

bollettino di **Inchiesta**

DIPARTIMENTO INCHIESTA NAZIONALE

Direttore responsabile: Bianca E. Bracci Torsi
Responsabile Dipartimento Inchiesta: Vittorio Mantelli

Un anno denso di opportunità

di Ugo Boghetta (Responsabile Nazionale Trasporti Prc)

Il 2007 si presenta come un anno forse decisivo riguardo la direzione e l'asse politico-sociale che prenderà il governo dell'Unione. Ciò è particolarmente vero dopo un avvio incredibilmente contrastato. Parimenti, dopo una finanziaria assai confusa, si determinerà il clima e l'orientamento di grandi masse di lavoratori e cittadini. Una finanziaria che ha toccato innumerevoli temi mobilitando inevitabilmente tutti.

Anche se in questi casi vi è sempre una certa ritualità, deve far pensare che tutti hanno protestato contro il governo senza entrare in conflitto fra loro: gli evasori e quelli colpiti dalla più vasta truffa dell'occidente. Il governo è riuscito incredibilmente a mettere tutti d'accordo: vittime e carnefici.

Appare anche sorprendente la questione evasione non abbia toccato il modello economico che genera: il "piccolo" non più bello e i mitici ceti medi. Senza evasione tanta della nostra economia non esisterebbe. Del resto nella finanziaria vi è l'assenza di politiche industriali. Il cuneo fiscale alle imprese, infatti, ribadisce sempre la centralità del costo del lavoro. Nel caos politico/comunicativo dei luoghi comuni tutti negativi si sono perse anche le pur importanti e innovative inversioni di tendenza sulla precarietà.

La mancanza e la difficoltà di una lettura di classe è, dunque, uno dei principali problemi da affrontare, altrimenti è "l'Italia divisa in due" di Vespa a dettare l'interpretazione di fase. Anche la nostra azione è stata confusa, per le difficoltà del continuo saliscendi delle proposte a partire dal DPEF ad una nostra evidente impreparazione.

Difficoltà provenienti da una delegazione al governo troppo sottostimata rispetto alle nostre dimensioni ed alla sfida del governo. È stata, infatti, incomprensibile ai più la mancanza di un forte ministero economico. Ha certamente contribuito allo stallo anche il continuo arrovesarsi su governo ed opposizione, partito di lotta e di governo, governo amico e nemico.

Situazione che è continuata fino a quando non si è palesemente concretizzata la manifestazione del 4 novembre poiché paradigmatica di questioni generali, e non settoriali: la precarietà nel lavoro, la precarietà nella vita. Un tema che toccava una sensibilità ormai consolidata a livello di massa con un'impostazione netta, un fronte di sinistra, l'indicazione di una prospettiva generale di cambiamento. Una manifestazione che ha posto oggettivamente sotto accusa il Ministro Damiano: troppo moderato nei contenuti e temporeggiatore nel tempo con i quali affrontare la precarietà.

Nella confusione di quelle settimane il lavoro è tornato così visibile; come sempre più sovente accade in questi anni. Così è stato per la contestazione dei lavoratori di Mirafiori ai tre leader sindacali. Tutti hanno ipocriticamente dato ragione ai lavoratori, anche Epifani che aveva appena duramente contestato la Fiom. Tutti se ne dimenticheranno per le pensioni.



<http://www.rifondazione.it/inchiesta>
inchiesta.prc@rifondazione.it

36

gennaio 2007

Mensile del Partito della
Rifondazione Comunista
Autorizzazione del Tribunale di PC
n° 539 del 12/07/2000
Redazione: Viale del Policlinico, 131
00161 Roma
Tel. 06/44182242
Fax 06/44182621

Poste Italiane SPA - Spedizione in
abbonamento postale
D.L. 353/2003
(CONV. IN L. 27/02/2004 N.46)
art. 1 comma 2 DCB - Roma
euro 1,00

**4 novembre 2006
Stop Precarietà Ora!
I volti e le storie**

di Eliana Como

**Qualche riflessione
sullo stato delle
proposte di legge
regionale in materia di
reddito e servizi**

di Stefano Lucarelli
e Cristina Tajani

**Prefazione alla
Proposta di legge sul
lavoro**

di Carlo Guglielmi

**Proposte per una nuova
legislazione del lavoro**

di Piergiorgio Alleva

Vertenze esemplari

di Carlo Guglielmi

**Il caso Siemens
e il caso
del lavoratore Kappa**

di Giovanni Sozzi

Il lavoro in frantumi

di Riccardo Bellofiore

**Globalizzazione e politica
industriale:
cosa può fare l'Italia?**

di Francesco Garibaldi

L'inchiesta sul Partito

a cura del Dipartimento
Nazionale Inchiesta



Nei primi mesi del 2007, probabilmente, si deciderà in larga parte il futuro politico e sociale del paese. Già fin dai primi giorni dell'anno partirà il tavolo sulla precarietà, quello sulle pensioni, ma anche la legge delega per il Testo Unico della sicurezza sul lavoro. Precipiterà la discussione sul disegno di legge Lanzillotta e parallelamente la questione dei Pacs terrà alta la tensione sui diritti civili.

I temi saranno però più chiari e non annacquati in 1300 commi. Questo faciliterà un'azione di informazione e formazione. Non mancheranno certo i mestatori che porranno i giovani contro gli anziani, i consumatori contro i lavoratori dei servizi, la buona flessibilità contro la precarietà.

Appare a tutti chiaro che non dobbiamo lasciare queste grandi questioni ad un dibattito solo istituzionale. Sarebbe perdente. A quel livello è più forte il peso della Confindustria, delle varie tecnocratie e burocrazie (anche sindacali e di partito), della Chiesa.

In questo senso è necessario riprendere con forza il 4 novembre. Radicare quello schieramento politico, sindacale, sociale nei luoghi di lavoro e nei territori. Uno schieramento da allargare ancora sul piano politico e sindacale, ma soprattutto da potenziare in un lavoro di massa ancora troppo insufficiente. Occorre recuperare una presenza diffusa e continuativa fra lavoratori e cittadini. È una scommessa anche per il partito che la Conferenza d'organizzazione deve affrontare. La fuoruscita dei partiti dai luoghi di lavoro è dato negativo assoluto della sconfitta del lavoro.

Dobbiamo utilizzare questi frangenti di massa per riportare il conflitto di classe nel suo luogo naturale: il posto di lavoro, contrastando una deriva per cui risolutivo è il parlamento e il rapporto con il governo, la questione redistributiva diviene meramente legislativa, la politica politicante ("politic politicianne" per i più fini, ma non è la stessa cosa), è inizio e fine di tutto l'agire.

Non basta negare queste derive a parole: sono i fatti che contano.

Non dobbiamo fare solo propaganda, ma informare e formare.

Far conoscere, ad esempio, la "proposta Alleva" quale alternativa possibile e praticabile alla legge 30 e dintorni. Farla conoscere e discuterla ovunque, infatti, non è accettabile che quando non abbiamo proposte le invociamo, quando le abbiamo le ignoriamo bellamente. Facciamo, dunque, conoscere come cambierebbe concretamente la situazione con gli esempi contenuti nel presente bollettino. Non diamo scontato che tutti sappiano: la precarietà ha portato "ignoranza di classe".

Non dimentichiamo, tuttavia, nemmeno la concretezza del recupero salariale, dei contratti e il tentativo di modificarne l'assetto. Né dimentichiamo il legame fra contratti e precarietà, come dimostra la dura vertenza dei giornalisti.

La discussione sulla privatizzazione, inoltre, non è che un altro aspetto della precarietà. Aspetto che però coinvolge la totalità dei cittadini: la qualità dei servizi e la loro sicurezza. Lo scontro sarà duro. In questo caso DS e DL, fanno a gara a chi è più liberista. Che importa se i fatti hanno dimostrato che le privatizzazioni sono fallite: un'altra idea non ce l'hanno; e poi tanti sono i loro interessi in questo ambito.

Le pensioni, nel nostro paese, sono spesso le madri di tutte le battaglie. Ci sono le pensioni minime da alzare: sono sotto la soglia di povertà. C'è da ricostruire la pensione per i precari. C'è da abolire lo scalone. In questa materia anche noi, però, dovremo saper ascoltare, istruire in modo partecipato le nostre proposte. Tanto più che ci troveremo dinnanzi la solita feroce impostazione finanziaria e tecnocratica.

Temi importanti e decisivi che, infatti, non possono essere affrontati senza una partecipazione vera dei soggetti sociali, nessuno può e deve parlare a nome di altri senza un mandato esplicito e preciso. Ciò vale in particolare per le forze sindacali. Troppe volte si è deciso su questioni capitali senza mandato, o con consultazioni farsa. In questa occasione appare in tutta la sua evidenza il vuoto di una legge sulla rappresentanza e la mancanza dell'istituto del referendum.

E ci sono i Pacs. Non sottovalutiamo la questione dei diritti civili. Non consideriamoli altro dalle questioni sociali. La qualità di una società si dimostra dal sociale, quanto dai diritti. Portiamo nei luoghi di lavoro questi temi e nella società il disagio del lavoro.

La convinzione che tutti dobbiamo immettere nell'affrontare i prossimi mesi deve essere pari alla posta in gioco sul piano sociale ma anche politico.

All'orizzonte non c'è un governo più avanzato. Il governo se fallisce può preparare la vittoria della destra: politica e sociale. Ma anche la vittoria del centro dell'Unione, anche se in forme diverse, porta allo stesso risultato.

Questo governo ha più volte dimostrato di essere permeabile alle pressioni sociali. Tiriamo fuori, dunque, tutta l'energia sociale possibile. Impostiamo una campagna permanente che duri alcuni mesi. Diamo occasione a tutta la rabbia, alle aspettative tradite, di trasformarsi in forza visibile, permanente, pervasiva. Che lavoro e diritti occupino la società.

4 novembre 2006: Stop Precarietà Ora! I volti e le storie

di **Eliana Como** (Dipartimento Nazionale Inchiesta)

“Sono Monica, scado il 31 dicembre 2006”, “Mi chiamo Roberto, io scado il 20 febbraio 2007”, “Daniela, operatrice di call center, già scaduta, a giugno di quest’anno”.

Queste e molte altre ancora sono le storie che abbiamo raccolto in Piazza Navona il 4 novembre, proseguendo l’inchiesta fotografica sulla precarietà “Io scado il...”, promossa dal Dipartimento Nazionale Inchiesta di Rifondazione. Come il corteo è entrato in piazza, il gazebo allestito per le fotografie ha cominciato a riempirsi di lavoratori e lavoratrici precarie, giovani e meno giovani. Tutti in mano portavano una lavagnetta con scritta la data di scadenza del proprio contratto. Mentre Gianluca De Angelis ne fotografava i volti, ci hanno raccontato le loro storie, che lavoro fanno, con quale contratto, da quanto tempo.

Siamo stati invasi da storie di ordinaria precarietà, fatti comuni, che sentiamo tutti i giorni, cose tanto normali quanto ogni volta incredibili. Come quella di Andrea, co.co.co., precario dal 1999 per un ente pubblico. O Michele, anche lui precario nel settore pubblico da due anni e mezzo, gli ultimi sei mesi per sostituzione maternità. Il suo contratto - l’ennesimo per il Comune per il quale lavora - scade il 15 febbraio del 2007. “Devo sperare che qualcun altro vada in maternità, altrimenti, credo che stavolta ho finito di lavorare!”. Poi c’è Roberto che fa il consulente editoriale e il suo contratto scade tra pochi mesi. Ha una stanza in affitto a Bologna, tanti progetti ma fa fatica a tirare avanti. E Daniela che è già scaduta. È laureata ma lavorava in un call center romano. Faceva interviste su commessa di un ente pubblico, facendo domande molto personali sulla vita delle persone che contattava. Ci ha messo il cuore nel suo lavoro, spesso è tornata a casa piangendo perché al telefono raccoglieva storie tristi, molto più grandi di lei. Era a progetto, quasi nessuna formazione, 7 euro l’ora. “Più che in altri call center. Ero fortunata, no?”.

E poi Andrea, che da Brescia è tornato nel suo paese nel Sud, perché non gli è stato rinnovato il contratto. Lavorava in fabbrica alla catena di montaggio, contratto interinale continuamente prorogato. Ora è disoccupato e non sa come andare avanti. Anche Roberto è già scaduto. Era consulente editoriale per una importante casa editrice, contratto di lavoro a progetto. Quando gli è scaduto il contratto non si sono nemmeno presi la briga di avvisarlo o di spiegargli il motivo.

E Carlo di Cesena, anche lui da anni precario in fabbrica. Prima del suo attuale lavoro, era in una industria alimentare. Scaricava pesi da due tonnellate. Lui ed altri hanno provato a lamentarsi. Li hanno mandati via, dicendo loro che gli immigrati sono disposti a sollevare pesi molto maggiori.

E ancora, Riccardo, giovanissimo, promoter per venti giorni in una libreria; scaduto. Antonio, ausiliario del traffico a Cosenza; scaduto anche lui. E Laura, astrofisica, prorogata di anno in anno. “Aspetto il concorso da ricercatrice, ma chissà se ce la farò mai. Per adesso, vado avanti così!”. Poi Maria, anche lei ricercatrice, anche lei precaria da anni. Si è appena sposata. Anche suo marito è ricercatore, anche lui precario da anni.

Tanti volti, tante storie, tanta voglia di raccontarsi. E un dato comune, aldilà della professione e della tipologia di contratto: la data di scadenza, quella che hanno le merci di un supermercato, il fatto di non poter contare su alcuna certezza e di essere sotto ricatto, il fatto di dover pregare qualcuno per conservare il lavoro e vedere rinnovato il proprio contratto, di sei mesi in sei mesi, di anno in anno. I ritratti che abbiamo scattato in piazza Navona e i frammenti di vita che abbiamo raccolto parlano di questo. Ora qualcuno dovrà ascoltare le loro richieste e cambiare finalmente le loro storie.



Qualche riflessione sullo stato delle proposte di legge regionale in materia di reddito e servizi

di **Stefano Lucarelli** (Università di Bergamo) e **Cristina Tajani** (Università di Milano e Camera del Lavoro Metropolitana - Milano)

L'analisi delle condizioni di precarietà del mondo del lavoro italiano si intreccia con la valutazione delle politiche sociali e di welfare. Se si rivolge lo sguardo all'Europa, è da tempo noto che la maggior parte dei paesi europei prevede delle politiche volte a ridurre le condizioni di incertezza in cui vivono i lavoratori precari, anche sotto la forma di erogazione di denaro, di servizi o di politiche per l'abitare. Alcuni osservatori segnalano che queste misure, laddove si riducano a semplice assistenza, possono essere considerate dei palliativi per tenere sotto controllo il mondo del lavoro favorendo l'individualizzazione delle relazioni professionali. Tuttavia, in altri casi, si sono rivelate strumenti in grado di sostenere gli elementi fondamentali per lo sviluppo di un territorio, vale a dire la crescita delle competenze e la libertà di scelta delle proprie esperienze professionali e formative, sottraendo in parte i soggetti coinvolti dal ricatto del bisogno e della precarietà.

Il confronto con l'Europa ci dice che nella media europea le voci di spesa sociale destinate alla disoccupazione (che comprende erogazioni di reddito nei periodi di intermittenza dell'impiego) ed alle politiche abitative pesano rispettivamente per il 6,6% ed il 3,5% della spesa sociale totale. L'Italia ha la performance di spesa ampiamente al di sotto della media per entrambe le tipologie di misure: 1,8% e 0,2% rispettivamente per disoccupazione ed abitare. È difficile non ricomprendere questi dati nella riflessione sul rinnovamento del welfare.

Nei mesi che abbiamo alle spalle, in molte regioni italiane la discussione intorno a proposte di legge sul reddito sociale, come misura di contrasto alle criticità sociali prodotte dalla frammentazione del mercato del lavoro, è stata all'ordine del giorno del dibattito politico. Dopo la sperimentazione del "reddito di cittadinanza" in Campania, rispetto alla quale sarebbe interessante e utile effettuare una seria valutazione d'impatto, in altre regioni il ripensamento del welfare locale ha preso la forma di proposte o processi legislativi in materia di reddito e servizi. In Friuli questo percorso è stato

inscritto nel "capitolo" dell'assistenza, seppur con spunti e riflessioni originali legati non solo all'iniziativa della Giunta, ma anche, da una parte, al percorso effettuato dall'Osservatorio sulle Politiche Sociali della regione, e dall'altra all'iniziativa della ASS Triestina n. 1. La regione Lazio, da parte sua, ha già deliberato uno stanziamento finalizzato a misure di sostegno al reddito (per ulteriore documentazione prodotta dalla regione Lazio si veda il portale dell'assessorato al lavoro). La Lombardia attende da parecchi mesi la discussione in Consiglio di una proposta di legge d'iniziativa popolare depositata lo scorso anno. Anche in Calabria esiste una proposta di legge regionale depositata in consiglio. Mentre nelle Marche si è assistito ad un "percorso legislativo dal basso", abbastanza simile a quello prodottosi in Lombardia, con una raccolta di firme su un testo nato dalla collaborazione di più soggetti politici, sociali e associativi. L'istituzione del reddito sociale è stata, sovente, oggetto di confronto tra istituzioni (di centro-sinistra), soggetti politici e movimenti sociali.

L'apertura di un dibattito intorno a questi temi è stata possibile anche perchè la parola d'ordine del reddito, nelle declinazioni che vanno dal recupero del potere d'acquisto dei salari alla rivendicazione della continuità di reddito per i lavoratori intermittenti, ha fatto da sfondo a molte mobilitazioni degli ultimi anni. Questo dato ha contribuito, in alcune circostanze, a costruire un atteggiamento culturalmente più fluido, a sinistra, rispetto al tema reddito/lavoro ed ai nessi che si stringono o si allentano intorno a questi due termini ed ha consentito l'elaborazione di leggi, proposte di legge regionali, o di semplici discussioni intorno al tema di un diritto al reddito destinato non solo ai soggetti "svantaggiati" o agli "inabili al lavoro" (come è nell'orizzonte dell'assistenza sociale) ma a tutti coloro (dagli studenti universitari fino alle lavoratrici ed ai lavoratori precari) subiscono la precarizzazione delle proprie condizioni di vita. Questo tratto della "fluidificazione dei linguaggi", sebbene non lo si

possa dare per acquisito, come testimonia il dibattito estivo (che ha contrapposto in un vecchio schematismo “redditisti” e “salarisiti”) svoltosi sulle pagine de il manifesto, ha rappresentato l'elemento politico più interessante di queste esperienze. Si tratta, inoltre, a prescindere dal giudizio che si può riservare a misure regionali di questo tipo, di sperimentazioni che contribuiscono ad arricchire il dibattito sul welfare locale che non sembra brillare in quanto a proposte e progetti complessivi.

Ma c'è ancora un elemento che vale la pena considerare nel ragionamento sul ripensamento del welfare. In tutt'Europa, infatti, la spesa sociale è finanziata per il 60% dai contributi e per il 37%

dalle tasse. In Italia le percentuali sono rispettivamente del 58,6% e del 39,8%. È noto che i giovani lavoratori, perlopiù con contratti intermittenti, generano un flusso di contributi sociali inferiore a quello delle generazioni precedenti. Si tratta di un problema di sostenibilità della spesa che finanzia il welfare ben più grave di quello derivante dai fenomeni demografici. Allora è dalla lotta alla precarietà, da un lato, e da possibili forme di sostegno al reddito che inglobino contributi sociali e previdenziali, dall'altro, che bisognerebbe ricominciare il ragionamento su un nuovo welfare, accantonando un attimo il solito e ricorrente tema dei tagli alle pensioni.

La spesa sociale per settori d'intervento (% sulla spesa sociale totale): un confronto Italia-Europa (Fonte: Eurostat-Esspros)

	Previdenza	Sanità	Disabilità	Famiglia/ Infanzia	Disoccupazione	Politiche abitative/ esclusione sociale
Italia	61,8	25,7	6,4	4,1	1,8	0,2
Eu-25	45,7	28,3	8,0	8,0	6,6	3,5

Obiettivi e percorsi

di **Vittorio Mantelli** (Responsabile Nazionale Inchiesta Prc)

In questo numero abbiamo prima voluto costruire un percorso che ha diverse tappe: l'analisi sulla manifestazione del 4 novembre scorso (E. Como), un ragionamento sulla questione del reddito (S. Lucarelli e C. Tajani), il disegno di legge sul lavoro e la relativa relazione a cura di Piergiovanni Alleva. In aggiunta a questo abbiamo unito degli esempi di vertenze pilota (avvocati C. Guglielmi e G. Sozzi) spingendoci a determinare il confronto con l'attuale legislazione e la futuribile proposta dal centro diritto Pietro Alò e fatta proprio dal Prc.

In secondo ordine l'obiettivo che ci siamo dati è di aprire dal prossimo numero il dibattito dentro e fuori al partito su come aggredire il dramma della precarietà, ragionare intorno al reddito e discutere con le varie anime del movimento sulla legislazione che regola il mercato del lavoro e di come superarlo; per questo mettiamo a disposizione uno spazio dai prossimi numeri per chi intenda misurarsi e confrontarsi su questi temi.

Nella seconda parte di questo numero i due contributi del Professore R. Bellofiore e del Direttore del Istituto per il Lavoro (IPL) F. Garibaldo ci offrono un insieme di idee e di ragionamenti intorno al tema di quale modello di sviluppo ha bisogno l'economia del nostro paese.

Infine segnaliamo l'inchiesta sul Partito che accompagnerà in questi mesi lo svolgimento della Conferenza di Organizzazione. Questa per noi è l'“inchiesta” più appassionante dentro il solco del “*Preguntando caminar*”.

Da gennaio il Dipartimento Nazionale Inchiesta è collocato dentro l'area organizzazione questo per contribuire col metodo dell'inchiesta al lavoro di tutti i dipartimenti del Partito.

Prefazione alla Proposta di legge sul lavoro per superare la legge 30

di Carlo Guglielmi (Avvocato)

Il progetto di legge, che illustriamo in questo numero del *bollettino di inchiesta*, è stato predisposto dal Centro diritti del Lavoro - Sinistra Europea, costituito dai giuslavoristi che si sono incontrati nella campagna referendaria per l'estensione dell'art. 18 e che si riconoscono nella piattaforma di Stop Precarietà Ora!. Si tratta di un progetto di legge per il superamento del precariato e per la dignità del lavoro che si propone di sintetizzare le risposte normative necessarie per contrastare e rovesciare quel progetto di multiforme precarizzazione dei rapporti di lavoro che ha caratterizzato l'ultimo decennio. In esso - oltre ad abrogare tutti gli istituti precarizzanti della legge 30 - si interviene sui contratti a termine prevedendo meccanismi di stabilizzazione necessaria e si affronta la frantumazione dell'azienda impedendo 1) il fraudolento ricorso agli appalti di servizio, 2) il lavoro interinale sia per le basse qualifiche che per il personale già precedentemente selezionato dal reale utilizzatore, 3) il frazionamento delle imprese per il tramite di una pluralità di società con meno di 15 dipendenti finalizzato ad eludere la stabilità del posto di lavoro. Si interviene anche su aspetti specifici: il contrasto al lavoro nero con attribuzione anche ai sindacati del potere di azione giudiziaria diretta immediata e penalmente assistita finalizzata alla regolarizzazione obbligatoria dei lavoratori; la previsione che, anche nelle piccole imprese, il danno risarcibile da licenziamento illegittimo non è quello prefissato dalla legge (che diviene un tetto minimo) ma quello realmente patito ovvero sia tutto il periodo di disoccupazione successivo al recesso; l'introduzione di una norma che prevede l'obbligo per il Giudicante di risarcire anche il danno non patrimoniale (la sofferenza esistenziale causata dal datore) in base ad indici presuntivi ed equitativi quale efficace strumento di lotta al mobbing.

Ma il primo e caratterizzante principio che il progetto afferma è il superamento della distinzione tra rapporto di lavoro subordinato e "parasubordinato" che, in quanto autonomo, è privo o quasi di tutte le tutele. La proposta è

semplice: invece di far coincidere la subordinazione con la eterodirezione in senso forte, ossia con la sottoposizione del lavoratore a "capillari direttive ed assidui controlli" del datore di lavoro, si intende valorizzare la dipendenza socio-economica ossia quella "doppia alienità" dei mezzi di produzione e del risultato utile della prestazione (entrambi appartenenti al datore di lavoro) che contraddistingue la condizione di tutti i lavoratori che, in cambio della retribuzione necessaria al sostentamento proprio e della famiglia, aderiscono ad un progetto e ad una organizzazione d'impresa altrui. Rispetto a tale principio va detto come non solo esso è ovviamente avversato dai cd "riformisti" dell'Unione ma ha suscitato qualche dubbio anche in forze che si riconoscono nella piattaforma Stop Precarietà Ora. Il dato rilevante è che i dubbi ed i timori espressi sono risultati del tutto speculari e contrari. Da un lato alcuni "redditisti", pur riconoscendo l'ottima intenzione del progetto, temono che il padronato sfrutti la possibilità di rinuncia del datore all'etero direzione per aggirare anche i diritti del lavoratore che da essa derivano da cui una possibile parziale precarizzazione anche della fasce di lavoro ad oggi garantite. Dall'altro lato alcuni "redditisti" temono che l'imposizione di una figura contrattuale unica conduca invece ad un affievolimento dell'autodeterminazione del lavoratore da cui una risubordinazione anche di quelle fasce lavorative ove un certo grado di flessibilità e di creatività sono conquiste del lavoratore e non arretramenti imposti dal datore. Essendo timori che vengono da compagni di strada intelligenti ed indispensabili, essi non possono essere elusi solamente rilevando come la loro stessa diretta contrapposizione ne illustrerebbe l'infondatezza. Crediamo invece che di essi si debba tener conto innanzitutto nell'implementazione tecnica della proposta ma ancor più ci pare necessario avviare un grande dibattito coinvolgendo tali scelte non solo la immediata condizione materiale di vita dei lavoratori ma anche la nostra più generale idea del lavoro e della società che vogliamo



Manifestazione
del 4 novembre 2006
a Roma

costruire. Sul punto modestamente riteniamo che certamente qualsiasi riforma comporta con se dei rischi e che nessuno può oggi escludere che qualche datore provi ad utilizzare in modo distorto la normativa. Ma crediamo che le domande principali a cui invitiamo tutti a rispondere siano più ampie e cioè: i diritti nel rapporto di lavoro sorgono dalla condizione di essere un lavoratore che in cambio della retribuzione necessaria al sostentamento proprio e della famiglia, aderisce ad un progetto e ad una organizzazione d'impresa altrui o invece dalla sottoposizione a mutevoli e continue direttive e ad un ferreo e vigilato orario di lavoro? Ed ancora riteniamo che ricomporre tutti i lavoratori in un'unica rigida griglia diritti a partire dalla tutela reale contro il licenziamento (che poi consenta però forme di libertà crescenti e concordate nello svolgimento della prestazione) all'interno di una medesima contrattazione collettiva conduca nel suo complesso il mondo del lavoro ad un posizione di forza che consenta il riavvio di un percorso di avanzamento più di quanto potrebbe mai fare qualsiasi norma legale di differenziata tutela? Queste due domande, per iniziare il dibattito, le abbiamo poste al professor Nanni Alleva, coordinatore del gruppo di lavoro che ha redatto il progetto di legge. Lui ci ha risposto con una similitudine. Per Alleva l'attuale legislazione

del lavoro assomiglia a quella dell'Apartheid in Sudafrica, da un lato i bianchi ricchi (impresa, rendita ecc.) ed i bianchi poveri (i lavoratori dipendenti "garantiti") e dall'altro i neri (i "precari"). Per superare l'Apartheid vi erano diverse strade. Ad esempio forze estremiste dell'una e dell'altra fazione proponevano l'opzione "tutti neri" o invece quella "tutti bianchi" con la creazione di stati etnicamente omogenei. La risposta che allora si è data è stata invece quella di affermare che i diritti di cittadinanza non sorgono dall'essere bianchi o neri (o meticci, o maschi ecc.) ma dall'appartenere al genere umano. Ciò non ha cancellato con un tratto di penna le differenze di reddito, culturali, di genere ma ha posto le basi necessarie e non differentemente raggiungibili di riunificare un popolo e avviarlo sulla strada - per quanto lenta e difficile - della libertà ed uguaglianza anche sostanziale. Per Alleva ugualmente va abbandonata la rilevanza delle specie nel lavoro (con eterodirezione, con autodeterminazione tecnica, con progetto ecc.) per porre il genere (essere lavoratori) quale condizione sufficiente per dare a tutti pienezza di tutela e diritti e consentire al contempo che ciascuno, per quanto gli sarà possibile, scelga e viva la proprie specie in base alle sue esigenze ed aspirazioni. Voi che ne pensate?

Proposte per una nuova legislazione del lavoro

Centro Diritti del Lavoro -
Sinistra Europea
"Pietro Alò"
Via Napoli, 36 - Roma

di **Piergiorgio Alleva** (Avvocato, Centro Diritti del Lavoro - Sinistra Europea "Pietro Alò")

Sommario:

- 1) Finalità e struttura del progetto di legge
- 2) Precarizzazione e rapporti atipici
- 3) Precarizzazione e apposizione del termine
- 4) Precarizzazione e separazione del lavoro dall'impresa
- 5) Precarizzazione e lavoro nero
- 6) Diritti del lavoratore e risarcimento del danno

Par.1): Finalità e struttura del Progetto di Legge

Questo progetto di legge si propone di sintetizzare in un articolato il più possibile compatto ed essenziale, le riforme o risposte normative che appaiono necessarie per contrastare e, sperabilmente, rovesciare quel progetto di multiforme precarizzazione dei rapporti di lavoro e di forte degrado degli standards di tutela che ha caratterizzato l'ultimo decennio.

La precarizzazione è stata "multiforme" perché ha colpito l'insieme del mondo del lavoro, non soltanto questo o quel segmento, e perché a tal fine ha utilizzato diverse vie e strumenti.

Così l'uso (e l'abuso) dei rapporti di lavoro parasubordinato e "atipico" al posto del rapporto di lavoro subordinato è stato diretto principalmente contro i giovani, ai quali è stato precluso l'ottenimento di una appagante, o almeno sufficiente, condizione di vita e di lavoro.

Contro i lavoratori del settore terziario è stata, d'altro canto, per lo più diretta la possibilità, quasi incontrollata, di apporre un termine di durata al rapporto di lavoro. Per altro verso, gli ancor recenti interventi legislativi di manomissione di un tradizionale quadro di garanzie, portati dal Dlgs n. 276/2003 (anche se non solo da esso), hanno rimesso in discussione ed esposto a gravissimi pericoli di precarizzazione anche la condizione del "nucleo forte" dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato nei settori industriali e manifatturieri.

Si tratta, infatti, di interventi che perseguono obiettivamente lo scopo di separare il lavoro dall'impresa che lo utilizza, così deresponsabilizzando l'imprenditore verso lavoratori che producono per lui, ma non sono più "suoi": il che è avvenuto attraverso la legittimazione (almeno tendenziale) di appalti di mano d'opera, di esternalizzazioni di comodo e fittizie di parti dell'apparato produttivo, di forme di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.

Resta poi, diffusissima, e talvolta condotta agli estremi di un nuovo schiavismo, la forma peggiore di precarietà, quella costituita dal lavoro nero e clandestino, che si è dimostrato resistente ed insensibile sia ai tentativi di repressione

amministrativa e penale, sia a quelli di bonifica tramite legislazione premiale "di emersione".

Ma restano anche, per converso, nella stessa disciplina del lavoro regolare, antiche e non risolte ingiustizie, illogicità e lacune che anch'esse si traducono, in definitiva, in situazioni di precarietà e sottotutela: si pensi alla palese insufficienza della tutela riservata ai dipendenti delle piccole imprese contro i licenziamenti ingiustificati, oppure alla elusione delle norme protettive condizionate alla sussistenza di un certo livello occupazionale, che viene normalmente realizzata con la suddivisione ed articolazione della attività d'impresa, riferita formalmente a distinti soggetti giuridici, collegati, però, nell'assetto proprietario. La precarizzazione non è, infine, fenomeno che riguardi solo il lavoro privato, essendo anzi, diffusissima, seppur per diverse ragioni, anche nel settore pubblico, dove può addirittura contare sull'esenzione delle principali norme restrittive o sanzionatorie ancora vigenti nel settore privato. Si pensi, ad esempio, all'inapplicabilità agli enti pubblici datori di lavoro della regola, in caso di irregolarità di un rapporto di lavoro a tempo determinato, di sua trasformazione a tempo indeterminato (art. 36 Dlgs n. 165/2001) oppure alla permanenza, per le pubbliche amministrazioni, della legittimazione a stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ancorché non riconducibili ad un progetto specifico (art. 1 e 61 Dlgs n. 276/2003). Sono, dunque, queste le coordinate essenziali per la individuazione di una problematica che troppe volte è stata strumentalmente presentata come sfuggente e di difficilissimo governo: al contrario, è perfettamente possibile disciplinarla adeguatamente, purché si abbia presente il disegno complessivo del mosaico e di quali tessere esso è composto. Ad ognuna di queste tessere (lavoro a termine, appalti, lavoro parasubordinato e suo superamento, lavoro "nero" ecc.) il progetto dedica normalmente un solo e specifico articolo, proprio per sottolineare il ruolo essenziale, ma anche la valenza sinergica, di ogni istituto sottoposto a revisione normativa. Infine, quasi a simboleggiare e riassumere la sua ispirazione complessiva, il progetto propone una

riscrittura, ampliata ed aggiornata con le moderne tendenze dottrinali e giurisprudenziali in tema di danno risarcibile, della norma-polmone dell'art. 2087 c.c. sulla previsione generale di tutela della dignità e dell'integrità fisica e morale del lavoratore.

Par.2): Precarizzazione e rapporti atipici

L'illustrazione dell'articolato può, ora, iniziare dall'argomento forse più importante, e certamente più controverso (a cui sono dedicati gli artt. 1, 2 e 3 del progetto) riguardante il superamento della distinzione tipologica, e dunque di disciplina giuridica degli effetti, tra rapporto di lavoro subordinato e cosiddetto "rapporto di lavoro parasubordinato" o, per meglio dire, collaborazioni coordinate e continuative.

La tematica è, non solo nel suo profilo teorico ma anche nella sua recente evoluzione storica, alquanto complessa, ma sarà qui sufficiente rammentarne i punti salienti. Le collaborazioni coordinate e continuative costituivano, ancora nella legge n. 533/1973, una qualificazione generica per rapporti tipici (es. di agenzia) anch'essi demandati alla giurisdizione del giudice del lavoro, ma poi, per effetto di una elaborazione dottrinale e giurisprudenziale criticabile e sotto una potente spinta alla elusione delle norme protettive in materia di lavoro, sono passate ad identificare, in contrapposto al rapporto di lavoro subordinato, un particolare rapporto di lavoro autonomo; un rapporto caratterizzato, in specifico, dalla continuità, dalla personalità e dalla sistematica funzionalizzazione alla organizzazione produttiva del committente, che è dunque difficilmente distinguibile, in concreto, dal rapporto di lavoro subordinato. Eppure, in quanto lavoro autonomo, esso è privo di tutte le tutele sia economiche che normative, legali e contrattuali collettive che lunghi anni e decenni di lotte e conquiste sociali hanno introdotto e stratificato per il lavoro "subordinato", ed in particolare delle due fondamentali garanzie attinenti alla adeguatezza della retribuzione ed alla protezione contro licenziamenti ingiustificati. E' stata questa la principale via di fuga dal diritto del lavoro: una via davvero tutta italiana alla precarizzazione, che ha lasciato, apparentemente intatto il "corpus" normativo di tutela del lavoro dipendente, ma lo ha totalmente aggirato, "inventando" un rapporto simile ed equivalente ai fini produttivi, ma nel quale il lavoratore risulta privo di tutele e soggetto allo strapotere della controparte.

Né l'abuso è agevolmente reprimibile in via giudiziaria, tramite azioni di accertamento di simulazione, dal momento che la differenza

ontologica tra rapporto di lavoro subordinato e collaborazione coordinata e continuativa, consisterebbe essenzialmente nella diversa intensità della eterodirezione, ossia delle direttive e dei controlli del datore di lavoro: una differenza, cioè, che diviene impalpabile e sfuma in amplissimi zone "grigie", con la progressiva prevalenza delle prestazioni intellettuali, con il maggior tasso di scolarità e professionalità, e dunque di discrezionalità tecnica richiesta dalla maggior parte delle adibizioni lavorative.

E' bastato, così, spessissimo un semplice "cambio di etichetta" al rapporto di lavoro per privare il lavoratore delle tutele legali e contrattuali, ed è qui importante tener fermo che questa è stata una precarizzazione "per via di tipologia contrattuale" ossia con ricorso ad un rapporto contrattuale teoricamente diverso da quello di lavoro subordinato.

Questa "via alla precarizzazione", dunque, non va confusa con quella di cui si dirà più sotto (art. 4) della apposizione al rapporto di lavoro di un termine, dovendo esser chiaro che una collaborazione continuata e continuativa è precaria anche se a tempo indeterminato, in quanto sempre risolvibile in ogni momento dal datore di lavoro, non applicandosi ad essa le leggi che difendono i lavoratori subordinati contro i licenziamenti arbitrari.

Va però aggiunto, per fornire al lettore tutti gli elementi di comprensione delle innovazioni normative qui proposte, che la vicenda ora ricordata ha indotto una riflessione critica sulla stessa nozione giuridica di subordinazione accolta dalla nostra giurisprudenza, ed una riflessione -va aggiunta - la cui razionale conclusione è la proposta di un superamento della separazione tipologica dei rapporti ed il riconoscimento di un "**rapporto unico**", sia pure con una possibile interna articolazione di modalità di esecuzione. Il fatto è che la nostra giurisprudenza prevalente fa ancora coincidere la subordinazione in senso giuridico con la eterodirezione in senso forte, ossia con la sottoposizione del lavoratore a "capillari direttive ed assidui controlli" del datore di lavoro e dei suoi funzionari, mentre non valorizza sufficientemente la dipendenza socio-economica, ossia quella "doppia alienità", dei mezzi di produzione e del risultato utile della prestazione, entrambi appartenenti al datore di lavoro, che contraddistingue la condizione del lavoratore, il quale, in cambio della retribuzione necessaria al sostentamento suo e della sua famiglia, aderisce ad un progetto e ad una organizzazione d'impresa altrui, e cioè di un datore di lavoro cui è esclusivamente destinato l'utilità della prestazione.

E' chiaro, allora, che se le direttive appaiono, nei

singoli casi concreti, un po' meno vincolanti e cogenti e i controlli un po' meno asfissianti, si può disinvoltamente affermare, applicando quell'erroneo criterio giurisprudenziale, di essere fuori, in quel caso, dal lavoro subordinato, e – quel che conta – dalla applicazione della legislazione protettiva del lavoro, economica e normativa, ed è ciò che in questi anni è accaduto in danno di centinaia di migliaia di “collaboratori”. Ma se il criterio fosse stato l'altro, quello della doppia alienità e della dipendenza socio-economica, i collaboratori sarebbero stati a pieno diritto destinatari di quella legislazione protettiva, perché anche essi, sicuramente, vivevano e vivono questa condizione di dipendenza.

E' indiscutibile che i lavoratori abbiano sempre rivendicato maggiori retribuzioni, orari più brevi, ferie, stabilità del posto, qualificazioni professionali perché dal loro lavoro in quell'impresa dipende la sussistenza loro e delle loro famiglie, e non certo per l'afflizione di dover sopportare un capo-ufficio o un capo-officina autoritario ed invadente; ma è, allora, davvero sorprendente che la giurisprudenza e la legislazione continuino, per così dire, ad appendere lo scrigno prezioso delle leggi e normative di tutela “al gancio sbagliato”, a quello cioè dell'eterodirezione, anziché a quello della dipendenza socio-economica.

Si tratta di uno storico equivoco o scambio tra epifenomeno e sostanza, che poteva esser comprensibile all'alba della industrializzazione, quando, per lo più, eterodirezione in senso forte e dipendenza socio-economica erano congiunte, come nella figura emblematica dell'operaio addetto alla catena di montaggio, ma che non può più esserlo oggi, quando l'eterodirezione non costituisce ormai neanche una modalità efficiente di utilizzazione delle risorse umane, caratterizzate da alti gradi di istruzione, da capacità e flessibilità decisionale ecc.

La insopportabilità della diametrica disparità di trattamento tra lavoratori subordinati (in senso tecnico tradizionale) e collaboratori, e la sua caratteristica furbesca ed anche truffaldina sono, in progresso di tempo, apparse chiare ed evidenti a tutti gli osservatori (con l'eccezione, ovviamente, di quanti ne traggono lucro), e sono emerse due tendenze: la prima è quella di “colmare” progressivamente le differenze di tutela tra lavoro subordinato e parasubordinato, ravvicinando le aliquote contributive, introducendo una qualche garanzia retributiva ed una qualche forma di maggior controllo ecc., ma senza incidere sulla sussistenza dei due diversi tipi contrattuali. La seconda è quella, tradottasi nell'art. 61 e ss. del Dlgs n. 276 /2003, di vietare, le

collaborazioni coordinate e continuative a tempo indeterminato, ossia per esigenze ordinarie del committente (salve eccezioni comunque cospicue: collaboratori pensionati, oppure iscritti ad albi professionali, collaborazioni con pubbliche amministrazioni ecc.), ed ammettere solo quelle destinate alla realizzazione di un “progetto” e per questo strutturalmente a tempo determinato. La prima soluzione perpetua o proietta su un tempo assai lungo, solo rendendola meno stridente, una disparità di trattamento ormai senza senso e giustificazione: la seconda, alla quale non può essere negato un certo iniziale decisionismo, oltre ad essere teoricamente discutibile, è stata ben presto vanificata da interpretazione strumentali (e “gattopardesche”) che hanno consentito o tentato di individuare “progetti” sempre e comunque in quasi tutte le fattispecie concrete di collaborazione.

La proposta che qui viene avanzata è quella, invece, che riunifica il mondo del lavoro e supera la distinzione tra lavoro subordinato e collaborazione coordinata e continuativa (lavoro parasubordinato) tramite una modifica-riscrittura dell'art. 2094 c.c. (art. 2 della proposta) che pone al centro del rapporto di lavoro, ora unificato, la dipendenza socio-economica, ossia la condizione di “doppia alienità” di cui si è sopra detto. In tal modo la estensione a quelli che sono ora i collaboratori coordinati e continuativi (sia “a progetto” che a tempo indeterminato) dell'insieme delle loro normative contrattuali e legislative di protezione del lavoro diviene automatica.

Si tratta di una proposta solo all'apparenza “rivoluzionaria”, perché in realtà non fa che eliminare quel vecchio equivoco e rimettere le cose nella giusta e reale prospettiva.

L'eterodirezione, a sua volta, scende di rango, e diviene, come è già di fatto, una semplice modalità eventuale di esecuzione del rapporto di lavoro, e per questo nel terzo comma dell'art. 2 della proposta è previsto che le parti possano derogare alla applicazione di quelle norme del codice civile (art. 2103, primo e secondo periodo, art. 2104 comma 2°, art. 2106 ecc.) che disciplinano vari aspetti e poteri della eterodirezione.

Il lavoro dipendente ovvero il “lavoro per conto altrui”, potrà dunque indifferentemente essere eterodiretto (in via ordinaria) o autogestito (su accordo delle parti) ma il “corpus” delle norme protettive applicabili sarà unico. Solo in via transitoria, e per intuibili motivi di opportunità, è previsto, nell'art. 3, un forte sgravio contributivo per i rapporti di collaborazione che confluiranno automaticamente nella nuova tipologia unificata (art. 1).

E' ovvio che le attuali collaborazioni “a progetto”

essendo rapporti a termine (ove siano legittime nel caso concreto) confluiranno nel nuovo rapporto di lavoro unificato come rapporti a termine, ricorrendo i requisiti sostanziali che l'art. 5 della proposta prevede in generale per i contratti a termine. Lo stesso fenomeno di confluenza è previsto per le collaborazioni in corso con le pubbliche Amministrazioni, ancorché, in tal caso l'assunzione sia, però, condizionata al superamento di concorsi.

Completa, poi, l'opera di bonifica del mercato del lavoro dalla presenza ed utilizzo abusivo di rapporti incongrui la previsione dell'art. 4 che pone fine all'impiego, paradossale ma assai diffuso e concretamente molto insidioso, del contratto di associazione in partecipazione, disciplinato dall'art. 2549 c.c., la cui figura e causa tipica sono state stravolte, onde trasformarlo da contratto di finanziamento di attività imprenditoriali in contratto di sfruttamento della forza-lavoro.

Nel contratto di associazione in partecipazione, invero, l'associato è un finanziatore, mediante denaro o altro bene utile, dell'attività di impresa dello "associante" della cui gestione non si immischia, pur avendo, in cambio del suo finanziamento, il diritto di una parte degli eventuali utili. Aver, allora, concepito l'idea che questo schema contrattuale possa essere piegato fino a configurare il lavoratore come associato che conferisce all'imprenditore la sua opera lavorativa, altro non è che una aberrazione, ancorché supportata dalla giurisprudenza, finalizzata a sottrarre al lavoratore tutti i diritti della legislazione del lavoro e ad addossargli non pochi rischi.

Comprensibilmente, dunque, l'art. 4 del progetto vieta di considerare la prestazione lavorativa legittimo conferimento nel contratto di associazione in partecipazione, riconducendo la fattispecie concreta al contratto di lavoro.

Par.3): Precarizzazione e apposizione del termine di durata

La seconda via alla precarizzazione dei rapporti di lavoro è stata quella della cosiddetta "liberalizzazione dei rapporti a termine", attuata con l'emanazione del Dlgs n. 368/2001, che ha sostituito la vecchia (e restrittiva) legge n. 230/1962 e provvedimenti successivi di parziale liberalizzazione.

Da un punto di vista metodologico va ripetuta l'avvertenza di non identificare "tout court" precarizzazione dei rapporti e libertà di apposizione del termine perché, come visto, fuori dal campo del rapporto di lavoro subordinato,

sono strutturalmente precari anche i rapporti a tempo indeterminato: per converso la problematica della apposizione del termine riguarda oggi i rapporti di lavoro subordinato e domani, sperabilmente, il rapporto di lavoro unificato alle dipendenze o per conto di altri. Va subito avvertito che la proposta – contenuta nell'art. 5 del progetto – non si ripromette un ritorno al sistema della causali astratte di legittima apposizione del termine su cui era imperniata la vecchia legge n. 230/1962, sistema poi degenerato con la moltiplicazione ed inflazione delle causali stesse per effetto di leggi e contratti collettivi successivi; assume invece, quale principio, il controllo rigoroso del carattere effettivamente temporaneo dell'esigenza produttiva per la quale il contratto a termine viene stipulato e del nesso di causa ed effetto tra quella esigenza e l'apposizione del termine allo specifico contratto: ciò implica, anzitutto, un accentuato formalismo del contratto stipulato tra le parti (in ogni caso prima dell'inizio della prestazione lavorativa) nel cui testo quelle giustificazioni devono essere compiutamente espresse e, in secondo luogo, la attribuzione al datore di lavoro dell'onere della prova della loro ricorrenza in concreto a pena, per ambedue i profili, di sua trasformazione in rapporto a tempo indeterminato.

Il rigore di questa regolamentazione si giustifica, e non da oggi, con l'abuso che del contratto di lavoro a termine si fa particolarmente nel settore terziario, dove svolge, purtroppo, una funzione di intimidazione dei lavoratori i quali, ignorando che l'apposizione del termine non è, in realtà, "libera", sottostanno sovente a prevaricazioni ed illeciti nella speranza della concessione di un rinnovo o della sua trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

Il controllo sulla legittima apposizione del termine non può, però, esser solo individuale, da parte dell'interessato (o eventualmente del giudice), ma deve essere anche collettivo, ed invero il comma 2° dell'art. 4 della proposta prevede in favore dei sindacati sia un diritto di informazione sia la possibilità, anzitutto, di stabilire in contratto collettivo la percentuale massima dei lavoratori assumibili, nella singola azienda, con rapporto a termine.

Ed a proposito dell'azione sindacale in questa materia, la proposta reintroduce la possibilità, di prevedere nei contratti collettivi specifiche ipotesi di apponibilità del termine, purché si tratti pur sempre di esigenze oggettive e di attività temporanee (e non di caratteristiche soggettive dei lavoratori da assumere) e purché si tratti di contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati unitariamente dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Caratteristiche della fonte

collettiva, queste ultime, che dovrebbero rassicurare molti osservatori comprensibilmente critici sulla funzione svolta, in passato, in questa materia dalla contrattazione separata, conclusa da sindacati sospetti di connivenza con le controparti e ad un livello, territoriale o aziendale, dove potevano facilmente operare suggestioni clientelari.

Stabilire, invece, che la funzione materialmente legislativa delegata dalla legge alla contrattazione collettiva (di cui il nostro ordinamento conosce e conoscerà molti esempi) è condizionata da un principio di rappresentatività massima, perché richiedente l'unanimità dei sindacati comparativamente più rappresentativi, costituisce una innovazione importante di riequilibrio nel sistema delle fonti formalmente e materialmente legislative. Se si accetta, come ormai l'ordinamento ha accettato, che norme di diritto obiettivo possono essere poste dall'autonomia della contrattazione collettiva, su delega "in bianco" del legislatore, occorre quanto meno giustificare questa evidente eccezione agli ordinari criteri costituzionali, con una rappresentatività altissima nell'ambito categoriale. La previsione introdotta nella delicata materia dei contratti a termine, può dunque fungere da prototipo per tutte le altre ipotesi nelle quali da un lato l'ordinamento non può rinunciare ad adeguare la normativa alla dinamica dei rapporti tra le parti sociali, ma sussiste, dall'altro, il pericolo di accordi separati, ossia – dallo angolo visuale della giustificazione dell'efficacia generale della previsione che viene introdotta dalla norma – di abusi di rappresentanza. E' poi noto che la problematica principale dei contratti a termine non è, forse, neanche quella della legittimità iniziale della apposizione del termine, quanto quella della ripetizione delle assunzioni a termine, ossia dei contratti "a catena". E' questa la tipica condizione, esistenzialmente difficilissima, del precario permanente il quale ottiene bensì da un datore di lavoro (tipicamente in occasione di punte produttive stagionali) la stipula di più contratti a termine, ma senza certezza alcuna del prossimo contratto, e meno che mai di assunzione definitiva a tempo indeterminato. Il risultato può essere solo quello di una sudditanza psicologica verso l'impresa e di un profondo malessere esistenziale nell'impossibilità di formulare un progetto di vita. Va allora detto che la legislazione attuale, quella rappresentata dal Dlgs n. 368/2001 ha obiettivamente voluto che proprio questa sia la condizione dei lavoratori a termine, perché da una parte ha consentito la ripetibilità all'infinito dei contratti a termine purché il datore di lavoro abbia l'avvertenza di far trascorrere venti giorni tra la

fine del precedente e la stipula del successivo, e perché d'altra parte ha abolito quel "diritto di precedenza" nelle nuove assunzioni che, almeno nelle lavorazioni stagionali, garantiva al lavoratore a termine un minimo di prospettiva futura. Si è però andati, in questa volontà di precarizzazione, oltre il segno perché la fissazione di un limite temporale massimo complessivo di lavoro a tempo determinato alle dipendenze di uno stesso datore di lavoro, che il legislatore italiano ha ommesso, è invece presupposta ed imposta nella disciplina europea, ragion per la quale sul punto è comunque necessario legiferare, dopo le recenti pronunzie della Corte Europea. Riassumendo: il problema non è solo quello di limitare la possibilità di apposizione del termine alla ricorrenza di esigenze produttive davvero temporanee, e di perseguire gli abusi, ma è anche quello di porre un limite alla ripetibilità, per la stessa persona, di contratti a termine, ancorché singolarmente illegittimi, onde emanciparla dalla condizione di eterno precariato.

A questo problema fornisce una risposta il comma quarto dell'art. 5 della proposta che prevede, anzitutto, il diritto del lavoratore a termine ad essere preferito in caso di nuove assunzioni sia a termine che a tempo indeterminato, e di passare, comunque, a tempo indeterminato, ove sia stato occupato presso lo stesso datore di lavoro più di 18 mesi negli ultimi cinque anni.

Di particolare rilievo è la applicabilità della normativa del contratto a termine anche agli enti pubblici istituzionali, i quali dovranno, peraltro, indire procedure concorsuali anche per l'assunzione di lavoratori a termine, quale garanzia di idoneità professionale nel caso di trasformazioni, per ragioni sopravvenute o per vizi originari del contratto, in rapporti a tempo indeterminato.

Par. 4): Separazione del lavoro dall'impresa

La terza via o modalità di precarizzazione dei rapporti di lavoro è consistita nel permettere, ed anzi apertamente favorire, la separazione del lavoro dall'impresa abrogando il principio fondamentale, di vero ordine pubblico del lavoro, contenuto nella legge 1369/1960, in base al quale doveva in ogni caso essere legalmente considerato datore di lavoro chi effettivamente utilizzasse la prestazione del lavoratore e non già l'eventuale interposto formale.

E' del tutto agevole comprendere perché la separazione del lavoro dall'impresa comporti per il lavoratore che ne sia vittima una reale e profonda precarizzazione del suo rapporto: perché se il datore di lavoro che lo ha assunto non è

quello che effettivamente utilizza la sua prestazione e ne trae utilità, ogni dialettica individuale e collettiva con il datore di lavoro (formale) è solo apparente, giacché tutto il potere decisionale in ordine al rapporto e le valutazioni di convenienza appartengono ad un terzo soggetto. Ne resta parimenti svuotata la responsabilità datoriale per essere il datore di lavoro formale lui stesso un semplice strumento di cui l'effettivo "dominus" può, in ogni momento, decidere di non servirsi più abbandonandolo – con i lavoratori da lui formalmente dipendenti – al suo destino.

L'aver tracciato e resa ampiamente percorribile questa strada è stata, probabilmente, la più grave colpa del Dlgs n. 276/2003, ma non soltanto dal punto di vista dei lavoratori, ma anche da quello della crescita tecnologica e della capacità concorrenziale delle imprese, incentivate a perseguire, con ogni mezzo, risparmi sul costo del lavoro, conseguenti alla compressione di diritti, anziché maggior produttività attraverso investimenti e riqualificazione produttiva.

L'alternativa alla decisione di investimento in un reparto produttivo può, ad esempio, essere, nel breve periodo, quella di cederlo, insieme ai rapporti dei lavoratori ad esso addetti, ad un appaltatore che pagando meno i lavoratori e peggiorandone il trattamento sotto ogni aspetto potrà rifornire il committente, a costi minori, degli stessi prodotti che prima questi produceva direttamente. Nulla impedisce, anzi, per chiudere il cerchio del deteriore espediente, che l'"appaltatore" in parola sia, in realtà, un mero prestanome, o una società appartenente allo stesso committente. Ma si tratta, appunto, di espedienti di corto respiro che non risolvono certo i problemi veri di competitività, creando, invece, gravi danni sociali.

Va dunque osservato, scendendo ora ad una illustrazione più analitica, che la separazione del lavoro dall'impresa è veicolata, nell'attuale ordinamento, da tre istituti o nuclei normativi rappresentati, rispettivamente, dalle discipline della somministrazione di lavoro da parte di agenzie specializzate, dallo appalto di opere e di servizi, e del trasferimento di ramo d'azienda, discipline che il presente progetto agli artt. 6, 7 e 8 modifica profondamente, mutandone del tutto i contenuti e i significati regolativi.

La somministrazione di manodopera è stata introdotta nel nostro ordinamento dalla legge 24 Giugno 1997 n. 196 (come "lavoro interinale") che suscitò non poco allarme in chi vi scorgeva un primo pericoloso "vulnus" al principio di corrispondenza tra datorialità ed utilizzo effettivo della prestazione stabilito dall'art. 1 legge 1369/1960: prevalse la tesi, non priva di

supporti testuali, secondo cui si trattava solo di una parziale e controllata eccezione, in quanto le agenzie di lavoro interinale operavano invece come interposti, realizzando un profitto nel commercio di lavoro, ma svolgendo comunque un ruolo utile nel mercato del lavoro, quello cioè di consentire agli imprenditori che ne necessitavano per esigenze temporanee, di procurarsi personale già qualificato ed addestrato che ben difficilmente avrebbero potuto reperire e selezionare direttamente.

Si è trattato di una giustificazione non troppo convincente, perché altro è la mediazione, anche privata, nella conclusione dei rapporti di lavoro, altro l'interposizione, ossia la intestazione del rapporto all'intermediario (con percezione non di un compenso di mediazione "una tantum" ma di una percentuale continuativa), che rende tra loro estranei chi presta lavoro e chi effettivamente lo utilizza, ma sono stati poi gli sviluppi successivi ad inverare i timori peggiori.

Intanto la possibilità di ricorso al lavoro interinale (o somministrazione di mano d'opera) è diventata amplissima, sia per riflesso della "liberalizzazione" dei rapporti a termine, sia ad opera di una contrattazione collettiva poco avveduta, ma poi, con l'entrata in vigore dell'art. 20 e ss. del Dlgs n. 276/2003, che ha ridisciplinato la materia, consentendo anche la somministrazione di manodopera a tempo indeterminato, la funzione politico-giuridica e la valenza ideologica dell'istituto sono divenuti evidenti.

Il vero "fascino" della somministrazione non è dato né da un risparmio sul costo del lavoro (il lavoro somministrato, almeno secondo la legge dovrebbe costare di più di quello diretto), né da una facilitazione nel reperimento di risorse umane qualificate, bensì proprio dal fatto di esercitare sul lavoratore che la dipendenza formale da altri rende strutturalmente precario nella azienda in cui è utilizzato, uno specifico preponderante potere sociale, mantenendolo in uno stato di soggezione ancor più grave di quello di un normale lavoratore a termine.

Il concreto utilizzo che molte imprese hanno fatto delle Agenzie di lavoro interinale in questi anni dimostra l'esattezza di queste valutazioni, all'apparenza un po' troppo colpevolizzanti: il fatto è che spessissimo le imprese si sono rivolte alle Agenzie di lavoro interinale non già per conoscere lavoratori qualificati, ma, all'inverso, dopo averli direttamente conosciuti, selezionati e riscontrati idonei, perché le Agenzie li assumessero come lavoratori interinali e li riavviassero, poi, presso le stesse imprese "in missione" interinale. Ed è stato frequente il caso di lavoratori che hanno così inanellato missioni su

missioni restando per anni presso la stessa azienda utilizzatrice, ma sempre in condizione precaria. Questo uso “rovesciato” della Agenzia di lavoro interinale (o di somministrazione di mano d’opera) fa venir meno ogni giustificazione alla loro attività, riducendosi, allora, a mera interposizione parassitaria a fini di elusione di norme di tutela (ad esempio, quelle in tema di licenziamento) previste da leggi o contratti collettivi.

A questa diffusissima fattispecie potrebbe forse applicarsi la norma dell’art. 28 del Dlgs 276/2003 (“interposizione fraudolenta”), la quale, tuttavia, espressamente prevede solo una sanzione pecuniaria amministrativa. Si tratta, invece, di ricondurre l’attività delle Agenzie di somministrazione alla loro “ratio” giustificativa originale, ed a ciò provvede l’art. 6 del progetto di legge, il quale da un lato abolisce la possibilità di somministrazione a tempo indeterminato, dall’altro consente la somministrazione a tempo determinato solo nei casi in cui sarebbe possibile la stipula di un contratto a termine diretto, e dall’altro ancora stabilisce la nullità del contratto di lavoro somministrato tra Agenzia e lavoratore (per mancanza in concreto, della causa negoziale) quando esso consegua ad una previa intesa assuntiva tra il lavoratore e l’imprenditore utilizzatore, che diviene allora, a tutti gli effetti, datore di lavoro.

La disciplina degli appalti, cui è dedicato l’art. 7 del progetto costituisce, però, il problema centrale, lo strumento più importante con cui la legge 276/2003 ha cercato di realizzare la separazione del lavoro dall’impresa, cancellando la legge n. 1369/1960 e consumando così una sorta di attentato all’ordine pubblico del lavoro.

La legge n. 1369/1960, invero, conteneva due nuclei normativi di grande importanza, rispettivamente nell’art. 1 e nello art. 3 del suo testo: quello (art. 1) che vietava l’appalto nel quale l’appaltatore si limitasse a mettere a disposizione del committente dei lavoratori da lui assunti, (nel qual caso i lavoratori dovevano essere considerati a tutti gli effetti dipendenti del committente), e quello (art.3) che introduceva - nel caso di appalti veri, nei quali l’appaltatore usava mezzi e organizzazione propria e tuttavia interni al ciclo produttivo dell’impresa del committente - una responsabilità solidale tra committente ed appaltatore, perché i dipendenti del secondo godessero di un trattamento non inferiore a quello dei dipendenti del primo.

Va sottolineato che doveva considerarsi appalto vietato, in quanto di mera manodopera, ai sensi dell’art. 1 legge 1369/1960 anche quello in cui l’appaltatore coordinasse e dirigesse personalmente il lavoro dei suoi dipendenti

all’interno o per l’organizzazione produttiva del committente, e comunque nell’interesse di quest’ultimo, tanto che, secondo la giurisprudenza, poteva in tal caso aspirare lui stesso all’assunzione presso il committente in qualità di capo-squadra.

Quanto alla regola fissata nell’art. 3, era evidente la sua funzione di selezione automatica tra appalti interni giustificati da necessità di specializzazione produttiva e tecnica, e appalti interni finalizzati invece al mero risparmio di costi in danno dei dipendenti dell’appaltatore: proprio perché l’art. 3 imponeva parità di trattamento economico-normativo tra dipendenti dello appaltatore interno e dipendenti del committente, ne conseguiva che solo i primi appalti, quelli teoricamente giustificati, avevano ragion d’essere in concreto stipulati. Ebbene l’art. 29 del Dlgs n. 276/2003 ha in primo luogo sicuramente abolito la regola dell’art. 3 legge 1369/1960, così creando una situazione criminogena, o quasi, aprendo la via allo affidamento di appalti interni al ribasso per i quali il committente ha ora tutto l’interesse, con pericolosa e crescente compressione delle condizioni economiche, normative e di sicurezza dei lavoratori.

In secondo luogo, seppur tra incertezze ed oscurità espressive, ha introdotto il concetto di una liceità dell’appalto anche di mera mano d’opera alla sola condizione che l’appaltatore diriga personalmente o comunque direttamente, attraverso suoi delegati, il lavoro dei dipendenti. Questa sarebbe poi, in definitiva, l’unica differenza strutturale tra appalto (di sola mano d’opera) e somministrazione di lavoro, nel senso che nella somministrazione la direzione del lavoro è esercitata dall’utilizzatore, e nell’appalto di servizi consistenti in sola mano d’opera, la direzione sarebbe esercitata invece dall’appaltatore.

Ma le differenze di effetti nel trattamento del lavoratore sarebbero notevolissime anzitutto perché per la somministrazione la legge n. 276/2003, all’art. 23 comma primo, fissa ancora un principio di parità di trattamento con i dipendenti diretti dell’utilizzatore che, invece - come detto - è stato cancellato per l’appalto. Da un punto di vista più generale poi, mentre la costituzione di una Agenzia di somministrazione comporta la dimostrazione di una piena solvibilità e della irreprensibile condotta degli amministratori, qualunque soggetto, anche di dubbia fama e scarse risorse, può improvvisarsi appaltatore di servizi (consistenti in sola mano d’opera).

E’ un vero e proprio caporalato quello che l’art. 29 della legge 276/2003 ha inteso legittimare, almeno secondo le interpretazioni che

vengono accreditate anche da studiosi ed organi di stampa di parte datoriale, che insistono, insidiosamente, sulla “smaterializzazione” della economia e della produzione per nobilitare quella prassi di sfruttamento.

L'art. 7 del progetto restaura pienamente, aggiornandoli, i principi e le regole della legge n. 1369/1960, reintroducendo anzitutto il fondamentale canone di parità di trattamento tra i dipendenti del committente e quelli dell'appaltatore confermando, in proposito, la responsabilità solidale tra questi ultimi e sancendo poi, senza ambiguità l'illegittimità di un appalto di servizi di mera mano d'opera, ancorché quest'ultima sia organizzata e diretta nella esecuzione delle prestazioni, direttamente dall'appaltatore o suo delegato.

La proposta, tuttavia, tiene conto, nel limite del razionale e all'insegna della prudenza, della ricorrente osservazione secondo cui negli oltre 40 anni trascorsi dall'entrata in vigore della legge 1369/1960, sono nate e si sono sviluppate attività consulenziali altamente qualificate che si traducono in appalti aventi per contenuto prestazioni lavorative solo intellettuali che trasmettono al committente un know-how che egli non potrebbe procurarsi direttamente. Viene dunque previsto, in chiusura del secondo comma dell'art. 7 della proposta, che possano essere individuati con contratti collettivi sottoscritti unitariamente da sindacati comparativamente più rappresentativi, specifici casi di appalti di servizi per attività di alta specializzazione, aventi ad oggetto prestazioni di lavoro intellettuale, purché si tratti di attività non inserite stabilmente nel ciclo produttivo dell'impresa.

Infine, viene confermata la piena applicabilità anche alle società cooperative del divieto di assumere appalti di mano d'opera e delle altre norme di tutela.

Il terzo nucleo normativo che consente di precarizzare il lavoro separandolo dall'impresa per conto della quale è effettivamente prestato, è costituito nell'ordinamento attuale dall'art. 32 del Dlgs 276/2003 che ha modificato la norma dello art. 2112 c.c. in tema di trasferimento di azienda o di ramo di azienda, così da trasformarla da norma protettiva dei lavoratori in un insidioso e pericoloso strumento per sottrarre loro sicurezza e stabilità dell'impiego e per ridurre, talvolta drasticamente, trattamenti economici e normativi. E' noto che, ai sensi dell'art. 2112 c.c. in caso di cessione dell'azienda o di un suo ramo, i rapporti di lavoro dei dipendenti addetti passano automaticamente al cessionario e ai lavoratori trasferiti si applicano immediatamente i contratti collettivi, nazionali ed aziendali applicati dal cessionario, sempre che esistano, perché in caso

contrario continuano ad applicarsi, ma solo fino alla data di scadenza, quelli già vigenti presso il cedente. Si può parlare allora, per i lavoratori di casi di trasferimento d'azienda “in perdita”.

Il punto è che questo “passaggio” dei rapporti al cessionario è automatico, ed avviene, cioè, senza necessità di consenso di parte dei lavoratori, sicché è bastato al Dlgs n. 276/2003 moltiplicare le ipotesi di applicabilità dell'art. 2112, consentendo a cedente e cessionario di plasmare a loro piacimento un “ramo” di azienda per moltiplicare anche le ipotesi di passaggio “in perdita”, cioè verso un cessionario che applica contratti nazionali ed aziendali peggiori o non ne applica alcuno. La moltiplicazione delle ipotesi di applicazione dell'art. 2112 c.c. è avvenuta con il mezzo di considerare “ramo d'azienda” trasferito qualsiasi compendio di beni e di rapporti di lavoro che, proprio in vista del trasferimento, cedente e cessionario decidano di considerare (o “battezzare”) ramo d'azienda, ancorché precedentemente privo di autonoma funzionalità economica-produttiva. L'ultimo comma dell'art. 32 legge 276/2003 rende, infine, palese lo scopo di tale modifica ed il “consiglio” davvero perfido che gli ideatori del Dlgs n. 276/2003 hanno dato agli imprenditori desiderosi di abbassare sostanzialmente, a fini di risparmio sui costi, il trattamento economico e normativo dei loro dipendenti ; il consiglio, cioè, di “scorporare” una parte dell'azienda, individuata al momento, cedendolo ad un cessionario (“di fiducia”) che assuma anche l'appalto di fornitura dei beni o semilavorati prima direttamente prodotti, ma li fornisca a prezzi inferiori in virtù del peggior trattamento che egli può praticare ai lavoratori forzatamente trasferiti alle sue dipendenze. Con l'aggiunta, però, che il più delle volte questo “appaltatore di fiducia” sarà una società di capitali costituita allo scopo dallo stesso cessionario. Il disposto dell'art. 8 del presente progetto di legge sventa queste deteriori manovre stabilendo il nuovo principio di mantenimento dei diritti ovvero dei trattamenti acquisiti presso il cedente, se migliori rispetto a quelli praticati dal cessionario, così colmando una lacuna comunque esistente anche nel disposto originario, dell'art. 2112 c.c., antecedente allo art. 32 Dlgs 276/2003. Impedisce, poi, la artificiosa costituzione “ad hoc” di rami di azienda da trasferire, ristabilendo il principio che la autonomia funzionale del ramo di azienda deve essere preesistente al trasferimento perché “scattino” gli effetti dell'art. 2112 c.c. Infine, perché la cessione del ramo di azienda al cessionario che diviene appaltatore non possa costituire, come è anche accaduto, una criptica manovra di licenziamento collettivo, con la quale prima si esternalizza il

ramo d'azienda che si vuole dismettere, ed in seguito si mette in liquidazione la società cessionaria ed appaltatrice presso cui sono, intanto, passati in forza i lavoratori, viene previsto dall'art. 8 il diritto di questi lavoratori ad esser riassunti dal cedente in caso di cessazione dello appalto.

Innovativa, ma destinata a risolvere un vecchio e arduo problema, è poi la disposizione dell'art. 9 della proposta di legge riguardante il lavoro prestato nel gruppo di imprese, tra loro collegate perché riconducibili ad un unico assetto proprietario.

La suddivisione di una attività di impresa sostanzialmente unitaria tra soggetti imprenditoriali (normalmente costituiti in forma societaria) giuridicamente autonomi costituisce una ben nota modalità di elusione di importantissime normative di tutela del lavoro, condizionate però dalla sussistenza di un certo livello occupazionale: il caso simbolo è quello della tutela di stabilità reale prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori che si applica ad imprese ed unità produttive con più di 15 addetti, ma non meno importante è, con riferimento al medesimo livello occupazionale, il diritto di creare rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dello art. 19 della Statuto.

Dunque in un'impresa che conti, ad esempio, 28 dipendenti si applica la tutela di stabilità reale contro i licenziamenti ingiustificati e si può costituire la RSA, ma se quell'impresa si divide in due diverse società di 14 addetti, seppur riconducibili alla stessa proprietà, in nessuna delle due i lavoratori possono più fruire di quei diritti. La giurisprudenza ha affrontato il problema in modo volenteroso ma con strumenti concettuali inadeguati, ammettendo che si possano "sommare" gli organici delle diverse società collegate ai fini di applicazione di quelle norme di tutela, quando la suddivisione risulti attuata strumentalmente, proprio a fini elusivi, ma mantenendo una unitarietà di organizzazione, caratterizzata, in particolare, dall'utilizzo promiscuo dei lavoratori da parte delle diverse imprese del gruppo.

In questa maniera la giurisprudenza è riuscita a controllare solo una piccola parte del fenomeno, ponendosi autolimitazioni incongrue: non è infatti necessario andare alla ricerca di un dolo datoriale, né di un materiale impiego promiscuo dei lavoratori, perché non si tratta in realtà di ragionare in termini di frode alla legge o di simulazione, ma solo di comprendere che certe norme di tutela ben possono far riferimento alle caratteristiche di una impresa intesa come attività, invece che di un imprenditore. Impresa e imprenditore sono concetti diversi: la prima è

un'attività, il secondo è un soggetto, e non è certo cosa nuova che l'ordinamento, in presenza di una attività di impresa che viene esercitata "da", ovvero "tramite" più soggetti, faccia riferimento alla prima e non ai secondi.

Si pensi al commissariamento straordinario di tutte le imprese appartenenti ad un gruppo, anche se solo per una o alcune di esse ricorrono certi indici di crisi o insolvenza. Non è, dunque, né giuridicamente né logicamente incongruo che normative la cui applicabilità sia giustificata dalla rilevanza quantitativa, dalla ricchezza, dalla complessità dell'iniziativa imprenditoriale, facciamo riferimento alle dimensioni occupazionali di quella iniziativa nel suo complesso anziché dei singoli soggetti imprenditoriali che ad essa partecipano.

E' quanto stabilisce, allora, l'art. 9 della proposta di legge, che non è da intendere come norma "antifrodatoria" in senso proprio e specifico, ma piuttosto come una norma organica, che affrontando e disciplinando il problema da un punto di vista più alto e più ampio, evita frodi e anomalie.

Stabilisce, dunque, in specifico l'art. 9 che, al fine del computo del numero dei dipendenti richiesto per l'applicabilità di norme di legge e di contratto collettivo, occorra far riferimento non solo ai dipendenti formalmente assunti dal soggetto imprenditoriale cui la norma va applicata ma, (prescindendo dalle distinte personalità giuridiche) ove quel soggetto faccia parte di un "gruppo", al livello occupazionale complessivo del gruppo.

Il concetto di appartenenza ad un gruppo è specificato dallo stesso art. 9 della proposta riprendendo una definizione già accolta nel nostro ordinamento da molti anni con il disposto del comma quattro bis dello art. 8 legge 21 Luglio 1991 n. 223.

Lo scopo specifico di questa norma è quello di impedire che i benefici accordati alle imprese che assumono lavoratori in mobilità possano essere fruiti da una impresa facente parte di un gruppo in cui sono presenti imprese che hanno attuato licenziamenti, così realizzando, a livello appunto di gruppo, una facile speculazione.

Si tratta, dunque di una norma ispirata proprio al concetto sostanzialistico dell'iniziativa imprenditoriale complessiva, e per questo si presta perfettamente ad esser qui ripresa e generalizzata. Considera invero come appartenente allo stesso gruppo l'impresa la quale "presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento e controllo".

La nozione comprende, dunque, quella risultante dalla normativa commercialistica in tema di

società controllate e collegate (art. 2359 c.c. e Dlgs n. 74/2002) ma è in un certo senso più comprensiva (“assetti proprietari sostanzialmente coincidenti”) abbracciando, dunque, anche l’ipotesi di imprese “parallele”, ossia riconducibili alla stessa proprietà, ma senza partecipazioni societaria dell’una al capitale dell’altra. Si pensi al caso, molto diffuso, della riorganizzazione aziendale attuata, (a fini sostanziali di elusione normativa) suddividendo un’azienda in due: una di soli operai ed una di soli impiegati, costituite in due diverse srl, di cui la seconda diviene appaltatrice di servizi amministrativi della prima.

E’ ovvio, infine, che questa riforma riguardante direttamente il regime giuridico di rapporti di lavoro individuali avrà, di fatto, positivi riflessi anche sul piano collettivo, con impulso alla generalizzazione di una contrattazione collettiva di gruppo.

Nel secondo comma dell’art. 9 è contemplato l’ipotesi che il lavoratore abbia non soltanto lavorato in una impresa di un gruppo ma, promiscuamente, per più imprese: in tal caso si determina un effetto aggiuntivo rispetto a quello del primo comma (per il quale, si ripete, basta l’appartenenza delle imprese allo stesso gruppo, e non è necessario anche l’adibizione lavorativa promiscua), ossia la totale corresponsabilità delle imprese per cui il lavoratore abbia prestato l’opera per il soddisfacimento di ogni suo credito e diritto, secondo un criterio di “codatorialità”, implicante solidarietà passiva nelle obbligazioni.

Par. 5): Precarizzazione e lavoro nero

Che la condizione di lavoro irregolare o, come comunemente si dice, “in nero” coincida con il massimo della precarietà è proposizione troppo evidente per dover essere illustrata o dimostrata e, d’altro canto, la deprecazione del fenomeno è universale.

Ad un così compatto e totale rigetto politico ed etico non hanno, però, fatto seguito iniziative efficaci, pur non essendo certamente mancate da un lato norme repressive, di natura amministrativa e penale, e dall’altro norme “premiali” per i datori di lavoro che accettassero di “emergere” dalla irregolarità.

La ragione di fondo della scarsa efficacia di queste misure è probabilmente da identificare nella forzata omertà tra le vittime del lavoro nero ed i loro sfruttatori che non può, obiettivamente, esser supplita dall’iniziativa degli apparati repressivi statuali, per insufficienza di mezzi e mancanza di radicamento nell’ambiente socio-economico. D’altro canto, che il lavoratore “in

nero” non abbia mai, o quasi mai, la forza di ribellarsi e di denunciare il suo sfruttatore è del tutto comprensibile nelle condizioni sociali ed economiche note.

Si tratta, dunque, di stabilire una legittimazione alternativa al ricorso all’autorità giudiziaria, in favore di soggetti istituzionalmente interessati alla regolarità del mercato del lavoro, ed esponenziali dell’interesse collettivo dei lavoratori quali sono, per eccellenza le organizzazioni sindacali, affinché esse possano autonomamente e con la loro capacità d’indagine e di controllo del territorio, bonificarlo denunciando i casi di “lavoro nero”.

La soluzione adottata dall’art. 10 della proposta è, dunque, tanto semplice quanto efficace: sancire espressamente che il datore di lavoro il quale coltiva rapporti di lavoro “nero”, ossia non regolarizzato, commette comportamento antisindacale, ai sensi dell’art. 28 legge 20 Maggio 1970 n. 300.

Ciò consentirà al sindacato di essere protagonista dell’opera di “bonifica”, contando su uno strumento processuale di provata efficienza, quale è il procedimento previsto dall’art. 28 dello Statuto, e – va aggiunto – su un fondamento di “ratio” giuridica ineccepibile, perché è indubbio che non regolarizzare i lavoratori costituisce un gravissimo impedimento all’attività sindacale, non potendo evidentemente il sindacato avvicinare e organizzare lavoratori “invisibili”.

Dunque, il giudice del lavoro adito in sede di ricorso ex art. 28 legge 300/1970 dalla sola organizzazione sindacale senza necessità di costituzione in giudizio dei lavoratori, potrà ordinare al datore di lavoro (con ordine la cui inosservanza è – come si sa – sanzionata penalmente) di regolarizzare i lavoratori sia per il futuro, sia per il passato.

Il disposto dell’art. 10 del progetto, peraltro, si preoccupa di “venire incontro” al datore di lavoro che accetti la situazione (rinunziando a proporre gravame contro il decreto ex art. 28) e di intrattenere per il futuro normali rapporti sindacali, consentendogli di adempiere all’ordine giudiziario anche attraverso la stipula con il sindacato denunziante di un “contratto di emersione” sicuramente vantaggioso rispetto alla pura e semplice regolazione coatta.

E’ evidente la positività di una tale soluzione anche per l’azione sindacale, giacché continuare a gestire il rapporto con i lavoratori e con la stessa controparte dopo il “trauma” della regolarizzazione forzata è quasi altrettanto importante.

Par. 6): Diritti del lavoratore e risarcimento del danno

Il progetto di legge conclude il suo arco tematico con due norme, quelle degli artt. 11 e 12 che sono accomunati da una riconsiderazione della teorica del danno risarcibile, applicata ai rapporti di lavoro.

E' innegabile che all'epoca in cui furono create le principali norme capo-saldo della tutela giuridica dei lavoratori (ed in particolare la legge n. 604/1966 e gli artt. 18 e 13 dello Statuto) quella teorica era, del tutto stagnante, e la risarcibilità dei danni extrapatrimoniali limitata all'ipotesi di danno morale da fattispecie di reato.

Peggio ancora, almeno con riguardo al disposto dell'art. 8 legge 604/1966, il moderato indennizzo forfetario per il licenziamento ingiustificato fu in modo pressoché unanime, inteso come rigorosamente racchiuso tra il minimo di 5 ed il massimo di 12 mensilità (da 2 1/2 a 6 dopo l'art. 2 legge 108/1990) misure modeste, per non dire infime, ed anche sperequate in relazione alla reale dimensione che il danno da licenziamento può assumere in diverse aree territoriali e socio-economiche: pochi mesi di disoccupazione, probabilmente, in una affluente area del Nord-Est, ma un danno gravissimo e duraturo in un'area arretrata del meridione.

La norma di interpretazione autentica dell'art. 11 del progetto – che chiarisce come le misure forfetarie indicate dall'art. 18 legge 300/1970 e art. 8 legge 604/1966 non impediscano la dimostrazione di maggiori danni patrimoniali ed extrapatrimoniali – riscatta, dunque, il diritto del lavoro da quella sorta di “minorità” nel quale l'opinione tradizionale, erronea (per questo si tratta di norma di interpretazione autentica) ma diffusissima, aveva confinato il danno risarcibile al lavoratore: sicuro nell'”an”, ma proprio per questo (ingiustificatamente) molto modesto nel “quantum”.

Chiarire, dunque, che al danno da licenziamento posso essere applicati tutti i canoni di criteri elaborati dalla dottrina e giurisprudenza in questi anni di riconsiderazione delle conseguenze dell'illecito civile anche contrattuale (in tema ad esempio di danno esistenziale) è tutt'altro che inutile ed apre, anzi, notevolissimi spazi e possibilità di tutela.

Ancora il progetto di legge rivisita, all'art. 12, la norma dell'art. 2087 cc. le cui grandi potenzialità, dopo una quiescenza durata per decenni sono state scoperte e valorizzate da una giurisprudenza un tempo d'avanguardia, ma ormai ben consolidata.

L'art. 2087 c.c., invero, è stato correttamente indicato come norma-polmone che stabilisce un

obbligo generale di sicurezza a carico del datore di lavoro, ossia di rispetto dei diritti ed interessi primari del lavoratore, ovvero della sua persona, intesa come persona fisica e come personalizzazione comprendente, quest'ultima, la figura professionale in sintonia con la giurisprudenza delle alte Corti che hanno indicato nell'attività professionale un mezzo di realizzazione della personalità.

Il testo rivisitato dell'art. 2087 c.c. da un lato indica i diritti assoluti oggetto della protezione, dall'altro la tipologia dei danni risarcibili, con specifica indicazione di quelli extrapatrimoniali, rimettendo la quantificazione di questi ultimi ad un giudizio equitativo, così implicitamente risolvendo in senso negativo la “querelle” sulla necessità di specifica prova non solo della lesione del diritto ma anche del danno, distinzione francamente incongrua nell'ipotesi di lesione di diritti assoluti della persona.

Con questa rivisitazione del testo dell'art. 2087 c.c., potrebbe ben ritenersi assolta l'esigenza di emanare nel nostro ordinamento una legislazione in materia di “mobbing”.

La proposta si conclude con la pura e semplice abrogazione di norme del Dlgs 276/2003 prevedenti istituti quali i contratti di inserimento, il contratto a chiamata, il contratto di lavoro ripartito, la certificazione dei rapporti, di cui pur breve esperienza di applicazione dello stesso Dlgs 276/2003 ha dimostrato la dannosità, o, più spesso, la pura e semplice inutilità.

Progetto di Disegno di legge sul lavoro

di Piergiorgio Alleva (Avvocato, Centro Diritti del Lavoro - Sinistra Europea "Pietro Alò")

Art. 1) Unificazione dei contratti di lavoro

1. Gli artt. da 61 a 69 e l'art. 86 del Dlgs 10 Settembre 2003 n. 276 sono abrogati e ai rapporti discendenti da contratti di collaborazione coordinata e continuativa in corso di esecuzione all'atto dell'entrata in vigore della presente legge, sia riconducibili che non riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro, si applicano le disposizioni di cui ai artt. 2094 e 2095 c.c., come modificati dall'art. 2 della presente legge nonché le altre disposizioni contenute nel libro 5°, titolo 2°, capo 1°, sez. II e III cod. civ., e le leggi speciali in materia di lavoro.
2. Ai rapporti di collaborazione riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro si applicano altresì, ricorrendone i requisiti sostanziali, le norme di cui all'art. 5 della presente legge.
3. Per i titolari di rapporti di collaborazione continuata e continuativa in corso di esecuzione al momento dell'entrata in vigore della presente legge sono indette apposite procedure concorsuali assuntive.

Art. 2) Nuovo testo degli artt. 2094 e 2095 c.c.

Gli artt. 2094 e 2095 c.c. sono sostituiti dalle seguenti disposizioni:

“art. 2094 - *Contratto di lavoro*

1. Con il contratto di lavoro, che si reputa a tempo indeterminato salve le eccezioni legislativamente previste, il lavoratore si obbliga, mediante retribuzione, a prestare la propria attività intellettuale o manuale in via continuativa all'impresa o diversa attività organizzata da altri, con destinazione esclusiva del risultato al datore di lavoro.
2. Il contratto di lavoro deve prevedere mansioni, categoria, qualifica e trattamento economico e normativo da attribuire al lavoratore.
3. L'eventuale esclusione, per accordo tra le parti espresso o per fatti concludenti, dell'esercizio da parte del datore dei poteri di cui agli artt. 2103, primo e secondo periodo, 2104, comma 2, 2106, nonché dell'applicazione degli artt. 2100, 2101, 2102, 2108 c.c. e dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, non comporta l'esclusione dei prestatori di lavoro interessati dalla fruizione

delle discipline generali di tutela del lavoro previsti dal codice civile e dalle leggi speciali, né può dar luogo a trattamenti economico-normativi inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi applicati agli altri lavoratori dipendenti della medesima impresa.

4. L'accordo di cui al comma 3, qualora intervenga fra i contraenti di un contratto di lavoro in corso di esecuzione, non costituisce novazione del rapporto di lavoro né può comportare per il lavoratore peggioramenti di trattamento economico-normativo

“art. 2094 - bis - *Diritti di informazione*

1. I datori di lavoro informano semestralmente le rappresentanze sindacali aziendali o le r.s.u., ove costituite, sul numero, le caratteristiche professionali e le modalità delle prestazioni lavorative dei lavoratori che prestano la loro attività nelle rispettive aziende.

“art. 2095 - *Categorie dei prestatori di lavoro*

1. I prestatori di lavoro di cui al comma 1 dell'art. 2094 c.c. si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai.”

Art. 3) Contribuzione previdenziale

1. La contribuzione dovuta per i lavoratori che prestino la loro collaborazione secondo le modalità di cui al comma 3 dell'art. 2094, è uguagliata a quella già prevista dalle norme vigenti per gli altri lavoratori che prestino la loro opera nell'impresa salvo quanto previsto dal comma seguente.
Con riguardo ad ognuno dei lavoratori già titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, riconducibili o non riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro, e ai quali sia stata applicata la disposizione dell'art. 1, è concesso al datore di lavoro uno sgravio contributivo forfettario di ⇔ 200 mensili per il primo anno e di ⇔ 100 mensili per l'anno successivo.

Art. 4) Modifica dell'art. 2549 c.c.

L'art. 2549 del codice civile è sostituito dal seguente:

“art. 2549 - *Nozione di associazione in partecipazione*

Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Detto apporto in nessun caso può essere costituito da una prestazione di lavoro, di qualsiasi natura. Qualora l'apporto dell'associato si concreti nella prestazione di un'attività lavorativa, in violazione di quanto disposto dal presente articolo, il contratto di associazione in partecipazione è nullo ed in sua vece si considera stipulato fra le parti un contratto di lavoro a tempo indeterminato". L'art. 86 del Dlgs 10 Settembre 2003 n. 276 è abrogato.

Art. 5) Apposizione del termine al contratto di lavoro

1. Il contratto di lavoro di cui all'art. 2094 comma 1° cod. civ. è stipulato di regola a tempo indeterminato.
2. E' tuttavia consentita l'apposizione di un termine, che non può comunque superare i tre anni, comprese eventuali proroghe, alla durata del contratto di lavoro:
 - a) a fronte di oggettive e temporanee ragioni di carattere tecnico organizzativo o produttivo.
 - b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.
 - c) per l'assunzione di dirigenti, amministrativi e tecnici, purché il contratto non abbia durata superiore a cinque anni. I dirigenti assunti ai sensi della presente lettera possono recedere dal contratto a termine, decorso un biennio, ed osservata la disposizione dell'art. 2118.
 - d) nelle altre ipotesi di attività temporanee individuate nei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati unitariamente dai sindacati comparativamente più rappresentativi in base alla loro consistenza organizzativa e ai risultati delle elezioni di rappresentanze aziendali unitarie.

In relazione a tali ipotesi i contratti collettivi stabiliscono la percentuale massima dei lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine rispetto al numero dei dipendenti a tempo indeterminato. Le organizzazioni sindacali firmatarie e le rappresentanze sindacali unitarie hanno diritto di richiedere in ogni momento la comunicazione di tali dati e di controllarne la veridicità.
3. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto, nel quale deve essere specificate in concreto le cause giustificative, nonché il nesso di causalità intercorrente con l'apposizione del termine, ovvero, nel caso della

lettera b) del comma 2° il nome del lavoratore sostituito e la causale della sua sostituzione. Copia del contratto scritto è consegnata al lavoratore dal datore di lavoro prima del giorno di inizio dell'attività lavorativa.

4. In tutti i casi di legittima apposizione del termine è riconosciuto al lavoratore, il quale non sia cessato dal rapporto per dimissioni o licenziamento per giusta causa, diritto di precedenza ove il datore di lavoro effettui entro un anno dalla scadenza nuove assunzioni nella qualifica di appartenenza del lavoratore. In caso di nuove assunzioni a termine il contratto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato quando nel quinquennio precedente il lavoratore abbia già lavorato per il medesimo datore di lavoro per almeno 18 mesi, anche non continuativi. L'eventuale violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza, non impedisce il perfezionamento del requisito.
5. Il contratto di lavoro a termine si trasforma altresì in contratto a tempo indeterminato quando l'esecuzione del rapporto continui per oltre cinque giorni lavorativi oltre la scadenza del termine, salva l'ipotesi di proroga espressa, oggettivamente giustificata da ragioni contingenti ed imprevedibili, ammesse tuttavia, per una sola volta e per una durata non superiore a quella iniziale, e per le medesime mansioni.
6. L'onere della prova della obiettiva esistenza delle ragioni giustificative della apposizione del termine e del loro carattere di temporaneità, nonché dei requisiti di temporanea proroga del termine stesso incombe al datore di lavoro. In caso di suo mancato assolvimento il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato sin dall'inizio.
7. Il prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato ha diritto a tutti i trattamenti economico normativi di cui fruiscono nell'impresa i lavoratori a tempo indeterminato, nonché a ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, anche al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.
8. Ai fini dell'accertamento dell'organico aziendale richiesto per la applicabilità di norme di legge o di contratto collettivo, i rapporti dei lavoratori a tempo determinato si computano sommando le ore da loro collettivamente lavorate nell'anno precedente e dividendo il loro numero per quello dell'orario annuale previsto dalla disciplina collettiva di settore per un lavoratore a tempo pieno ed indeterminato.
9. L'apposizione di un termine di durata ad un contratto di lavoro non è comunque ammessa per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, o presso imprese che abbiano

proceduto a sospensione o riduzione di orario per il personale o abbiano nei 12 mesi precedenti effettuato licenziamenti collettivi di lavoratori a tempo indeterminato della stessa qualifica. I rapporti dei lavoratori assunti si considerano a tempo indeterminato, senza pregiudizio del diritto dei lavoratori sospesi o licenziati di ottenere la reintegrazione nel posto e orario di lavoro.

10. Nel caso di inosservanza degli obblighi derivanti dai commi 3,4,7 e 9 del presente articolo il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da € 500,00 ad € 3.000,00 per ogni lavoratore cui l'inosservanza si riferisce.
11. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro a termine alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, sempre che l'assunzione a termine del lavoratore sia avvenuta previa procedura selettiva e di idoneità alle mansioni, la cui effettuazione è obbligatoria a far tempo dall'entrata in vigore della presente legge. Il disposto dell'art. 36 secondo comma Dlgs 165/2001 è abrogato.
12. Il Dlgs 6 Settembre 2001 n. 368 è abrogato, ma i contratti individuali legittimamente stipulati ed eseguiti nella sua vigenza restano salvi fino a scadenza. Restano comunque salvi le previsioni dell'art. 8 legge 23 Luglio 1991 n. 223, e le specifiche normative riguardanti i contratti di somministrazione temporanee e di apprendistato.

Art. 6) Somministrazione di lavoro

1. A far tempo dalla entrata in vigore della presente legge è vietata la conclusione di contratti di somministrazione a tempo indeterminato.
2. La conclusione di contratti di somministrazione a tempo determinato resta consentita nelle ipotesi che legittimano la conclusione di un contratto di lavoro a termine, ai sensi dell'art. 5 che precede, e con l'osservanza degli altri disposti in esso contenuti, purché non sia intercorsa tra lavoratore e datore di lavoro una previa intesa assuntiva, con ricorso solo formale all'intervento dell'agenzia di somministrazione.
3. Per la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse, nonché sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore. Restano salve altresì le previsioni degli artt. 23 e 24 del Dlgs 10 Settembre 2003 n. 276.
4. Qualora la somministrazione avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni previsti ai commi primo e secondo del presente articolo o dell'art. 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e) del Dlgs

10 Settembre 2003 n. 276, il rapporto di lavoro si intende costituito a tempo indeterminato sin dall'inizio della somministrazione con il soggetto utilizzato.

5. Sono abrogati i disposti di cui alla lettera b) primo comma dell'art. 4, ed i commi secondo, terzo, quarto dell'art. 20, nonché l'art. 22 del Dlgs. 10 Settembre 2003, n. 276 ed ogni altra previsione normativa riferibile alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Sono altresì abrogati l'art. 27 e 28 della stessa legge.

Art. 7) Appalti di opere e di servizi

1. L'imprenditore che affidi appalti di opere o servizi per l'espletamento di attività inerenti al ciclo produttivo dell'impresa, è tenuto in solido con l'appaltatore nei confronti dei dipendenti di questo ultimo per l'adempimento di tutti gli obblighi derivanti dalle leggi di previdenza ed assistenza e per la fruizione di trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli spettanti ai dipendenti del committente. La responsabilità del committente sussiste anche nei confronti dei dipendenti di eventuali subappaltatori.
2. L'appalto è illegittimo, ed i lavoratori in esso impiegati sono considerati a tutti gli effetti dipendenti dell'imprenditore committente, ove non vi sia da parte dell'appaltatore organizzazione di mezzi propri ed assunzione del rischio d'impresa, o, trattandosi di appalto di servizi, questo consista nella esecuzione di mere prestazioni di lavoro, ancorché organizzate e dirette dall'appaltatore, eccettuati i casi di appalti di servizi per attività di alta specializzazione, non inserite stabilmente nel ciclo produttivo dell'impresa e individuate da contratti nazionali di lavoro sottoscritti unitariamente dai sindacati comparativamente più rappresentativi in base alla loro consistenza organizzativa e ai risultati delle elezioni di rappresentanze sindacali unitarie.
3. Le previsioni dei commi che precedono si applicano anche quando l'appaltatore sia una società cooperativa.
L'art. 29 del Dlgs. 10 Settembre 2003 è abrogato.

Art. 8) Modifiche dell'art. 2112 c.c. ed esternalizzazioni di reparti produttivi

I commi terzo, quinto e sesto dell'art. 2112 cc. già modificato dall'art. 32 Dlgs. 10 Settembre 2003 n. 276, sono così sostituiti:

- a) Comma III°: "Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendale vigenti alla data del

trasferimento, che restano acquisiti ai lavoratori anche dopo la scadenza dei contratti stessi, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi di maggior favore applicabili alla impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente tra contratti collettivi dello stesso livello”.

b) **Comma V°:** “Ai fini e per gli effetti di cui al precedente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusioni comporti il mutamento nella titolarità di una attività economica organizzata con o senza scopo di lucro preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compreso l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica preesistente, come tale, al trasferimento”

c) **Comma VI°:** “Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo di azienda oggetto di cessione, è riconosciuto ai lavoratori, il cui rapporto è stato trasferito all'acquirente appaltatore, il diritto ad essere riassunti alle dipendenze dell'imprenditore cedente e committente in caso di cessazione dell'appalto, fermi, in ogni caso, il mantenimento dei trattamenti anche individuali già acquisiti e l'applicazione dei disposti dell'art. 7 della presente legge.”

Art. 9) Lavoro nei gruppi di imprese

1. Ai fini della determinazione dell'organico aziendale richiesto per l'applicabilità di norme di legge o di contratto collettivo le imprese appartenenti ad un medesimo gruppo, individuato ai sensi dell'art. 2359 cc. e del Dlgs. 2 Aprile 2002 n. 74, o che comunque presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, sono considerate come centro unitario di imputazione di rapporti giuridici lavorativi, quali che sia il numero dei lavoratori da ciascuna di esse direttamente assunti. Si prescinde dalla distinta personalità giuridica. Fermo il disposto del comma precedente, nel caso che il lavoratore abbia altresì prestato opera lavorativa promiscuamente per più imprese tra loro collegate, ognuna di esse assume verso il prestatore le responsabilità del datore di lavoro, e risponde per il soddisfacimento di ogni suo credito e diritto.

Art. 10) Repressione del lavoro irregolare

Costituisce comportamento antisindacale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 legge 20 Maggio 1970 n. 300 l'utilizzo di prestazioni lavorative rientranti nella fattispecie dell'art. 2094 cc., come modificato dalla presente legge, realizzato senza l'osservanza delle normative di regolarizzazione amministrativa e previdenziale. L'ordine giudiziale di regolarizzazione dei rapporti si intende eseguito nel caso che il datore di lavoro adempia alle clausole di un eventuale accordo sindacale di emersione, stipulato con la associazione sindacale che ha promosso il procedimento, e rinunzi a proporre gravame.

Art. 11) Danni da licenziamento illegittimo

(norma di interpretazione autentica)

Le disposizioni dell'art. 18 quarto comma legge 20 Maggio 1970 n. 300 e art. 8 legge 15 Luglio 1966 n. 604 prevedenti la misura di indennizzi e risarcimenti dovuti in ipotesi di licenziamento illegittimo vanno interpretate nel senso della persistente possibilità per il lavoratore di comprovare maggiori danni di natura patrimoniale ed extrapatrimoniale, secondo le ordinarie regole e principi di diritto privato.

Art. 12) „Nuovo testo dell'art. 2087 c.c.

L'art. 2087 del codice civile (“tutela delle condizioni di lavoro”) è così modificato: “I datori di lavoro – imprenditori e non imprenditori, comprese le società cooperative – sono tenuti ad adottare nell'esercizio dell'attività le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica, la personalità morale e la figura professionale di tutti i prestatori di lavoro. In ogni caso di violazione dell'obbligo di cui al comma precedente i prestatori hanno diritto al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale. Il danno non patrimoniale è liquidato dal Giudice in via equitativa, avuto riguardo alla gravità e durata della violazione, alle conseguenze, al complessivo comportamento delle parti.

Art. 13) (Abrogazioni di ulteriori norme del D.lgs 10 Settembre 2003 n. 275)

Sono altresì abrogati gli artt. da 33 a 40, da 41 a 45, da 54 a 59 e da 75 a 82 de D.lgs 10 Settembre 276/2003.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Vertenze esemplari

di Carlo Guglielmi (Avvocato)

Con la legislazione attuale

Il processo è ancora in corso. Il Giudice ha ammesso la prova testimoniale ed ha indagato approfonditamente se il sig. V.N.A. le chiamate telefoniche le eseguiva solo oppure le riceveva anche, ed in tale caso se esse attenevano ad ogni pratica o solo a quelle a lui assegnate. Il Giudice altresì ha indagato sulla presenza del team leader (ovverosia se avesse una postazione di lavoro all'interno del medesimo spazio comune ove lavorava il sig. V.N.A.) e sul ruolo (ovverosia se si limitasse a dare consigli su come svolgere in modo più efficace l'attività oppure specifiche indicazioni quali nuovi numeri da chiamare o non chiamare, oppure su quale fascia effettuare la prestazione). Se dalla delibazione delle deposizioni testimoniali il Giudice riterrà provato che l'attività telefonica del lavoratore consisteva anche nella recezione di ogni chiamata e che il Team leader era fortemente presente con funzioni di controllo sulla prestazione e sui suoi orari nonché con il compito di dare stringenti e mutevoli direttive, il ricorso verrà accolto, in caso contrario la prevalente giurisprudenza lo pone al di fuori dall'alveo del lavoro subordinato e conseguentemente il sig. VNA non avrà diritto ad alcun pretesa.

*Art. 1) Unificazione dei contratti di lavoro
Art. 2) Nuovo testo degli artt. 2094 e 2095 cc.
Art. 3) Contribuzione previdenziale*

Con la nostra proposta

Il sig. V.N.A. avrebbe certamente diritto alla conservazione del posto di lavoro e alla piena retribuzione diretta e differita proposta dai contratti collettivi (oltre al trattamento di ferie e malattia), e ciò del tutto a prescindere se le chiamate le eseguiva soltanto oppure le riceveva pure e se il Team Leader si limitasse a generici consigli oppure esercitasse un pregnante potere gerarchico disciplinare. Ed infatti la proposta è semplice: invece di far coincidere la subordinazione con la eterodirezione in senso forte, ossia con la sottoposizione del lavoratore a "capillari direttive ed assidui controlli" del datore di lavoro, si intende valorizzare la dipendenza socio-economica ossia quella "doppia alienità" dei mezzi di produzione e del risultato utile della prestazione (entrambi appartenenti al datore di lavoro) che contraddistingue la condizione di tutti i lavoratori che, in cambio della retribuzione necessaria al sostentamento proprio e della famiglia, aderiscono ad un progetto e ad una organizzazione d'impresa altrui. Se questo riuscisse a divenire il reale discrimine si potrebbero conservare ed estendere tutti i diritti del lavoro subordinato (stabilità del posto di lavoro, immutabilità in peggio delle mansioni e della retribuzione, tutela per malattia, infortunio e puerperio, sicurezza sul lavoro ecc.) senza per altro imporre a coloro che effettivamente godono di autonomia organizzativa i vincoli del lavoro subordinato classico. Da un lato si ricomporrebbe la frattura, divenendo tutti oggetto delle medesime tutele e soggetto delle stesse lotte, e dall'altro - in tale quadro di stabilità e regole - si potrebbero sperimentare forme crescenti di libertà.

Il caso

Il SIG.V.N.A. è stato assunto in data 6/10/2003 da una società che, per conto di grandi clienti, gestisce la funzione del recupero crediti curando in particolare le aziende della telefonia e le società finanziarie. Egli ha quindi preso servizio ed è stato inserito nella struttura aziendale ruotando tra i tre successivi differenti reparti in cui essa si articola, ciascuno dedicato al recupero dei crediti di un particolare cliente. In particolare egli, congiuntamente ad altri 20 lavoratori circa, era adibito ad una postazione telefonica con collegamento ad un terminale computerizzato e con il compito di contattare i nominativi per contestare l'insoluto ed invitare al pagamento registrando su un apposito applicativo computerizzato il puntuale resoconto della propria attività e delle risposte ricevute. Lo stesso altresì era tenuto a rispondere alle chiamate in entrata (a prescindere da quale operatore avesse precedentemente contattato il chiamante) e quindi gestire la pratica richiamandola dal terminale e operando per il buon fine del recupero. Vi era un team leader ed egli o il suo vice erano usualmente presenti e controllavano il lavoro dando indicazioni ad esempio sulla velocità delle singole chiamate o sulle modalità di approccio al debitore; altresì vi era un sistema informatizzato che controllava periodicamente il numero di pratiche aperte da ciascun operatore e il team leader le metteva a confronto richiamando gli addetti con un numero inferiore di casi trattati. Al sig. V.N.A. erano state assegnate le seguenti fasce: dal lunedì al venerdì con i seguenti turni: 09,00-15,00 (mattina) oppure 15,00-21,00 (pomeriggio) e a ciò bisognava aggiungere almeno 2 sabati al mese alternati (uno sì e uno no) stabiliti dai responsabili (team leader). Ovviamente era possibile chiedere di svolgere il turno della mattina al posto di quella del pomeriggio o viceversa ma solo dopo aver concordato lo scambio con un altro operatore. Il sig. VNA dopo una prima settimana di "prova" gratuita dal 13/10/2003 al 30/11/2003 è stato retribuito con ritenuta d'acconto e quindi gli è stato chiesto di sottoscrivere un Contratto a Progetto dal 01/01/2004 al 01/04/2004 all'esito del quale lo stesso è stato allontanato senza alcuna giustificazione dal posto di lavoro e sostituito con altri. Il sig. VNA, oltre a perdere il proprio posto di lavoro ha ricevuta un retribuzione inferiore a quella prevista dal contratto collettivo, non ha percepito né la 13 né la 14^a, non ha avuto ferie pagate né gli sono stati retribuiti i pochi giorni di assenza per malattia svolti né ha ricevuto alcuna somma a titolo di t.f.r.

Art. 4) Modifica dell'art. 2549 sulla "associazione in partecipazione".

Il caso

La signora M.B. è stata assunta il 06.10.1995 da una società che gestisce una catena di punti vendita di capi di abbigliamento su tutto il territorio nazionale. Alla stessa, a fine gennaio 1998, le è stato riferito l'avvenuto cambio di modello gestionale venendole posta l'alternativa tra il licenziamento immediato o la prosecuzione del rapporto con contratto di associazione in partecipazione. La signora M.B. si vedeva quindi costretta ad accettare (così come le altre sue colleghe) e a dimettersi in data 28.02.1998. Da tale data la stessa firmava un contratto di associazione in partecipazione e proseguiva a lavorare nello stesso punto vendita con le medesime mansioni di commessa essendo altresì tenuta ad osservare l'orario di lavoro prestabilito dalla resistente e già osservato negli anni precedenti. In seguito alla firma del contratto di associazione in partecipazione, pur essendo l'orario di lavoro rimasto lo stesso, la signora M.B. doveva spesso lavorare un giorno in più a settimana in quanto mentre prima eventuali assenze venivano coperte dal datore di lavoro ora - se mancava una dipendente - la signora M.B. (o una delle altre commesse) doveva sostituirla, lavorando anche per sette giorni settimanali per otto ore giornaliere. Sia prima che dopo la firma del rapporto di associazione in collaborazione, una volta a settimana il capo area si recava al punto vendita over lavorava la signora M.B. e le dava indicazioni sui turni lavorativi, sugli orari di lavoro, sulla disposizione delle merci, su come allestire le vetrine, sulle procedure di contatto con la clientela. In poche parole l'unica differenza tra l'attività espletata sino al 1998 con un regolare contratto di lavoro subordinato e quella successiva in forza di un contratto di associazione in

partecipazione è stata che la signora M.B. ha lavorato di più (dovendo coprire le assenze delle colleghe) e guadagnato di meno, percependo solo percentuali sui prodotti venduti senza retribuzione fissa, ferie, malattia, maternità, copertura previdenziale ecc.

Con la legislazione attuale

La signora M.B. ha dovuto fare una lunga causa per chiedere le spettanze dovute e la copertura previdenziale. Il Giudice del primo grado ha accolto la sua domanda solo in quanto, per l'associazione in partecipazione, non è necessaria la sola partecipazione ai profitti del punto vendita (ovverosia la percentuale sugli incassi), che è modalità retributiva compatibile anche con il lavoro subordinato cd "a cottimo", ma è necessaria anche la partecipazione sia agli utili che alle perdite. Come dire che la società ha perso perché è stata troppo buona non avendo richiesto le spese alle lavoratrici. Essendovi orientamenti giurisprudenziali differenti, e temendo che la sentenza potesse essere riformata in appello, la signora M.B. ha conciliato la causa rinunciando a tutti i soldi dovuti a patto che la società versasse tutti i contributi necessari per farle raggiungere i requisiti pensionistici minimi.

Con la nostra proposta

Nessuno potrebbe più trovarsi vittima di questa vera e propria truffa. La proposta, infatti, contiene una previsione secca: se voglio aprire un bar e trovo qualcuno che conferisce, ad esempio, i locali in cui svolgere l'attività, ben posso ricorrere allo schema contrattuale della "associazione in partecipazione". Se invece trovo qualcuno che conferisce la sola mano d'opera per fare caffè e cappuccini devo regolarmente assumerlo, da cui la definitiva cessazione di ogni rapporto possibili tra lavoro e "associazione in partecipazione".

Art. 5) Apposizione del termine al contratto di lavoro

Il caso

Il sig. M.C. ha lavorato dal 1999 al 2003 con mansioni di assistente di volo venendo indistintamente utilizzato su ogni tratta effettuata dalla compagnia aerea. Lo stesso ha stipulato un primo contratto come "stagionale" dal 1.4.1999 al 30.9.1999, un secondo dal 1.12.1999 al 31.5.2000 con rinvio alla determinazione prevista per l'assunzione di lavoratori a tempo determinato dal contratto collettivo nazionale (poi prorogato sino al settembre 2000). A tali contratti si è aggiunto un terzo brevissimo dal 23.10.2000 al 22.11.2000 sempre come "stagionale". Tale contratto, della brevissima e del tutto inconsueta durata di un solo mese e stipulato oltre che ad egli anche a molti altri "stagionali", cadeva in un periodo di

particolare bassa stagionalità ed era effettuato al solo fine di fronteggiare con successo lo sciopero indetto dalle O.O.S.S. in tale mese. Ed infatti in detta data la compagnia dislocava centinaia di lavoratori a termine (tra cui il sig. M.C.) in un Country Club ad una decina di chilometri dall'aeroporto di Malpensa e in un hangar appositamente predisposto nell'area aeroportuale di Fiumicino per poi dislocarli rapidamente via via che gli equipaggi si appalesavano incompleti per l'adesione allo sciopero dei lavoratori a tempo indeterminato. Il sig. MC veniva quindi nuovamente assunto con rinvio alle previsioni del contratto collettivo dal 1.1.2001 al 31.10.2001 senza che nulla altro venisse specificato al riguardo nel contratto individuale, e successivamente è stato

assunto sempre per lavoro “stagionale” dal 1 febbraio 2002 al 31 maggio 2002 e dal 15.6.2002 al 14.10.2002 ed ancor dal 5.11.02 al 2.1.2003. Successivamente il sig. MC è stato nuovamente assunto con contratto stipulato dal 1.2.03 al 30.11.2003, acceso questa volta con la causale di “*garantire la continuità aziendale contribuendo alla copertura delle giornate di ferie dei lavoratori*”, la medesima utilizzata per altre centinaia di assunzioni a termine nel medesimo periodo e con le stesse mansioni. Il sig. M.C., che mai aveva ricevuto contestazione d’addebito alcuna e che si era negli anni sempre tenuto lontano da particolari attività sindacali (anche tenuto e soprattutto conto della sua situazione di precarietà) aveva la sventura di ammalarsi dovendo egli prestare servizio il 1.6.03 data in cui (in concomitanza con una contestata decisione aziendale di riduzione degli equipaggi) si registrava un picco di assenze per malattia assolutamente anomalo. Essendo il numero dei malati raddoppiato in tale data e non sapendo la compagnia distinguere tra le condotte certamente genuine e quelle potenzialmente strumentali, essa decideva di colpire a caso con centinaia di contestazioni d’addebito. Ai dipendenti a tempo indeterminato venivano irrogati 3 giorni di sospensione, poi tutti annullati dal collegio arbitrale. Ai lavoratori a tempo determinato che avevano invece avuto la sfortuna di ammalarsi quel giorno si provvedeva invece direttamente all’espulsione definitiva dall’azienda. E così il sig. M.C. dopo sei anni di attività praticamente ininterrotta e ben 8 contratti successivi con circa un mese di intervallo tra l’uno e l’altro si è trovato improvvisamente privo di lavoro per esser stato malato un giorno (come da regolare certificato medico).

Con la legislazione attuale

Il sig. M.C. dopo esser rimasto senza lavoro ha dovuto rivolgersi al Giudice. Al termine della causa il Giudice ha rilevato che, stante il tenore della nuova legge sui contratti a termine, tutti i contratti successivi all’ottobre 2001 erano legittimi in quanto il Dlgs 268/2001

- all’art. 2 legittima il lavoro stagionale con l’unico limite di non eccedere 10 mesi annui e il 15% dell’organico;
 - all’art. 1 consente anche la sostituzione dei lavoratori in ferie pur essendo le ferie un’attività del tutto ordinaria che andrebbe fronteggiata con una adeguata taratura del normale organico invece che con l’assunzione di lavoratori a tempo determinato;
 - nessuna norma vi è che impedisca la reiterazione continua dei contratti a termine nonostante la Direttiva Europea abbia imposto di far ciò a tutti i legislatori nazionali.
 - nessuna norma obbliga il datore a dare la priorità è per le nuove assunzioni ai lavoratori che hanno già espletato uno o più contratti a termine.
- Ma comunque il Giudice ha accolto il ricorso e restituito il posto di lavoro al sig. M.C. in quanto i primi contratti erano iniziati prima del Dlgs 276/2001 e, a parere del Giudicante, per essi le norme del contratto collettivo richiamate nei contratti del 1999 e del 2000 non erano idonee a far ritenere lecitamente apposto il termine in quanto non conformi alla ratio della precedente legge (la L.230/62) ora abrogata che riteneva eccezionale il ricorso al lavoro a termine.

Con la nostra proposta

Il sig. M.C. non avrebbe mai avuto bisogno di rivolgersi al Giudice ed infatti il suo rapporto si sarebbe stabilizzato automaticamente dopo i primi 18 mesi di attività nel quinquennio di riferimento. In ogni caso non sarebbe più possibile fare assunzioni per eventi del tutto ordinari in quanto viene ribadito (come avveniva sino al 2001) che “il contratto di lavoro è stipulato di regola a tempo indeterminato”, viene comunque e sempre posto in capo al datore l’onere di dare la prova delle circostanze che facoltizzano l’apposizione del termine, ed in ogni caso non sarebbe più possibile effettuare allontanamenti ritorsivi del lavoratore in quanto “è riconosciuto al lavoratore, il quale non sia cessato dal rapporto per dimissioni o licenziamento per giusta causa, diritto di precedenza ove il datore di lavoro effettui entro un anno dalla scadenza nuove assunzioni nella sua qualifica di appartenenza”. Altresì si prevede come tali norme valgano anche per il pubblico impiego ogni volta che il contratto a termine sia comunque stato preceduto da una prova selettiva pubblica.

Art. 6) Somministrazione
di lavoro

Il caso

Una grande società di servizi informatici ha deciso nel 1999 di istituire “in via sperimentale” un proprio reparto di Call Center e non avendo il personale ha stabilito di assumere circa 100 lavoratori in contratto di formazione lavoro e di procurarsi la restante forza lavoro (cresciuta negli anni sino ad oltre 600 lavoratori) tramite agenzie di lavoro interinale. La detta società ha istituito quindi la direzione interna del reparto, ha pubblicato più volte l’offerta di lavoro ed ha iniziato a selezionare i candidati. La signora E.B., dopo alcune prove selettive interne nell’azienda, è stata prescelta ed inviata a contattare una predeterminata società di lavoro interinale che l’ha assunta tramite un contratto di lavoro interinale dal 29 gennaio del 2001 sino al 28.7.2001. Tale contratto è stato poi prorogato per ben 4 volte sempre per 6 mesi. Alla stessa sono stati assegnati compiti di operatrice telefonica ed inserita in gruppo di 20 persone anch’essa con contratto interinale di cui gli unici regolari dipendenti erano la team Leader ed un paio di dipendenti inseriti per “punizione” in tale reparto. La signora E.B. pertanto ha lavorato ininterrottamente sino al 30.6.2003 data in cui non le è stato più rinnovato il contratto in quanto il contratto collettivo degli interinali non consente più di 4 proroghe. Dall’inizio del 2004 la predetta società, che era parte di un grande gruppo multimediale, decideva per altro di dismettere il reparto per affidarlo ad altra società del gruppo che assorbiva i soli dipendenti “fissi” lasciando senza lavoro anche le molte centinaia di “interinali” che - avendo iniziato il servizio dopo la signora E.B. - erano ancora in attività.

Art. 7) Appalti di opere
e di servizi

Il caso

La signora P.C. in data 15 dicembre 2003 è stata inviata da una società di servizi presso un grande albergo. Dal giorno successivo, e per l’intero svolgimento del rapporto, essa ha sempre svolto le mansioni di cameriera ai piani (cioè la pulizia e rifacitura delle stanze). Ed infatti tra l’Albergo e la predetta società di servizi intercorre un contratto di appalto di servizio per cui la seconda si impegna a mettere a disposizione della prima personale per la rifacitura delle stanze a fronte di un corrispettivo variabile parametrato in base al

Con la legislazione attuale

Il caso sopra descritto si è integralmente svolto nella vigenza non della cd “legge 30” ma del cd “pacchetto Treu”. La signora E.B. ha vinto la causa sulla circostanza che comunque la precedente legge prevedeva che il lavoro interinale doveva comunque essere acceso per “esigenze temporanee”. Il decreto attuativo della legge 30 però ha abrogato tale dizione inserendo addirittura il lavoro somministrato (nuovo nome del lavoro interinale) a tempo indeterminato e comunque togliendo ogni previsione di necessaria temporalità per accendere contratti di lavoro somministrato a tempo determinato. E’ possibile pertanto rilevare come, se la signora E.B. fosse stata assunta dopo l’ottobre 2003, la stessa nulla avrebbe potuto pretendere.

Con la nostra proposta

Si intende non solo superare gli aspetti più precarizzanti della legge 30 ma anche quelli del cd “pacchetto Treu”. In base alla nostra proposta, il rapporto di lavoro della signora E.B. si sarebbe sin da subito convertito da interinale a ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la reale utilizzatrice. Ed infatti si prevede che ciò avvenga ogni qualvolta la selezione venga effettuata direttamente dalla società utilizzatrice e solo dopo intervenga la società di lavoro interinale al mero fine di “regolarizzare” il contratto. Se lo scopo del lavoro interinale è quello di trovare con rapidità personale mancante per brevi periodi togliendo all’utilizzatore l’onere e il costo di selezionarlo e formarlo, non si può accettare che l’utilizzo che viene fatto del lavoro interinale sia quello - contrario - di tenere in condizione di precarietà e ricattabilità il personale già selezionato e formato dalla società utilizzatrice. A ciò si aggiunga come la proposta prevede non solo l’abrogazione secca della somministrazione a tempo indeterminato ma anche che “la conclusione di contratti di somministrazione a tempo determinato resta consentita nelle ipotesi che legittimano la conclusione di un contratto di lavoro a termine”, e quindi rende impossibile il ricorso a tale strumento ogni qual volta non vi sia un’occasione solo temporanea di lavoro, come accaduto per la signora E.B. Si inserisce, per altro, una previsione assai più stringente e garantista di quella vaga contenuta nel pacchetto Treu che evocava semplici “esigenze temporanee”.

numero di ore che tale personale espleta nel trimestre. La signora P.C. nello svolgimento di tali attività utilizzava tutte e sole le strumentazioni dell’albergo (carrello, detersivi, saponi, stracci, scope, aspirapolvere, lenzuola, asciugamani, lavastoviglie, utensili da cucina ecc. ecc.) che stavano nel guardaroba dell’albergo posto al seminterrato e gestito direttamente dalla Governante e dalla Guardarobiera, entrambe dipendenti dell’albergo. Gli incaricati della società di cui la signora P.C. era dipendente si

presentavano solo l'ultimo del mese e si recavano direttamente presso il locale guardaroba per portare i cartellini presenza del mese successivo e ritirare quelli del mese precedente in base ai quali calcolare la retribuzione che veniva accreditata in banca e la cui busta paga veniva portata sempre presso l'hotel alla fine di ogni mese. La signora M.C. nei periodi di maggior afflusso di clientela (da marzo fino a novembre) lavorava anche 7 od 8 giorni consecutivi e sui turni predisposti ed affissi (o telefonicamente annunciati) dalla Governante, dipendente dell'Albergo, di cui era indicata solo l'ora di inizio ma non la fine che era legata al momento i cui gli equipaggi abbandonavano le camere (l'albergo ha diverse convenzioni con compagnie di volo vista la vicinanza con un grande aeroporto) e poteva accadere che la signora P.C. lavorasse anche oltre 12 ore consecutive.

Con lettera del 15.01.2005 la signora P.C. ha chiesto di essere riconosciuta come regolare dipendente dell'albergo al fine di godere di normali turni di lavoro e percepire la dovuta retribuzione e non quella inferiore erogata dalla società di servizi di cui era dipendente che applicava un differente e peggiore contratto collettivo. Per tutta risposta la signora P.C. è stata verbalmente allontanata dall'albergo e dopo qualche giorno è stata licenziata dalla società di servizi per "soppressione del posto di lavoro".

Con la legislazione attuale

La signora P.C. si è rivolta al Giudice e la causa è ancora in corso. In particolare il Giudice ha ammesso quali capitoli di prova testimoniali quelli tesi ad individuare quale soggetto effettivamente desse le disposizioni sul lavoro da svolgere e poi controllasse l'attività espletata. E' ragionevole prevedere che se i testi confermeranno che a svolgere tale compito era la Governante, dipendente dell'albergo, il rapporto della signora P.C. dovrà intendersi costituito alle dipendenze dell'albergo con tutte le relative conseguenze tra cui la restituzione del posto e il pagamento delle differenze retributive. Se invece i testi confermeranno la tesi dell'albergo per cui giornalmente si recava presso i piani un incaricato della società di servizio a dare ordini e controllare l'attività è prevedibile che l'azione giudiziaria non avrà successo.

Con la nostra proposta

La domanda della signora P.C. sarebbe del tutto fondata, anche nell'ipotesi che a dare le disposizioni sul posto di lavoro fossero incaricati della società di servizio e non dell'albergo. Ed infatti si afferma che "l'appalto è illegittimo, ed i lavoratori in esso impiegati sono considerati a tutti gli effetti dipendenti dell'imprenditore committente, ove non vi sia da parte dell'appaltatore organizzazione di mezzi propri ed assunzione del rischio d'impresa, o, trattandosi di appalto di servizi, questo consista nella esecuzione di mere prestazioni di lavoro, ancorché organizzate e dirette dall'appaltatore". Va altresì aggiunto come in parte tale causa non sarebbe mai iniziata in quanto alla società di servizi non sarebbe stato possibile retribuire la signora P.C. meno di quanto previsto dal contratto collettivo per gli alberghi. Ed si dispone che i "trattamenti economici e normativi" debbano essere "non inferiori a quelli spettanti ai dipendenti del committente".

Il caso Un gruppo di lavoratori erano addetti alla gestione delle strutture immobiliari possedute da una grande società multimediale italiana. Tale settore (denominato Facility Management) era unico fino ai primi mesi del 2004. Esso altresì era ed è sempre rimasto composto da personale con mansioni impiegate in quanto tutta l'attività di manutenzione, installazione, edificazione, trasporto, pulizia ecc. è esclusivamente gestita in appalto essendo il compito del reparto solo la rilevazione del fabbisogno prima e quindi la gestione dei vari contratti ed infine il controllo sulla regolarità e qualità dei lavori. Dalla metà del 2004 il settore è stato ristrutturato con la creazione di specifici reparti: gestione tecnica, gestione amministrativa, manutenzioni, servizi ambientali, document management, motorizzazione (gestione del parco macchine dei dirigenti), service monitoring e controlli (dedicata alla definizione di accordi/contratti). Nei mesi immediatamente

successivi tali reparti - mai entrati veramente in funzione - sono stati smontati e riaccorpati. In particolare le funzioni di maggiore rilievo sono state distaccate e spostate all'interno del servizio Gestione Tecnica, mentre le sole mansioni di "Manutenzione Immobili, Esercizio e Manutenzione Impianti Tecnologici escluso Telecomunicazioni" sono rimaste servizio Manutenzioni. Con contratto di cessione di ramo d'azienda, stipulato in data 28 Ottobre 2004, il datore di lavoro ha provveduto quindi a cedere la sola attività impiegatizia di controllo della manutenzione ad una nuova società appositamente creata. Con tale ramo sono stati automaticamente trasferiti ben 227 impiegati di cui solo 26 con meno di 40 anni e nessun bene strumentale, mentre l'attività strategica afferente alla gestione del patrimonio immobiliare (quella conglobata all'interno del cd servizio tecnico) è rimasta interna all'azienda. La nuova società ha quale unica fonte di sostentamento il contratto di appalto

Art. 8) Modifiche dell'art. 2112 cc.

stipulato con la cedente che ha una durata di tre anni. Essendo già stata annunciata l'intenzione di non rinnovare l'appalto sono già state aperte le procedure di mobilità essendo ragionevole prevedere che alla

data del 28 ottobre 2007 la nuova società cesserà l'attività e tutti i 227 lavoratori perderanno il posto di lavoro.

Con la legislazione attuale

I lavoratori stanno avanzando una controversia per provare a dimostrare che il moncone di attività ceduta, per altro privo di ogni bene strumentale (stabili, macchinari ecc.) non sia definibile "articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata" e quindi la non operatività dell'automatica cessione del proprio rapporto di lavoro alla nuova società da cui il diritto a rientrare nella precedente. Qualora il Giudicante, però, dovesse ritenere che comunque l'attività di monitoraggio della manutenzione, pur in carenza di beni strumentali ed interventi diretti, sia definibile "articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata" i lavoratori perderanno definitivamente il lavoro e non potranno avanzare ulteriori rivendicazioni nei confronti del loro ex datore di lavoro che pure continua a possedere i medesimi immobili, a gestirli con i loro ex colleghi, e a farli mantenere - sia pure tramite un diverso contratto di appalto - da differenti lavoratori.

Con la nostra proposta

Innanzitutto si prevede come non sia sufficiente che l'attività ceduta sia definibile "articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata" ma si aggiunge che essa non possa (come ha previsto la cd "legge 30") essere "identificata come tale al momento della cessione" ma debba invece essere "preesistente, come tale, al trasferimento", circostanza del tutto assente nel caso sopra citato. Ma la proposta aggiunge che, anche nei casi di lecita cessione di ramo d'azienda, "nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo di azienda oggetto di cessione, è riconosciuto ai lavoratori il cui rapporto è stato trasferito all'acquirente appaltatore il diritto ad essere riassunti alle dipendenze dell'imprenditore cedente e committente in caso di cessazione dell'appalto". E pertanto i predetti lavoratori vedrebbero comunque salvo il proprio posto di lavoro.

Art. 9) Lavoro nei gruppi di imprese

Il caso

Presso un grande distretto italiano di estrazione del travertino, l'indotto maggiore riguarda le società afferenti ad un unico gruppo che fa riferimento azionario ad una unica famiglia. In particolare, tre società si occupano direttamente dell'estrazione ed altre tre della lavorazione dei blocchi estratti. Nonostante le diverse soggettività giuridiche, tutte le predette società che si occupano di estrazione conferiscono il travertino solo e soltanto alle società di lavorazione del medesimo gruppo le quali, conseguentemente lavorano solo il travertino da esse estratte, producendosi un unico prodotto finito quale risultante di un unico ciclo di lavorazione. In particolare una di tali società gestiva un'intera cava con 22 addetti e i relativi macchinari. L'azionista di riferimento, nel corso di un incontro sindacale alla fine di luglio 2006, fece presente che sette lavoratori presentavano un'eccessiva morbilità e dichiarava di aver provato a contrastare ciò sia con le buone che con le cattive, ovvero sia moltissime contestazioni d'addebito, ma non avendo ottenuto successo si riservava di passare a metodi più risolutivi, accennando all'ipotesi di creare una nuova società. In realtà già dal 28 giugno 2006 lo stesso aveva provveduto alla costituzione di una nuova società unipersonale. Approfittando del periodo estivo il suddetto socio di maggioranza ha iniziato quindi a convocare singolarmente i dipendenti della vecchia società che intendeva salvare chiedendo loro di rassegnare le dimissioni a fronte dell'immediata

riassunzione da parte della nuova società con la conservazione del trattamento economico e normativo precedentemente goduto ivi inclusa l'anzianità. In tale modo, degli originari dipendenti, tutti sono passati alla nuova società tranne i sette di cui all'incontro del precedente luglio. A partire dal 1° settembre 2006 - cessazione del periodo di chiusura agostana della cava - è stato quindi rappresentato a tutti i lavoratori che da tale momento era stata assegnata alla nuova società la lavorazione della medesima cava sfruttata sino a quel momento in esclusiva dalla vecchia. In particolare a tale nuova società veniva conferito lo sfruttamento della parte di cava ancora fruttuosa mentre alla vecchia veniva lasciato il modesto pezzo in via di imminente esaurimento. Dovendo gli addetti delle due società operare sulla medesima cava anche i macchinari sono stati risuddivisi con l'attribuzione alla nuova di prevalente parte dei macchinari per l'escavazione mentre per i macchinari presenti in un unico esemplare essi vengono usati promiscuamente tra le due società così come è promiscuo l'utilizzo di altri macchinari in caso di guasti o del personale in caso di necessità di rafforzare l'uno o l'altro fronte della cava. Altresì vi è un unico addetto per entrambe le società, che individua e segnala quali blocchi siano da estrarre ed è sulla base di tali direttive che gli operai dell'uno e dell'altro fronte si attivano. La vecchia società è rimasta allo stato con meno di 15 dipendenti ed ha in sfruttamento un fronte di cava che presenta ancora

pochi mesi di possibile estrazione. I sette operai rimasti alla vecchia società sono tutti iscritti al sindacato e tra di essi vi sono tutti gli RSU ai quali è stato vietato di svolgere attività sindacale e di godere dei relativi diritti e permessi stante la diminuzione del personale occupato sotto la soglia dei 15 dipendenti. Il licenziamento dei predetti sette dipendenti è imminente e stante il modesto numero gli stessi non hanno né la tutela reale del posto di lavoro garantita dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, né diritto alla mobilità.

Con la legislazione attuale

I lavoratori stanno provando ad agire invocando gli ordinari strumenti civilistici della simulazione e della frode alla legge nonché deducendo che la nuova società in realtà ha acquisito l'intera azienda e chiedendo di poter essere anch'essi assorbiti da questa. Sul punto però, nonostante alcun pronunce giurisprudenziali molto avanzate, non vi è alcuna disciplina specifica di gruppo.

Con la nostra proposta

Un simile frode non sarebbe proprio stata ordita per l'assoluta mancanza di effetti favorevoli per il datore di lavoro. Ed infatti si stabilisce che "ai fini della

determinazione dell'organico aziendale richiesta per l'applicabilità di norme di legge o di contratto collettivo le imprese appartenenti ad un medesimo gruppo o che comunque presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, sono considerate come centro unitario di imputazione di rapporti giuridici lavorativi, quali che sia il numero dei lavoratori da ciascuna di esse direttamente assunti" e "si prescinde dalla distinta personalità giuridica". Pertanto l'azionista unico non avrebbe proceduto alla creazione di tale pluralità di scatole in quanto non avrebbe comunque raggiunto l'obiettivo di liberarsi dei diritti che la legge riconosce ai lavoratori nelle imprese con oltre 15 lavoratori, ed in particolare la stabilità del posto di lavoro e l'esercizio pieno delle prerogative sindacali come nel caso sopra esposto. Ed anzi, proprio facendo riferimento a tale caso, si aggiunge che qualora "il lavoratore abbia altresì prestato opera lavorativa promiscuamente per più imprese tra loro collegate, ognuna di esse assume verso il prestatore le responsabilità del datore di lavoro, e risponde per il soddisfacimento di ogni suo credito e diritto" e pertanto neppure potrebbe trovarvi interesse al fine di diminuire le garanzie per il soddisfacimento dei crediti e diritti.

Con la legislazione attuale

I signori F.C. e S.M. hanno avviato una controversia individuale tesa a provare per testimoni di aver lavorato per quella società ed hanno sporto denuncia all'Inps. La causa si profila lunga e non certa in quanto i testi hanno comprensibili remore a deporre contro il datore di lavoro. Quanto all'Inps, stante i pochissimi ispettori sul territorio, nessuno ad oggi ad oltre 6 mesi dalla denuncia si è recato sul posto.

Con la nostra proposta

Si prende atto che la risposta individuale è troppo debole mentre la repressione pubblica non solo non ha sufficienti fondi ma non riesce da sola a tenere dietro la velocità del mutamento produttivo. La proposta è quindi di dare ai sindacati la facoltà di utilizzare il più forte strumento giudiziale approntato dallo Statuto dei Lavoratori ovvero quello previsto dal famoso art. 28. Con esso i sindacati nazionali potrebbero rivolgersi al giudice del lavoro che entro 4 giorni deve convocare, anche tramite forze dell'ordine, la società e - dopo aver accertato il fatto anche recandosi di persona sul posto - deve emettere gli immediati provvedimenti di regolarizzazione penalmente assistiti in caso di inottemperanza del datore, fatte salve intese di progressiva emersione stipulate con i sindacati ricorrenti.

Art. 10) Repressione del lavoro irregolare

Il caso

Due lavoratori (F.C. e S.M.) si sono rivolti alla sede territoriale della CGIL alle porte di Roma ove hanno denunciato di lavorare per una società che, in un grandissimo capannone, si occupa di mettere nelle scatole i cellulari di una famosa marca europea. In particolare presso tale capannone, del tutto sprovvisto di finestre e dove l'estate la temperatura sale sino ai 40°, lavorano oltre cento dipendenti, tutti privi di qualsivoglia regolarizzazione fiscale e previdenziale, che vengono retribuiti 4,50 euro l'ora senza nessuna maggiorazione in caso di lavoro straordinario o festivo. In particolare presso tale società il capo produzione, per tenere l'ordine, sanziona ogni comportamento ritenuto non consono con la sospensione verbale dal lavoro da un minimo di qualche ora sino a quella a tempo indeterminato. Nel caso specifico i due lavoratori si sono presentati al sindacato in quanto a F.C. è stato rimproverato di chiedere troppo frequentemente di andare al gabinetto e S.M. (che ne è il fidanzato) ha avuto il torto di intromettersi per fare presente che in quella giornata S.M. non si sentiva bene, da cui la sospensione verbale e senza limiti di entrambi. Il sindacato ha chiesto loro di organizzare un incontro con i lavoratori ancora in servizio ma gli stessi hanno risposto che, pure dei pochi di cui conoscono il nome, vi è troppa paura di perdere il posto anche solo per organizzare un incontro.

Art. 11) Danni da licenziamento illegittimo (norma di interpretazione autentica)

Il caso

G.B., impiegato di concetto da quasi 30 anni in una notissima compagnia area europea con vari corsi di qualificazione nel paese di bandiera, moglie e un figlio studente universitario, si trova coinvolto in una cessione di ramo d'azienda. Gli viene proposto dalla sua compagnia di rassegnare le dimissioni a fronte di un incentivo all'esodo e una lettera con l'impegno scritto di essere immediatamente riassunto dalla società cessionaria e lui accetta. Viene quindi ripreso, unitamente a suo collega con pari anzianità di servizio, dalla società subentrante che però li riassume con patto di prova e dopo due mesi (passati a svolgere le stesse attività che disimpegnavano da 30 anni con profitto), licenzia entrambi per "mancato superamento della prova". Si recano quindi al sindacato ove viene loro spiegato che il licenziamento è certamente illegittimo ma – dato che la società subentrante aveva circa 40 dipendenti ma mai più di 15 nelle varie unità produttive - non si applica l'art.

18 dello statuto dei lavoratori e tutto ciò che possono avere è un modesto risarcimento di qualche mensilità. Il collega del G.B. si suicida mentre il G.B. ricorre innanzi alla magistratura e il Giudice (rendendosi conto della situazione) nonostante il rapporto sia durato solo due mesi condanna la subentrante al massimo legale del risarcimento (sei mensilità). G. Il B. versa sia le sei mensilità che la liquidazione e l'incentivo all'esodo ricevuto all'Inps quale versamento volontario ma rimane comunque "scoperto" per quattro anni di contributi. Decide quindi, dopo oltre due anni di disoccupazione totale, di partire solo per la Germania ove vive quattro anni e lavora all'aeroporto di Dusseldorf come cameriere. Ha raggiunto solo dopo altri quattro anni il requisito pensionistico minimo ed è tornato in Italia dalla sua famiglia (anche per gravi ragioni di salute sopravvenute).

Con la legislazione attuale

Come si è detto il nostro ordinamento prevede in caso di licenziamento illegittimo per un lavoratore che lavori presso un'unità produttiva con meno di 15 dipendenti (e in favore di un datore che abbia in tutto meno di 60 dipendenti) un modestissimo risarcimento tra un minimo di 2,5 mensilità ed un massimo di 6 mensilità senza null'altro poter chiedere.

Con la nostra proposta

La disciplina rimane uguale ma, tramite un precisa norma di interpretazione, tali somme non escludono la possibilità per il lavoratore "di comprovare maggiori danni di natura

patrimoniale ed extrapatrimoniale, secondo le ordinarie regole e principi di diritto privato". Per passare al concreto: un lavoratore che qualche giorno o mese dopo il recesso trova un nuovo lavoro migliore od uguale al vecchio di cui è stato illegittimamente privato dovrà comunque avere la predette indennità commisurate tra 2,5 e 6 mensilità. Ma L.B. potrà invece ben chiedere ed ottenere, oltre ad esse, il risarcimento per il danno pensionistico nonché per il biennio di disoccupazione subito oltre che per il conseguente danno biologico.

Art. 12) Nuovo testo dell'art. 2087

Il caso

C.C. è segretario di un organizzazione sindacale nonché dipendente di una grande società di servizi a prevalente capitale municipale impegnata nell'attività di pulizie su appalti pubblici. Egli, con mansioni di impiegato di concetto, si occupa dei processi di qualità e della sicurezza. A seguito di una sua denuncia ai giornali sul mancato rispetto della normativa di sicurezza sugli appalti, viene integralmente privato di qualsiasi mansione e spostato in una stanza fuori dal proprio reparto produttivo senza neppure il telefono rimanendo privo di ogni occupazione per circa due anni.

danno biologico, non avendo avuto tracolli familiari e comunque avendo proseguito a svolgere la sua funzione di rappresentante sindacale non vi è danno esistenziale, non essendo le sue mansioni connotate da particolare rischio di obsolescenza e non essendovi stato nel periodo de quo alcuna mobilità interna non vi sarebbe stato alcun danno né alla carriera né alla professionalità. In altre parole c'è l'illecito ma non c'è il danno e quindi nulla deve la società al C.C per averlo recluso due anni a non fare nulla da solo in una piccola stanza senza neppure computer e telefono.

Con la legislazione attuale

Dopo una lunghissima azione giudiziaria iniziata nel 1997, con sentenza del settembre del 2006 la Corte di Appello ha respinto ogni sua istanza risarcitoria. Le motivazioni del rigetto ruotano attorno al fatto che non essendosi egli ammalato nel periodo de quo non vi è

Con la nostra proposta

Si sancisce come il danno da inattività forzata (così come da qualsivoglia altra attività datoriale riconducibile al "mobbing") sia immanente alla illecita condotta del datore e pertanto il Giudice deve liquidare in via equitativa sia il danno patrimoniale che quello non patrimoniale "avuto riguardo alla gravità e durata della violazione, alle conseguenze, al complessivo comportamento delle parti".

Il caso Siemens

Cambiare è necessario... le false cessioni di ramo d'azienda

di Giovanni Sozzi (Avvocato - Milano)

Nel mese di ottobre 2002, SIEMENS S.P.A. cedeva alla Società TECNOSISTEMI (che di lì a qualche mese sarebbe stata dichiarata insolvente e collocata in amministrazione straordinaria, insieme a tutte le Società del suo GRUPPO) i rapporti di lavoro di 37 suoi dipendenti facenti parte del settore delle reti fisse di telecomunicazione e trasporto dati, sul presupposto della loro appartenenza ad un presunto "ramo d'azienda".

La maggior parte di quei trentasette lavoratori ha impugnato davanti al Giudice del lavoro di Milano la cessione del proprio rapporto di lavoro, in quanto – secondo i lavoratori e la FIOM-CGIL che ha sostenuto le loro ragioni – non ci si trovava in presenza di un *genuino, effettivo*, "ramo d'azienda", e quindi SIEMENS S.P.A. non poteva disfarsi dei lavoratori invocando la disciplina dell'articolo 2112 del codice civile.

Tutte le sentenze pronunciate dai giudici milanesi hanno accolto il ricorso dei lavoratori, condannando SIEMENS S.P.A. a reintegrarli in servizio come propri dipendenti.

Si illustrano – di seguito – le motivazioni che hanno indotto i giudici del lavoro milanesi ad accogliere la tesi dei ricorrenti, precisando che la norma di legge applicata (art. 2112 del codice civile) era nella versione vigente **prima delle modifiche apportate dal Decreto Legislativo 276/2003** (impropriamente noto come "Legge Biagi").

Le disposizioni dell'art. 2112 (che regolano gli effetti sui rapporti di lavoro nel caso di trasferimento di azienda) si applicano:

- 1) nel caso di *trasferimento di azienda*, inteso come "qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione o dello scambio di beni e di servizi, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità";
- 2) nel caso di "trasferimento di parte dell'azienda", purchè quest'ultima costituisca una «*articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata ai sensi del presente comma* (vale a dire: di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi), *preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità*".

Nel caso concreto, avendo SIEMENS ceduto una parte soltanto dei lavoratori addetti al settore delle reti fisse

(37 su circa 200), i Giudici hanno dunque dovuto verificare se fossero o meno sussistenti i requisiti di legge che qualificano il *genuino* "ramo d'azienda":

- a) **autonomia funzionale**, vale a dire se l'entità oggetto della cessione fosse in grado sia di *funzionare* in modo *autonomo* ed indipendente rispetto alle restanti parti dell'azienda (quelle non cedute), sia di funzionare in tal modo per il conseguimento di uno scopo definito di produzione o di scambio, nel quale possa identificarsi una precisa e unificante *finalità* d'impresa;
- b) **pre-esistenza**, vale a dire se l'entità oggetto della cessione avesse *effettivamente* operato, come entità *funzionalmente autonoma*, nel periodo precedente alla cessione, quando era ancora *all'interno* di SIEMENS S.P.A. (l'impresa cedente);
- c) **conservazione dell'identità**, vale a dire se l'entità oggetto della cessione sia stata poi utilizzata da Tecnosistemi (l'impresa cessionaria) come entità organizzata in modo autonomo (rispetto alle restanti parti dell'azienda TECNOSISTEMI) e con la stessa *finalità* d'impresa che aveva avuto in precedenza.

I Giudici hanno esaminato la documentazione prodotta dalle parti, hanno interrogato numerosi testimoni (sia colleghi dei lavoratori ricorrenti, sia dirigenti delle due aziende) e hanno univocamente concluso che *nessuno dei tre requisiti* era presente.

I Giudici hanno dunque pesantemente sanzionato l'operazione condotta da SIEMENS e contestata dai lavoratori e dalla FIOM-CGIL.

Ma vediamo in che cosa è consistita esattamente l'operazione illegittima di SIEMENS.

Siemens s.p.a. aveva ceduto a Tecnosistemi due reparti aziendali, denominati l'uno *Business Service* e l'altro *Service Operations*. Nessuno di questi reparti esisteva, *neppure sulla carta*, fino a poche settimane prima della cessione dei rapporti di lavoro a TECNOSISTEMI. Nel periodo intercorrente fra la loro *formale, apparente* creazione (maggio-giugno 2002) e la loro illegittima cessione (1° ottobre 2002), nessuno di questi due reparti aveva mai funzionato in maniera autonoma ed anzi, per quanto riguarda almeno i lavoratori assegnati al *Business Service*, la gran parte di loro è stata tenuta totalmente inattiva. Per quanto riguarda i lavoratori formalmente assegnati al *Service Operations*, essi hanno continuato ad operare – in quel periodo intermedio – presso i loro reparti di originaria appartenenza, continuando a svolgerci le loro precedenti attività. Il che significa, completa assenza del necessario requisito della **pre-esistenza**: i due

reparti sono costituiti soltanto poche settimane prima della cessione e, in quelle poche settimane, non hanno mai funzionato come entità organizzata (anzi, per una parte significativa, non hanno funzionato proprio). Come detto, l'assenza di uno soltanto dei tre requisiti (in questo caso, quello della *pre-esistenza*) sarebbe stata sufficiente **prima della modifica legislativa operata dalla cosiddetta "Legge Biagi"** per dichiarare illegittima la cessione.

Ma, opportunamente, i Giudici non si sono accontentati e hanno anche accertato che le entità oggetto della cessione (i due reparti, neo costituiti, del *Business Service* e del *Service Operations*) erano anche privi del requisito essenziale dell'**autonomia funzionale**, vale a dire della capacità di *funzionare in modo autonomo* dal resto dell'azienda *allo scopo* di conseguire una specifica finalità imprenditoriale. Vediamo, su questo punto cruciale, cosa è stato accertato dai Giudici:

- l'entità ceduta a Tecnosistemi si è rivelata estremamente eterogenea, comprendendo lavoratori dalla *professionalità* e dalle *provenienze aziendali del tutto diverse*. Infatti, nella composizione dei due reparti poi ceduti, Siemens ha proceduto con due modalità diverse, ma entrambe censurabili. Per quanto riguarda il reparto *Business Service*, vi ha raggruppato lavoratori che: provenivano dai più vari reparti aziendali; svolgevano mansioni non omogenee; erano – per la maggior parte – da tempo in condizioni di notoria emarginazione professionale o erano comunque ritenuti non più produttivi dall'azienda (malati, invalidi, eccetera); in caso di procedura di riduzione del personale, avrebbero opposto un'elevata resistenza all'applicazione dei criteri legali di scelta (vale a dire, sarebbero stati "meno licenziabili" di altri con minore anzianità aziendale). In altre parole, il reparto è stato costituito con una logica di *selezione ghetizzante*, e non invece con la finalità di costituire un *autonomo, funzionale, organizzato* strumento di impresa. Il reparto *Service Operations* è stato ottenuto dallo *smembramento* dei reparti di assistenza tecnica (il 50 per cento dei tecnici di assistenza è stato assegnato al neo-costituito reparto), con successiva attribuzione al neo-reparto dei soli compiti di assistenza tecnica presso l'utilizzatore finale (c.d. "assistenza sul campo"). Anche in questo caso, quindi, non ci si trovava di fronte alla costituzione di un'entità organizzata, funzionalmente autonoma, finalizzata al conseguimento di uno scopo imprenditoriale, ma addirittura ad un'operazione di segno contrario, la *disarticolazione* di un reparto in precedenza organizzato;
- i due reparti ceduti non avevano fra di loro alcuna legame funzionale o di scopo e si presentavano piuttosto come segmenti di attività che in nessun modo avrebbero mai potuto concorrere alla realizzazione di un individuabile, *comune obiettivo*

di funzionamento dell'impresa;

- Siemens ha trattenuto le attività di assistenza tecnica con il più elevato contenuto professionale (c.d. "assistenza di prodotto"), con il risultato di spezzare l'attività di assistenza tecnica che, al contrario, richiede necessariamente la compresenza e l'interrelazione di attività "sul campo" e di attività di "consulenza sul prodotto". Per comprendere la manifesta absurdità dell'operazione sotto il profilo dell'organizzazione funzionale di impresa (e conseguentemente la sua illegittimità sotto il profilo giuridico), basti pensare che spesso un *singolo tecnico* svolge entrambe le attività, che risultano pertanto strettamente interconnesse ed inscindibili;
- il reparto *Business Service* era privo di un'attività comune e finalizzata al perseguimento di obiettivi comuni che fosse riferibile all'insieme dei suoi addetti. L'obiettivo *dichiarato* da Siemens era quello di costituire un reparto commerciale volto a curare i rapporti con i piccoli e medi operatori del settore della telefonia. Tuttavia, il reparto *non* ha mai concretamente operato in questa direzione (soltanto 4 o 5 dipendenti su 19 formalmente assegnati avevano svolto alcune attività preliminari in questo campo). Pertanto, anche a voler concedere che un reparto commerciale di questa natura potesse (astrattamente) assumere le caratteristiche del *genuino* ramo d'azienda, certamente l'entità *Business Service* era totalmente priva di questi requisiti. D'altro canto, la scelta di Siemens di disfarsi del reparto (dopo poche settimane dalla sua costituzione) lasciava ampi margini di dubbio sulla effettiva sussistenza di questo "progetto imprenditoriale". Questo "obiettivo", peraltro, non giustificava minimamente il perché all'entità ceduta fossero stati aggregati una parte dei tecnici di assistenza (i quali, infatti, svolgevano e hanno continuato a svolgere i loro compiti sugli operatori di grandi dimensioni: Telecom, Fastweb).

Nessuna autonomia funzionale, dunque, ma anche nessuna **conservazione dell'identità**: entrambi i reparti ceduti si sono praticamente dissolti al contatto con Tecnosistemi, permanendo la totale o quasi totale inattività del personale trasferito a quest'ultima Società, personale formalmente assegnato a settori diversi, disparati e pre-esistenti. Il che significa più esattamente – nel caso in esame – *dissoluzione anche formale* delle due entità oggetto della cessione. Infatti, il conservare (o il perdere) l'identità comporta averne avuta in passato *una sostanziale*. Come hanno accertato i Giudici milanesi, invece, le entità cedute non ne hanno mai avuta una, essendo prive, fin dal momento della loro costituzione (che è avvenuta, come detto, su di un piano meramente formale), del requisito essenziale dell'*autonomia funzionale*.

Come detto, dopo la vicenda sopra esaminata, il precedente Governo di Centro-Destra ha modificato la nozione di “ramo d’azienda”: il nuovo testo dell’art. 2112, 5° comma prevede, infatti, che “*Le disposizioni del presente articolo (vale a dire, quelle che regolano gli effetti sui rapporti di lavoro del trasferimento d’azienda) si applicano altresì al trasferimento di parte dell’azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un’attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento*”.

In concreto, ciò significa che nell’attuale ordinamento, non è più necessario che l’autonomia funzionale dell’entità oggetto della cessione sia **pre-esistente** al trasferimento. In altre parole:

- nella vigenza della precedente normativa, era necessario che l’autonomia funzionale dell’entità ceduta fosse riscontrata in relazione alla situazione anteriore al trasferimento e, quindi, in relazione alla sua **effettiva e sperimentata** capacità di produzione di un bene o di un servizio;
- oggi, la sussistenza dell’autonomia funzionale può essere verificata avendo riguardo ad uno stato che potrà essere anche meramente potenziale, **con la conseguenza che i datori di lavoro avranno assai maggiore libertà nel realizzare disinvolute operazioni di “espulsioni” di segmenti del ciclo produttivo.**

Va detto che ciò non preclude, in assoluto, azioni di contrasto delle cosiddette “esternalizzazioni” condotte sul piano giudiziario. Sotto questo profilo, le sentenze dei giudici milanesi nel caso Siemens forniscono

preziose indicazioni. Esse non si sono limitate a verificare l’assenza del requisito della pre-esistenza, che – nel regime normativo previgente – sarebbe stato sufficiente per dichiarare illegittima la cessione dei rapporti di lavoro. In altre parole, non si sono limitati a verificare il dato macroscopico dell’assenza di un effettiva e sperimentata capacità di produzione di un bene o di un servizio. L’accertamento dei giudici si è esteso anche alla sussistenza o meno di *autonomia funzionale*, vale a dire della mera potenzialità dell’entità ceduta ad essere uno compiuto *strumento* per il perseguimento di una finalità economica (produzione di un bene o servizio). La conclusione è stata quella che abbiamo detto: l’entità ceduta era priva di qualsivoglia *autonomia funzionale*. In altre parole, anche alla luce dell’attuale normativa, è verosimile ritenere che l’operazione di Siemens sarebbe stata dichiarata illegittima.

Tuttavia, la reintroduzione del requisito della pre-esistenza è imprescindibile per consentire una efficace difesa dei lavoratori contro operazioni arbitrarie di “frammentazione” dell’impresa, che hanno quale unico effetto un aumento del grado di precarizzazione della forza lavoro. In questo senso, si è mossa la recente proposta di legge presentata dal “Centro Diritti Pietro Alò - SINISTRA EUROPEA”, che - in materia di riscrittura dell’articolo 2112 - prevede, tra le altre misura di modifica, anche la reintroduzione del requisito della pre-esistenza.

Il caso del lavoratore Kappa ovvero come demistificare la “somministrazione a tempo determinato”

di **Giovanni Sozzi** (Avvocato Milano)

Questa è una storia vera. Una storia di lavoro precario. Una storia di lavoro precario contrastato con l’azione giudiziaria. La storia di un piccolo, ma significativo successo. Una storia di lavoro precario finita bene. Non diremo il nome dei protagonisti. Per tutelare il loro diritto alla riservatezza. Perché, in fondo, in questa storia, i nomi non contano. Conta il senso e il significato.

Diremo soltanto il tempo ed il luogo. In questi anni d’inizio secolo. In Italia. L’Italia delle leggi “Treu” (prima) e “Biagi” (poi).

In questa Italia, nell’anno 2000, il Lavoratore KAPPA era un progettista, disoccupato, tra i quarantacinque e i cinquanta anni di età. L’Azienda OMEGA era la filiale italiana di una multinazionale americana, che aveva

l’esigenza di assumere un lavoratore per il proprio Ufficio Progettazione. Fu così che KAPPA andò a lavorare per l’Azienda OMEGA. Ma KAPPA non venne assunto direttamente da OMEGA. L’Azienda si rivolse ad una Società di Lavoro Temporaneo (il cosiddetto lavoro interinale, introdotto in Italia dal cosiddetto “Pacchetto Treu”), la quale assunse KAPPA e lo mandò a lavorare presso l’Azienda OMEGA. Per fare questo, l’Azienda OMEGA disse che aveva un’esigenza temporanea, quella di fronteggiare un “picco lavorativo”. Un “picco lavorativo” di sei mesi. Uno strano “picco” in verità. Perché dopo i primi sei mesi se ne aggiunsero altri sei. E poi altri sei ancora. E poi altri sei mesi. Insomma, due anni di “picco lavorativo”. Un “picco” davvero strano. Per il lavoratore KAPPA,

due anni di lavoro precario.

Ma non era ancora finita. Perché l'Azienda OMEGA – invece di assumere direttamente e a tempo indeterminato il lavoratore KAPPA – pensò bene di continuare a rivolgersi alla Società di Lavoro Temporaneo, utilizzando così l'energia e la capacità lavorative di KAPPA senza assumersi la titolarità diretta del rapporto di lavoro.

Fu così che il “picco” lavorativo divenne “punte di più intensa attività” ed il lavoratore KAPPA lavorò per l'Azienda OMEGA un altro anno, tutto il 2002. E poi, un altro anno ancora, il 2003, con un terzo contratto, un quarto e un quinto contratto, tutti “motivati” con le famose “punte di più intensa attività”.

Infine, dopo la scadenza del quinto contratto, nella primavera del 2004, **KAPPA cessò di essere un lavoratore precario.** Ma non perché l'Azienda OMEGA avesse deciso di assumerlo finalmente alle proprie dipendenze (anche sotto il profilo formale). No, perché KAPPA – in coincidenza con una ristrutturazione aziendale – venne lasciato a casa. Il lavoratore KAPPA, dopo oltre quattro anni di lavoro precario, alla soglia dei cinquant'anni, tornò ad essere disoccupato. Un *disoccupato senza indennità*, ché non spetta ai “lavoratori interinali” una volta cessato il rapporto di lavoro.

KAPPA si è rivolto allora al Giudice del Lavoro, chiedendo che quest'ultimo accertasse che il rapporto di lavoro doveva far capo direttamente all'Azienda OMEGA.

Il Giudice ha accolto il ricorso del lavoratore KAPPA e ha dichiarato che, dagli inizi del 2002 (quando era stato concluso il secondo contratto di lavoro temporaneo), intercorreva un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato direttamente tra KAPPA e l'Azienda OMEGA. Ha anche condannato il datore di lavoro a risarcire i danni subiti dal lavoratore fino al momento della riammissione in servizio. All'inizio di aprile 2005, il lavoratore KAPPA è tornato a lavorare presso l'Azienda OMEGA, finalmente a pieno titolo, **non più precario.**

Nel corso del processo, il Giudice ha infatti potuto verificare che – mentre per il primo contratto di lavoro temporaneo (quello che aveva avuto termine a fine 2001) il motivo indicato dall'Azienda Omega per giustificare il ricorso a questo istituto poteva anche essere sussistente (il cosiddetto “picco lavorativo” veniva motivato con la *“sostituzione del sistema informatico e con un aumento degli ordini di produzione per uno specifico prodotto”*) – non poteva invece essere accettato il motivo indicato per la conclusione del secondo contratto (secondo il datore di lavoro le cosiddette “punte di più intensa attività” erano state determinate da una *“esigenza di riorganizzazione degli uffici”*). Infatti, da un lato, il Giudice ha ritenuto che la “riorganizzazione degli uffici” non rientra tra le causali previste dal CCNL dell'industria metal-meccanica privata che consentono il ricorso al lavoro temporaneo (secondo l'art. 1 bis del

CCNL, le “punte di più intensa attività” per essere giuridicamente rilevanti devono essere connesse a *“richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori”*). Dall'altro, sulla base delle testimonianze acquisite, la presunta “riorganizzazione” si è rivelata essere un'operazione del tutto formale, che non ha determinato alcun effetto sui livelli produttivi tale da determinare un'effettiva **esigenza temporanea di incrementare le unità lavorative dell'azienda.**

In altre parole, il lavoratore KAPPA aveva lavorato **quantomeno dal 2002** per soddisfare **esigenze lavorative permanenti** dell'Azienda OMEGA, con la conseguenza che il rapporto di lavoro deve far capo direttamente all'effettivo utilizzatore (vale a dire, la stessa Azienda OMEGA).

La storia che abbiamo raccontato è una storia a lieto fine e dimostra che – anche in presenza di pessime leggi (dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo 276/2003, il “lavoro somministrato” ha preso il posto del “lavoro temporaneo”, di cui costituisce una sorta di equivalente funzionale) – esistono sempre margini di difesa, purché il lavoratore decida di fare valere le proprie ragioni (come è avvenuto in questo caso). Tuttavia, gli effetti deleteri della “precarietà” si manifestano soprattutto nel corso del rapporto di lavoro, ponendo il lavoratore in una condizione di permanente ricattabilità che lo induce a non far valere i propri diritti.

Gli istituti del “lavoro precario” introdotti dal “Pacchetto Treu” e dalla “legge Biagi” (“lavoro temporaneo” prima e “lavoro somministrato” poi) rispondono al bisogno del capitale di rendere la forza-lavoro totalmente funzionale alle mutevoli esigenze dell'impresa. E' pertanto del tutto illusoria l'idea di contrastare la “precarietà” rendendo più costoso il ricorso a queste forme contrattuali. Già ora il “lavoro somministrato” è più costoso del lavoro alle dirette dipendenze dell'utilizzatore, in ragione del fatto che deve essere remunerato anche il capitale dell'impresa di somministrazione. Il superamento di queste forme di “lavoro precario” per ridare centralità ai diritti e alla dignità di lavoratrici e lavoratori impone necessariamente la “riscrittura integrale” delle regole che disciplinano il rapporto di lavoro per conto di altri.

La proposta di legge del “Centro Diritti Pietro Alò - SINISTRA EUROPA” elimina la “somministrazione di lavoro a tempo indeterminato” (il cosiddetto *staff leasing*) e riduce drasticamente le possibilità di ricorso alla “somministrazione a tempo determinato”. Tale forma contrattuale potrà essere utilizzata soltanto in presenza di *ragioni oggettive e temporanee* che determinino l'esigenza di ampliare in un arco di ristretto di tempo il normale organico aziendale. Queste ragioni *oggettive e temporanee* dovranno essere (al pari che nel caso del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato) rigorosamente provate dall'impresa utilizzatrice.

Il lavoro in frantumi

di **Riccardo Bellofiore** (Università di Bergamo)

Nuovo capitalismo e metamorfosi del lavoro

Relazione svolta
a Bergamo
il 27 maggio 2006

L'intenzione di questo convegno è quella di aprire una discussione vera su alcuni nodi di interpretazione della realtà di oggi con un'area definita della politica e del sindacato in una forma che non sia quella convegnistica ma in modo che ci sia una interlocuzione in cui i diversi punti di vista discutono e dialogano.

Voglio richiamare in anticipo il metodo che adotterò in questo discorso introduttivo. Il metodo, non di partire dalle esigenze della politica, e neppure dalle esigenze della politica economica, ma di partire dai rapporti sociali, anzi, dai rapporti di classe, e di qui arrivare poi alle questioni della politica e della politica economica.

Lo faccio da un punto di vista teorico e politico, quello per cui parlare di trasformazione sociale significa anzitutto parlare di lavoro, e parlare di lavoro significa parlare del capitale. Questo significa che parlare di trasformazione sociale oggi significa parlare di lavoro oggi, quindi di come si struttura il capitale ai nostri giorni. Il lavoro non è un mero costo di produzione – come pensano i neoliberisti –, non è neanche una risorsa umana, un capitale umano – come pensano i social-liberisti (tornerò dopo su questa distinzione tra neoliberisti e social-liberisti, che reputo essenziale).

Parto anche dall'idea che il punto di vista del lavoro è un punto di vista autonomo. Il lavoro come soggetto di un possibile conflitto, e il lavoro al centro dei rapporti sociali nel suo possibile antagonismo. In teoria dovrei innanzi tutto partire da un giudizio sulla situazione attuale del capitalismo in un'ottica globale, e questo significa discutere del modello statunitense e della sua integrazione con l'Asia, discutere poi delle tendenze del capitalismo europeo, dare quindi un giudizio sul capitalismo italiano, e infine arrivare sulla questione della politica economica alternativa, ed eventualmente del nuovo governo. C'è però una sorta di divisione del lavoro nelle relazioni di oggi per cui io cercherò di darvi una interpretazione su quello che secondo me è l'andamento della economia capitalistica, soprattutto negli ultimi dieci anni, a partire da quella che è definibile come la svolta neoliberista (dal 1979 al 1982).

Negli anni settanta si era già avviata la deregolazione dei movimenti di capitale. Alla fine del decennio le politiche monetarie diventano restrittive, e aumentano i tassi di interesse. Diventa esplicito e violento un attacco al welfare, al lavoro e al sindacato. Tutto

questo determina una situazione mondiale di incertezza, che da luogo a instabilità. L'incertezza e gli alti tassi di interesse fanno cadere gli investimenti. L'attacco al lavoro fa cadere i consumi dei lavoratori, e l'attacco al welfare fa cadere la domanda. Questo produce una caduta dei tassi di crescita delle economie capitalistiche e si accompagna al ritorno in posizione dominante della finanza sull'economia reale. Un ritorno che nei due decenni successivi darà luogo a numerosi fenomeni di instabilità finanziaria, che però non sono dovuti solo alla moneta speculativa ma anche al permanere, magari con variazioni, di conflitti tra capitalismi.

Questo quadro dà evidentemente l'idea di un capitalismo che tende alla stagnazione. Ci si chiede allora perché non ci sia stato un nuovo crollo come quello degli anni trenta. E' chiaro che ci sono state delle controtendenze. La prima è negli anni ottanta, negli Stati Uniti, ed è racchiudibile in un paradosso: Reagan allora ci sembrò il presidente più keynesiano della storia. Sono gli anni in cui emerge per la prima volta il doppio disavanzo. Reagan comprime sì la spesa sociale, e fa pagare meno tasse ai ricchi, ma la spesa pubblica, soprattutto militare, aumenta. I disavanzi e l'esplosione del debito tengono l'economia capitalistica mondiale sopra il pelo dell'acqua.

Quando arriviamo agli anni novanta la discussione, anche a sinistra, inizia a sottolineare che qualcosa sta cambiando. Particolarmente accesa in Italia è stata, metà di quel decennio, la discussione sulla cosiddetta globalizzazione, l'idea che vivremo in un capitalismo ormai compiutamente globale. Il termine si è imposto ma è improprio, io non credo che viviamo in una economia autenticamente globale, ma ha preso talmente piede che non si può non usare.

La tesi della iperglobalizzazione diceva allora che c'è la globalizzazione nei mercati: si vende lo stesso bene dappertutto nell'economia mondiale. Questo non è vero. Il capitalismo contemporaneo in realtà è segnato da una regionalizzazione legata ai grandi poli dell'economia globale: Stato Uniti, Est asiatico, l'Europa.

Si parlava anche di una compiuta globalizzazione della produzione, come se il capitalismo potesse spalmare la produzione dappertutto, diffondere il lavoro, quasi fosse una catena di produzione globale che si procura il lavoro dove costa di meno, capace grazie alle nuove tecnologie di spostarsi ovunque.

Un capitalismo, cioè, in cui le fabbriche esistono e poi scompaiono, un capitale di mobilità quasi perfetta anche nei suoi aspetti reali (cosa non lontana dalla realtà in alcuni settori, come parte del tessile). La realtà è anche qui diversa, il nuovo capitalismo è nuovo non perché fondato sulla globalizzazione della produzione, ma semmai sulla glocalizzazione della produzione, la localizzazione globale. Ossia ci si colloca in una certa area, e lì si costruisce la rete della fornitura.

Terzo, la globalizzazione della finanza, ossia la sempre più perfetta mobilità dei capitali. Questo aspetto invece è vero, ma il paradosso è che non si diffonde così il capitale nel mondo, semmai il capitale si concentra, nel mondo sviluppato e soprattutto negli Stati Uniti.

Della globalizzazione del lavoro è meglio non parlare. Non perché non esistano enormi flussi migratori nel mondo, ma perché oggi nei paesi avanzati spesso si erigono muraglie (figurative e non) per evitare l'intrusione nei paesi avanzati. Dagli anni novanta ad oggi l'area degli Stati Uniti e dell'Est asiatico si integrano sempre più. E qui c'è il fenomeno nuovo della Cina. L'altro fenomeno di cui ci si rende conto negli anni novanta, la finanziarizzazione, esisteva prima ma assume anch'esso un volto nuovo: la centralità dei cosiddetti fondi istituzionali, e al loro interno dei fondi pensione, in alcuni casi anche l'azionariato salariale. Qualcosa che dagli Stati Uniti tende a diffondersi in tutto il mondo.

Questa è una situazione che lega il lavoratore, come parte di quell'aggregato misterioso che sono le famiglie, al capitale finanziario. Usando una terminologia marxiana possiamo parlare di sussunzione (o subordinazione) reale del lavoro alla finanza, dove alle famiglie si dà il sogno (poche volte reale, il più delle volte illusorio) di poter recuperare attraverso interessi o dividendi quello che si perde come salario. Qui c'è davvero una novità storica di prima portata. Il primo capitalismo vedeva una situazione in cui il capitalista era anche imprenditore. Poi c'è stata una fase in cui i grandi azionisti dominavano i manager. Poi c'è stata un'epoca (dagli anni trenta in poi) in cui il management aveva una certa indipendenza. Adesso c'è una situazione paradossale. Esiste, da parte dei piccoli azionisti, una pressione per veder massimizzato il valore azionario, secondo pochi criteri standard che sono quelli per cui, ad esempio, avviene che se una impresa va bene ma licenzia, questo è gradito anche dai piccoli azionisti, perché massimizza il valore azionario. Su questo si innesta anche la paura dei risparmiatori per il valore futuro delle proprie pensioni, nei sistemi in cui si è imposto un sistema dei fondi pensioni.

Questo significa che il risparmiatore gioca contro il lavoratore, magari collocati in aree geografiche

diverse. Questo ha evidentemente una conseguenza di rilievo sulla gestione delle imprese, e quindi sul comando del lavoro.

Un fenomeno generale del nuovo capitalismo che in qualche modo si lega a queste dinamiche è che il mercato, reale o virtuale, entra dentro l'organizzazione. E' una storia che va avanti da tanto tempo. A Torino, già a partire dagli anni settanta, le unità produttive interne alla medesima holding Fiat dovevano competere tra loro, ognuna fare profitto per conto proprio. A questo è seguita la richiesta da parte delle imprese di scegliere se fare qualcosa all'interno o fuori. Si è passati dal decentramento interno alla delocalizzazione, dall'esternalizzazione di funzioni alla terziarizzazione o terzizzazione. Il cliente da interno e ideale, si è fatto spesso esterno e reale.

Questo ha cambiato la natura del lavoro. Il lavoro non si basa più su procedure e norme di rendimento stabilite a priori, in un contesto organizzativo e tecnologico stabile, sulla base di una domanda magari sostenuta (come era negli anni del secondo dopoguerra, sino agli anni settanta). E' un lavoro, invece, in cui gli obiettivi e le performance sono definite, in un universo sempre meno prevedibile, come un compito da realizzare con flessibilità (imposta) e autonomia (limitata).

Quale che sia la qualità e la condizione di vita e di lavoro, il meccanismo della finanza e questi cambiamenti nella gestione delle imprese fanno sì che anche il lavoro qualificato e ad alti salari siano automaticamente controllati da questo meccanismo, che ridisegna i processi di lavoro capitalistici e prevede una situazione di universale precarizzazione. Una situazione che, anche dove pretende di farsi immateriale, si nutre di lavoro materiale, e ha bisogno di quote crescenti di lavoro migrante, resuscita forme schiavistiche di lavoro accanto al massimo del progresso tecnologico e talora come sua conseguenza.

Se ci fermiamo già qui, tutta una serie di discussioni nella sinistra, anche e soprattutto radicale, dalla metà degli anni '90 in poi, appaiono desolantemente spiazzate. Si pensi come alla metà degli anni novanta la discussione sulla globalizzazione si accompagni nella testa di alcuni all'idea della fine del lavoro. Poi è stato corretto: fine del lavoro salariato. Poi ancora: non fine del lavoro salariato, ma crisi del rapporto di lavoro salariato. Dietro resta comunque spesso l'idea falsa che si sia in presenza di una riduzione del tempo di lavoro nelle aree capitalistiche.

La realtà è tutta diversa: abbiamo una crescita del tempo di lavoro effettivo rispetto a una tendenza secolare che invece è stata al ribasso sino all'inizio degli anni ottanta; abbiamo una colonizzazione del tempo di vita. Non siamo in una situazione di fine del lavoro ma di lavoro senza fine.

L'esperienza della nuova economia (dal 1995 al 1999) ha spazzato via questa illusione, o incubo, della fine del lavoro. In una economia tecnologicamente e finanziariamente avanzata, molto globalizzata, si verificava una frammentazione del lavoro ma anche un boom delle assunzioni con ritmo accelerato. Dopo qualche anno anche in Europa a bassi tassi di crescita si avevano assunzioni, e così in Italia a tassi ancora più bassi, perché la produttività era crollata. Peccato che poi abbiamo iniziato a crescere a tasso zero, e dunque neanche questo è bastato.

Verso la fine degli anni novanta si è parlato di Impero come segno della fine della politica statale e centrata, ma l'esperienza imperiale americana, di riorganizzazione unipolare del mondo sia pure instabile e frantumata, ha smentito questa tesi. Si è parlato di fine della politica economica, ma il miracolo americano dipende dalla politica economica, in questi ultimi anni – quando abbiamo visto il ritorno delle classiche politiche keynesiane negli Stati Uniti, che erano state date per defunte – ma anche prima, negli anni novanta.

C'è però una lezione anche per la sinistra moderata nostrana dal caso degli Stati Uniti e della nuova economia. Ed è che l'idea di una via alta alla nuova economia cosiddetta “della conoscenza” non è qualcosa che si ponga per così dire naturalmente in contrasto con la precarizzazione e la finanziarizzazione.

Mi concentro così tanto sul modello americano perché, benché nel modello europeo esistano ancora differenze molto significative, certamente sul terreno del lavoro e della finanza quella è la direzione verso cui andiamo. E nessun modello si realizza in una forma unica: si pensi al fordismo e alle sue varianti.

Tanto la sinistra moderata quanto quella non moderata, in grande parte, sottostimano molto l'instabilità e l'insostenibilità di questi processi, e pensano che sia sufficiente cambiare almeno la distribuzione.

Credo però anche che negli ultimi dieci anni si abbiano novità ancora più nette nel capitalismo contemporaneo, che investono la politica economica, in particolare negli Stati Uniti. E' utile dividere il discorso nei due tempi del cambiamento. Il primo tempo è l'emergere della nuova economia, in particolare negli anni tra il 1995 e il 1999. Così come per la globalizzazione, così per la nuova economia, chi ce ne ha parlato nel corso degli anni novanta ha favoleggiato di nuovi modelli dati per ormai stabili e affermati in modo compiuto. In entrambi i casi vi è stata una immediata smentita. Così, Marco Revelli, che aveva scommesso sulla globalizzazione ormai compiuta, all'inizio degli anni 2000 ha dovuto ammettere che c'era stata una crisi della prima globalizzazione e il passaggio a

una seconda globalizzazione. Partiti si sono divisi per anni sul se si fosse in presenza di una crisi della o nella globalizzazione. Così, Toni Negri, con Michael Hardt, aveva parlato a fine anni novanta di un Impero sostanzialmente pacifico e esente da crisi. La guerra perpetua e la crisi capitalistica sono riapparse subito dopo sulla scena. Anche in questo caso, in meno di un lustro c'è stata una falsificazione netta, cui Negri ha risposto parlando di una sorta di ‘ritorno dei morti’, una resistenza del passato. In entrambi i casi si tratta dell'immunizzazione dalla dura replica della storia a elaborazioni deboli e che sopravvivono a se stesse. Quali sono le novità autentiche che ci presenta la nuova economia degli Stati Uniti tra il 1995 e il 1999? Non, secondo me, e in primo luogo, il tanto decantato miracolo tecnologico. Non starò a dimostrarlo più di tanto, ma i dati su cui si misura questo boom dell'economia americana sono dati dubbi, legati in primo luogo al cambiamento dei criteri della contabilità, con la valutazione ‘eidonica’ per la quale, tanto per fare un esempio, l'acquisto di un nuovo computer a prezzi, e quindi valore, più bassi, viene rivalutato per tener conto di un supposto aumento dell'utilità del consumatore per la presenza di funzioni e opzioni che solo molto limitatamente verranno sfruttate. In secondo luogo, dove è aumentata la produttività? Sostanzialmente, e significativamente, in due soli settori: la grande distribuzione commerciale (Wal Mart e simili), con i grandi ipermercati spersi nello spazio americano, con il lavoro lungo la catena del commercio scaricato sul consumatore, e nella grande distribuzione di prodotti finanziari, per l'esplosione di prodotti finanziari.

La vera novità della nuova economia sta altrove, e ha a che fare con la borsa e la politica monetaria. Alla metà degli anni novanta l'economia americana comincia a trovarsi con un tasso di disoccupazione del 6% e che tende a ridursi. I vecchi modelli monetaristici imporrebbero al governatore della banca centrale americana, la Federal Reserve, di stringere. Greenspan non lo fa, per alcune buone ragioni.

La prima è che dice, giustamente: questi modelli sono espressione del passato, se c'è un'economia che ha un cambiamento strutturale io non posso basarmi su di loro per prevedere le dinamiche future. E dice qualcosa in più, che per noi è interessante. Viviamo, afferma, in una condizione di lavoro “spaventato”. Utilizza esattamente questo termine. I nuovi processi, in sostanza, sono forieri di incertezza e precarizzazione per tutti. E questo di per sé aiuta a controllare l'inflazione, via controllo dei salari, anche a tassi di disoccupazione più bassi. Ma c'è un secondo motivo dietro la scelta di Greenspan: il governatore della Fed si rende conto che il boom della borsa è condizione della stabilità

dei fondi pensione. Si può lasciare che i fondi pensione americani facciano disastri nel mondo, ma si deve cercare di evitare che crollino all'interno, quindi si deve tenere su il più possibile il corso dei titoli di borsa.

Terzo: Greenspan si rende conto che l'aumento della ricchezza finanziaria, questa ricchezza cartacea che "vale" sempre di più, fa sentire le famiglie più ricche, e questo le fa consumare di più. Quindi: aumenta la domanda dei consumi, aumenta la domanda dei consumi privati. Il miracolo della nuova economia in quegli anni viene di lì. Non c'è crescita senza domanda. Gli Stati Uniti hanno in quel periodo un avanzo nel bilancio pubblico e un disavanzo sull'estero. La domanda non viene perciò dallo Stato o dall'Estero, viene dai consumi privati (tenuti su indirettamente dalla politica monetaria) e dagli investimenti privati. Gli investimenti privati sono dinamici un po' perché tirati dai consumi "opulenti", un po' perché l'alta quotazione delle borse li spinge all'insù.

Questo meccanismo si regge sul debito, non sul debito pubblico però, sul debito privato, che inizia a crescere, con il settore privato che consuma più del reddito disponibile. So che vado controcorrente, ma va detto che il debito pubblico è molto più stabilizzante di quello privato, perché quando, per una qualsiasi ragione, i tassi di interesse cominciano a salire, rischia di crollare tutto il castello, non solo crollano gli investimenti, ma anche i consumi, ecc. E tanto più velocemente se, per esempio, i consumatori da indebitati si tramutano in risparmiatori sempre più terrorizzati. Viceversa, i titoli del debito pubblico possono costituire una ancora di salvezza per la garanzia statale che esprimono.

Questo meccanismo è quello che inizia a implodere negli Stati Uniti nel maggio del 2000: la crisi comincia allora, per ragioni interne. Il settembre del 2001, certo, accelera molto la crisi, ma è anche una splendida occasione per Bush e per il governatore della banca centrale degli Stati Uniti per tornare al vecchio keynesismo. Ovviamente, quello delle spese militari e della sicurezza, innanzi tutto. Ma anche con la riduzione delle tasse, all'inizio per i ricchi, poi un po' per tutti: i consumi effettivamente aumentano all'inizio per questa ragione. Nel caso della banca centrale, c'è l'abbattimento rapido e incisivo dei tassi di interesse dal 5% all'1%: diventano di fatto negativi in termini reali. Questo ha effetti sui consumi durevoli, come i consumi di auto, perché i tassi di interesse sono così bassi da rendere conveniente l'indebitamento, e per di più le aziende sono in crisi e fanno offerte che stimolano ulteriormente la domanda di sostituzione.

Dopo il 2003, superata cioè la fase più acuta della crisi, il fenomeno che ho chiamato del "consumatore indebitato" riparte alla grande anche

per altri meccanismi, e si sostituisce alla spinta militare. Dopo il 2003 noi non spieghiamo il modello capitalistico mondiale solo con il keynesismo militare, lo spieghiamo anche e soprattutto con la bolla immobiliare. Il valore delle case aumenta, e questo consente non soltanto al settore privato ma anche e soprattutto alle famiglie americane, per la prima volta nella loro storia, di consumare più del loro reddito disponibile. Le banche prestano loro i soldi a tassi relativamente bassi, la domanda di immobili sale, il valore delle case aumenta, si possono rifinanziare i mutui, questo rifinanziamento consente di avere un eccesso di moneta liquida da usare per spenderlo in consumi.

L'economia degli Stati Uniti, e l'economia mondiale tutta, si reggono, insomma, sull'"eroico consumatore americano" che consuma più di quanto incassa. Certo questo meccanismo è altamente instabile, e appena i tassi di interesse aumentano, magari per i prezzi che aumentano e la tentazione delle banche di tornare a politiche della moneta restrittive, tutto può saltare in aria.

Questa è una ulteriore novità del nuovo capitalismo. Non solo il lavoratore spaventato, ma anche il risparmiatore terrorizzato. Non solo il risparmiatore terrorizzato, ma anche il consumatore indebitato. E come nelle sindromi maniacali-depressive, l'alternanza tra sviluppo drogato dal debito e rischio di ristagno se questo scoppia e induce il rialzo brusco del risparmio.

Nel nuovo capitalismo la novità è evidentemente anche la Cina, l'India e l'Est asiatico. Perché? Una ragione è che se vi chiedete perché il disavanzo nella bilancia commerciale americana può stare attorno al 6% del prodotto interno lordo americano e tendere al rialzo, (cosa che non sarebbe permessa, che so, né all'Argentina né all'Italia), e come mai questo non dia luogo a una svalutazione selvaggia del dollaro, la risposta è semplice: perché i titoli di stato americani sono acquistati dalla Cina, anzitutto, ma anche dall'Est asiatico, dal Giappone. E perché lo fanno? Perché evidentemente c'è una sorta di stretta di mano invisibile: io compro dollari, il cambio delle valute non muta, il dollaro tutte sommato tiene, ed io posso continuare ad esportare nel ricco mercato americano, che mi paga però con la sua moneta nazionale. E questo in qualche modo trascina dietro di sé il Giappone e il resto dell'Asia, ma un po' anche quei paesi europei che stanno sui mercati asiatici. Ma questo è un meccanismo che, se sta in piedi adesso, non sappiamo per quanto possa durare.

Gli Stati Uniti si sono sempre salvati in casi del genere premendo l'acceleratore del loro predominio militare e geopolitico, oltre che finanziario, il che ha funzionato bene quando dall'altra parte c'era il socialismo reale. Hanno così ricondotto alla ragione

la Germania negli anni settanta, il Giappone negli anni ottanta, nei casi in cui la loro bilancia commerciale era andata in passivo, con episodi significativi di svalutazione. Oggi la situazione è diversa: la Cina è comunque un paese indipendente, e può un giorno o l'altro pensare di differenziare il proprio portafoglio di riserve. E il manifatturiero statunitense sta ormai in gran parte fuori dalle proprie frontiere: La svalutazione dovrebbe essere davvero drastica per rimettere in questa situazione in conti in ordine. Di più, parte delle importazioni statunitensi dalla Cina sono da joint venture in cui le imprese Usa sono coinvolte.

Ma la Cina è importante anche dal punto di vista delle dinamiche strettamente legate al lavoro. Se voi prendete la Cina, l'India, l'ex Unione Sovietica, e l'Europa orientale, a partire dai primi degli anni Novanta la loro entrata nel mercato mondiale ha di fatto raddoppiato l'offerta di lavoro mondiale, con un miliardo e mezzo di nuovi lavoratori. Quando un'economia cresce all'8%, come ha fatto l'Italia alla fine degli anni cinquanta, come ha fatto poi il Giappone, poi la Corea del Sud, cosa succede? Il paese che sta inseguendo i paesi più avanzati, li imiti, assorbe nuove tecnologie, e quindi la produttività aumenta. Ma aumentano prima o poi i salari, e ogni volta l'ascesa dei salari è stata più rapida. Nel caso della Cina, invece, cosa succede? Avete in Cina 750 milioni di forza lavoro, di cui 300 milioni stanno in agricoltura o in settori non pienamente capitalistici. Questi disoccupati, palesi o nascosti, premono su chi sta a lavorare nel settore capitalistico che produce per l'esportazione, dove i salari restano bassi. E questo in Cina può durare per molto tempo, con una competizione che non distrugge anzitutto noi, ma, che so, distrugge innanzi tutto l'azienda tessile in Bangladesh, che non ha alternative (da noi in Europa, per esempio, in parte i cinesi spiazzano le esportazioni di altri paesi). E, come ho anticipato, la concorrenza cinese non colpisce l'Europa indiscriminatamente: i tedeschi sono contentissimi, vendono macchine e mezzi di produzione, così come fanno i giapponesi e i sud coreani... Inoltre, la Cina ha chiaramente l'intento di salire rapidamente il più possibile nel contenuto qualitativo e tecnologico della propria matrice produttiva. Difficile immaginarsi che valga ancora la vecchia situazione per cui il paese a bassi salari è tecnologicamente arretrato. In questo quadro l'Italia, che ha distrutto il suo sistema di grandi imprese e ha affidato il suo nucleo industriale alle piccole imprese, è tra i paesi che sono danneggiati invece che favoriti dall'ascesa del capitalismo cinese.

Questo è il quadro del capitalismo globale, che parla anche a noi, e che ci dice qual è il senso vero della precarizzazione. C'è certamente una precarizzazione, intesa come contratto di lavoro

atipico, non a tempo indeterminato, e che spesso si concentra su una fascia di lavoratori giovani. Non credo che sia vero che la precarizzazione in questo senso sia qualcosa che preluda, sempre e comunque, nel nuovo capitalismo, al fatto che il precario non verrà mai stabilizzato a tempo indeterminato, o che i nuovi entranti nel mercato del lavoro saranno sempre in futuro prevalentemente a tempo determinato. Dipende dal ciclo economico, dipende dalla politica economica, e dipende ovviamente anche dalla normazione sul terreno del diritto del lavoro. Se si comincia a crescere di più, e di più stabilmente e con prospettive di continuità della crescita, i contratti atipici verranno prima o poi stabilizzati, e può succedere quello che è successo in Italia tra il 2000 e il 2001, con i nuovi ingressi che sono stati prevalentemente a tempo indeterminato, non a tempo determinato.

Ovviamente, se la precarizzazione dipende da tante cose, la sua natura e il suo significato non cambiano. Il fatto che ci siano contratti atipici permette alle imprese, come ho sentito dire in televisione da un imprenditore, di "conoscersi meglio": come se fossero in una situazione di pari potere ed autonomia, sicché avremmo a che fare con un rapporto tra liberi individui ed eguali. Così non è: il lavoratore deve essere in qualche modo adeguato a quello che desidera l'impresa, e deve soggiacere ai bisogni dell'impresa, cui magari il mercato impone una lotta di concorrenza sanguinosa. In poche parole, la precarizzazione altro non è che una situazione che consente una lunga selezione di una forza lavoro che ci si vuole garantire quanto più possibile subalterna, quale che sia il salario, la qualifica e le competenze, e la stessa natura del rapporto, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Questo significa che la precarizzazione in un senso più generale investe anche il lavoro a tempo indeterminato, mettendolo in una situazione di generale incertezza, dove più facile è all'impresa della imposizione di un comando unilaterale su tempi e modi del lavoro. La legge Biagi, che sia applicata o meno nella sua interezza, è il punto terminale di questa storia perché (uso un termine di Luciano Gallino) determina una situazione in cui il lavoro lo si pretende just-in-time. Se voi prendete le forme contrattuali previste dalla legge Biagi (il lavoro a chiamata, il lavoro ripartito), è chiaro che siamo in una situazione in cui le lavoratrici e i lavoratori in carne ed ossa sono intesi come mera appendice della loro capacità lavorativa, o forza-lavoro. E' quando si ha bisogno di impiegare questa forza-lavoro che la si chiama, e a quel punto li si paga. Il sogno del capitale è da sempre di avere a disposizione l'attività fluida del lavoratore se e solo se quando se ne ha bisogno, e la forza-lavoro da riprodurre è uno spiacevole inconveniente. In questo

quadro, misure di sostegno al reddito al lavoro intermittente di questo tipo rischiano semplicemente di favorire che quel sogno si realizzi con meno tensioni.

Il mondo di questo capitalismo, il nostro nuovo mondo, non è lo stesso mondo del passato, non è neppure il mondo che pensava un certo Marx. Marx immaginava che il capitalismo avrebbe "concentrato" il capitale in imprese sempre più grandi, in fabbriche sempre più grandi, con lavoratori sempre più numerosi, sempre più omogenee. Poi queste imprese si sarebbero anche ulteriormente concentrate tra loro in un processo "chiamava" di centralizzazione. Quindi:

concentrazione e centralizzazione. Il capitalismo di oggi, grazie anche ai progressi della tecnica, è un capitalismo in cui la centralizzazione è sempre più alta, ma le dimensioni d'impresa delle unità produttive possono tendere alla riduzione.

Credo che sia un fatto di importanza storica da non sottovalutare l'emergere recente di un movimento per un'altra globalizzazione. Credo però anche che gran parte della sinistra radicale abbia commesso e commetta un errore di analisi che ha conseguenze pesanti. L'errore è quello di vedere questo nuovo modello di capitalismo come un modello di liberismo puro, e questa è l'accezione corrente di neoliberalismo. In questa visione, l'interpretazione del capitalismo e la politica economica proposte dal centro e dalla sinistra moderati sarebbero la stessa cosa, sarebbero un liberismo pur sempre, solo più temperato. Le cose a mio avviso non stanno così.

Da un lato ci sono i neoliberalisti, dall'altra quelli che chiamerò i social-liberisti. Il paradosso è che i neoliberalisti non sono davvero liberisti, non a tutto campo. Chiaramente sono molto liberisti sul mercato del lavoro e sul welfare, dove si tratta di attaccare il mondo del lavoro, ma sul mercato dei beni e dei servizi, i monopoli gli vanno benissimo (basta fare due nomi, Bush e Berlusconi), sono ben disposti a usare la politica e lo Stato ai propri fini, non sono difensori del Patto di stabilità, e così via. I social-liberisti, all'opposto, sono davvero liberisti sul mercato dei beni e dei servizio. Pensano che la libera concorrenza, magari con qualche buona autorità di antitrust, regoli i monopoli, quelli come Bush e Berlusconi, che il mercato davvero liberi, se ci sono buone regole, tenga sotto controllo il capitale, e che tutto questo stimoli la crescita. Un po' come pensava Jospin: l'economia di mercato, la società sociale con qualche intervento redistributivo che ridistribuisca ciò che la concorrenza e il capitale tendono a produrre in modo diseguale.

I social-liberisti non sono dunque per la deregolazione massima nel mercato del lavoro, quest'ultimo non può essere trattato come una merce quale tutte le altre, così come non sono certo per un attacco indiscriminato al welfare. Sono per la

flessibilità, non per la precarietà. Sono per un welfare universalistico. Le due cose vanno insieme: puoi avere flessibilità senza distruzioni sociali, tanto più quanto più garantisci una rete di sicurezza sociale. Per quanto riguarda i disavanzi e i debiti pubblici: meno sono, meglio è. Talora perché ci credono, talora perché pensano che i vincoli che ci dà l'Unione Europea siano giusti, perché sono qualcosa che ci regola dall'esterno, che ci permette ancora di combattere le rendite e le inefficienze. Se le cose stanno così, per la sinistra radicale i social-liberisti sono una strana bestia: ci si può opporre loro, perché sono liberisti; o ci si può alleare, perché ci si accorge che hanno un'anima sociale, sia pur moderata. A me, devo dire, fa un po' più problema l'anima sociale dei social-liberisti del loro lato liberista. Più in generale, è problematica la loro idea secondo cui il nuovo capitalismo sarebbe sostanzialmente stabile. Ma inquieta anche il nuovo ciclo economico-politico tra 'destra' e 'sinistra' che sembra essersi instaurato. La destra va al governo, prova a sfondare sul terreno sociale, e non ce la fa del tutto perché ha la sinistra, moderata e non, all'opposizione. Intanto spende e spande. Allora la sinistra va al governo, vorrebbe veramente redistribuire, ma ci sono poche risorse. Punta allora tutto sulla flessibilità, sulle liberalizzazioni, sulle lotte agli sprechi. Ma ovviamente su questa strada produce una divisione del sindacato, chi si oppone rischia presto o tardi di essere un nemico del popolo o della ragione, un residuo del passato. Intanto cresce l'insoddisfazione sociale, che trova sbocco anche se non soprattutto a destra. Questa è una traiettoria che può avere una velocità diversa, varianti del ciclo differenti, ma la sua direzione è chiara: verso il basso, trascinando nella sua caduta libera la possibilità stessa di una trasformazione sociale.

Questo significa che ci dobbiamo sempre tenere Bush e Berlusconi? No, credo l'esatto opposto. Credo che compromessi non li si possa non ricercare, e sono per natura alquanto moderato. Devono essere compromessi, però, che si muovono in una direzione che sia la tua. Non, come oggi, uno scambio implicito ma chiaro tra flessibilità (in chiaro, precarietà) e una qualche redistribuzione minimale. Una redistribuzione dal fiato corto, perché il meccanismo capitalistico, con la sua instabilità e le sue crisi, la farà saltare in aria prima o poi, imponendo con la forza delle ragioni dei mercati una più grave frammentazione e frantumazione del mondo del lavoro. Con il rischio che domani non ti troverai la redistribuzione, se non nella forma della carità per i poveri, con il ritorno di un neoliberalismo ancora più selvaggio.

Globalizzazione e politica industriale: cosa può fare l'Italia

di Francesco Garibaldi (Direttore Fondazione "Istituto per il Lavoro" - IPL)

Relazione svolta
a Bergamo
il 27 maggio 2006

Il nuovo governo

Il nuovo governo si sta orientando ad un insieme di misure che possono essere riassunte così:

- A. Puntare ad una crescita economica basata su una nuova fase di concertazione;
- B. Realizzare una stabilizzazione finanziaria forte con una inflazione ridotta.

Si tratta quindi di utilizzare la "saggezza convenzionale" degli ultimi 25 anni su come si manovrano i rischi opposti dell'inflazione e della deflazione. In questo quadro il rapporto Lavoro/Capitale compare solo sotto l'aspetto della concertazione. Mi chiedo se questo sia un punto di vista realistico.

Per quanto riguarda la prima misura occorrerebbe prendere atto, dai dati disponibili dalle agenzie ufficiali, che l'equazione "crescita = maggiore occupazione e migliore distribuzione della ricchezza" non è più vera e probabilmente non lo è più dalla metà degli anni '70. Il fenomeno dei cosiddetti "working poors", cioè di forme estreme di disuguaglianza sociale che spingono sotto la soglia della povertà un quota non marginale anche di coloro che hanno un'occupazione, è il segno inequivocabile della non validità di tale assunto; il problema è quello di quale crescita, per risolvere quali problemi, per sostenere chi, ecc.

Per analizzare criticamente la seconda misura occorre guardare alla scena internazionale, infatti l'Italia è ormai inserita nella UE, partecipa pienamente ai processi di globalizzazione ed è quindi esposta al cosiddetto "giudizio dei mercati". Mercati che sono caratterizzati da una forte instabilità che espone tutti i paesi ad una situazione analoga a quella che precedette la I guerra mondiale e poi gli anni '20, condividendo quindi gli stessi rischi di allora: forme selvagge di aggiustamento. Da questo punto di vista, come osserva giustamente un articolo della Banca dei Regolamenti Internazionale¹, non è detto che la stabilità finanziaria e la ridotta inflazione evitino "serious macroeconomic downturns in the medium term".

Per quanto concerne la concertazione, al di là di proclamazioni ideologiche pro o contro, essa richiede un quadro condiviso tra il governo e le

parti sociali su due elementi chiave:

- a. Un rischio o una difficoltà immediata comune;
- b. Un obiettivo di medio periodo, una volta superata tale rischio/difficoltà.

Occorre quindi chiedersi se tali condizioni esistono oggi. Il che ci porta alla questione centrale che l'impostazione tutta politica dell'attuale dinamica politico-sociale italiana non affronta analiticamente: il quadro di fondo del capitalismo odierno ed il ruolo dell'Italia in tale quadro.

In estrema sintesi si può dire che si è in presenza di una inaudita concentrazione capitalistica internazionale mediata da una finanziarizzazione esasperata. Ciò comporta una fase "liquida" della divisione internazionale del lavoro, cioè una fase di trasformazione; ma verso dove?

L'Europa, l'Italia e la nuova divisione internazionale del lavoro

Si parla spesso di una crisi italiana, specificatamente industriale, mentre sarebbe molto più corretto ed illuminante parlare di crisi, ristrutturazione e riposizionamento dell'industria italiana; la distinzione come è ovvio indica che vi sono vincitori e perdenti nel processo e non una situazione uniforme.

L'Europa a 25 è caratterizzata da alcuni partner forti – la Germania (industria), l'Inghilterra (finanza) e parzialmente la Francia – e molti comprimari; si determina così una dinamica intracapitalistica europea la cui posta è la conquista di fette sempre più ampie del mercato mondiale. Se quindi la pietra di paragone della leadership è la quota di mercato mondiale occupata, allora si hanno nazioni e, al loro interno, imprese e settori internazionalizzati ed altri meno o del tutto estranei a tale dinamica. In questo quadro ad esempio la Cina è per molti in realtà un grande occasione positiva – per esempio l'auto – perché consente un allargamento del mercato senza precedenti, attraverso gli investimenti diretti esteri in loco, con effetti di ritorno benefici sulle economie di scala dei produttori europei; per altri, ad esempio il calzaturiero ed il tessile, una

¹ White, W. R. – *Is price stability enough?* – paper April 2006

minaccia perché si realizza esattamente l'effetto opposto. Vi sono nazioni, tra queste l'Italia, che sommando i più ed i meno verificano una prevalenza dei meno ed altre viceversa; dipende dal grado di specializzazione nei diversi settori. In questo quadro come valutare la precarizzazione del lavoro? Si tratta cioè di un eccesso speculativo da parte dei settori/aziende deboli che per questa via cercano di compensare oppure vi è qualcosa di più profondo?

Per rispondere a quest'ultima domanda bisogna entrare più in profondità nelle nuove dinamiche strutturali. Il processo di concentrazione infatti, essendo mediato dalla finanza, non implica la centralizzazione dei processi produttivi che, al contrario, si articolano in forme molto differenti, si parla anche di *globally integrated enterprises*². In sintesi si hanno vere e proprie filiere³ produttive che partono in genere da chi fabbrica un prodotto finito o da chi, pur fabbricando beni intermedi, si rapporta direttamente al mercato. La filiera può essere articolata per livelli gerarchici decrescenti oppure per rami paralleli oppure ancora con soluzioni miste, ma lo scopo è sempre lo stesso: riservare all'azienda "focale" ciò che essa ritiene essenziale in termini di know-how e di controllo strategico del processo e scaricare gli oneri delle restanti parti del processo produttivo su altre aziende con un rapporto misto, parte di mercato e parte di potestà organizzativa. La natura stessa del processo di concentrazione fa sì che le aziende focali abbiano uno sproporzionato rapporto di potere a loro vantaggio, requisendo quindi per se la parte più rilevante del valore prodotto nella filiera⁴. Questo processo di nuova e differente sub-fornitura, meglio noto con la parola inglese *outsourcing*, viene affiancato talvolta da un processo di delocalizzazioni degli investimenti, dal paese o dai paesi storicamente sedi del processo produttivo di quella specifica azienda a nuovi paesi. La delocalizzazione può essere a sua volta qualificata in molti modi, il più semplice è quello usato in Francia in base al quale si parla di delocalizzazioni solo quando un investimento estero sostituisce una capacità produttiva prima esistente nel paese o paesi di origine.

Senza addentrarci ulteriormente nell'analisi di tali processi si può dire che il lavoro si modella seguendo tale dinamica; si ha quindi un mercato del lavoro estremamente segmentato, a partire dal mercato del lavoro interno alla singola impresa, quanto a tutele, salari, formazione, ecc. Il succedersi dei segmenti che compongono il mercato del lavoro ad un certo punto conosce una soluzione di continuità, per cui il quadro complessivo risultante è polarizzato tra due sistemi di segmenti l'uno dall'alto sino alla soglia della riproduzione della forza lavoro, secondo gli

standard di un lavoro dignitoso, l'altro da quel limite verso il basso sino ad avere e proprie forme di marginalità sociale di chi pur svolge lavori più o meno saltuari e/o instabili. Si ha allora una funzionalizzazione, sia pure mediata, di tutte le forme di lavoro, anche quelle sotto la soglia di un lavoro dignitoso al processo di valorizzazione delle aziende focali; non si può più parlare di *free raiding*, nel significato classico dell'espressione. Ho parlato sino ad ora dell'industria ma processi analoghi stanno avvenendo in tutte le attività economiche e anche nel settore pubblico.

Si comprende quindi il perché in tutta Europa, e in modo particolarmente aggressivo in Germania, paese leader nell'esportazioni, si vuole superare il Contratto nazionale di lavoro a favore di una regolazione aziendale o addirittura di una regolazione individuale del rapporto di lavoro – in Olanda è già realtà per il 20% degli occupati. Il Contratto nazionale di lavoro infatti fissa una soglia di ingresso – non solo salariale, a differenza del salario minimo – nella sfera di accettabilità sociale del lavoro, il resto è certamente sempre esistito ma come economia nera, parallela, ecc. Si vuole oggi legalizzare tutto attraverso la liquidazione del Contratto e/o modificando le leggi, come è avvenuto in Francia introducendo la possibilità della deroga peggiorativa, man mano che si passa dal contratto nazionale a livelli più bassi di regolazione.

In sintesi quindi la precarizzazione del lavoro non è la medicina per tutte le imprese, anzi quelle più significative vi fanno un ricorso modesto per la natura stessa delle funzioni che hanno concentrato nei quartieri generali, ma è una componente strutturale importante e funzionale di tutti i cicli produttivi.

L'Italia

Se mi si passa l'espressione l'Italia assomiglia oggi ad una lastra di vetro colpita da una manciata di sassi; ci sono i segni dei colpi ed una ragnatela di crepe che corre casualmente intrecciandosi le une con le altre. Fuor di metafora manca all'Italia un punto di consistenza prevalente, un centro strategico ed egemonico. Ciò discende sia dalla struttura industriale caratterizzata non solo da il prevalere di aziende piccole e piccolissime, cosa che caratterizza altri paesi europei, ma dall'assenza ormai di grandi aziende nazionali fortemente internazionalizzate. L'Italia si divide inoltre geograficamente e per settori di attività. La grande industria, le grandi concentrazioni bancarie, le strutture chiave della distribuzione commerciale, alcune grandi aziende fornitrici di servizi di pubblica utilità vengono ridimensionate

² Palmisano, S. *Multinationals have been superseded* – FT June 12 2006

³ Bardi, A. e Bestini, S. (a cura di) - *Dinamiche territoriali e nuova industria. Dai distretti alle filiere*. 5° Rapporto annuale dell'Istituto per il Lavoro – Maggioli editore – 2005

⁴ Bryan, L. L. and Zanini, M. – *Strategy in an era of global giants* – McKinsey report, 2005

ed acquisite da grandi gruppi globali, in una logica di integrazione gestionale che, senza bisogno talvolta di vere e proprie fusioni societario o verticalizzazioni produttive, assicura un controllo totale a chi detiene il pacchetto azionario di controllo, in proprio o con un sindacato. In nessun settore, sia esso vecchio o nuovo, l'Italia gioca un ruolo di leadership europea. Dall'altro lato una parte dell'Italia del Nord, con qualche incursione nel Centro dell'Italia, si avvia a diventare una risorsa manifatturiera specializzata di servizio alle grandi imprese europee, segnatamente tedesche e francesi. A seconda dei settori questa "vocazione" si coniuga con alcune forme di leadership sul prodotto e/o servizio specializzato fornito, mentre in altri il posizionamento nella catena del valore è medio o medio - basso. Il settore della Ricerca, della Ricerca e Sviluppo, della formazione, a tutti i livelli, viene declassato ed impoverito da una cronica assenza di risorse, oltre che dall'assenza di politiche pubbliche, industriali e di interventi sulla struttura sociale ed economica del paese, che possano dare uno sbocco concreto a tali attività. La mappa degli interessi si sfarina, geograficamente, per settori e sottosectori, merceologicamente, oltre che per posizionamento nella divisione internazionale del lavoro. Il Nord non è un'entità economica e sociale omogenea, come non lo è il Centro o il Sud; anche se nel caso specifico del Sud prevale ampiamente una deriva di allontanamento dalle condizioni del Centro - Nord, a tal punto che è ricominciata una migrazione interna. Si determinano così ampie e frammentate coalizioni sociali regressive, anche di natura interclassista, che cercano disperatamente soluzioni per non affondare, accanto a gruppi forti che guidano ed amministrano il processo; nel mentre le associazioni tradizionali quali la Confindustria, per mantenere l'unità interna, devono assumere, come posizione ufficiale, quelle più rigide ed aggressive tipiche di settori totalmente schiacciati su posizioni difensive come dimostrano le recenti posizioni sul patto per la produttività. Tutto quindi tende a scaricarsi sul lavoro.

Possiamo ora quindi tornare ad una delle domande iniziali sulla concertazione e sui due elementi chiave: l'esistenza di un rischio o una difficoltà immediata comune e di un obiettivo di medio periodo, una volta superata tale rischio/difficoltà. In realtà ad oggi mancano entrambi; non c'è un orizzonte condiviso né a breve, né a medio termine; di qui il carattere superficiale e irrealistico della declamazione della concertazione.

Come si può uscire da questo quadro? Non cancellando i conflitti, che ad oggi sono

inevitabili, ma fornendo loro un quadro di contenimento, cioè costruendo una prospettiva paese condivisa; l'accento qui è sul verbo "costruire", essa infatti non esiste come risultato meccanico delle forze in campo.

Il cuore di una prospettiva paese oggi è una nuova politica industriale. Essa deve partire da un riequilibrio sostanziale tra l'orientamento all'esportazione dei prodotti tradizionali, quelli della nostra specializzazione internazionale, ed una innovazione profonda della gamma di prodotti, a partire da quelli tradizionali, per rispondere a grandi domande in fase della società italiana ed europea; in questa prospettiva i vantaggi che realisticamente possono essere realizzati, in alcuni comparti industriali, nel breve-medio termine da una espansione nei mercati della Cina e dell'India dovrebbero essere finalizzati a finanziare e rendere possibile questa transizione. Lo squilibrio europeo ed italiano tra quote di produzione orientate all'esportazione e dimensione del mercato interno è tale che non può più essere tollerato per ragioni di sostenibilità del processo; si noti che questa diagnosi viene oggi fatta sia per l'Asia che per le Americhe, saremmo quindi nella situazione paradossale che tutti spingono l'acceleratore per esportare, grosso modo merci simili, nel mentre i diversi mercati interni, nazionali e/o sovra-nazionali come l'UE e il Mercosur, non soddisfano esigenze elementari di larghe masse, principalmente lavoratori dipendenti, strati del lavoro autonomo e contadini, che non hanno i mezzi economici per accedere a quelle merci e, in molti casi, hanno bisogno di altro. Si può quindi pensare ad una fase di parziale riorientamento di alcuni settori industriali e dei servizi al mercato interno, italiano ed europeo, dando risposta ad alcune grandi questioni europee e nazionali. Per altro verso la crescita Cinese e quella Indiana possono costituire nel breve - medio periodo una risorsa stabilizzatrice per alcuni comparti industriali italiani ed europei - ad esempio l'auto-; tale situazione però non durerà all'infinito, dato che tali paesi stanno operando un trasferimento tecnologico che consentirà loro in breve di limitare il ruolo degli Investimenti Diretti Esteri europei favorendo la crescita di un tessuto di imprese loro, cosa già evidente nel settore dell'auto.⁵

Un caso emblematico è quello della mobilità sostenibile: dai nuovi motori, alla gestione via ICT del traffico nei grandi centri metropolitani sino alla costruzione di nuovi mezzi di mobilità urbana - tapis roulant, ascensori, teleferiche, scale mobili, ecc. -. Riorientare una parte della capacità produttiva esistente e non utilizzata verso la risoluzione di questo problema è una politica

⁵ vedi rapporto IPL per la FEM sul rapporto tra sviluppo Cinese ed il settore auto in Europa presentato a Bruxelles il 6-7 novembre 2006.

industriale che richiede una forte integrazione tra politiche pubbliche nazionali e a scala europea e l'iniziativa privata delle imprese.

Ragionamenti analoghi si possono fare per l'energia, per l'acqua, l'istruzione, ecc, cioè per una serie di beni/servizi di natura pubblica o semipubblica che possono diventare il quadro di riferimento di una nuova classe di prodotti/servizi. Come può stare in questo quadro l'industria manifatturiera italiana, prima descritta? Non per un aggiustamento guidato solo dai meccanismi di mercato. In realtà questo è vero per tutta l'Europa che vede con grande preoccupazione un ritardo strutturale delle PMI e delle micro imprese nell'affrontare la necessaria transizione alle nuove regole del gioco. L'Europa è a tal punto preoccupata che la Commissione ha varato programmi come INNOVA e, al suo interno IMP3ove, per le PMI con un grande investimento di denaro.

Non si tratta in Italia di declamare la necessità delle grande impresa che non c'è, per responsabilità del capitalismo italiano, ma di creare nuove forme di impresa, come quelle chiamate imprese virtuali, che attorno ad una idea di prodotto/servizio si legano in una struttura flessibile il cui carattere chiave non è la concorrenza di prezzo ma la capacità, nelle filiere cui appartengono, di elaborare autonomamente e gestire soluzioni tecnologiche e gestionali nello sviluppo di prodotti/servizi esistenti e nella costruzione di nuovi. La discussione su settori High Tech e Low Tech è in larga misura sopravvalutata come dimostrano il progetto PILOT finanziato dalla Commissione Europea⁶.

La costruzione di tali nuove forme di impresa e dei relativi nuovi "modelli di business" non nasce da puri meccanismi di mercato se non che a prezzo di una vera e propria "macelleria sociale"; ci vogliono da un lato politiche pubbliche locali, nazionali e a scala europea – come sta accadendo parzialmente per alcuni programmi quali ERA NET – che mettano a disposizione delle imprese e del Lavoro un quadro di conoscenze, pubblicamente accessibili, che aiutino a dare forma a questa prospettiva, oltre che a fornirne i necessari elementi culturali. Dall'altro lato politiche pubbliche che forniscano i necessari elementi di programmazione per affrontare le grandi domande della società europea in fase come la mobilità sostenibile. Si tratta quindi di costruire contemporaneamente politiche dell'offerta e della domanda che costituiscano una intelaiatura cui possono appoggiarsi e ridefinirsi le politiche aziendali. In questa stessa prospettiva andrebbero del tutto ridefinite le politiche del lavoro, nel senso di disincentivare tutte le politiche di de-regolazione ed devalorizzazione del lavoro.

È estremamente istruttivo vedere come operano le grandi imprese multinazionali, quelle che la McKinsey chiama *Global Giants*, esse infatti hanno sviluppato un nuovo *business model* largamente dipendente dalla concentrazione, nel gruppo centrale del mercato interno del lavoro, di "professionisti di talento": Per questa via esse ottengono risultati così strepitosi che si suggerisce una nuova metrica "profitto per dipendente", per comparare le loro prestazioni. Inoltre appare sempre più evidente che vi è, in questo *business model* una crescente differenza tra il valore contabile della capitalizzazione azionaria di tali imprese rispetto al loro valore di mercato complessivo; secondo una ricerca della McKinsey nel 2004 il valore di mercato delle prime 150 imprese globali era per il 64% non riconducibile al valore contabile.

La lezione che ne deriva è molto semplice; è oggi possibile pensare a dei *modelli di business*, anche su altra scala che facciano conto sulle competenze lavorative come moltiplicatore della produttività e del valore. Per competenze lavorative, seguendo la lezione di progetti come PILOT e i risultati di ricerca che testimoniano di una crescente non corrispondenza tra una spinta ad un innalzamento generale dei titoli di studio e le dinamiche socio-economiche della società reale, non si intendono solo competenze formali derivanti da corsi superiori di studio ma anche un mix di expertise e di competenze dinamiche, capaci cioè di generare innovazione. Queste ultime dipendono da un insieme di fattori che nel loro insieme identificano organizzazioni produttive aperte alla creatività individuale e collettiva, aperte a forme orizzontali di cooperazione lavorativa non esclusivamente eterodirette, ecc. Questa direzione possibile di marcia non riguarda solo le aziende high tech ma qualunque attività produttiva /o di servizio.

⁶ <http://www.pilot-project.org/conference/conference.html> e <http://www.pilot-project.org/>

L'inchiesta sul Partito

un'inchiesta per camminare domandando

a cura del Dipartimento Nazionale Inchiesta

Guardiamoci intorno: la piramide non c'è più. La società del partito di integrazione di massa, della sezione del Partito Comunista che sfida il campanile in ogni municipio esiste più.

Ma c'è ancora la politica, nonostante molti ne avessero già celebrato il funerale, c'è ancora il movimento che cambia lo stato di cose presenti. C'è Rifondazione comunista, ed è bene che ci sia. Ma che partito è oggi realmente Rifondazione?

E' un partito insufficiente, che spesso non intercetta domande di partecipazione diffuse nella società, che riproduce riti e schemi gerarchici e chiusi spesso inutili, che in molti luoghi stenta a costruire relazioni virtuose tra militanti, dirigenti, istituzioni, società civile. Ma Rifondazione è anche un partito vivo, che attraversa i movimenti, che innova le sue pratiche, che elabora nuovi contenuti politici, che affronta vertenze territoriali, che sperimenta nei territori pratiche di neomunicipalismo e democrazia partecipativa.

Rifondazione il partito che ha fatto suo il precetto zapatista "camminare domandando".

È per questo che ci prepariamo ad aprire un processo di inchiesta e di ricerca su noi stessi. Per domandarci quale partito siamo, quale non siamo più, quali sono le forme dell'agire politico che oggi esprimiamo. Il percorso della conferenza di organizzazione si arricchisce di un lavoro di inchiesta che vuole essere uno strumento allo stesso tempo di conoscenza, di dibattito e di iniziativa.

L'inchiesta vuole essere una fotografia del partito, che non solo individui e porti a galla le criticità che ben si conoscono, ma anche i punti di forza, le sperimentazioni, le buone pratiche che tanto spesso non riusciamo a valorizzare. Per questo una ricerca sul partito non può non indagare i modi, i tempi, le motivazioni per cui compagne e compagni si attivano, o abbandonano il partito.

Le condizioni sociali e le conseguenze che hanno sull'agire politico la precarietà, la condizione studentesca e giovanile, o al contrario la condizione di lavoratrici e lavoratori. I tempi e gli spazi di vita e la loro relazione con l'agire politico, che spesso si dimentica nei frenetici ritmi dell'attività di partito.

La questione di genere assume nell'inchiesta un ruolo di primo piano. Quale ruolo ha in un partito che spesso la assume come centrale ma ha difficoltà a sviluppare soluzioni efficaci anche solo nella composizione dei gruppi dirigenti? Come si esprime la questione di genere nella quotidianità dell'agire politico del partito?

Ma anche la cultura politica, la critica del potere e la

sedimentazione del movimento altermondialista, le suggestioni del municipalismo ribelle, il dibattito sulla nonviolenza sono al centro dell'inchiesta. È lecito credere che la cultura politica abbia cambiato le forme di agire nel partito. Il punto è indagare le forme e la misura in cui questo è avvenuto, l'impatto sulla vita quotidiana dei sonnacchiosi circoli del PRC, che spesso però producono esperienze entusiasmanti di innovazione. Un'inchiesta sul partito deve andare alla ricerca di queste esperienze, senza un modello predefinito ma con il desiderio di conoscere quello che oggi non è conosciuto.

L'inchiesta si comporrà di due fasi: la prima sarà parallela al percorso della conferenza di organizzazione e sarà basata sulla distribuzione di un questionario nelle platee delle conferenze delle federazioni provinciali. Contemporaneamente verranno organizzati gruppi di discussione su scala regionale, in cui si richiederà la partecipazione di compagne e compagni provenienti da realtà significative rispetto agli scopi dell'inchiesta.

Attraverso i gruppi di discussione sarà possibile affrontare temi di dibattito al di fuori di vincoli legati a votazioni o alla definizione di maggioranze e minoranze. I risultati di questa fase dell'inchiesta forniranno dati e informazioni utili a dare basi solide al dibattito della conferenza di organizzazione. A partire da essi l'inchiesta proseguirà con differenti strumenti di indagine. Il questionario sarà esteso agli iscritti e alle iscritte al partito attraverso un'inchiesta campionaria, mentre in parallelo si produrranno materiali multimediali che permettano al partito di conoscere sempre più in fondo sé stesso, e di farsi conoscere con trasparenza all'esterno. A ogni circolo sarà richiesto di fornire due fotografie della sede, e si produrrà un documentario su Rifondazione, su cos'è oggi e su cosa fa questo partito che produce più di quanto si conosca. Questa seconda fase attraverserà il processo di costruzione della Sinistra Europea e di esso vuole essere strumento indagando le relazioni, le campagne, le iniziative cui i territori danno vita nel suo contesto. Fino a giungere al congresso del Partito nel 2008.

E' un percorso collettivo, di libera espressione delle compagne e dei compagni, che non prevede risultati predeterminati né l'indicazione di risposte assolute alle domande che ci attraversano. Ma sarà uno strumento per acquisire consapevolezza. E se ci saranno la partecipazione e l'entusiasmo di chi vuole continuare a camminare domandando, non sarà poco.

Marxismo e storia*Saggio sull'innovazione storiografica in Italia (1945-1970)*

Paolo Favilli

Ed. FrancoAngeli Storia

Il libro di Paolo Favilli nasce da una riflessione in gran parte interna alla cultura della storia. Visti però i nessi assai stretti tra tale dimensione e lo svolgersi della vicenda umana collettiva anche nel presente, la riflessione sui modi di analisi ed espressione della cultura della storia diventa essenziale, con tutte le distinzioni del caso, anche per una cultura della politica.

Tanto più importante in un periodo di *miseria della politica*, quando prevale la tendenza a collocarsi totalmente all'interno dei meccanismi del gioco dello scambio e dell'affermazione personale.

Un aspetto fondamentale della miseria della politica è la rimozione della storia come problema e del presente come problema storico.

La rimozione che ha avuto più gravi effetti è sta quella di chi ha accolto il "meraviglioso

'89" come la liberazione da una tradizione politica e culturale avvertita ormai solo come peso. In quest'ottica si è confusa la fine di *una* storia con la fine *della* storia.

Se la storia del comunismo novecentesco viene considerata come quel blocco organico in sé concluso e coerente la cui fine era già implicita nelle premesse, se tale fine verrà considerata come paradigma della improponibilità delle domande che il comunismo novecentesco ha posto alla storia, ebbene anche la politica di sinistra non potrà che occupare gli esigui spazi lasciati liberi dalla progressiva e inevitabile affermazione della razionalità economica. Quella del capitalismo, naturalmente.

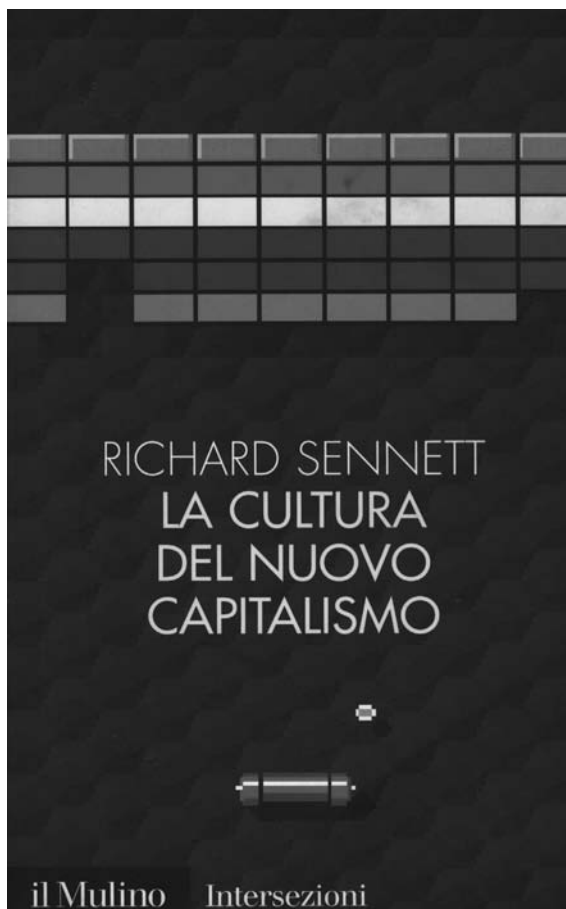
Se invece di quella storia se ne coglieranno tutte le dinamiche, anche quelle contraddittorie, se la questione analitica di quella storia non si trasformerà nel meccanismo esorcistico del "grande male", bensì nel meccanismo conoscitivo del "grande problema", ebbene allora anche gli spazi per la politica saranno altri.

Una "storia finita" non è una storia parentetica. Continua a mantenere legami profondissimi con il *prima* ed anche con il *dopo*. Le domande di fondo alla storia del capitalismo sono state poste *prima* della storia del comunismo novecentesco. E, nonostante i cambiamenti rapidi e continui, il postcapitalismo non appare ancora all'orizzonte.

È possibile ipotizzare una politica all'altezza di quelle domande? Certamente è finito anche il tempo in cui la politica era intesa come l'immediata traduzione del momento teorico, della "giusta teoria". In nome di questa immediatezza sono state spesso sacrificate le ragioni dell'autonomia teorica e a ben vedere anche quelle di una necessaria autonomia politica. Certamente, però, non sarà possibile tentare risposte a quelle domande senza una teoria e una politica capaci di tornare a pensare i meccanismi profondi degli svolgimenti politici e sociali. E su questo piano non solo la storia non è finita, ma proprio la tradizione del socialismo ha dato strumenti fondamentali per pensare teoricamente il capitalismo di ieri e di oggi. Accettare il dato di fatto di "una storia finita" vuol dire anche accettare la rimozione di una essenziale cassetta di strumenti. E il libro di Favilli vuole essere il momento analitico attuale di quegli strumenti.



Maurizio Antonioli (Professore ordinario di storia contemporanea - Università di Milano)

***La cultura del Nuovo Capitalismo***

Richard Sennet

Società Editrice Il Mulino *Intersezioni* (11 ⇔)

Rispetto alle forme tradizionali di capitalismo industriale il nuovo capitalismo globalizzato si caratterizza tra l'altro per le trasformazioni febbrili che induce in ogni settore della vita ed in particolare nel lavoro. L'etica del lavoro sta radicalmente cambiando, diverse concezioni del merito e del talento sostituiscono i valori che avevano finora guidato le professionalità e le carriere, lo "spettro dell'inutilità" arriva a minacciare tanto i lavoratori manuali quanto i professionisti mentre tendono a scomparire i confini tra politica e consumo. Soltanto un determinato tipo di individuo sembra idoneo a prosperare in questo ambiente instabile e frammentario. Il nuovo capitalismo impone di agire a breve termine, di abbandonare rapidamente le esperienze passate, di rinunciare ad un progetto complessivo di autorealizzazione. Il volume riflette su questi temi, tratteggiando anche possibili "contromisure" – personali ed istituzionali – capaci di limitare le conseguenze perniciose di tale cultura.

di prossima
pubblicazione

Per un nuovo abecedario della politica

Manuale per fare **InChiesta**

A CURA DEI DIPARTIMENTI NAZIONALI PRC




SINISTRA europea



Hanno collaborato a questo numero:

Piergiovanni Alleva
Maurizio Antonioli
Giorgio Aurizi
Assunta Aversa
Giulia Barcoli
Riccardo Bellofiore
Sergio Bellucci
Ugo Boghetta
Salvatore Bonadonna
Davide Bubbico
Eliana Como
Vincenzo Maria D'Ascanio
Demetrio Delfino
Cristina Doz
Beppe Fazzese
Nino Ferrara
Paolo Ferrero
Francesco Garibaldo
Marco Gelmini
Carlo Guglielmi
Maria Grazia Di Santo
Nicolò Distefano
Stefano Lucarelli
Vittorio Mantelli
Tatjana Napolitano
Vittorio Rieser
Devi Sacchetto
Linda Santilli
Andrea Savi
Simone Scarpa
Massimo Sculli
Giovanni Sozzi
Cristina Tajani
Alessandra Taormina
Danielle Vangieri
Massimo Vecchione
Marco Volpi
Francesca Vuotto

Foto

Gianluca De Angelis
Massimo Sculli

Impaginazione

Hélène Franchi

Stampa

Tipografia O.GRA.RO
Vicolo dei Tabacchi, 1
00153 Roma

Per informazioni:

Prc Dipartimento InChiesta
Responsabile nazionale:
Vittorio Mantelli
cell. 335/6066523
Tel. 06/44182238 (M. Grazia Di Santo)
Fax 06/44182621
Viale del Policlinico, 131
00161 Roma

<http://www.rifondazione.it/inchiesta>
inchiesta.prc@rifondazione.it