it. a cura di A. FEBBRAJO, 1976; e di J. GURVITCH, 1935.

3 “È un ossimoro”, F. GAUDU, *De la flexicurity à la sécurité sociale professionnelle. L’emploi entre mobilité et stabilité*, in «Formation Emploi», n. 101, 2008.

4 “La contraddizione è il cuore della questione: contraddizione nelle intenzioni; contradd-

dizione negli effetti supposti”, *Ibidem*.

5 A. SUPIOT, *Au-delà de l'emploi: transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe: rapport pour la Commission des Communautés européennes*, Flammarion, 1999; trad. it. a cura di E. MINGIONE, P. BARBIERI, *Il futuro del lavoro*, Carocci, 2003.

6 *Ibidem*.

7 Utilizzando un vocabolo caro a Zygmunt Bauman (1999).

8 S. LEONARDI, *Recensione. Il futuro del lavoro secondo Alain Supiot*, in «Assistenza Sociale», n. 01-02, 2003, p. 262.

9 Secondo un'opinione molto diffusa (HABERMAS 2003, SHAW 2003, ALLEGRETTI 2003) ed egemone nel giuslavorismo più avanzato (GIUBBONI 2003, SCIARRA 2003, BERGUSSON e altri 2002, SUPIOT 1999) la posta sostanziale in gioco nel processo di costituzionalizzazione dell'Unione risiede nella creazione di un Welfare State di stampo continentale che recepisca la *ratio* egualitaria e solidaristica dei sistemi europei di protezione sociale del secondo dopoguerra, anche se aggiornandone forme istituzionali e cataloghi dei diritti.

10 Commissione che ha lavorato al Rapporto su “Trasformazioni del lavoro e il futuro della regolazione del lavoro in Europa”, preparato per la Direzione generale lavoro e politiche sociali della Commissione europea da un gruppo di esperti di diversi Paesi e discipline (giuslavoristi, sociologi ed economisti), sotto la direzione di Alain Supiot. Il testo finale del rapporto è stato presentato a un convegno europeo svoltosi a Madrid nel giugno del 1998 e successivamente pubblicato in varie lingue.

11 P. BARBIERI, E. MINGIONE, p. 11; in A. SUPIOT, 2003.

12 Cfr. U. BECK, 1999; L. GALLINO, 2001; G. FULLIN, 2005; A. ACCORNERO, 2006.

13 S. LEONARDI, 2003, pp. 261-262.

14 A. SUPIOT, 2003, p. 41.

15 Il cosiddetto lavoro somministrato, ex interinale. Il rapporto triangolare scaturisce dai tre soggetti operanti: il datore, il lavoratore e l'utilizzatore. La prestazione lavorativa, chiamata missione, si realizza, in verità, attraverso la stipula di due contratti: quello del lavoratore con il datore (agenzia di somministrazione autorizzata) e quello del datore con l'utilizzatore.

16 Legge 23 ottobre 1960, n. 1369, art.

1, abrogato dall'art. 85, com. 1, let. c, del D. Lgs. 276/03.

17 Il lavoro a progetto, Co. Co. Pro.

18 Art. 38, com. 2, Costituzione.

19 A. SUPIOT, 2003, p. 43.

20 *Ivi*, p. 63.

21 *Ivi*, p. 45.

22 *Ivi*, p. 64.

23 Z. BAUMAN, *La solitudine del cittadino globale*, Feltrinelli, 2000.

24 A. SUPIOT, 2003, p. 139.

25 *Ivi*, p. 66.

26 In questo frangente, occorre ricordare che nei modelli ancora marcatamente fordisti di Stato sociale coloro che non lavorano fruiscono di molti diritti sociali solamente per via indiretta, derivandoli, cioè dal rapporto di parentela col lavoratore subordinato (come nel caso delle politiche per la famiglia in Italia).

27 Ricorda, per l'aspetto delle tutele crescenti, l'idea del “contratto unico” discussa in Italia con la proposta dottrinale: T. BOERI, P. GARBALDI, *Un nuovo contratto per tutti*, Chiarelettere, 2008. Così come in Francia. A tal proposito vedi anche: F. GAUDU, 2008.

28 A. SUPIOT, 2003, p. 66.

29 Vedi anche nozione di *diritti di prelievo sociale: ivi*, pp. 66-68.

30 *Ibidem*.

31 Cfr., F. GAUDU, 2008, pp. 74-75.

32 In tali realtà, infatti, i livelli contributivi, così come la fedeltà fiscale, sono tra i più alti.

33 I cui riferimenti normativi sono, in estrema sintesi: l. n. 196/97; l. n.30/2003 e d.lgs. n. 276/03

34 Si rileva l'emergere di un corporativismo, non soltanto tra le controparti contrattuali, bensì anche tra gli interessi progressivamente divergenti dei lavoratori tradizionali rispetto a quelli flessibili.

35 L. n. 300 del 20 maggio 1970.

36 INPS, *Regolarità, normalità e tutela. II rapporto su immigrati e previdenza negli archivi Inps*, 2007, p. 34.

37 P. ICHINO, *Primo maggio col fiato sospeso*, in «Corriere della Sera», 1 Maggio 2009.

38 Vedi par. 3.

39 Dal punto di vista legislativo: d. lgs. 297/2002. Dal punto di vista della giurisprudenza: sentenza della Corte di Cassazione, n. 48361/08.

40 Art. 38, com. 2, Costituzione.