



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Ragione e rappresentazione della flessibilità nel Lavoro in una prospettiva storico- comparativa tra Italia, Francia e Germania nel quadro del processo di integrazione europea

**Facoltà di Scienze politiche, sociologia, comunicazione
Dipartimento di Comunicazione e ricerca sociale**

in cotutela con

**Conservatoire national des arts et métiers
Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique**

Dottorato di ricerca in Scienze della comunicazione e Sociologia del lavoro

Tutor
Michele Prospero
Michel Miné

Dottorando
Alessandro Perri

Ciclo XXXIV

Tutti i diritti riservati “Il presente documento è distribuito secondo la licenza *Tutti i diritti riservati*”

Indice

5	Introduzione
---	--------------

Capitolo 1. Il contesto teorico di riferimento

13	1.1. Introduzione
14	1.2. La natura sociale del sapere
17	1.3. La questione del metodo
19	1.4. La flessibilità nella teoria economica
26	1.5. Flessibilità: una definizione analitica e una sintetica
31	1.6. La differenza tra lavoro, Lavoro e occupazione
36	1.7. Il rapporto tra il diritto e l'economia
39	1.8. La scelta dei paesi

Capitolo 2. L'evoluzione della flessibilità in Italia, Francia e Germania nel quadro del processo di integrazione europea

44	2.1. Introduzione
53	2.2. Il quadro del processo di integrazione europea
58	2.2.1. 1987-1997: la fase della discussione
69	2.2.2. 1997-2007: la fase dell'iniziativa
86	2.2.3. 2007-2019: la fase della fermezza
97	2.2.4. Conclusioni
99	2.3. L'evoluzione della flessibilità in Germania
111	2.4. L'evoluzione della flessibilità in Francia
129	2.5. L'evoluzione della flessibilità in Italia
151	2.6. Box riepilogativo

Capitolo 3. L'evoluzione della flessibilità nel mercato del lavoro

156	3.1. Introduzione
156	3.2. La flessibilità numerica
163	3.3. La flessibilità temporale
173	3.4. La flessibilità funzionale
174	3.5. La flessibilità salariale
188	3.6. La ragione della flessibilità

Capitolo 4. La rappresentazione della flessibilità: il caso studio del Jobs Act nei quotidiani italiani

192	4.1. Introduzione
192	4.2. La scelta del quotidiano cartaceo
198	4.3. La scelta dei quotidiani: Corriere della Sera, la Repubblica e Il Sole 24 Ore
200	4.4. La costruzione della base dati e i metodi d'analisi
203	4.5. Il contesto teorico di riferimento
204	4.5.1. La questione del linguaggio
205	4.5.2. Il concetto di discorso
206	4.5.3. L'analisi critica del discorso
213	4.5.4. Il concetto di rappresentazione
215	4.6. L'analisi "standard"
216	4.6.1. La scheda di analisi del contenuto
225	4.6.2. L'analisi dei dati: i risultati generali
233	4.6.3. Primo approfondimento: l'analisi per quotidiano
240	4.6.4. Secondo approfondimento: l'analisi per attore
247	4.6.5. Conclusioni
248	4.7. L'analisi "non standard"
270	4.7.1. Conclusioni

Capitolo 5. Conclusioni

272	5.1. Riassunto dei risultati principali
274	5.2. La pandemia e le guerre: fine di un mondo, quali prospettive per il lavoro e la flessibilità?
283	Fonti
287	Bibliografia

Introduzione

Il 7 febbraio del 1992 viene sottoscritto a Maastricht, in Olanda, il Trattato sull'Unione europea (Tue). Cinque Regni (Belgio, Danimarca, Gran Bretagna e Irlanda del Nord, Paesi Bassi e Spagna), sei Repubbliche (Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia e Portogallo) e un Granducato (Lussemburgo) sanciscono la tappa più importante fino a oggi del «processo di integrazione europea intrapreso con l'istituzione delle Comunità europee», risalente in prima battuta all'istituzione della Comunità europea del carbone e dell'acciaio (Ceca) del 18 aprile 1951. Già nel *Preambolo*, a seguito dell'elenco di alcuni principi considerati fondanti dell'Europa del Secondo dopoguerra, emergono due indirizzi generali: la volontà di «conseguire il rafforzamento e la convergenza delle proprie economie» e di «promuovere il progresso economico e sociale dei popoli, tenendo conto del principio dello sviluppo sostenibile nel contesto della realizzazione del mercato interno». Sostenibilità e mercato interno trovano di nuovo spazio nell'articolo 3 del Tue, dove fa la sua comparsa anche il tema del lavoro, o meglio, dell'occupazione, subito dopo quello della stabilità dei prezzi:

L'Unione instaura un mercato interno. Si adopera per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale. L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni [...], promuove la coesione economica, sociale e territoriale, e la solidarietà tra gli Stati membri.

Due anni dopo, nel 1994 la Commissione europea pubblica il *Crescita competitività, occupazione* al fine di «gettare le basi di uno sviluppo “sostenibile”, di lunga durata, delle economie europee, mettendole in grado di far fronte alla concorrenza internazionale e creando al tempo stesso i milioni di posti di lavoro necessari». A differenza del Tue, qui il tema del lavoro trova ufficio sin dalla *Premessa*: «la ripresa passa attraverso lo sviluppo delle attività lavorative e dell'occupazione, non attraverso l'accettazione di soluzioni in complesso malthusiane». Il focus viene altresì posto su «una nuova sintesi tra gli obiettivi che la società persegue (il lavoro come fattore d'integrazione sociale, la parità di opportunità) e le esigenze dell'economia (la competitività e la creazione di posti di lavoro)». La «ragione» della stesura del Libro bianco risiede «in una sola parola: disoccupazione», in aumento costante, «ciclo dopo ciclo», dall'inizio degli anni Settanta, a dispetto invece di un «aumento

dell'80% del volume della ricchezza prodotta». La “crescita” dunque «non basta da sola come risposta al problema della disoccupazione», ma per intervenire a favore dell'occupazione – come detto, uno dei due lati su cui basare uno sviluppo sociale ed economico sostenibile – bisogna aggredire «le rigidità del mercato del lavoro, responsabili di gran parte della disoccupazione strutturale europea», rigidità che «rinviano a specificità istituzionali, giuridiche o contrattuali proprie di ogni paese [...]. È l'insieme di ogni sistema che dev'essere messo in movimento per migliorare il funzionamento del mercato del lavoro». Le priorità dell'azione al servizio dell'occupazione vengono perciò individuate in quattro elementi: formazione, flessibilità (esterna e interna), riduzione del costo del lavoro (soprattutto poco qualificato) e rinnovamento delle politiche attive (Commissione europea, 1994: 3-22).

A distanza di venticinque anni, nel 2019 (prima quindi della pandemia da Covid) in Italia e in Francia il tasso di occupazione della popolazione in età da lavoro (anni 15-64) è ancora rispettivamente del 67% e del 59%, la Spagna si ferma al 63% mentre la Grecia, fanalino di coda dell'Ue, registra un preoccupante 56%. Situazione migliore per i paesi del nord del continente, con la Germania che registra un tasso di occupazione del 76% e l'Olanda che tocca quota 81% (al prezzo però di una elevata instabilità occupazionale), e per gli Stati immediatamente a sud-est della Germania. Polonia, Repubblica Ceca e Austria segnano rispettivamente il 70%, 75% e 73% degli occupati tra le forze di lavoro totali del paese, beneficiando dell'aggancio alla catena di produzione del valore tedesca,¹ soprattutto nei segmenti ad alta intensità di manodopera.² L'Ue a 27 in media registra il 68% di occupazione della popolazione (pressoché identica condizione per l'Eurozona), “media trilussiana” che tuttavia nasconde una profonda disparità tra le diverse economie.

In quest'ottica, nel dicembre del 2021 l'Organizzazione internazionale del lavoro dai suoi uffici di Ginevra pubblicava una ricerca contenente le linee guida per l'attuazione delle “politiche nazionali per l'occupazione” (conosciute anche con l'acronimo Neps). Il *Guidelines for implementation of national employment policies*, questo il titolo originale

¹ Assieme per esempio al nord-est dell'Italia, dove prima della pandemia il tasso di occupazione nel quarto trimestre del 2019 era del 69%, con punte del 74% nella Provincia autonoma di Bolzano. Un dato in netta contrapposizione con quello del Mezzogiorno, dove il tasso di occupazione nello stesso periodo è del 45%, con Campania, Calabria e Sicilia che non vanno oltre il 41% dei regolarmente occupati sul totale della popolazione.

² La regione a est di Berlino, fuoriuscita dal Comecon dopo la caduta del Muro, può essere considerata, in termini produttivi, la “nuova Germania Est”, stavolta funzionale e non contrapposta al *panzer* occidentale. Questo territorio si caratterizza per un alto tasso di occupazione nel settore secondario rispetto alla media Ue. L'evoluzione di queste economie mostra l'elevata propensione all'esportazione di beni intermedi e all'importazione di capitali stranieri, con primo investitore proprio la Germania. Lato lavoro, di rilievo è l'offerta di manodopera a un prezzo inferiore rispetto a Berlino, fattore vitale per la competitività dell'economia tedesca, basata sulle esportazioni.

dello studio, si pone su una linea di ricerca iniziata nel 2013 il cui obiettivo dichiarato è contribuire, in collaborazione con gli Stati membri e nel solco della tradizionale attività dell'organizzazione, al raggiungimento di «una piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso [*decent work*] per tutti, donne e giovani inclusi» (Rizwanul, 2014: iii). Nelle *Guidelines* si legge che

nel corso degli anni, i paesi di tutto il mondo hanno affrontato sfide persistenti per l'occupazione e il mercato del lavoro. Queste includono la povertà lavorativa, la disoccupazione, l'occupazione informale e l'aumento della disuguaglianza, in particolare per i gruppi svantaggiati e vulnerabili. Le donne, i giovani e i lavoratori anziani sono spesso tra quelli più a rischio. Allo stesso tempo, il mondo del lavoro è stato trasformato dalle innovazioni tecnologiche, dai cambiamenti demografici, dalla globalizzazione e dai cambiamenti ambientali e climatici [...]. Le politiche pubbliche che promuovono posti di lavoro più numerosi e migliori sono fondamentali a livello nazionale, regionale e globale (Oil, 2021: v).

La piena occupazione dovrebbe essere un punto cardine per ogni società che riconosce nel lavoro l'attività privilegiata per l'emancipazione personale e collettiva, in prima istanza dai bisogni primari e successivamente per la crescita e l'approfondimento dei talenti e delle qualità che tramite l'*opera*, la *profusione di energia* diretta a un fine – indipendentemente se sia a maggiore sforzo fisico o intellettuale –, permette l'innalzamento del livello di comprensione e conoscenza di sé stessi e del mondo esterno da parte dell'essere umano.

Nella teoria economica convenzionale,³ la piena occupazione ha una funzione anche nella determina della “crescita” di un'economia, ossia nell'aumento costante, quanto indefinito nel tempo, della produzione di ricchezza, esemplificata nel calcolo del prodotto interno lordo (Pil). Dalle teorie di matrice neoclassica fino a quelle a vario titolo keynesiane, il pieno impiego della forza lavoro attiva in un dato territorio contribuisce al raggiungimento dell'equilibrio macroeconomico, sostenendo, a seconda delle prospettive, la massimizzazione dell'utilità sociale, l'allocazione efficiente delle risorse e la redistribuzione della ricchezza prodotta.

³ Con tale etichetta, intendiamo le varie teorie prevalenti nelle accademie, negli istituti di ricerca e negli orientamenti dei maggiori governi occidentali che fanno riferimento alla scuola neoclassica (dalla teoria dell'equilibrio generale, ai monetaristi fino ai teorici dell'efficienza del mercato) e alla scuola keynesiana (soprattutto nella sintesi neoclassica dei neokeynesiani, in maniera minore ai postkeynesiani legati al pensiero di Minsky e Kalecki o ai sostenitori della teoria monetaria moderna). Per una critica esaustiva e per una giustificazione della categoria “economia convenzionale”, cfr. Vasapollo (2013).

Tuttavia, ciò è rimasto più un concetto teorico che un vero e proprio obiettivo raggiunto dalle politiche implementate dai paesi del “mondo occidentale”.⁴ Persino negli Stati Uniti successivi alla dissoluzione del blocco sovietico, in piena mondializzazione dei mercati e liberazione degli *animal spirits*, rispetto a un tasso di disoccupazione oscillante intorno al 4%,⁵ il tasso di non-occupazione, che aggiunge ai disoccupati anche le lavoratrici e i lavoratori non attivi, non è mai sceso sotto la soglia del 30% (Perri, 2022). Questo significa che nell’economia di gran lunga più ricca del mondo, almeno un residente su tre fra coloro in età da lavoro, in condizioni di abilità psicofisica e non impegnato in un percorso di istruzione o formazione, non ha accesso a una fonte di reddito tramite il lavoro, fotografia che si discosta molto dall’obiettivo dichiarato dall’Oil.

Ad ogni modo, nel 2021 la stessa Organizzazione individuava, per l’attuazione delle NEPs, in cima a una lista di nove principi guida, la necessità di «mettere l’occupazione al centro delle politiche di sviluppo economico, sociale e ambientale» (Oil, 2021: 10). Ma come scritto in precedenza, nei Trattati che stabiliscono i valori e strutturano il funzionamento dell’Unione europea l’obiettivo della piena occupazione è successivo a quello della stabilità dei prezzi e alla competitività dell’economia. E il risultato nella sostanza non è diverso negli Stati Uniti, dove peraltro la Federal Reserve (Fed, la banca centrale statunitense titolare della politica monetaria) nella logica del «doppio mandato» pone la piena occupazione come primo obiettivo davanti alla stabilità dei prezzi (Federal Reserve, 2021: 21).

Questo significa che nel modello sociale e produttivo costruito a partire dalla “Rivoluzione duale”,⁶ secondo la celebre definizione dello storico Eric Hobsbawm (1962), nelle economie più sviluppate del pianeta non è stato possibile soddisfare quell’esigenza, tanto sociale quanto economica, riassunta nel concetto di piena occupazione dell’intera forza lavoro (non solo di quella attiva), e ciò indipendentemente dalla volontà, almeno dichiarata, dei governi. In quest’ottica, l’evoluzione del processo storico crediamo insegni che il principio enunciato dall’Oil non sia allora raggiungibile nella configurazione attuale del

⁴ In questo aggregato intendiamo le economie di mercato maggiormente sviluppate, situate per lo più in Nordamerica, Europa e Oceania.

⁵ Questo è il valore considerato in letteratura a partire da cui si può considerare un mercato del lavoro in stato di piena occupazione, rappresentando la coda di un “fisiologico ricambio” nelle posizioni lavorative di un mercato.

⁶ Con questo termine, Hobsbawm riunisce in un’unica definizione la Rivoluzione industriale e la Rivoluzione francese. Portatrici di cambiamenti radicali, la prima nell’ambito della “struttura”, dell’essere, della materia, la seconda nell’ambito della “sovrastruttura”, del pensiero, dell’ideologia, esse sono un esempio di quella categoria di eventi la cui portata storica influisce e modella tutti gli ambiti della società per periodi di tempo molto più lunghi rispetto alla media degli altri eventi storicamente rilevanti. La gittata della Rivoluzione duale infatti ha investito ogni ambito della vita dell’essere umano. È così che a partire dalla fine del XIX secolo, in Europa e nei paesi anglofoni il mondo feudale viene superato da una organizzazione sociale basata sulla produzione di merci finalizzata all’accumulazione di capitale, sulla divisione del lavoro, sulla proprietà privata e sulla burocrazia statale istituita sull’ideale della nazione.

sistema sociale, ossia nei vari modi in cui il capitalismo si è sviluppato fino a oggi. Allora, qui la flessibilità gioca un ruolo peculiare, lontano dalle promesse fatte dai vari governi e rappresentanze industriali che ne hanno sponsorizzato e implementato le varie forme.

Per il caso italiano, di piena occupazione d'altra parte non si parla nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), presentato come il pacchetto di investimenti e riforme che ha il compito di "mettere a terra" i fondi concessi, a vario titolo, al paese nell'ambito del programma di risposta alla crisi pandemica denominato Next Generation Eu (Ngue). Nel Pnrr, il tema del lavoro compare solo come uno tra i fattori in cui intervenire per raggiungere l'obiettivo stabilito da una delle sei Missioni presenti nel Piano: inclusione e coesione (Missione numero 5). Se la coesione sociale è anche una delle tre priorità strategiche condivise a livello europeo (assieme alle transizioni digitale ed ecologica), il tema del lavoro è affrontato soprattutto dalla prospettiva della formazione e del rafforzamento delle politiche attive nell'ottica di facilitare le transizioni occupazionali, riducendo il *mismatch* di competenze tra domanda e offerta di lavoro. Le due linee di intervento dedicate sono il programma nazionale per la Garanzia occupabilità dei lavoratori (Gol), volto a erogare servizi specifici per la progettazione professionale personalizzata, e il Piano nazionale nuove competenze, il cui obiettivo è il rafforzamento della formazione professionale per le attività di *upskilling* e *reskillig* (Pnrr, 2021). Secondo le stime più importanti riportate in apertura del Piano dal presidente del consiglio Mario Draghi, «nell'ultimo triennio dell'orizzonte temporale (2024-2026), l'occupazione sarà più alta di 3,2 punti percentuali», con particolare beneficio per l'occupazione femminile e giovanile (Pnrr, 2021: 5).

Così impostato, l'intervento a favore dell'occupazione, anche in assenza di una esplicita dichiarazione di posizionare la piena occupazione al centro dell'agenda politica, assume che le opportunità di lavoro siano ampiamente disponibili e che la priorità sia operare sui meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro, agevolando, in sintesi, la mobilità occupazionale della forza lavoro mediante l'adeguamento delle capacità alle richieste provenienti dal mercato. La pianificazione del futuro professionale e l'accrescimento di specifiche conoscenze rispondono infatti esattamente a questa logica, ossia del favorire l'incontro tra la domanda di lavoro presente nel mercato e un'offerta da rendere maggiormente corrispondente alla sua richiesta. Ma i dati raccontano una realtà diversa, e cioè di una situazione in cui, in mancanza di una ripresa dei tassi di redditività, il più generale ristagno economico (tra decrescita degli investimenti produttivi, politiche di austerità, deflazione salariale) non produce opportunità di lavoro in una quantità tale da giustificare una lettura della condizione dalla prospettiva del "mancato incontro tra domanda e offerta".

Infatti, i numeri diramati dall'Istat sulle stime del tasso di posti vacanti in tutte le imprese con dipendenti dell'industria e dei servizi sono in questo senso inequivocabili. Nel secondo trimestre del 2022, il tasso di *job vacancy* per il totale delle imprese con dipendenti in questi settori si attesta al 2%, con l'industria che registra l'1,7% e il totale de servizi di mercato al 2,2%.

Come informa direttamente l'Istat, la variabile “posti vacanti” si riferisce alle ricerche di personale che, all'ultimo giorno del trimestre di riferimento, sono iniziate e non ancora concluse, ossia i posti di lavoro retribuiti per i quali l'impresa cerca attivamente (al di fuori del proprio personale) un candidato/a ed è pronta a fare uno sforzo economico per assumerlo/a. Il tasso è calcolato come il rapporto percentuale fra il numero di posti vacanti e la somma di questi ultimi con le posizioni lavorative occupate.

A giugno 2022, sempre l'Istat registra il tasso di occupazione nazionale al 60,5%, e ciò significa che nella fascia d'età tra i 15 e i 64 anni, tra tutti i cittadini abili a lavoro e non impegnati in un percorso formativo, solo 6 su 10 di questi aveva accesso a una fonte di reddito proveniente dal lavoro, dipendente o autonomo che sia – senza ancora considerare la qualità dell'occupazione. A questa bassa percentuale (la seconda peggior prestazione dell'Ue, davanti solo alla Grecia e subito dopo la Spagna), il tasso di posti vacanti informa che il sistema produttivo italiano sarebbe stato in grado di assorbire immediatamente il 2% di posizioni lavorative (e non “teste”, vista la possibilità di doppio impiego) in più rispetto a quelle attualmente impiegate. Il tutto, di nuovo, senza considerare le caratteristiche della domanda lavorativa in termini di retribuzione, condizione contrattuale o profilo professionale.

Tale breve sguardo è utile per dare una cornice di riferimento al quadro che si andrà ad approfondire nelle pagine successive: il processo di integrazione europea da Maastricht in poi si è mosso perennemente nel dualismo, mai giunto a sintesi, tra obiettivi sociali ed esigenze economiche nel contesto della crescente competizione tra potenze o aree economiche riunite dalla mondializzazione dei mercati e delle filiere produttive, oggi di ritorno oramai alla progressiva quanto turbolenta regionalizzazione multipolare (Vasapollo, 2019).

Per comprendere questo stato delle relazioni e dell'economia internazionale è necessario allungare l'orizzonte temporale almeno fino all'ultimo mezzo secolo. Brevemente, gli choc economici avvenuti negli anni Settanta hanno mosso le imprese verso un nuovo modello di accumulazione che potesse garantire opportunità d'investimento all'ingente massa di capitale in uscita dai “Trenta gloriosi” in cerca di valorizzazione. Lo

sviluppo dei mezzi di comunicazione, di informazione e di trasporto è il sostrato su cui sono state rimodellate le reti di produzione su scala mondiale, spingendo i paesi nel segno della liberalizzazione dei movimenti di capitali, merci e persone per consentire alla parte datoriale di beneficiare delle nuove opportunità e invertire la caduta del saggio di profitto, sperimentata durante la “Golden age” ed emersa pubblicamente con forza proprio negli effetti socioeconomici in quel decennio. I rapporti di proprietà e la divisione del lavoro hanno sussunto nelle rispettive configurazioni il nuovo modello di accumulazione e delle economiche volte a sostenere la redditività del capitale.

La crisi di profittabilità e il principio della libera circolazione dei capitali hanno indirizzato le riforme del mercato del lavoro, basate su modalità d’impiego flessibile secondo le esigenze del ciclo economico. Ma l’aggiustamento sostenuto dalle economie-mondo con la svolta neoliberale, sulla scia dell’impulso reaganiano verso la New economy, non ha mantenuto le promesse di crescita economica e riduzione delle diseguaglianze. La ragione della flessibilità allora non ha risposto alle opportunità per i lavoratori e le lavoratrici di arricchimento, inclusione sociale o emancipazione dai bisogni primari. Al contrario, emerge più come uno strumento al servizio delle necessità di impiego e remunerazione di capitali, fortemente internazionalizzati, in costante competizione. L’alta disoccupazione continua a informare i dati delle economie di mezzo mondo, Unione europea inclusa. La deregolamentazione del rapporto di lavoro, considerata necessaria per superare le rigidità del mercato, a torto accusate di essere la causa ultima dell’instabilità economica, invero ha indebolito la forza negoziale del Lavoro nei confronti del Capitale. Gli istituti a sostegno della continuità occupazionale e reddituale dei lavoratori, ove introdotti, hanno ammortizzato la spinta data dalla svolta neoliberale allo spostamento di quote di reddito sempre maggiore dal Capitale al Lavoro. Tuttavia, nel mondo occidentale tale condizione non è emersa come un fattore generalizzabile del “tempo del neoliberismo”.

Obiettivo della ricerca è dimostrare questa lettura evolutiva all’interno del processo di integrazione europea, in particolare dalla costituzione dell’Unione europea (Maastricht 1992). Il focus comparativo tra le politiche sul lavoro nelle maggiori economie dell’Eurozona, Italia, Francia e Germania, nel confronto con l’indirizzo europeo è teso a far emergere l’omogeneità sostanziale del processo complessivo. Tale percorso è da intendere non tanto nella presunta identità di ogni dispositivo normativo introdotto nei tre paesi nel corso degli anni, né rispetto a quanto stabilito a Bruxelles. Come si vedrà, da questo punto di vista alcune scelte effettuate dal legislatore effettua non trovano corrispondenza negli altri rispettivi; le politiche attive in Germania, il ruolo della formazione in Francia, la

proliferazione contrattuale in Italia, tutte caratteristiche particolari che comunque non contraddicono l'indirizzo generale sancito a livello europeo. D'altra parte, con l'espressione "indirizzo generale" non intendiamo un semplice sommatoria di leggi, ma un flusso di interventi di varia natura, politica come legislativa e giudiziaria, che definiscono il perimetro entro cui sviluppare le politiche sul lavoro. Questo rilievo è della massima importanza perché dà ragione dell'esposizione assunta nel testo, dove il processo di integrazione europea modella la cornice di riferimento, mentre le evoluzioni delle normative sul lavoro caratterizzano il quadro nelle dimensioni nazionali, nel solco dell'orientamento Ue.

Tuttavia, tale comune "flusso regolamentatore" di fondo si scontra con l'eterogeneità prestazionale dei mercati del lavoro, così come degli altri fondamentali macroeconomici, registrati nella "mezzaluna" che va dal Mezzogiorno italiano all'ex Germania Est, passando per l'Île-de-France. Essa contiene *in nuce* tutte le asimmetrie che caratterizzano la storia recentissima del continente, condizione che sconfessa l'ipotesi che individua nelle rigidità del mercato del lavoro l'ostacolo da superare, e la flessibilità la risposta da implementare, per il rilancio di un nuovo ciclo di accumulazione.

Ma che siano le rigidità del mercato del lavoro a causare gran parte della stagnazione economica conosciuta negli ultimi decenni dalle economie continentali è una narrazione nel discorso pubblico che fatica a trovare alternative. Per comprendere questo grado del processo storico in analisi, il caso studio sul Jobs Act metterà in luce come, in uno dei tornanti più importanti a livello europeo sul riordino della disciplina sul lavoro, la lettura del *momentum* proposta dai maggiori quotidiani italiani non sia stata in grado, o non abbia avuto interesse, ad afferrare e a comunicare la natura e gli effetti del dispositivo per il mondo del lavoro, mancando così l'obiettivo di informare l'opinione pubblica, peraltro nel momento del maggior bisogno.

Capitolo 1. Il contesto teorico di riferimento

1.1. Introduzione

Gli esseri umani trasformano gli oggetti del mondo allo scopo di soddisfare sia i bisogni necessari alla riproduzione della specie e dell'organizzazione sociale, sia i desideri personali. L'insieme dei bisogni più o meno primari formano un complesso molto vasto che varia in relazione alle condizioni ambientali, alla cultura, alla classe sociale di appartenenza, all'età, all'attività svolta e tanto altro. Tuttavia, a dispetto di un "limite superiore" che la storia insegna essere mutevole, al "livello inferiore" esiste un limite non superabile riconosciuto nel nutrimento necessario alla riproduzione della vita biologica. Per far questo, nel corso dei millenni, uomini e donne si sono dotati di una serie di strumenti e di modalità di convivenza adatti alla trasformazione di oggetti con un certo valore d'uso in oggetti con un altro valore d'uso, funzionali al perseguimento dei propri obiettivi. Chiamiamo questo il processo di lavoro, la cui modalità d'organizzazione influisce direttamente sulla forma assunta dalla società.⁷ Il processo di lavoro, combinato con lo scambio e il godimento (o il risparmio) degli oggetti prodotti, dà luogo alla forma semplice dell'attività economica, la quale nel corso dei secoli ha assunto modalità diverse in base alla tecnica di trasformazione, alla velocità di scambio e alla capacità di consumo. Questa "diversità nel tempo" è la cifra di ogni processo storicamente inteso, indipendentemente dal fatto che sia giudicato come positivo o negativo.

Per comprendere i cambiamenti occorsi alle configurazioni sociali in cui l'*homo sapiens* si è organizzato dunque è indispensabile una teoria in grado di sussumere, sin dal fondamento, il cambiamento stesso. Nelle scienze sociali questo si traduce nell'"evoluzione" dei rapporti tra le persone, "radunate" secondo una serie di categorie adeguate al periodo storico e per grado di generalizzazione. Se Hegel metteva in guardia dal considerare il

⁷ Nella storia dell'*homo sapiens*, pensiamo ai cambiamenti apportati dalla Rivoluzione agricola o dalla Rivoluzione industriale. Alla prima, che gli storici individuano tra il decimo e l'ottavo millennio a. C., la scoperta dell'agricoltura e la domesticazione degli animali poneva fine a una vita nomade, dove, in mancanza di conoscenze adeguate alla lavorazione della terra, gli esseri umani vivevano di caccia e della raccolta di frutti ed erbe selvatiche. La regolare e controllata disponibilità di fonti di energia vegetale e animale per la riproduzione invece segnava l'inizio di una «nuova storia», aumentava la popolazione, sviluppava i primi villaggi e forme di vita comunitaria organizzata per la riproduzione sociale. Alla stessa maniera, ma in scala esponenzialmente maggiore, la Rivoluzione industriale è il frutto della rivoluzione scientifica del sedicesimo e del diciassettesimo secolo che ha permesso lo sfruttamento su vasta scala di nuove fonti di energia per mezzo di forza lavoro non umana, le macchine, imprimendo una svolta epocale all'organizzazione sociale, produttiva e culturale delle popolazioni (Cipolla, 1962).

metodo del sapere come distinto dal sapere stesso, rifugiando da attitudini metodologiche puramente formali, esterne alla prospettiva del soggetto o neutrali rispetto al contenuto, d'altra parte non bisogna cadere nello schematismo di un modo di pensare altrettanto straniero all'andamento delle interazioni e delle trasformazioni che danno forma alla società. Perciò, il punto di partenza di un'indagine che abbia l'ambizione di apportare un contributo scientifico deve necessariamente indugiare sul modo di procedere adeguato al raggiungimento del proprio obiettivo, che altro non è che l'accrescimento del livello di conoscenza, e perciò di comprensione, dei fenomeni in cui siamo, se non protagonisti, almeno immersi.

1.2. La natura sociale del sapere

La Rivoluzione duale è con ogni probabilità l'avvenimento storico più influente ancora dei nostri giorni, avendo dato origine a un modello politico, economico, scientifico e culturale dai tratti generalizzabili, al netto di differenze particolari, e che si è espanso e riprodotto in quasi tutti i Continenti. La sfida lanciata dalla borghesia all'aristocrazia e al clero si è giocata in ogni ambito della realtà; le scoperte scientifiche e le riflessioni filosofiche hanno influenzato la discussione sul come fosse possibile per l'essere umano conoscere, superando le tradizionali narrazioni delle autorità religiose di essere le uniche depositarie della "via per la verità", nonché di quelle politiche in carica di essere le sole legittime del potere temporale. L'impulso dato dalla Rivoluzione alla ricerca analitica spinse da una parte alla specializzazione nei settori specifici d'indagine; dall'altra, a fuggire i dettami metafisico-teologici per la formulazione di teorie generali, confermabili o meno da esperimenti controllabili e replicabili. L'origine geoculturale di questa *Weltanschauung* risiedeva in quelle nazioni come la Gran Bretagna, la Francia e gli Stati Uniti, o future tali come la Germania e l'Italia, che nel diciannovesimo secolo stavano imponendo il loro dominio su molte aree del mondo, sia *manu militari* (fase colonialista), sia tramite relazioni commerciali fondate sullo scambio diseguale (fase imperialista).⁸ Come scrive Immanuel Wallerstein, «i concetti possono essere compresi solo nel loro tempo. E questo è ancora più vero per le prospettive nel loro insieme [...], [le quali] sono di solito meglio comprese se le si considera come una protesta contro quelle precedenti» (Wallerstein, 2006: 19).

⁸ Lo scambio diseguale è il risultato di relazioni commerciali, di norma su scala internazionale, in cui l'impresa con un maggiore livello di sviluppo tecnologico (ossia con un più alto tasso di produttività, misurato come il rapporto tra il prezzo dei beni-asset e le unità di lavoro) si appropria del plusvalore generato da parte dell'impresa con un minore livello di sviluppo tecnologico (ossia dove il tasso di plusvalore è più alto a causa della maggior manodopera impiegata) (Carchedi e Roberts, 2021).

Questo *excursus* è un esempio della ragione storica che sottende ogni ambito del sapere indagato dall'essere umano. La determinazione delle categorie per l'ordinamento degli eventi rinvia a dei legami logici non distinti o isolati dai processi storici, ma operanti sul materiale empirico scandagliato con la cassetta degli attrezzi della *critica*, né solo riflessiva, né solo negativa. La teoria come sintesi del processo reale non è pura riproduzione di fatti in successione, ma necessita dei concetti critici per individuare le regolarità di un arco temporale definito, concetti che non possono fare a meno di riconoscere la rilevanza del sensibile per la propria formazione (Prospero, 2016). Allora, il sintagma "ragione storica" individua nel primo termine la coerenza genetica, e cioè che una spiegazione è razionale se coglie l'evoluzione coerente dei processi senza mistificarne il processo; mentre il secondo termine rimanda all'origine umana, alla fonte del lavoro (materiale o mentale che sia) che dà forma e contenuto a un nuovo oggetto, a una conoscenza, a una teoria. Indica cioè un processo frutto delle relazioni tra agenti portatori di interessi eterogenei e si pone in diretta alternativa alla staticità antistorica della legge immutabile "principio di tutte le cose".⁹ Margareth Thatcher, primo ministro britannico per i *Tories* dal 1979 al 1990, esprimeva quest'ultima visione del mondo con l'acronimo Tina, "There Is No Alternative", slogan che si riferiva all'ineluttabilità dell'economia di mercato come principio organizzativo della società.

Allora, nella ricerca l'autonomia dell'oggetto dal soggetto è solo relativa, ossia i primi acquistano un significato, che in quanto tale è sempre storico perché organizzato dai concetti, solo in base alla presenza dei secondi. Perché questo accada, bisogna considerare la natura sociale del sapere, ossia la fondamentale storicità della conoscenza, e cioè il cambiamento essenziale su cui posa e scorre l'intera natura – con *chronos* evidentemente diversi tra

⁹ La realtà è molteplice e in divenire e per le scienze sociali questo significa che la società appare ai nostri sensi come un aggregato di relazioni e processi. Le relazioni sono l'insieme delle interazioni di uno o più soggetti, che a seconda del livello di astrazione possono riferirsi a persone, gruppi di *status*, classi ecc. Ogni volta che una relazione nasce, muta o finisce, si ha un cambiamento nella società, la cui percezione varia in base alla magnitudine e alla pubblicità o segretezza della relazione in oggetto. I processi invece sono l'insieme delle trasformazioni avvenute in queste relazioni. L'unione dei due aspetti, relazioni e processi, costituiscono il fenomeno. Il fenomeno è la cellula elementare della realtà storica e in quanto tale è anche l'unità di base della ricerca sociale. L'individualismo metodologico in sociologia, o la microeconomia per l'economia, postulano l'individuo come costituente ultimo del fatto sociale. Per questi approcci, le complessità di un'attività di gruppo sono il risultato di una certa disposizione mentale, culturale, fisica, economica e ambientale dei singoli individui che ne prendono parte, i quali vengono indicati come unità base della ricerca. Senza ovviamente annientare l'individuo nella dimensione collettiva, crediamo tuttavia che il suo isolamento dalle relazioni che lo modellano non aiuti la comprensione della complessità di un fenomeno o di una serie di fenomeni, il cui contenuto è sempre un aggregato di fattori in rapporto di mutua dipendenza. È in questo tutto che l'essere umano è una parte insopprimibile, ma è fuori da questo tutto che si tramuterebbe in individuo metafisico, sganciato da ogni legame con la molteplicità della realtà sociale.

fenomeni umani e non-umani.¹⁰ Semmai, in questa unità rappresentabile come una medaglia, emerge un *primus inter pares*, un ultimo determinante da non confondere con una sorta di *causa sui* spinoziana. Per esempio, se nella relazione tra pensiero ed essere tale ultimo determinante è l'essere, nel ciclo economico è la produzione rispetto allo scambio e al consumo; oppure, nell'organizzazione sociale basata sul modo di produzione capitalista, sono i rapporti di produzione, più che il genere o l'etnia.¹¹ D'altra parte, i *pares* sono tali perché generalizzati in un modello teorico la cui composizione non è il mero riflesso dell'empiria, ma è un organismo fondato sulla positività del particolare. Per risultare *scientifico*, all'organismo non basta la coerenza interna, ma deve essere adeguato a cogliere le trasformazioni e le regolarità riscontrate nelle relazioni di mutua dipendenza intrattenute dai vari particolari, nel rispetto dei diversi gradi di prossimità.

La storicità del sapere non significa l'abbandono della "scientificità della scienza", ossia del fatto che un insieme di concetti organizzati in maniera coerente e proporzionale possa descrivere e spiegare la successione dei fenomeni sociali.¹² Ciò che conta è che il

¹⁰ Un elemento che emerge come costituivo dell'analisi è il tempo. Se una scienza sociale intende descrivere e spiegare i cambiamenti che occorrono nelle varie sfere della società, deve porre il cambiamento al centro del suo sistema conoscitivo. Le trasformazioni nelle interazioni tra i soggetti sono questo cambiamento e possono avvenire, appunto, solo nel tempo. Ciò significa che in un preciso momento, un fenomeno sociale è sia la realizzazione delle relazioni e dei processi avvenuti precedentemente, sia ciò che potenzialmente potranno divenire nel futuro. Questa doppia dimensione non è una separazione indebita della sfera del reale in due luoghi distinti, ma è la realtà stessa, è forma e contenuto non contraddittori dell'esperienza concepita come intimamente in movimento, in bilico tra la concretezza di ciò che è realizzato e la possibilità di ciò che potrà divenire. La nozione di tempo che qui intendiamo è un concetto caro a Fernand Braudel. Egli individua nel "tempo sociale" due possibilità complementari di tempi funzionali alla descrizione e alla spiegazione di realtà sociali differenti. Di contro al tempo specifico, che isola un evento dal resto del processo e lo scandisce cronologicamente in parti quantitativamente regolari, e di contro anche al tempo eterno, *a là* "fine della storia" che impone la presentificazione all'incedere, seppur lento e sussultorio, della realtà sociale, Braudel (1958) oppone la *longue durée*, il tempo strutturale di lunga durata, ma non eterno, che marca le conformazioni sociali di lungo corso, e il tempo ciclico, che segna gli alti e bassi che intercorrono in un tempo strutturale.

¹¹ La nozione di ultimo determinante pone una differenza con la concezione weberiana dei ruoli che acquisiscono le variabili nell'interrelazione in un sistema storico, in cui Weber non indica un "primo tra pari". Per il sociologo tedesco infatti le cause di un avvenimento individuale sono sempre infinite e la loro selezione per la spiegazione deriva dall'interesse storico del ricercatore, ossia dal sistema di valori che determina il punto di vista specifico dell'osservazione (Weber, 1922). A nostro avviso invece il *primus* varia al variare delle caratteristiche su cui si basa un modello sociale – le possibilità di accesso al trono di un Regno medioevale o alla presidenza del consiglio di una Repubblica contemporanea poggiano su precondizioni differenti, e dunque su "categorie fornite di significato" che fanno riferimento ad ambiti diversi, dall'economia al sangue all'appartenenza religiosa e così via. Tuttavia, questo non impedisce che per necessità analitiche si possa selezionare una porzione di realtà in cui l'ultimo determinante sia diverso rispetto a quello accreditato per l'analisi generale, dove in oggetto non c'è una porzione della società, ma la sua interezza in un determinato, questo sì, arco geotemporale.

¹² Ogni fenomeno sociale è stretto in una relazione di mutua dipendenza sia con gli altri fenomeni presenti nella realtà presa in considerazione, sia con quelli passati e futuri. In altri termini, è sia determinato che (anche solo potenzialmente) determinante e la sua valenza è il frutto della prospettiva analitica scelta dall'osservatore. Un tendenziale non-equilibrio ormeggia allora nel cuore della storia, nell'evoluzione degli aspetti sia di ciò che non è prodotto diretto dell'azione umana, sia nei rapporti sociali generalmente intesi, individuati tra i più disparati livelli di astrazione, come tra istituzioni, tra gruppi, tra classi, tra individui concreti, famiglie e così via (Freeman e Carchedi, 1995). Il punto in questione non è l'assenza scientifica della condizione di equilibrio (che si dà infatti, tra gli altri, in chimica, in biologia, in fisica), ma l'inadeguatezza di tale concetto se si vuole

raggiungimento di un certo stadio di conoscenze è generalmente il risultato di una spinta data da interessi storicamente determinati, in cui l'essere umano ha un ruolo non alienabile dal processo conoscitivo e su cui tuttavia si possono installare delle narrazioni in contraddizione con quanto manifestato dalla realtà. Per fare un esempio, non c'è dubbio che in una condizione di mercato perfetto, il prezzo di una merce sia il punto di equilibrio tra la domanda e l'offerta. Ma ciò che non è scientifico è l'astrazione formulata nella condizione di mercato in cui tutte le informazioni sono conosciute dagli agenti economici, in cui tutti ragionano secondo uno stesso valore supremo di massimizzazione dell'utilità e in cui nessuno di questi è in grado di influenzare la compravendita. Tale generalizzazione è frutto più di una "astrazione metafisica" (ossia senza nessun riscontro nella realtà) che non di una "astrazione scientifica", cioè adeguata alla sintesi del molteplice e innestata nella concretezza dei processi storici.¹³

1.3. La questione del metodo

Nella storia dell'accumulazione del sapere, della costante messa in discussione di ciò che pensiamo di conoscere e dei limiti oltre cui ancora non riusciamo a spingere la comprensione della specie umana, tra gli altri crediamo che due elementi siano divenuti

spiegare l'evoluzione della società, il dispiegarsi nel tempo dei fenomeni in base a relazioni e processi in continua e mutua dipendenza, l'inquietudine delle variabili che compongono la matrice tramite cui comprendere e restituire la molteplicità della realtà sociale.

¹³ In quest'ottica, una differenza importante è quella tra giudizi fattuali e giudizi valoriali. In termini logici, la relazione tra questi due termini non è né di estraneità, né di pura identità, ma per la piena comprensione di un fatto sociale non si può prescindere da uno dei due aspetti. Senza il primo, la comprensione è puramente ideologica; senza il secondo, è presuntamente neutrale. Questo perché la "sospensione del giudizio" su un accadimento anche perfettamente quantificato ha in sé la conferma – magari implicita – dei rapporti storicamente determinati tra le parti in causa, conferma che appunto non è imparziale. L'argomento è stato estensivamente trattato da Max Weber. Weber parte dalla distinzione in due forme di conoscenza teorizzata dall'economista austriaco Carl Menger, una "storica", che si riferisce alla conoscenza del fenomeno concreto in un momento e in un luogo nella storia, e una "teorica", che coglie invece l'aspetto generale, tipico dei fenomeni. Weber, che chiama questi due piani "scienze di leggi" e "scienze di realtà", da una parte rifiuta il primato mengeriano della teoria sulla storia e quindi ritiene illegittimo pensare di poter dedurre la realtà a partire dai tipi individuati dalle leggi; dall'altro, pone l'economia politica tra le scienze storiche. Contro l'approccio oggettivista di un certo storicismo, che tenta di rintracciare degli invarianti nei variegati sviluppi culturali dei popoli nel corso della storia, e contro anche l'approccio psicologista, che tenta di ridurre la teoria della conoscenza al procedimento soggettivo tramite cui si giunge al sapere, Weber ricorre alle categorie di mezzo e di fine per concepire un'interpretazione razionale dell'agire umano. Dato un sistema di valori storicamente determinato, un fenomeno si spiega mediante la comprensione delle cause che legano un atto individuale allo scopo finale dell'azione e ai mezzi individuati dall'"attore" per il suo raggiungimento. È su questo piano che Weber pone la distinzione tra giudizio fattuale e valore. «Una scienza empirica non può mai insegnare a nessuno ciò che egli deve, ma può insegnargli soltanto ciò che egli può [...]. La capacità di realizzare la distinzione tra il conoscere e il valutare, cioè tra l'adempimento del dovere scientifico di vedere la realtà dei fatti e l'adempimento del dovere pratico di sostenere i propri ideali – questo è il principio al quale dobbiamo attenerci più saldamente» (Weber, 1922: 13-15). La "distinzione", che qui pare avere il valore di "separazione senza legami" rifiutata da Hegel nella *Scienza della logica*, postula la natura extrasociale del ricercatore e la «avalutatività» della scienza empirica in quanto estranea a ogni finalità pratica (*ibidem*, cap. IV), argomento estraneo all'impostazione teorica proposta in questo lavoro.

decisivi per le scienze sociali moderne: la consapevolezza che da una “torre d’avorio” non si possa conoscere la società nel suo svolgimento (per esempio, i prezzi delle mele al mercato); dall’altra, che nessuna persona è una *tabula rasa*. Questo significa che, continuando nell’esempio, di deve prima potere andare al banco della frutta e poi si deve sia possedere il concetto di mela (in opposizione a quello degli altri frutti), sia riconoscere la valuta legale in corso di validità. D’altro canto, questo secondo lato non potrebbe bastare a sé stesso per la significazione del reale, se non a costo del ritorno a un fondamento metaempirico per la generazione del molteplice discreto. Se così fosse infatti il pensiero sarebbe investito di uno spessore ontologico che ridurrebbe l’esistenza del mondo a mera deduzione dell’idea, farebbe derivare la concretezza del reale dall’automovimento dello “spirito”, logicamente precedente alla cosa sensibile, rintanando la storia nell’abbraccio della metafisica.

Pertanto, l’opposizione fondamentale su cui crediamo posi ogni conoscenza è quella denominata, a seconda delle diverse teorie – con una semplificazione invero indebita –, ragione ed esperienza, intelletto e intuizione, teoria e prassi. Dinanzi a questa dualità, nella storia del pensiero la scelta è stata o di privilegiare uno dei due lati, o di assumerli entrambi come unità (quando non identità) a partire da cui intendere e sviluppare il sistema delle conoscenze, ove ritenuto possibile. Ogni scelta teorica comporta vantaggi e difficoltà, questioni di sistematizzazione e di coerenza interna, ma soprattutto necessita della verifica in termini di adeguatezza alla descrizione e spiegazione della realtà effettiva.

Tale principio duale chiama in causa a livello logico l’unità degli opposti, l’impossibilità *negativa* della contraddizione e la fecondità *positiva* della confutazione per l’indagine dei contrari, mentre a livello concreto riconosce la finitezza generale, la processualità relazionale e il probabilismo scientifico come aspetti essenziali dei fenomeni.¹⁴ In altre parole, il principio di non contraddizione indica il limite a partire da cui è possibile dare significatività (ma non ancora verità) a una determinazione, mentre l’indagine dei

¹⁴ A sostegno di questo approccio crediamo si pongano alcune delle più importanti riflessioni epistemologiche occorse nella fisica del secolo scorso. Pensiamo al quanto d’azione di Planck, alla relatività generale di Einstein, al principio d’indeterminazione di Heisenberg, al principio di complementarità di Bohr, ma anche ai teoremi di incompletezza di Gödel, logico di grande spessore. Fuori da un linguaggio specifico che non ci appartiene, ma cercando di esprimere le conoscenze generali poste in luce da questi scienziati, possiamo affermare che dalla lezione di Planck ricaviamo che la materia non è divisibile all’infinito, e cioè che il finito è al fondamento della concretezza della realtà, ponendo così un limite alla quantità di informazione di un sistema; da Einstein che l’oggettività di un fenomeno dipende sempre dallo schema di riferimento del soggetto, relegando in soffitta ogni schematizzazione aprioristica (come lo spazio e il tempo kantiano); da Heisenberg che la relazione, e dunque l’interazione, è l’aspetto essenziale di tutte le cose; da Bohr che il soggettivismo è evitato mediante la cura della rigosità dell’uso dei concetti elementari, legando così indissolubilmente la conoscenza alle condizioni di possibilità dell’indagine, il sapere al metodo; da Gödel invece che neanche un sistema formale è in grado di dimostrare la sua validità universale, lasciando una finestra aperta alla probabilità e sul futuro.

contrari esclude sulla base dell'esperienza le affermazioni contraddittorie rispetto all'analisi scientifica dei fenomeni. Questi ultimi vanno, sì, intesi come determinati nella loro univocità e concretezza, ma per conoscerli bisogna indagarne le relazioni che formano la "totalità selezionata" e i rapporti che danno vita al processo che li definisce e che contemporaneamente contribuiscono a definire, in uno sviluppo che non è ascrivibile a una relazione di causa-effetto predeterminabile con matematica certezza.

In tale ottica conoscitiva, data la materia d'indagine, la prospettiva metodologica scelta è la "Most Similar System Design" (Mssd). Questa è una strategia comparativa, a cui affiancheremo "carotaggi" statistico-descrittivi, che permette di individuare gli elementi (variabili indipendenti) comuni di due o più sistemi che danno luogo a esiti (variabili dipendenti) eterogenei (Meckstroth, 1975). Tale metodo è particolarmente utile negli studi transnazionali in cui il numero di unità di ricerca è limitato (Anckar, 2020). Nel nostro caso, il metodo comparativo è più indicato rispetto sia a quello puramente statistico, che avrebbe bisogno di un maggior numero di casi, sia a quello sperimentale, per ovvie ragioni di riproducibilità dell'oggetto di analisi. Nella fattispecie, se a "parità di introduzione" di elementi di flessibilità nel rapporto, nel tempo, nell'organizzazione e nella retribuzione del lavoro (x) si registrano prestazioni diseguali nel mercato del lavoro (y, z, n), così come nell'economia in generale, allora non è possibile individuare nella prima la ragione ultima delle seconde.

1.4. La flessibilità nella teoria economica

Al centro della riflessione di questo scritto c'è il tema della flessibilità del lavoro. Lavoro e flessibilità, di concerto alla rispettiva rappresentazione, sono i due concetti cardini intorno a cui si svolge l'intera ricerca e pertanto necessitano di un approfondimento. Partendo da quest'ultima, la flessibilità diviene centrale nel discorso economico, giuridico e comunicativo con l'emergere della crisi di profittabilità degli anni Settanta e la svolta neoliberale guidata nelle economie dei paesi più industrializzati dalle amministrazioni Reagan-Thatcher negli anni Ottanta, rispettivamente alla guida del paese egemone nella sfera occidentale, gli Stati Uniti, e del suo più importante alleato nel continente europeo, l'Inghilterra.

Coi profitti a zero la crisi non si risolve ma si incancrenisce e può produrre il peggio. Noi abbiamo due sole prospettive: o uno scontro frontale per abbassare i salari o una serie di iniziative coraggiose e di rottura per eliminare i fenomeni più intollerabili di spreco e d'inefficienza (Scalfari, 1972).

Con queste parole, nel 1972 Gianni Agnelli esprimeva senza mezzi termini, in un'intervista rilasciata al direttore de *L'Espresso* Eugenio Scalfari, la condizione dell'industria italiana (e non solo), delineando due possibili soluzioni per il rilancio dei profitti per la classe imprenditoriale: l'attacco alle conquiste salariali ottenute fino a quel momento dal movimento operaio o una spinta propulsiva alla produttività del lavoro volta ad aumentare la competitività, in un contesto di forte internazionalizzazione dei mercati, delle merci prodotte nel paese. Da quel decennio in poi, di fianco alla progressiva privatizzazione delle imprese pubbliche, al taglio dei servizi essenziali garantiti dallo Stato, alla diminuzione della pressione fiscale lato impresa e al contestuale aumento della tassazione sui consumi di massa e alla deregolamentazione del settore finanziario, assume sempre maggiore rilievo la questione della flessibilità nel campo del Lavoro.

Come visto nell'*Introduzione*, e come si vedrà più approfonditamente in seguito, la flessibilità viene assunta dall'Unione europea come il pilastro su cui, o *verso* cui, intervenire per porre un freno alla dilagante disoccupazione e a quella che David Autor ha definito «l'era della secolare crescita delle diseguaglianze salariali dal 1980 in poi» (Autor 2019: 1). In Europa, per aumentare la competitività e ridurre la disoccupazione si persegue in larga misura la liberalizzazione del mercato del lavoro (Cirillo, Fana e Guarascio, 2017), tesa a rimuovere le rigidità che impediscono un'allocatione efficiente del fattore lavoro. Alta densità sindacale, prestazioni sociali generose, salari minimi elevati, restrizioni al licenziamento: tutti elementi giudicati ostacoli alla massimizzazione del benessere sociale (Howell *et al.*, 2007). In particolare, gli alti costi di licenziamento, uno strumento di protezione del posto di lavoro, vengono indicati come i principali artefici della mancata crescita dell'occupazione (Lazear, 1990), nonché della disoccupazione di lungo periodo (Blanchard e Portugal, 2001). È in quest'ottica che vengono introdotte una serie di “riforme strutturali” sulla base di una concezione che indica nella minore rigidità mercato del lavoro uno stimolo all'occupazione e alla competitività. Infatti, secondo queste letture, le protezioni contro il licenziamento rendono più difficile la mobilità dei lavoratori nel mercato (Boeri e Garibaldi, 2007), sussidi troppo elevati disincentivano la ricerca e l'accettazione di un posto di lavoro (Ocse, 1994) e licenziamenti troppo onerosi sono negativamente correlati con la produttività, scoraggiando l'impresa a introdurre innovazioni che riducano il tasso di manodopera per prodotto (Scarpetta e Tressel, 2004).

Ma per comprendere davvero perché le politiche sul lavoro sono state indirizzate verso l'aumento della flessibilità, è necessario analizzare quali sono le cause della disoccupazione

per la teoria economica di riferimento nell'Ue e nei paesi membri, a partire dalla forma sociale emersa dai rapporti di produzione nella società capitalista.

La cellula della nuova conformazione sociale prodotta dalla Rivoluzione duale è il “rapporto di lavoro salariato”, ossia un tipo relazione produttiva che matura nei luoghi di lavoro e che, a partire da qui, innerva gran parte del corpo della società contemporanea. La novità storica del rapporto di lavoro salariato risiede nel fatto che i soggetti di tale relazione agiscono formalmente in regime di libertà individuale e tuttavia sono sia organicamente interdipendenti, sia costitutivamente differenti. Il lavoratore salariato si connota solo in relazione al capitalista e viceversa, senza che possa esistere concretamente una della due figure in assenza dell'altro. Infatti, è un lavoratore o una lavoratrice salariata colui o colei che gode della “libertà di scegliere” se vendere o meno al capitalista la propria forza lavoro in cambio di un corrispettivo monetario; è un capitalista colui (o colei) che nel processo di produzione impiega almeno un lavoratore al fine di generare un profitto tramite la vendita dell'oggetto prodotto (merce) a un prezzo maggiore del costo sostenuto.¹⁵ Se è importante comprendere che non si tratta di una mera relazione economica, d'altra parte l'economia è la scienza sociale “privilegiata” – il *primus inter pares* di cui sopra – con cui leggere le trasformazioni avvenute nella storia moderna. Questo perché la valorizzazione e l'accumulazione di capitale è il fine ultimo dell'azione del proprietario di capitale, ossia di denaro investito in un processo produttivo che mette all'opera macchine e forza lavoro (mezzi di produzione) al fine di generare un profitto privato. Tuttavia, il capitalismo non esprime solo un modo di produzione, ma è una relazione sociale tra persone, appartenenti a differenti classi sociali, disciplinate e distinguibili dal rapporto tra il proprietario dei mezzi di produzione (macchine e materie prime) e il proprietario della sola energia lavorativa (forza lavoro).

Il profitto, definito come la differenza tra il valore prodotto dalla forza lavoro e realizzato in forma monetaria in sede di scambio e il totale dei costi sostenuti per la produzione dell'oggetto venduto, emerge come categoria specifica della società contemporanea. Essendo questo il fine dell'azione del proprietario di capitale, l'aumento del valore e la riduzione dei costi della merce sono le alternative per raggiungere quest'obiettivo. Lo sviluppo tecnologico tra capitali in competizione diviene lo strumento privilegiato tramite

¹⁵ Al contrario, nel lavoro servile o nella schiavitù i due soggetti – servo e padrone – non erano posti su uno stesso piano (giuridico, politico, sociale). Il primo infatti non riceveva compenso alcuno per l'attività svolta, ma veniva alloggiato e nutrito, indipendentemente dalla quantità e della qualità del lavoro svolto, con lo scopo di riprodurre la capacità lavorativa. A questo riguardo, i vantaggi relativi alle maggiori conoscenze applicate al lavoro di un servo rispetto a un suo omologo non andavano appannaggio del primo, ma sono godute dal padrone.

cui sostenere la profittabilità dell'azione imprenditoriale, attraverso la continua ricerca di aumenti di produttività, definita come unità di prodotto per unità di capitale investito. Tuttavia, lo sviluppo delle tecniche di produzione nei paesi del centro produttivo tendenzialmente sostituisce il lavoro umano con macchine che svolgono le stesse operazioni in maniera più efficace e più efficiente, generando – ecco il punto – un saldo negativo tra occupati nelle nuove professioni e perdita di posti di lavoro nei processi automatizzati. In una parola, disoccupazione. Se maggiori prodotti raggiungono il mercato mediante l'impiego di meno lavoratori, da una parte, essendo il lavoro umano ciò che dà valore alla merce,¹⁶ il valore unitario per merce prodotta diminuisce, generando minore possibilità di valorizzazione del capitale investito. Dall'altra, essendo i lavoratori anche i maggiori consumatori,¹⁷ in assenza di un'adeguata distribuzione della ricchezza, meno potere d'acquisto è disponibile per acquistare (lato capitale, valorizzare) quegli stessi prodotti. È da qui che derivano le crisi di realizzazione o di profittabilità che tante volte hanno scosso l'economia e la società nell'ultimo secolo e mezzo.

Per provare a superare questa contraddizione, la teoria economica ha formulato una serie di ipotesi volte a scongiurare la ciclica manifestazione di periodi più o meno profondi di “crisi”, cercando di garantire una crescita stabile e duratura. Il perno di queste teorie, che in prima battuta raccogliamo nella dicitura “teorie economiche convenzionali”, risiede nel comune obiettivo di raggiungere l'equilibrio economico generale, la condizione in cui il livello dei prezzi assicura il pieno impiego dei fattori produttivi capitale e lavoro. Le differenze teoriche risiedono sulle scelte delle categorie ritenute fondamentali per raggiungere tale obiettivo. Ed è proprio qui che entra in campo la flessibilità del lavoro.

La prima teoria in analisi è quella della Scuola neoclassica, di inizio XX secolo. Per questa Scuola, l'equilibrio macroeconomico è in ultima istanza un equilibrio di piena occupazione, secondo il principio del pieno impiego dei fattori produttivi. Gli economisti neoclassici sostengono che tale pieno impiego è garantito in prima istanza dalla presenza di un regime di concorrenza perfetta tra tutti gli operatori economici in tutti i mercati. Le forze di domanda e di offerta – postulate secondo il principio della ricerca della massimizzazione dell'utilità da parte degli attori economici – determinano un livello dei prezzi tale (di equilibrio, appunto) da garantire l'identità tra la quantità di lavoro e prodotto domandato e

¹⁶ Le macchine di per sé non producono valore perché sono sempre il frutto di un lavoro umano. In qualsiasi tecnologia è sempre possibile risalire a una produzione umana (mentale o manuale che sia) a cui attribuire la fonte ultima di produttore di valore, che la macchina in ultima istanza “rilascia” lungo diversi cicli di produzione (in contabilità, calcolato ai prezzi correnti nella voce ammortamento).

¹⁷ La scienza economica ha ampiamente dimostrato che, fatta esclusione per i redditi bassi, la propensione marginale al consumo diminuisce all'aumentare del reddito disponibile.

quantità di lavoro e prodotto offerto. L'assunto principale afferma che, in assenza di ostacoli alle libere forze del mercato, nel lungo termine l'offerta genera sempre la sua propria domanda. Ciò equivale a dire che, in una condizione perfettamente concorrenziale, ossia quando non c'è asimmetria informativa per tutti gli attori e nessuno è in grado di influenzare i prezzi di mercato, il saggio d'interesse – la variabile che eguaglia l'offerta e la domanda di risparmio – eguaglia il saggio del salario – la variabile che eguaglia l'offerta e la domanda di lavoro. È facendo propria la legge di Say che le forze di domanda e di offerta attestano il saggio d'interesse su un valore in cui tutta la parte del reddito non assorbita dai consumi è destinata alla spesa per investimenti.¹⁸ Anche lato lavoro, in un mercato in cui i meccanismi della concorrenza sono liberi di agire, il salario d'equilibrio – il prezzo del lavoro in cui tutti coloro che vogliono lavorare trovano un impiego – gravita verso il livello in cui non vi sia disoccupazione volontaria. Perché questo possa verificarsi, il salario tuttavia deve essere perfettamente *flessibile*, ossia deve poter rispondere senza limitazione alcuna, né al ribasso, né al rialzo, a qualsivoglia variazione della domanda e dell'offerta di lavoro.

Circa un secolo dopo, la cosiddetta Nuova macroeconomia classica riprende l'impostazione sviluppata dalla Scuola neoclassica, riportando in auge quell'impianto teorico che nel Secondo dopoguerra aveva sperimentato in Occidente la messa in disparte a favore delle teorie keynesiane.¹⁹ Nelle varie declinazioni in cui tale contributo si è sviluppato,²⁰ la novità più rilevante in prima istanza è di carattere denotativo: la sostituzione della nozione di “piena occupazione” con quella di “tasso naturale di disoccupazione”. Tuttavia, se da un punto di vista sostanziale ambedue i concetti rimandano a un livello occupazionale che soddisfa le condizioni dell'equilibrio macroeconomico neoclassico, lo

¹⁸ Si consideri che per i neoclassici il volume del risparmio generato dall'astinenza dai consumi equivale al volume degli investimenti. Non c'è dunque differenza tra risparmio *offerto* e investimenti, non essendo concepito un risparmio “non investito”, né una differenza quantitativa tra propensione al risparmio e offerta di risparmio.

¹⁹ Il fulcro del pensiero di Keynes, in sintesi, è che le decisioni di investimento nel sistema economico sono pressoché indipendenti da quelle di risparmio. Al contrario, sono le scelte di investimento che determinano l'offerta di risparmio. Ciò avviene mediante le variazioni che si registrano sul livello della produzione e del reddito, secondo il principio della domanda effettiva: questa afferma che l'occupazione può crescere solo all'aumentare degli investimenti o dei consumi. Ma l'equilibrio macroeconomico da qui generato, a differenza della lettura neoclassica, può facilmente essere un equilibrio di sottoccupazione, ossia uno stato in cui non tutte le persone in cerca d'occupazione trovano lavoro. Così, l'intervento pubblico – specialmente in periodi di crisi – assume il compito di implementare politiche anticicliche a sostegno della domanda aggregata dei consumi e degli investimenti (sostituendo anche quelli privati, in periodi di incertezza), spingendo in tal modo l'economia verso i livelli di piena occupazione, o assenza di disoccupazione involontaria.

²⁰ Tra le altre, citiamo la “supply-side economics”, dove l'economia tende a un livello naturale d'equilibrio tra il prodotto e il lavoro indipendentemente dalla domanda effettiva; il monetarismo, in cui si afferma che se l'aumento del livello dei prezzi è causato dall'aumento dell'offerta di moneta, tale fenomeno è sconnesso dall'andamento delle grandezze definite dai keynesiani “reali”, come il livello di produzione, d'occupazione, o di remunerazione di capitale e lavoro. Ciò è dovuto dal fatto che i fenomeni monetari sono considerati in maniera del tutto autonoma dall'andamento della produzione.

scarto referenziale permette due tipi di approfondimenti che hanno assunto un rilievo significativo nella storia delle politiche economiche europee degli ultimi tre decenni. Il primo rileva che, sebbene le libere forze che agiscono nel mercato spingano la disoccupazione verso il suo tasso naturale, questo deve fare i conti con alcune frizioni presenti nel mercato stesso. Infatti, lo stato temporaneo di disoccupazione volontaria dovuto o alla ricerca di un impegno più remunerativo, o alle “vischiosità” del mercato, ne influenzano le prestazioni. Queste seconde in particolare possono essere superate attraverso politiche attive del lavoro volte a velocizzare l’*adattamento* della forza lavoro alla sua domanda (la quale, come per i neoclassici, è tendenzialmente generata dall’offerta di lavoro).

Ma al netto di questi attriti, tale scarto di fatto postula che in un dato sistema economico, considerato che il mercato tende in modo naturale all’equilibrio, la presenza di alta disoccupazione sarà valutata come data, non risolvibile “artificialmente”, effetto di una causa non controllabile; naturale, appunto, quindi in sé “non troppo negativa”. E soprattutto – ecco il punto –, dato un livello di produzione, tentare di spingere verso il basso il tasso naturale di disoccupazione con l’intervento attivo dello Stato comporterebbe una seria minaccia all’equilibrio macroeconomico. Secondo la macroeconomia classica, politiche economiche espansive infatti producono l’aumento del livello dei prezzi e dei salari (inflazione), intaccando l’equilibrio garantito “naturalmente” dalle aspettative razionali degli operatori economici che agiscono sui mercati. E così, lato lavoro è di nuovo la perfetta *flessibilità* dei salari, così come l’azione attiva volta a eliminare le suddette vischiosità, che garantisce il raggiungimento e il mantenimento dell’equilibrio generale. Lato capitale invece ciò è assicurato, data la relazione inversa tra tasso di disoccupazione e tasso d’inflazione sopra accennata,²¹ dal controllo di quest’ultimo.

²¹ Tale relazione è nota anche come “curva di Phillips”, la quale ha variamente ispirato le cosiddette “politiche dei redditi” di molti governi occidentali nell’ultimo mezzo secolo. In breve, se l’economia tende al tasso naturale di disoccupazione in modo indipendente dal livello della domanda aggregata, la politica economica avrà effetti duraturi solo nel momento in cui riuscirà a incidere sui meccanismi dell’offerta aggregata. Le politiche di austerità dell’Unione europea si innestano tutte in questa visione. Da una parte, come detto l’aumento dell’offerta di moneta non provoca effetti sulle grandezze “reali”, per cui la politica monetaria non convenzionale implementata dalla Banca centrale europea dopo la crisi dei *subprime* (così come dalle banche centrali delle maggiori economie del pianeta) ha l’obiettivo di mantenere ampia la liquidità nel mercato finanziario, evitando le crisi d’insolvenza per il settore bancario *a là* Lehman Brothers. Dall’altra, politiche fiscali volte alla riduzione delle imposte sui redditi da capitale e da lavoro, così come politiche di bilancio mirate a ridurre la spesa pubblica, secondo la teoria liberano risorse per investimenti (offerta di risparmio) e consumi che spostano in alto i livelli d’equilibrio del prodotto e dell’occupazione, trainati appunto da una maggiore offerta di lavoro e di capitale. Tuttavia, i tassi d’interesse ai minimi storici e i livelli di disoccupazione ancora molto elevati registrati anche negli anni immediatamente precedenti allo scoppio della pandemia, accompagnati da una crescita profondamente diseguale all’interno sia dell’Ue che dell’Eurozona, hanno dimostrato l’inadeguatezza di tale impostazione teorica a dare ragione di quel che avviene nella realtà.

Col nuovo millennio, un nuovo approccio al concetto di tasso naturale di disoccupazione ha considerato la possibilità di presenza di disoccupazione non frizionale nel dato registrato. In questa teoria, definita impropriamente “neokeynesiana”,²² il tasso naturale di disoccupazione è definito come il livello medio intorno a cui oscilla il tasso d’occupazione effettivamente registrato. Perciò, esso rappresenta il livello attorno a cui gravita la disoccupazione in un sistema economico in quanto riflesso “naturale” delle imperfezioni e delle caratteristiche del sistema in questione. Tali imperfezioni, rimanendo nel solco neoclassico, possono determinare dei salari d’equilibrio più elevati rispetto a quelli adeguati a garantire l’eguaglianza tra l’offerta e la domanda di lavoro. È verso queste imperfezioni che sono rivolte le attenzioni della politica economica e soprattutto l’intervento sui meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro. La scarsa mobilità e adattabilità del fattore lavoro alle richieste del mercato non permetterebbe al tasso di occupazione di eguagliare il suo livello naturale, allontanando l’economia dal livello d’equilibrio generale. La *flessibilità* si inserisce, ancora una volta, in questo punto della teoria come veicolo per il raggiungimento, data la disponibilità dei fattori della produzione, le condizioni tecniche di produzione e le preferenze dei consumatori, del punto d’equilibrio in cui è più alto il livello di prodotto e di reddito.

Concludendo, nelle tre prospettive considerate, maggiori sono le *rigidità* del mercato del lavoro, più importante è l’intervento orientato alla possibilità d’impiego *flessibili* della forza lavoro, ossia più adattabile alla sua domanda. Il superamento di tali rigidità è rinvenibile, da una prospettiva economica, attraverso la regolazione della pressione della disoccupazione sui salari per evitare scostamenti dal loro livello ottimale; giuridica, con la “semplificazione” per l’entrata e l’uscita dagli stati d’occupazione; e organizzativa, con l’aumento della capacità aziendale di gestione spazio-temporale della manodopera, adeguandone l’impiego alle necessità del sistema produttivo. In definitiva, la flessibilizzazione del lavoro mira a ridurre le interferenze tra la dinamicità tipica della domanda di lavoro nell’attuale livello di sviluppo tecnologico e la disponibilità, fino alla filosofia del “just in time”, dell’*input*-lavoro. Data l’influenza che i rapporti di produzione hanno sul modellamento dell’intero corpo sociale, la flessibilizzazione del rapporto di lavoro

²² Impropriamente perché, innestandosi nella tradizione neoclassica, l’approccio è in realtà opposto a quello keynesiano – anche se ambedue sono state definite “convenzionali”, come facce della stessa medaglia, ossia modi differenti di raggiungere il postulato equilibrio economico generale. Semplificando, anche per i neokeynesiani la priorità per l’indagine sulle cause della disoccupazione è rivolta al lato-offerta e precisamente verso le politiche economiche in grado di stimolare l’offerta di risparmio, identica alla propensione al risparmio e determinante il livello degli investimenti. Al contrario, il focus di Keynes è sulla gestione della domanda aggregata, al cui sostegno – in quanto *driver* degli investimenti, i soli in grado di generare occupazione – le politiche economiche dovrebbero essere orientate.

si traduce nella più generale flessibilità del Lavoro. Prima però di passare all'analisi del secondo concetto, il lavoro, e come si differenzia in queste pagine dal Lavoro, un ultimo approfondimento analitico sulla flessibilità.

1.5. Flessibilità: una definizione analitica e una sintetica

Considerata in sé, in letteratura la flessibilità è stata ripartita tra quella dell'occupazione e della prestazione (Gallino, 2007); tra temporale, retributiva, organizzativa, spaziale, in entrata e in uscita (Berton, Richiardi e Sacchi, 2009); tra l'essere compatibile con un sistema di protezione sociale (Esping-Andersen, 1999) o essere veicolo per lo sfruttamento della forza lavoro (Gray, 2004). Leborgne e Lipietz suddividono la flessibilità *do trabalho* in avente una funzione "difensiva" e una "offensiva": la prima, individua una funzione "negativa" nella sospensione della rigidità del mercato del lavoro per difendere le quote di mercato minacciate da prodotti *competitor*. Tale visione rappresenta una reazione a breve termine di adattamento all'innovazione portata dalla competizione tecnologica. Al contrario, la seconda indica la capacità di sviluppare nuove tecnologie in funzione dell'allargamento o della creazione di nuovi mercati, a cui lavoratori e lavoratrici devono adattare la propria partecipazione al processo di lavoro in base alla nuova organizzazione sociale della produzione. Al pari della critica alle teorie economiche convenzionali, anche gli autori concludono che «dal lato del lavoro questo implica la distruzione delle conquiste sociali che irrigidiscono i contratti salariali» (Leborgne e Lipietz, 1990: 34).

In quanto segue, col significante flessibilità si delineano due classi di significato. Il primo, analitico, connota il rapporto di lavoro tra il prestatore d'opera e la controparte datoriale. Il secondo, sintetico, indica l'adeguamento del lavoratore in quanto forza lavoro (cioè *input* del più generale processo produttivo) alle esigenze del mercato. Tale condizione determina lo straripamento della flessibilità al campo del Lavoro, ossia all'aggregato dei "lavoratori salariati" in quanto persone all'interno di una data conformazione sociale – basata appunto sui rapporti di produzione.

Nel primo caso, con il quale definiamo la flessibilità in modo analitico, seguendo Reyneri (2005) e Berton, Richiardi e Sacchi (2009) la flessibilità è intesa come un attributo del rapporto di lavoro, perciò sia in antitesi al concetto di stabilità tipica del rapporto nella fase fordista dei paesi a capitalismo maturo, sia distinta dalla precarietà, la quale invece

afferisce direttamente al lavoratore o alla lavoratrice.²³ La flessibilizzazione del rapporto di lavoro considera l'evoluzione della relazione tra il proprietario di capitale e la forza lavoro alla luce di quattro dimensioni tramite cui analizzare la flessibilità: *numerica*, sia in entrata che in uscita, afferente in linea di massima alle tipologie di contratti di primo inserimento, alla disciplina dei licenziamenti, alla capacità di esternalizzazione di un segmento del processo di lavoro; *temporale*, con riferimento alla durata del contratto, dell'orario di lavoro e della sua distribuzione, stagionale e annuale; *funzionale*, ossia riferita all'organizzazione del lavoro dentro e fuori l'unità produttiva e ai relativi livelli di subordinazione della forza lavoro; *salariale*, che comprende le componenti variabili o indirette/differite della retribuzione dell'attività svolta.

Ma questa tassonomia esprime in maniera solo parziale la portata generale in cui si delinea l'evoluzione della condizione del lavoratore e della lavoratrice sotto il segno sintetico della flessibilità. Come argomentato, ciò ha significato la generale messa a disposizione dell'*input*-lavoro alle necessità del sistema produttivo, ritmate dalla mondializzazione dei mercati. Tale adattabilità inoltre è il segno di un altro carattere

²³ I concetti di flessibilità non sono assimilabili, né sono uno la naturale conseguenza dell'altro. Berton, Richiardi e Sacchi infatti definiscono la precarietà come «il rischio per il lavoratore di non riuscire a provvedere nel medio periodo al proprio sostentamento attraverso il mercato del lavoro o la protezione sociale». Perciò, in prima istanza essa ha una radice nel disagio economico perché riferita alla carriera o al reddito disponibile nel medio periodo, ma è facile comprendere come questa dimensione ha un «impatto esteso a differenti aspetti della vita di una persona». Se la flessibilità può essere anche una scelta, come spesso accade per le carriere dei *top manager*, sempre pronti a capitalizzare il lavoro svolto in un'azienda con un ingaggio più remunerativo in un'altra, la precarietà il più delle volte è subita dal lavoratore in quanto assenza di alternativa migliore. «La continuità occupazionale, la garanzia di un reddito adeguato o l'accesso a un adeguato livello di protezione sociali sono fattori cruciali nel determinare la precarietà, dal momento che incidono direttamente sulla possibilità da parte del lavoratore di trarre il proprio sostentamento dal mercato del lavoro o dal welfare state» (Berton, Richiardi e Sacchi, 2009: 40-42). Standing sostiene inoltre che la precarietà abbia dato vita a una *nuova classe esplosiva*, dal sottotitolo del saggio: il precariato. Egli sostiene che con la svolta neoliberale degli anni Settanta, la concorrenza in funzione della competitività è penetrata in ogni aspetto della vita sociale. Lato lavoro, l'introduzione da parte di ogni nazione di massicce dosi di flessibilità nel mercato ha creato un «“precariato” globale, composto da milioni di individui in tutto il mondo, completamente privi di un qualsiasi punti di riferimento stabile. Essi stanno diventando una nuova classe esplosiva» (Standing, 2012: 13). La fallacia di questo ragionamento crediamo risieda non nelle premesse di contesto, quanto nel mancato aggancio della “classe precaria” con la controparte datoriale. Eludendo l'analisi del Capitale come relazione sociale, ossia in quanto rapporto tra soggetti fondato sulla proprietà dei mezzi di produzione, Standing finisce con l'innalzare un fattore *particolare*, come è la precarietà del lavoro, a elemento *generale* in grado di informare la costituzione della nuova classe di riferimento, in grado di prendere coscienza *di sé* e agire *per sé* nella società per il miglioramento delle proprie condizioni di vita. Inoltre, il ragionamento crediamo subisca anche la retorica degli epigoni della globalizzazione. Standing infatti immette nell'aggregato “classe precaria” i lavoratori e le lavoratrici precarie di tutto il globo. Così facendo, pone nella stessa misura un precario, per esempio, in Colombia, in Germania, in Congo e in India e lo fa non in rapporto a una eventuale subordinazione della forza lavoro verso il capitale nel processo produttivo, ma nell'identità delle condizioni di vita dinanzi all'incedere della globalizzazione. Tale prospettiva tuttavia ci sembra poco aderente alla spiegazione dei fenomeni sociali in oggetto. L'imponente mole di studi sulle disuguaglianze invero ha oramai messo in luce come le disuguaglianze globali in genere sono maggiori tra Stati rispetto a quelle registrate all'interno dei singoli paesi (tra gli altri, Milanović, 2018). Questo porta ad affermare quell'ovvio secondo cui essere un precario negli Stati uniti rivela comunque una condizione differente dall'esserlo in Pakistan, rendendo difficile la teorizzazione di un livello di omogeneità tale tra precari da far emergere la “classe precaria”.

dell'arretramento della forza negoziale dei lavoratori nei confronti della controparte imprenditoriale: il trasferimento dei rischi d'impresa sul lavoratore (Meyer e Sachs-Durand, 1994), con cui l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro è reso progressivamente più elastico alle fluttuazioni del ciclo economico. Per la valutazione di tale dimensione, sono considerati anche l'accesso alle tutele sociali o l'implementazione di nuovi istituti del mercato del lavoro. È l'insieme di queste variabili infatti che determinano la "messa a disposizione" della forza lavoro alle esigenze dell'impresa. Concettualmente, ciò può essere paragonato al trasferimento dell'inflazione dal produttore al consumatore mediante la variazione del prezzo finale di un bene o servizio in base alla variazione del costo sostenuto per la sua produzione. Se il fattore k necessario per la produzione del bene m aumentasse poniamo del 5%, per mantenere inalterato il tasso di profitto registrato prima dell'aumento del prezzo di k , l'imprenditore dovrebbe trasferire tale aumento sul prezzo finale di m . In questo modo, da una parte manterrebbe inalterato il rapporto tra i costi e i ricavi, ma dall'altra ridurrebbe il potere d'acquisto del consumatore.²⁴ Alla stessa maniera, l'opportunità per il proprietario di capitale di disporre di forza lavoro nel modo più aderente possibile alle fluttuazioni del mercato trasferisce l'onerosità dei rischi, in caso di congiuntura economica negativa, dall'impresa al lavoratore.

La deregolamentazione del rapporto di lavoro; le politiche attive; gli ammortizzatori sociali che a vario titolo sostentano o formano la forza lavoro quando non occupata; lo stravolgimento delle relazioni industriali con la spinta derogatoria alla contrattazione secondaria;²⁵ il sostegno al reddito nei periodi di sospensione o ristrutturazione dell'attività produttiva. Tutti elementi della flessibilità del Lavoro che si inseriscono esattamente in questa prospettiva. La flessibilità permea l'intera struttura dei rapporti di lavoro e della vita lavorativa, esondando di riflesso in quella extra-lavorativa. Se così non fosse, l'elevato tasso di disoccupazione da solo non si spiegherebbe il «sentimento generale di insicurezza sul

²⁴ In questo esempio, si assume per semplicità che la domanda del singolo bene m non vari al variare del prezzo (domanda perfettamente anelastica), ossia che non si verifichi né l'effetto sostituzione (diminuzione della domanda di m a favore del bene sostitutivo z il cui prezzo, in rapporto a m , è diminuito), né l'effetto reddito (riduzione della quantità domandata di m a causa dell'aumento del suo prezzo). Al contrario, dato il reddito monetario disponibile per il consumatore, all'aumentare del prezzo del bene m , diminuirebbe la quantità totale di beni acquistabili, ossia si ridurrebbe il paniere disponibile per quel dato reddito.

²⁵ Al livello astratto, la contrattazione di secondo livello non indica *in assoluto* un peggioramento delle condizioni di lavoro in favore delle necessità produttive sussunte dai livelli di competitività presenti sul mercato. Tuttavia, se tale deroga si inserisce nella generale retrocessione della capacità dei lavoratori e delle organizzazioni di rappresentanza di difendere gli interessi lato lavoro, allora tale deroga risulterà perlopiù un adeguamento *in pejus* rispetto a quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale. Anche qui, dato il livello di astrazione considerato, non sono esclusi casi opposti, ma quello che interessa è inserire tale riferimento all'interno della più generale contrapposizione di interessi tra il capitalista e il lavoratore di un'impresa o di un settore economico (nonché tra capitalisti e lavoratori di due o più paesi) alla luce dell'analisi svolta all'inizio del capitolo.

mercato del lavoro» nei confronti di porzioni ancora assolutamente maggioritarie di contratti cosiddetti *standard* presenti nei mercati dei paesi europei (Fontaine e Malherbet, 2016: 9).

Il sociologo tedesco Ulrich Beck nel 1986 già sottolineava il passaggio da

un sistema unificato di lavoro, che occupa l'intera giornata e l'intera vita, la cui sola alternativa è l'assenza totale di attività professionale – il sistema tipico della società industriale – ad un sistema di sottoimpiego flessibile, plurale, decentralizzato e saturo di rischi, che non conosce più, verosimilmente, il problema della disoccupazione (se lo si intende come assenza di una qualsiasi attività professionale). In questo sistema, la disoccupazione è in qualche modo incorporata. Si è dunque verificata una generalizzazione dell'incertezza occupazionale che il vecchio sistema del pieno impiego nella società industriale non conosceva (Beck, 1986: 304).

Condotto all'estremo, il tutto muove nel solco dell'*employment at will* della tradizione statunitense. Concetto introdotto già sul finire del XIX secolo, qui il datore può licenziare senza vincolo alcuno e il futuro occupazionale della forza lavoro nell'impresa risiede interamente nella volontà della controparte datoriale – ironicamente, tranne se il lavoratore è assunto con contratto a tempo determinato, il cui licenziamento ingiustificato è tutelato dalla legge.²⁶

Rientrando in una prospettiva storica, tra gli anni Sessanta e Settanta la crisi dei profitti minava alla radice il modello fordista e delegittima il connubio, tipico del Secondo dopoguerra, tra il sistema produttivo e i modelli economici di stampo keynesiano, in cui la burocrazia statale si assicurava un ruolo di mediazione, nel tentativo ultimo di cooptazione e ricomposizione dei conflitti, legati soprattutto alla redistribuzione della ricchezza. Forme di convivenza sociale e civile subirono il contraccolpo della transizione a un nuovo modello di accumulazione, il quale nei paesi a “capitalismo maturo” non si espresse solo nella deindustrializzazione e nella delocalizzazione delle attività a più alto tasso di manodopera, ma invocò una radicale trasformazione degli assetti sia produttivi, sia del «modo di essere del blocco sociale del lavoro». Tali stravolgimenti erano guidati dalla diffusione nel tessuto sociale del regime di flessibilità funzionale alle imprese, dove il fattore lavoro adeguava al

²⁶ Per far fronte alla segmentazione del mercato del lavoro conosciuta nelle economie “mature” che occupano gran parte del lavoro nel settore terziario, alcuni autori hanno suggerito l'istituzione di un contratto di lavoro unico per qualsiasi tipo di settore economico, categoria, professione ecc. In questa visione, la molteplicità dei contratti sarebbe la causa della frammentazione del mercato del lavoro, per cui, individuata la radice del problema, intervenendo su questa – la proliferazione contrattuale –, i suoi effetti verrebbero scongiurati (cfr. Casale e Perulli, 2014). In questo “mondo alla rovescia”, non solo al diritto del lavoro è accordata la capacità di “fare il mercato”, ma è anche la causa principale dei buoni o cattivi risultati – in ultima istanza, considerando la teoria neoclassica – di un'economia. Nel paragrafo sul “rapporto tra il diritto e l'economia”, l'errore di tale prospettiva sarà analizzato in profondità.

massimo il suo utilizzo nel processo produttivo in base alle necessità di remunerazione del capitale investito (Vasapollo, 2005: 14).

È per queste ragioni che la questione della flessibilità divenne centrale nella letteratura accademica, nelle analisi degli organismi internazionali e dei centri di ricerca, nel dibattito politico e, non da ultimo, nelle politiche sul lavoro dell'Unione europea. Per esempio, nel 1994 l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (Ocse) pubblicava un rapporto intitolato *The Oecd job study* sulla necessità di adattamento al nuovo contesto economico internazionale scaturito dalle temperie degli anni Settanta e Ottanta (fine degli accordi di Bretton Woods, guerra del Kippur, cali di produttività, crisi del debito, disoccupazione). In tale quadro, scriveva l'Ocse, le rigidità rinvenibili nel mercato del lavoro non sarebbero state più in grado di rispondere alle necessità del capitale nel nuovo modello di accumulazione. Nello stesso anno, la Commissione europea dava seguito al *Trattato sull'Unione europea* con il già citato *Crescita, competitività, occupazione*, testo programmatico sulle «sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo», (Commissione europea, 1994: 17). A fronte di un ventennale di aumento della disoccupazione e alla parallela diminuzione del tasso sia d'investimento, sia di crescita potenziale, l'esempio da seguire era quello di alcuni paesi virtuosi come gli Stati Uniti o l'Olanda. Qui, come pubblicherà cinque anni più tardi il Fondo monetario internazionale (Fmi), la diminuzione del costo del lavoro e l'inserimento di elementi di flessibilità nella legislazione a protezione dello stesso erano associate, in controtendenza con altre economie dei paesi membri dell'Unione, a un incremento significativo della creazione di nuovi posti di lavoro e al conseguente calo del tasso di disoccupazione, all'11,5% nell'area euro nel 1998 (Garibaldi e Mauro, 1999).

In questo scenario, il concetto della flessibilità venne associato da David Harvey anche al modello di accumulazione tipico della svolta neoliberale. Il geografo statunitense fa risalire al Rapporto della commissione Hunt del 1971 «il primo riconoscimento esplicito negli Stati Uniti della necessità di attuare delle riforme quale condizione per la sopravvivenza e la crescita del sistema economico capitalistico» (Harvey, 1990: 201). La commissione Hunt, conosciuta anche come la “President's commission on financial structure and regulation”, fu istituita tra l'aprile e il giugno del 1970 dall'allora presidente degli Stati Uniti Richard Nixon con l'obiettivo di delineare una completa riorganizzazione del sistema finanziario statunitense all'insegna della *deregulation*. Pensato per rispondere al crescente potere dei fondi di investimento, i quali, a differenza degli istituti di credito, non prevedevano un tetto ai rendimenti sui depositi, il Rapporto segna per Harvey l'inizio della

transizione verso un nuovo regime di accumulazione e quindi di una nuova relazione tra l'organizzazione della vita economica e della riproduzione della forza lavoro. Il passaggio *dal fordismo all'accumulazione flessibile* (dal titolo del capitolo da cui la citazione precedente) si caratterizzò per la crescente liberalizzazione concessa al movimento di capitali che permise di rispondere alla crisi di redditività di metà anni Sessanta. Con l'introduzione di una serie di misure di deregolamentazione, quegli stessi capitali, non ottenendo più adeguata remunerazione nei settori produttivi dei paesi industrializzati, trovarono sbocco o nella rendita creata dalla speculazione finanziaria, o nell'emigrazione verso nuovi mercati, specialmente a seguito della dissoluzione del blocco sovietico. La messa da parte delle *rigidità* (per esempio, negli investimenti su larga scala nei programmi di sicurezza sociale) tipiche del fordismo del Secondo dopoguerra si risolse così nella trasformazione del sistema finanziario, nella parallela rimodulazione delle attività economiche e nella conseguente ridefinizione della divisione internazionale del lavoro. Proprio al "lavoro" è dedicato il paragrafo successivo.

1.6. La differenza tra lavoro, Lavoro e occupazione

La riflessione sul concetto di "lavoro", il suo rapporto con l'essere umano e la natura o la funzione che ricopre nella società, il valore sociale da esso rappresentato, tutto ciò ha attraversato l'intera storia del pensiero e delle idee. I grandi classici del pensiero Occidentale non hanno mancato di confrontarsi con questo tema, lasciando in eredità un sostanzioso quanto eterogeneo *corpus* intorno alla questione, segno della rilevanza che il lavoro ha avuto, e ha ancora, per l'essere umano. Questo significa che il modo in cui esso viene inteso rivela informazioni importanti sul modello sociale in essere. L'Ocse per esempio afferma che «avere un impiego comporta vantaggi economici evidenti, ma consente anche di restare in contatto con il resto della società, di consolidare la propria autostima e di migliorare le proprie competenze» (Ocse, n.d.), racchiudendo nella definizione di occupazione – questo l'oggetto del virgolettato – caratteri invero eterogenei.

Da un punto di vista semantico, la distinzione tra lavoro, Lavoro e occupazione appare come la più adeguata a fissare i termini entro cui analizzare la questione. Con lavoro si intende il concetto in astratto e la sua rilevanza per l'essere umano, a prescindere dalla forma sociale data; con Lavoro si delinea il campo sociale che include tutte le caratteristiche dell'aggregato lavoratori-lavoratrici quando considerato nella dialettica con il modo di produzione capitalista, ossia in opposizione al Capitale nel processo di produzione; con occupazione invece si fa riferimento a uno degli elementi del lato quantitativo del Lavoro,

su cui però è bene soffermarsi per evidenziare alcuni limiti *in primis* teorici già espressi nel paragrafo sulla flessibilità, che una forte influenza hanno avuto sulle politiche del lavoro e non solo.²⁷

Come detto, intorno al lavoro si è sviluppata nei secoli la riflessione dei classici del pensiero. Da Aristotele a Karl Marx, da Émile Durkheim a Simone Weil, il dibattito restituisce tutta la profondità, e dunque la centralità, del tema per l'analisi dell'essere umano e della società. Nella Grecia antica, l'attività lavorativa era, sì, considerata indispensabile per il soddisfacimento dei bisogni fondamentali, ma era anche demandata allo schiavo in modo da permettere agli eletti di praticare l'arte della politica e lo studio della filosofia per realizzare il pieno sviluppo della persona e della *polis*. A partire da Georg W.F. Hegel invece il lavoro assume anche una valenza liberatrice – qui solo ancora dagli impulsi irrazionali, nella lettura del filosofo di Stoccarda – e autoformatrice della coscienza e della persona umana. Ma è con l'elaborazione di Marx che il lavoro entra nella storia e si pone come processo attraverso cui l'umanità persegue l'emancipazione dai bisogni fondamentali e il pieno sviluppo dei talenti umani – “da ciascuno secondo le sue capacità, a ciascuno secondo i suoi bisogni”, nella celebre formulazione.²⁸

Il lavoro è in primo luogo un processo fra uomo e natura; un processo nel quale l'uomo media, regola e controlla con la sua attività il ricambio organico con la natura [...]. Agendo con questo movimento sulla natura esterna, e modificandola, egli modifica nello stesso tempo la propria natura. Sviluppa le facoltà che sonnecchiano in lui e sottopone al proprio dominio il gioco delle sue stesse forze (Marx, 1867: 273-274).

²⁷ Lungo il testo, nelle sezioni più analitiche, per non appesantire l'esposizione, il sostantivo lavoro si utilizzerà anche come sinonimo di occupazione, mentre con “forza lavoro” si denoterà il lavoratore nella sua funzione all'interno del processo di lavoro.

²⁸ In un confronto diretto con il pensiero di Marx, Simone Weil analizza la condizione operaia per indagare l'origine dell'oppressione sociale radicata nella società, giungendo all'individuazione di cause opposte rispetto a quelle evidenziate dal filosofo tedesco. Secondo Weil, la lotta per il potere «esclude ogni considerazione di fine, e giunge, per un rovesciamento inevitabile, a prendere il posto di tutti i fini. È questo rovesciamento del rapporto tra il mezzo e il fine, è questa follia fondamentale che rende conto di tutto ciò che vi è d'insensato e di sanguinoso nel corso della storia» (Weil, 1955: 54). Quando la presa per il potere non è più il mezzo per l'emancipazione umana, ma diventa il fine dell'azione di un gruppo sociale, l'oppressione emerge nella società. Al tempo in cui scrive Weil, l'oppressione si caratterizza in fabbrica nell'azione dell'operaio separata dal suo pensiero. Lo sviluppo industriale infatti ha ridotto la mansione del lavoratore alla ripetizione di schemi prefissati, la mano operaia è divenuta l'ingranaggio di un più ampio sistema produttivo disumanizzato. Al contrario, «l'unico modo di produzione pienamente libero sarebbe quello in cui il pensiero fosse all'opera sempre nel corso del lavoro». Nel lavoro in cui il fine della mansione è connesso al pensiero che guida l'azione, la libertà si rivela non come mera assenza di necessità, ma nel lavoro in quanto unico valore umano, in cui «i rapporti sociali sarebbero modellati direttamente sull'organizzazione del lavoro» e «ogni momento dell'esistenza offrirebbe a ciascuno l'occasione per comprendere e provare quanto profondamente tutti gli uomini siano una cosa sola» (*ibidem*: 105). Il carattere utopistico dell'elaborazione è più volte riconosciuto dalla stessa filosofa francese, la quale tuttavia difende l'idealità del testo come spinta per forzare l'orizzonte e svolgere una funzione direttiva alla fine dell'oppressione e al progresso sociale.

Lontano dalla aristotelica fatica sinonimo di subordinazione,²⁹ causa di pena e di dolore scaricata sullo schiavo affinché il “cittadino” potesse sviluppare ozio e virtù in funzione dell’attività politica, con Marx – nelle parole di Marcuse – l’essere umano «lavorando, si colloca effettivamente nella situazione totalmente concreta della storia, affronta il suo presente, accetta il suo passato e lavora per il suo futuro» (Marcuse, 1973: 26). È nel lavoro che l’esistenza umana assume una consistenza storica. Esso dunque non è riducibile a una semplice relazione economica,³⁰ ma informa il divenire dell’essere umano ponendo la differenza col resto del mondo animale: attraverso il lavoro, l’essere umano fa la propria esistenza, media con l’altro da sé e, così facendo, trasforma la realtà con cui si rapporta.

Per questo, il lavoro non è separabile dalla persona che lo esegue, pena il pericolo di *commodification*, ossia della riduzione del lavoratore o della lavoratrice a merce oggetto dello scambio economico e dunque assoggetta alle “leggi” che regolano il mercato dei beni e dei servizi.³¹ Tuttavia, come per primo intuito da Adam Smith, è il tempo speso dal *worker* nella produzione di un bene che determina il valore di quest’ultimo. Con la Rivoluzione duale la macchina irrompe nel processo produttivo e con essa i suoi proprietari. Essi non sono altro che i possessori delle risorse adeguate (denaro) per la messa in moto di un processo volto alla fabbricazione e alla vendita di un bene attraverso l’acquisto di macchine (denaro trasformato in capitale fisso) e forza lavoro (denaro trasformato in capitale variabile). Tali

²⁹ Su questa lunghezza d’onda, Adam Smith concepisce il lavoro come «sacrificio di riposo, di libertà e di felicità» (Smith, 1776: 114). Se da una parte il lavoro, definito come la quantità di tempo che l’essere umano impiega nella mansione, è il fattore che determina il valore e la ricchezza di una nazione, dall’altro tale impiego impedisce di godere di riposo, libertà e felicità, per Smith i caratteri della vita appagante. Per l’autore britannico, la “felicità” si ottiene non attraverso la creazione autoformatrice nell’attività lavorativa, ma nel godimento dei frutti della stessa, frutti da cui gli operai però ne sono perlopiù esclusi. Inoltre, la naturale divisione del lavoro insita nella società umana specializza la mansione del lavoratore, rendendo le operazioni tendenzialmente sempre più routinarie e di fatto impedendo lo sviluppo delle qualità intellettuali. Così, l’operaio «perde naturalmente l’abitudine di questo esercizio [l’intelletto] e generalmente diventa tanto stupido e ignorante quanto può diventarlo una creatura umana», inadatto a giudicare secondo gli «interessi del suo paese» (*ibidem*: 949). È così che, sulla scia della riflessione aristotelica, Smith pone il lavoro nella contraddizione di essere il creatore degli agi necessari al raggiungimento della “felicità”, ma allo stesso tempo relega il soggetto produttore di questi agi, il lavoratore, fuori dalla sfera sia del godimento della ricchezza prodotta, sia del governo del paese (la città per lo stagirita). Tuttavia, a differenza di Aristotele, che individua nella retribuzione del lavoro un fine individualista e perciò inadeguato alla soddisfazione della somma dei bisogni collettivi – il lavoro naturale è quello dello schiavo che produce i beni necessari al soddisfacimento dei bisogni della *polis*, quello innaturale è eseguito dal cittadino libero che persegue l’arricchimento personale –, per Smith «il libero confliggere dell’avidità dei singoli» è il motore «della crescita della ricchezza delle nazioni» (*ibidem*: 92).

³⁰ È ancora Marcuse a rilevare come «il concetto economico di lavoro ha influenzato in modo decisivo la concezione dell’essenza del lavoro in generale – incluso il lavoro al di fuori della sfera economica» (Marcuse, 1973: 12), schiacciando così il lavoro nella definizione di occupazione e relegando la potenziale funzione di sviluppo sociale, personale come collettivo, sullo sfondo della teoria.

³¹ Il diritto del lavoro interroga l’oggetto della sua obbligazione esattamente a partire da questa inseparabilità. Se l’obbligazione coincide con il contenuto della prestazione, l’indivisibilità (distinta dalla differenziazione) del lavoratore dall’attività svolta (con Locke e Marx, per motivi opposti, potremmo aggiungere anche dall’opera prodotta) pone il diritto del lavoro nella necessità di tenere da conto il lavoratore – il soggetto del contratto – nel normare l’utilizzo delle capacità messe all’opera dal lavoratore stesso – l’oggetto del contratto.

mezzi vengono impiegati nella produzione del bene col fine di generare un profitto. Il lavoratore o la lavoratrice divengono così strumenti indispensabili alla valorizzazione del capitale investito, scivolando pericolosamente lungo il crinale della mercificazione del lavoro, già definito come fattore lavoro. Capitalista e lavoratore divengono, come visto in precedenza, la relazione che forma la cellula della società capitalista. Generalizzando questa relazione oltre il riferimento soggettivo ai due attori e includendo il portato di interessi e obiettivi economici e sociali da essi perseguiti, possiamo parlare di rapporto tra Capitale e Lavoro.³²

L'analisi del concetto di Lavoro – il secondo punto – passa dalla divisione analitica tra lato quantitativo e lato qualitativo. Tale divisione permette una migliore comprensione del contenuto del concetto, delle differenze tra il Lavoro e l'occupazione e perciò, a partire da qui, facilita lo svolgimento dell'analisi critica della flessibilità del lavoro. Con "lato qualitativo" si identificano le dinamiche storiche in cui il concetto di lavoro si manifesta. In altri termini, esso è la concretizzazione dell'orizzonte di senso e della funzione sociale svolta dal lavoratore nella forma sociale data, nel rapporto con le altre figure sociali esistenti. Nella fattispecie è il "lavoro salariato" la forma del rapporto di lavoro tipica, ma non esclusiva, del

³² Sulla relazione Capitale-Lavoro si è soffermato anche Émile Durkheim nel suo *Du la division du travail social*, scritto sul finire del XX secolo. Qui Durkheim, nell'analizzare la relazione tra individuo e collettività, afferma che la divisione del lavoro sociale non può essere intesa come mera organizzazione tecnica della produzione. Essa infatti «oltrepassa infinitamente il campo degli interessi economici, poiché consiste nello stabilimento di un ordine sociale e morale sui generis. Individui che altrimenti sarebbero indipendenti sono vincolati reciprocamente: invece di svilupparsi separatamente, essi concertano i loro sforzi; sono solidali e la loro solidarietà non agisce soltanto nei corti istanti in cui vengono scambiati dei servizi, ma si estende ben al di là di essi» (Durkheim, 1893: 110). La divisione del lavoro struttura l'intera società e pone la solidarietà come collante per la collettività. Tuttavia, la solidarietà non è la sola forma di interrelazione tra individui, essendo presenti anche rapporti antagonisti che possono generare anomia (stato di discrepanza tra aspettative e realtà effettiva), condizione molto diffusa tra i settori operai dell'epoca in cui scrive Durkheim. È qui che il sociologo francese affronta la relazione tra Capitale e Lavoro. La divisione del lavoro generata dallo sviluppo industriale – per come affermatosi – «riduce l'individuo a ruolo di macchina. Effettivamente, se egli non sa a che cosa tendono le operazioni che gli sono richieste, se non le collega a nessun fine, non può assolverle che per abitudine. Tutti i giorni egli ripete i medesimi movimenti con monotona regolarità, ma senza interessarsi a essi e senza comprenderli. Non è più la cellula vivente di un organismo vivente [...], ma soltanto un ingranaggio inerte al quale una forza esterna dà avvio e che si muove sempre nel medesimo senso e nello stesso modo» (*ibidem*: 352). La separazione del lavoratore dai fini del processo di produzione e dal prodotto del lavoro mercifica il soggetto lavoratore, alienandolo dal processo di trasformazione e autoformazione proprio del lavoro umano. Quando la distribuzione delle funzioni sociali non corrisponde alla disponibilità dei talenti personali, l'antagonismo subentra alla solidarietà e la divisione del lavoro sociale, possiamo dire con Marx, si trasforma nella divisione sociale del lavoro. A differenza del filosofo di Treviri, tuttavia Durkheim individua il rimedio all'anomia non nel rivolgimento dei rapporti di forza tra le classi emerse nel capitalismo, ma nel «dare ai lavoratori, in aggiunta alle loro conoscenze tecniche e specifiche, un'istruzione generale», con l'obiettivo di allargare l'orizzonte intellettuale della classe lavoratrice. «Un rimedio di questo genere renderebbe quindi la specializzazione inoffensiva, soltanto rendendola intollerabile e, di conseguenze, più o meno impossibile» (*ibidem*: 353). Nell'interesse di questo lavoro, tale riflessione appare priva dell'elemento che individua l'obiettivo della disciplina del diritto del lavoro: l'incompatibilità degli interessi tra lavoratore e capitalista. È qui che si innesta il diritto del lavoro, nella difesa del contraente più debole tra lavoratore e proprietario di capitale (in una funzione decisamente altra rispetto a chi vorrebbe attribuire alla disciplina la capacità di "creare occupazione" o *market maker*).

modo di produzione capitalista, come detto all'inizio di questo capitolo. Il "lato quantitativo" invece include gli elementi che individuano tutte le persone che, in questa specifica conformazione sociale, sono impiegati in una unità produttiva all'interno di un dato territorio. Questi elementi possono comprendere il tipo e la durata dell'attività, la qualifica professionale, la posizione nel processo di lavoro, l'entità del compenso e molto altro. Si tratta di una rilevazione dedicata alla descrizione della grandezza dell'insieme considerato, in connessione diretta con l'analisi del mercato di riferimento.

In questa prospettiva, l'occupazione si configura come uno degli elementi che riempiono il "lato quantitativo" del campo del Lavoro. Entità tipicamente quantitativa, "quanto tra i quanti", essa certifica il numero degli aventi accesso in modo regolare a una mansione retribuita, secondo la definizione vigente negli istituti statistici di riferimento.³³ Ma tale singola grandezza ha poco a che fare sia con quanto espresso nel concetto di lavoro, sia con la comprensione adeguata del campo del Lavoro, essendo inadeguata "per definizione" a cogliere aspetti storici, culturali e finanche economici che connotano l'essere umano nello svolgimento di un'attività produttiva. In quest'ottica, anche un regime di "piena occupazione" può essere foriero di sfruttamento, distruzione ambientale e incompatibilità col benessere sociale della popolazione. Perciò, il focus esclusivo sui caratteri quantitativi come il tasso d'occupazione racconta ben poco del grado di progresso di una formazione sociale – nonostante, ripetiamo, l'accesso a un lavoro è condizione indispensabile, ma tutt'altro che sufficiente, per lo sviluppo personale e collettivo.³⁴

³³ Eurostat, seguendo le linee guida dell'Oil e informando gli istituti statistici nazionali dei paesi membri dell'Ue, definisce occupato una persona di 15 anni o più che durante la settimana dell'indagine ha svolto un lavoro, anche solo per un'ora, per un corrispettivo monetario o in natura, o per un guadagno familiare (senza perciò retribuzione diretta). Sono considerati occupati anche coloro che sono temporaneamente assenti per malattia, vacanza, controversia industriale o partecipazione a un percorso di istruzione e formazione.

³⁴ In questo senso, di grande attualità risulta la riflessione di Max Weber sul legame tra *ethos* capitalistico e attività lavorativa. Per il sociologo tedesco, «l'utilità di una professione, con la corrispondente approvazione da parte di Dio, si giudica in primo luogo secondo criteri etici, e in secondo luogo secondo l'importanza per la collettività dei beni che vi si producono; poi segue il terzo criterio, che naturalmente è quello praticamente più importante: il profitto economico privato» (Weber, 1905: 221). Il successo professionale e l'arricchimento individuale sono due aspetti del perseguimento degli obiettivi primari emersi dalla forma sociale capitalista. L'etica del capitalismo forma i soggetti adeguati alla sua organizzazione sociale, discriminando chi si pone fuori dalla dinamica di valorizzazione del capitale: «il fabbricante che agisce costantemente contro queste norme, infatti, è economicamente eliminato con la stessa infallibilità con cui l'operario che non può o non vuole adattarsi ad esse finisce sulla strada, disoccupato» (*ibidem*: 77). La colpevolizzazione del disoccupato come inadatto a prendere parte pienamente alla vita sociale, quando non alla cittadinanza, affonda le radici nello spirito produttivistico e orientato all'arricchimento materiale del capitalismo delineato da Weber – senza qui entrare nel merito se questo sia o meno riconducibile all'"etica protestante". Al contrario, l'analisi degli interessi presenti nella relazione tra gli attori del "lavoro salariato" dimostra come la disoccupazione è uno degli strumenti tramite cui il Capitale può sostenere la dinamica competitiva tra i lavoratori di un dato territorio o settore economico, aumentando la pressione sui salari, dal cui ribasso consegue primariamente un aumento dei profitti. L'"esercito industriale di riserva", per usare una categoria di Marx, lungi dall'essere il prodotto della selezione naturale operata dalla legge della domanda e dell'offerta, è funzione delle crisi cicliche a cui

In conclusione, quando la “ricerca della flessibilità” agisce sulla disponibilità e sull’adeguatezza dell’*input*-lavoro alle richieste della domanda, la quale generalmente come obiettivo ha quello della redditività dell’investimento, questa chiama in causa solo il lato quantitativo che struttura il Lavoro nella forma sociale capitalista, esponendosi al già menzionato rischio di *commodification*.

Il neoliberalismo, basandosi sulla fede dell’ordine spontaneo del mercato chiamato a governare su scala globale quella che Friedrich Hayek ha definito la “Grande società”, pone il Diritto e lo Stato sotto l’egida dei calcoli di utilità economica e promuove dunque un “mondo piatto” [...]. La crisi del 2008 avrebbe dovuto risvegliare dal sogno neoliberale. Ma è stata rapidamente utilizzata per “ingranare una marcia superiore”. Fu questa la parola d’ordine dell’Ocse, che nel 2010 intimò di non mettere in discussione “i principi raccomandati da molti anni”, ma al contrario di intensificare le riforme volte a flessibilizzare i mercati del lavoro, a “realizzare dei vantaggi in termini di efficienza sulle spese, in particolare nei settori dell’istruzione e della salute” [...]. A seguito del Trattato di Maastricht il diritto europeo è diventato uno strumento per allineare le legislazioni nazionali alle dottrine neoliberali (Supiot, 2020: 7-11).

Le dottrine neoliberali citate da Alain Supiot, o meglio, le “dottrine della fase neoliberale del modo di produzione capitalista”, sono state brevemente inquadrare all’inizio di questo capitolo ed è in questa prospettiva che verrà analizzata l’evoluzione della legislazione e degli istituti inerenti al mondo del lavoro. Ma i principi teorici generali elaborati per informare il diritto del lavoro sono stati spesso recepiti come categorie derivate dalla letteratura economica, legati cioè ai meri processi quantitativi di produzione della ricchezza. La costruzione moderna delle “leggi” del mercato del lavoro, per come analizzato in precedenza, ha guidato lo statuto epistemologico del lavoro, mostrando «una ontologia a senso unico [...] incapace, in quanto tale, di dare conto [...] della multiforme realtà del lavoro» (Tiraboschi, 2019: 75), ossia del valore sociale che il lavoro assume in base al contesto storico in cui si innesta. Allora, il dialogo tra l’economia e il diritto emerge come l’oggetto a cui riservare la prossima riflessione.

1.7. Il rapporto tra il diritto e l’economia

Il rapporto tra il diritto e l’economia rimanda alla più complessiva organizzazione delle scienze sociali scaturite in seguito alla Rivoluzione duale. Da una parte, bisogna considerare che il cammino del diritto del lavoro è un riflesso, in quanto punto di raccolta, dei

irrimediabilmente muove il capitalismo. Perciò, ogni giudizio morale risulta inadeguato alla comprensione dello *status* di disoccupato, così come della persona che lo incarna.

cambiamenti che le politiche sul lavoro hanno recepito dal rapporto tra il regime di accumulazione, le politiche economiche a esso rispondenti e la nuova divisione internazionale del lavoro, per come modellata dalla mondializzazione dei mercati. Invertendo l'esposizione, partendo dunque dal generale per arrivare al particolare, la forma dell'accumulazione capitalistica modella i meccanismi regolatori che danno vita a un certo tipo di organizzazione produttiva, lavorativa e perciò anche sociale. Il diritto del lavoro esprime i rapporti di forza che modellano questi meccanismi e si fa portatore implicito degli interessi a essi collegati. Il diritto perciò è da intendersi come strettamente collegato alla struttura politico-economica, a cui si rifà in rappresentanza dei rapporti che si creano dal confronto-scontro tra le parti sociali.

Seguendo Prospero nella lettura marxiana del rapporto tra economia e diritto,

nel suo impianto analitico [Marx] distingue tra modo di produzione (struttura o complesso involontario, livello del non consapevole) e rapporti giuridici, che rinviano a forme, costruzioni politiche. Le forme-rapporto sono funzioni del modo-struttura e riproducono interessi, figure sociali attraverso vincoli, limiti. Il diritto assume così un duplice profilo: per un verso è un vincolo della riproduzione (funzione statica), per un altro, quando nuove figure irrompono e sono frenate dai vecchi rapporti di proprietà, può essere un vincolo coercitivo per accelerare, mutare (funzione dinamica) (Prospero, 2018: CI).

Dall'altra, ciò non significa considerare il diritto come un campo meramente passivo in cui emergono gli esiti naturali dello scontro economico in atto nella società. Infatti, è la società stessa a essere attraversata da interessi divergenti. Per cui, anche – semplificando invero in maniera indebita – nel campo della sovrastruttura (politica, diritto, cultura), se emergono fonti contrastanti, il rapporto dialettico con l'economia non riduce il diritto a semplice funzione di quella.

Esso svolge in via preliminare una funzione di riproduzione dei rapporti sociali, volta all'uniformazione delle regole e delle relazioni che ne decretano la legittimità o la sanzionabilità. Ma parallelamente a quanto scritto nel rapporto tra soggetto e oggetto nell'ambito della ricerca, anche per il diritto vige un piano di autonomia relativa con il contesto più strettamente economico (e questo vale anche nella direzione inversa). Il diritto ha un piano di azione proprio, il quale tuttavia perderebbe di significatività se reso indipendente da ciò che in termini analitici staziona immediatamente "oltre" l'ambito giuridico. Al diritto allora va riconosciuto un carattere anche "produttivo", di costruzione o normazione dei rapporti in base alla forza espressa dalle classi di interessi presenti nell'arena

sociale. Esso può diventare il mezzo tramite sviluppare conflitto politico, affermare nuovi principi o affondarne altri in senso discriminatorio e repressivo.

Il gioco tra la funzionalità del diritto (all'economia di mercato, al modo di produzione) e la cultura critica (idee-valori per l'innovazione) rinvia al mutevole rapporto tra le forze in conflitto (politica) ma anche alla resistenza del modo di produzione (sostrato pre-giuridico). I diritti sono connessi alla potenza [...]. Questi risultati delle mobilitazioni politiche sono di continuo sfidati dalla innovazione creatrice scatenata dal capitale che con la tecnologia e le norme che alterano la coesione sociale minando, in nome della differenziazione dell'economia dalla politica, le antiche conquiste con la pressione dell'eccedenza di lavoro, con la minaccia dell'inattività, con le risorse del mercato mondiale. In tal modo, rompendo antiche regolazioni che si istituzionalizzate come diritto-norma, l'economia si pone più in avanti del diritto (Prospero, 2018: CII-CIII).

In quest'ottica, solo uno sguardo storico-genetico può apportare contributi conoscitivi rilevanti sul diritto del lavoro come struttura di norme innestata nelle condizioni di convivenza emersa nella società presa in oggetto. Perciò, cominciare dall'analisi dell'evoluzione dell'apparato legislativo sul diritto del lavoro è un modo di organizzare la ricerca scientifica a partire dalla norma intesa come una sorta di *quantum* che si arricchisce e perciò acquista maggiore significato – in quanto elemento di un orizzonte teorico in grado di spiegare un numero più grande di fenomeni – con l'aggiunta dei successivi livelli di astrazione. Questi livelli, a loro volta, trovano conferma della loro *validità relativa* solamente nel movimento, uguale e contrario, che dalla dimensione generale porta fino a quella particolare, che nel caso specifico è di nuovo la norma (in tale “fine” del movimento da intendere come concreto, unità del molteplice), in un ritmo dialettico che, donando senso al particolare solo nella sua relazione col generale e vice versa, permette di significare l'insieme dei fenomeni in movimento presi in oggetto e, in determinati casi, ipotizzare la forma del loro divenire.

Se da una parte occorre fuggire ogni impostazione estrinseca alle dinamiche del capitale tesa a rendere indipendente il momento etico-giuridico rispetto alla logica del movimento proprio del modo di produzione capitalista, dall'altra non si deve cadere nell'assolutizzazione del momento della produzione come principio invalicabile con cui spiegare, in maniera unidirezionale, il sistema delle forme che dà luogo alla vita di una società. Il principio privato di espropriazione del valore prodotto nel processo di lavoro dall'essere umano modella le relazioni tra persone sull'asse formato dalla concorrenza, dal mercato e dalla proprietà privata dei mezzi di produzione. In generale, i diritti sono

“connessa alla potenza” espressi dallo scontro tra classi sociali, secondo il modello della riproduzione della vita biologica funzionale alla reiterazione, o al superamento, della gerarchia emersa, o superata, dalla lotta tra interessi. In quanto concretizzazione dell’esito dello scontro sociale, il diritto esprime in superficie le tendenze e le controtendenze di fondo che “regolano” o mettono in discussione il movimento che modella la società. Nel modo di produzione capitalista, il diritto è testimone privilegiati (assieme agli istituti del mercato del lavoro) del modo di essere società, e ciò è tanto più vero quanto più è stata posta l’enfasi, per porre rimedio all’ondata di disoccupazione che ha conosciuto il territorio europeo negli ultimi decenni, sull’aumento della flessibilità del lavoro, enfasi guidata in particolar modo dall’influenze delle idee neokeynesiane (Pivetti, 2002). La sua analisi dunque è un gancio prezioso con cui connettere la razionalità dello sviluppo, per come storicamente determinato, del processo di integrazione europea per i lavoratori e le lavoratrici del continente. A partire dall’evoluzione del diritto e delle istituzioni del mercato del lavoro per come implementate da Italia, Francia e Germania nell’ambito di questo macroprocesso.

1.8. La scelta dei paesi

La ricerca si concentra principalmente sulle tre maggiori economie dell’Unione europea a 27,³⁵ l’Italia, la Francia e la Germania. Abbiamo operato tale scelta perché crediamo che nei tre paesi si trovi *in nuce* l’omogeneità di sviluppo e l’eterogeneità degli effetti del processo di integrazione europea. E questo nonostante il “triangolo” Roma-Parigi-Berlino rappresenti comunque l’*élite* economica dell’intera regione. In un ipotetico viaggio che parte dal sud Italia, valica le Alpi, compie il giro di boa intorno a Parigi, attraversa il bacino della Ruhr e riscende nel cuneo creato dall’Elba e il Danubio, si registrano infatti tutti i gradi delle asimmetrie in termini di produzione industriale, ripartizione della ricchezza, prestazioni del mercato del lavoro, dinamiche migratorie e tanto altro che caratterizzano la storia recentissima del continente, almeno a partire dalla firma del Trattato di Maastricht.

Ma che il continente marciasse con ritmo eterogeneo al suo interno d’altronde non era una novità. Di Europa a “più velocità” o a “due velocità” si è parlato a partire dagli anni Novanta nell’ambito dei negoziati per l’ingresso dei paesi dell’Ue all’interno dell’Unione economica e monetaria (Uem). La prospettiva era quella di un’Europa divisa in due macroblocchi in base al rispetto più o meno pieno dei criteri economici e finanziari per l’adozione da parte dei singoli membri della moneta comune, avvenuta ufficialmente nel

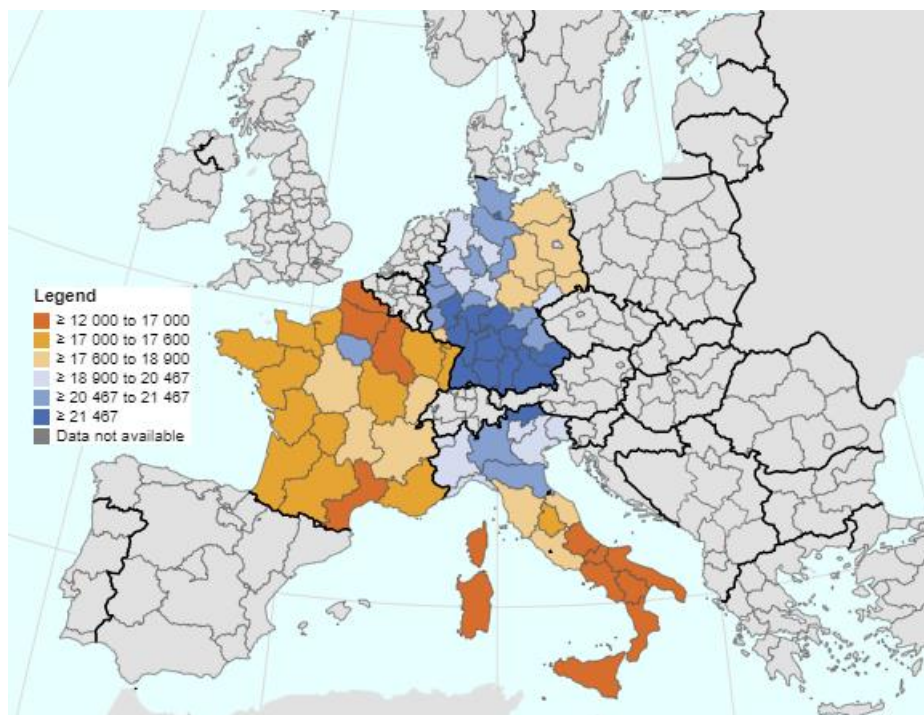
³⁵ Con l’uscita del Regno Unito dall’Ue a seguito del referendum del 23 giugno del 2016, l’Italia è salita sul gradino più basso del podio per ricchezza prodotta, valutata in base alla grandezza del Pil.

1999 con la nascita dell'euro. La definizione si deve a Wolfgang Schauble, personalità di lungo corso della politica tedesca e membro di spicco dell'Unione democratico cristiana (Cdu), che nel 1994 pubblicava un documento assieme a Karl Lamers in cui si faceva esplicitamente riferimento a un'Europa divisa tra un nocciolo duro e a una periferia come combinazione migliore per promuovere l'unione politica dei paesi membri dell'Unione.

Il termine tornava di attualità negli anni Dieci del nuovo secolo con la crisi dei debiti sovrani, che coinvolse soprattutto Grecia, Irlanda, Italia, Portogallo e Spagna – i cosiddetti “Piigs” nell'acronimo dispregiativo con cui vennero indicati gli Stati con i debiti pubblici più elevati in rapporto al Pil. Ancora nel febbraio del 2017, l'allora cancelliera tedesca Angela Merkel, al vertice dei capi di Stato o di governo dei paesi membri che si teneva a La Valletta (Malta), definiva la costruzione dell'Ue come caratterizzata da uno sviluppo a “cerchi concentrici”. Dallo stesso *summit*, in vista del 60° anniversario dei trattati di Roma appariva un *Contributo del Benelux alla dichiarazione di Roma 2017* in cui si sosteneva che «diversi percorsi di integrazione e di cooperazione rafforzata possono costituire la risposta concreta alle sfide che colpiscono Stati membri in differenti modi» (Caizzi, 2017). Poche settimane dopo, il 6 marzo è la volta dell'allora presidente della Repubblica francese François Hollande. In un'intervista congiunta a sei quotidiani europei (*La Stampa* per l'Italia), Hollande affermava che «per molto tempo l'idea di un'Europa diversificata, con velocità differenti, ha suscitato resistenza: oggi è l'idea che si impone, altrimenti sarà l'Europa a esplodere» (Zatterin, 2017). Non sorprende allora che il progetto di una *Kernel Europa* contrapposta a una “periferia interna” aleggiava nella dichiarazione ufficiale dei capi di Stato o di governo riuniti al Campidoglio il successivo 25 marzo, sessanta anni dopo i trattati di Roma (Dichiarazione di Roma, 2017).

In realtà, un'Unione europea a due velocità esiste di fatto. Da una parte, ciò si è affermato per mezzo di quegli accordi stipulati tra paesi che hanno realizzato una “cooperazione rafforzata” in ambiti specifici, anche in assenza del consenso da parte del resto degli Stati. Un esempio classico è la Convenzione di Schengen sulla libera circolazione delle persone all'interno del territorio Ue, a cui i paesi, quando hanno aderito, lo hanno fatto in ordine sparso e allo stesso tempo non hanno esitato a sospendere la Convenzione per motivi di sicurezza interni quando ritenuto necessario. Ultimo esempio in ordine cronologico invece è il trattato firmato al Quirinale tra Italia e Francia, intitolato proprio *Trattato per una cooperazione bilaterale rafforzata*, il quale sancisce un'alleanza specifica tra i due partner prevalentemente nella politica industriale, estera e militare, senza che questo sconfessi l'architettura dei Trattati europei.

Figura 1. Reddito disponibile netto delle famiglie private,³⁶ dettaglio regionale NUTS 2, valori in euro (2018)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

Dall'altra, come si vede nella Figura 1, le due velocità sono il prodotto dello sviluppo del processo di integrazione europea. La cartina fornisce un colpo d'occhio crediamo significativo dell'evoluzione per cerchi concentrici evocata da Angela Merkel nel 2017. Nei tre paesi presi in considerazione in questo lavoro, tale evoluzione manifesta l'effetto polarizzazione – nella fattispecie, del reddito disponibile per l'operatore famiglia – riconducibile al più generale cammino dell'Unione. Da cui l'immaginaria “mezzaluna” che parte dal Mezzogiorno, passa da Parigi e termina nell'ex Germania Est, con un ritmo quasi chiastico. Essa contiene in sé il nucleo essenziale degli effetti prodotti dal movimento caratteristico del Vecchio continente.

È in questa prospettiva che la ricerca intende mostrare come l'evoluzione della flessibilità, in prima istanza nella sua dimensione analitica, sia avvenuta nei tre paesi selezionati in modo tendenzialmente omogeneo rispetto agli indirizzi politici ed economici forniti dall'Unione europea. La loro ragione risiede nella visione dei rapporti sociali di

³⁶ Il reddito disponibile delle famiglie private è il saldo del reddito primario (avanzo di gestione più i redditi da lavoro dipendente più i redditi da capitale ricevuti meno i redditi da capitale pagati) e la redistribuzione del reddito in denaro. Queste operazioni comprendono i contributi sociali pagati, le prestazioni sociali in denaro ricevute, le imposte correnti sul reddito e sul patrimonio pagate, così come altri trasferimenti correnti. Il reddito disponibile non include i trasferimenti sociali in natura provenienti dalle amministrazioni pubbliche o dalle istituzioni senza scopo di lucro al servizio delle famiglie.

produzione propri della società capitalista per come elaborati dalla Scuola neoclassica e dalle sue diramazioni. In presenza di prestazioni “a due o più velocità” del mercato del lavoro, così come del resto dei maggiori indicatori macroeconomici, e in caso di deregolamentazione omogenea dei “rapporti giuridici di produzione”, la rigidità del mercato dunque non può spiegare l’osservata eterogeneità dello sviluppo europeo, né la flessibilità può essere la cura economica in grado di rilanciare un ciclo di accumulazione. Quest’ultima allora emerge più come uno strumento teso alla riduzione del costo e della forza negoziale del lavoro funzionale alla necessità di impiego e remunerazione di capitali in costante competizione nel mercato mondializzato.

Un’ultima riflessione necessaria riguarda la definizione di “Unione europea”. Spesso connotata in modo parziale, o mal rappresentata per via della complessità degli organismi con cui si è strutturata nel corso dei decenni, cogliere la natura dell’Ue è un’operazione decisiva per la comprensione dei processi di integrazione che hanno interessato e interessano i vari istituti che compongono i singoli Stati membri. Ebbene, l’Unione europea è un’istituzione politica ed economica sovranazionale, sorretta da un complesso e “in divenire” sistema di Trattati, composta dei paesi che negli anni hanno scelto di farne parte e a cui, i rappresentanti incaricati, hanno attribuito «competenze per conseguire i loro obiettivi comuni», nelle parole dell’articolo 1 del TUE. Né Stato federale sul modello statunitense, né mera organizzazione intergovernativa, l’Unione europea allo stato attuale di sviluppo rappresenta un *unicum* nel panorama storico fin qui osservato. La condizione che forse meglio inquadra lo sviluppo di questa istituzione è quella della costruzione processuale di una sorta di super-Stato o super-istituzione, sostenuta dall’unione di quei settori delle borghesie nazionali che condividono interessi e possibilità di costruire la propria egemonia e i propri affari oltre i confini usciti dalla Seconda guerra mondiale prima e dal dissolvimento dell’Unione sovietica poi.³⁷

Un tratto distintivo dell’Unione è il superamento della separazione dei tre poteri tipica dello Stato di diritto nelle democrazie liberali. Infatti, nell’Ue, la Commissione europea detiene il potere esecutivo, ma esercita anche il monopolio del potere di iniziativa legislativa. Essa ricopre una posizione di forza relativa rispetto al resto degli organismi, data sia

³⁷ Per fare un esempio di “borghesia europea”, pensiamo al processo produttivo nella sua interezza di un’azienda come la Fiat. Storico marchio dell’*automotive* italiano, oggi di proprietà di una multinazionale con sede legale in Olanda (dove paga le tasse), produce il mezzo di maggior successo in Polonia (la 500), vende perlopiù in Italia ed è quotata anche alla borsa di New York. La costruzione del mercato unico europeo e la libertà di movimento garantita al suo interno per capitali, merci e lavoro con la costituzione dell’Unione, permette – a chi ne ha le capacità finanziarie e commerciali – di ingrandire la propria base di mercato in un processo di unificazione che è immediatamente economico, ma che, muovendo da interessi precisi, è in ultima istanza sempre politico.

dall'indipendenza formale dagli Stati membri (i commissari europei rappresentano l'Ue e non hanno nessun vincolo di rappresentanza con i paesi che la compongono), sia per il ruolo di vigilanza sul bilancio (strumento di gestione e indirizzo fondamentale dell'Unione) e di attuazione delle priorità politiche stabilite nell'area. Sempre nell'ambito "politico", l'altra istituzione di rilievo è il Consiglio europeo. Formato dai capi di Stato e di governo dei paesi membri, esso è l'organo che definisce le priorità e l'indirizzo politico dell'Ue. Tuttavia, rispetto alla Commissione, il peso del Consiglio europeo – data la maggiore eterogeneità dell'organo, condizione che lo rende il luogo della mediazione; l'inferiore durata del mandato (due anni mezzo contro cinque anni della Commissione, seppur rinnovabile per una volta); e la cadenza inferiore delle riunioni (di norma trimestrale, salvo Consigli di natura straordinaria, contro quella settimanale della Commissione) – è minore rispetto alla prima.³⁸ Per quanto riguarda il potere legislativo, esso viene formalmente spartito dal Consiglio dell'Unione europea e dal Parlamento europeo. Il primo, detto anche semplicemente Consiglio, riunisce i rappresentanti dei paesi membri a livello ministeriale e non deve essere confuso né con il citato Consiglio europeo, né con il Consiglio d'Europa, organizzazione estranea alle istituzioni dell'Ue. In capo a quest'organo è demandata anche la politica estera e di sicurezza dell'intera Unione. Il secondo invece è l'unico organo direttamente eletto dai cittadini dell'Unione. In ultimo, seppur nei limiti delle competenze previste, il potere giudiziario è esercitato dalla Corte di giustizia dell'Unione europea. Organo unitario suddiviso nelle formazioni della Corte di giustizia e del Tribunale, la Corte svolge il compito fondamentale di garantire l'osservanza del diritto comunitario nell'interpretazione e nell'applicazione dei Trattati costitutivi della complessa architettura dell'Unione. Queste tre dimensioni della "capacità dell'agire" tipica dello Stato moderno eserciteranno, ognuna con un profilo specifico e in determinate fasi temporali, un ruolo essenziale nel processo di integrazione europea, segnandone le tappe e gli svolgimenti principali.

³⁸ Tra le istituzioni "politiche" inseriamo anche la Banca centrale europea. Titolare della politica monetaria, istituzione formalmente indipendente e autonoma sia dalle altre istituzioni dell'Ue, sia dai paesi membri, in particolare a seguito della crisi del 2008 la Bce ha assunto un ruolo sempre più decisivo nella natura del processo di integrazione europea. La salvezza dell'euro "whatever it takes", la Troika nella crisi greca, il "quantitative easing" (Qe), l'acquisto di titoli di Stato sul mercato secondario, la politica monetaria accomodante; tutti esempi di fenomeni particolarmente rilevanti nella storia dello sviluppo europeo che ne decretano crediamo una funzione ben più generale (politica appunto) della determina del tasso ufficiale di sconto.

Capitolo 2. L'evoluzione della flessibilità in Italia, Francia e Germania nel quadro del processo di integrazione europea

2.1. Introduzione

Lo sviluppo della regolamentazione del rapporto di lavoro e degli istituti del mercato del lavoro nei singoli paesi dell'Ue è uno degli ambiti in cui il processo di integrazione europea è proseguito secondo uno schema di allineamento dei vari diritti nazionali agli indirizzi, forniti a più riprese e con diversi gradi di efficacia, dalle varie "istituzioni europee" durante tutto l'arco del Secondo dopoguerra.³⁹ Un momento di svolta in tale processo è rappresentato dalla costituzione dell'Unione europea, sancita a Maastricht nel 1992. Questo passaggio ha politicizzato i termini del processo e ha posto le basi per la progressiva omogenizzazione delle strutture fondamentali su cui poggia l'Ue, a partire dalla definizione dei tre pilastri fondamentali dell'intervento europeo in alcuni ambiti dell'economia, della politica estera e della sfera giuridico-securitaria.⁴⁰ In quest'ottica, di rilievo è il fatto che gli accordi siglati di volta in volta tra i membri del progetto europeo non sono da intendere come

³⁹ Nel linguaggio comune è ormai usuale sovrapporre il significato di Europa con quello di Unione europea. Spesso con il primo significante si tende a identificare *tour court* il significato del secondo, ma in questa maniera si effettua un'operazione indebita che cela il senso storico portato in dote dai due sostantivi. L'Europa infatti è uno dei continenti con cui si è soliti suddividere geograficamente il pianeta in base perlopiù a caratteristiche storiche, culturali, somatiche ecc. (con tutte le impossibilità del caso nel tracciare confini e limiti validi una volta per tutte). L'Ue invece è una costruzione in prima istanza politica (in quanto messa in moto da specifici interessi), basata su una complessa architettura di Trattati, che individua senza ambiguità una serie di Stati membri dell'associazione. Questo non impedisce che al suo interno possano coesistere istituti eterogenei rispetto a determinati settori (pensiamo per esempio alla moneta unica, allo stato attuale adottata da 19 dei 27 paesi facenti parte dell'Ue). Nella fattispecie dunque il sintagma "istituzioni europee" è privo di senso perché di fatto non esistono istituzioni dell'Europa, ma solo dell'Unione europea. Tuttavia, per ragioni di esposizione, nel testo si troveranno occasioni in cui si farà riferimento alla seconda classe di significato utilizzando il primo insieme di termini, senza per questo voler mancare di considerare le decisive differenze che intercorrono tra i due aggregati.

⁴⁰ Il Trattato di Lisbona, ratificato nel 2007 ed entrato in vigore nel 2009, supererà anche questo schema, razionalizzando i vari aggregati comunitari che si erano venuti a creare fin dall'immediato dopoguerra. Il Tue e il Tdue infatti riuniscono e sostituiscono i tre pilastri di intervento stabiliti a Maastricht e che prima del 1992 erano ulteriormente frammentati in accordi "settoriali", per convenzione racchiusi nella dicitura Comunità europee (Ceca, Cee, Euratom, Trevi, Schengen, Trevi e Cpe). Da una prospettiva politica, con questo passaggio si è consumato uno strappo, non il primo, né l'ultimo, tra la rappresentazione dell'effettiva volontà dei cittadini dei paesi membri nelle strutture dell'Unione e il cammino da quest'ultima intrapreso. Pochi anni prima infatti, in Francia e in Olanda, rispettivamente il 29 maggio e il 1° giugno del 2005, si erano tenuti due referendum per la ratifica di una Costituzione per l'Europa per mezzo di un Trattato dedicato, firmato l'anno precedente a Roma. La bocciatura decretata dalle urne (dopo il sì pronunciato dalla Spagna e dal piccolo Lussemburgo) ha di fatto arenato il progetto, il quale tuttavia nell'obiettivo è stato sostanzialmente sussunto proprio dal Trattato di Lisbona, conosciuto non a caso anche come il Trattato di riforma. Pur in assenza di un testo unico come sarebbe stato con la Costituzione, a Lisbona, nel mezzo della più grande crisi economica conosciuta sin da quella del 1929, l'Ue ha posato un mattone importante per la sua definizione, non ancora giunta alla formazione di una sorta di Stato federale europeo, ma continuamente in grado di assumere su di sé una crescente gamma di poteri regolatori e decisionali su sfere sempre più ampie per la vita dei cittadini dell'Unione.

delle semplici intese internazionali tra Stati formalmente indipendenti. Quanto cioè in ogni occasione messo nero su bianco tra le rappresentanze nazionali, nelle parole della Corte di giustizia dell'Unione europea (Cgue), «va al di là di un accordo che si limita a creare degli obblighi reciproci fra gli Stati contraenti» (Cgue, 1963: 22), ma è volto a costruire «una comunità di diritto». La *summa* dei Trattati costituisce così «un ordinamento giuridico di nuovo genere, a favore del quale gli Stati hanno rinunciato, in settori sempre più ampi, ai loro poteri sovrani», sancendone la «preminenza sui diritti degli Stati membri e l'efficacia diretta di tutta una serie di norme che si applicano ai cittadini di tali Stati nonché agli Stati stessi» (Cgue, 1991: 6102). È in questa prospettiva che gli accordi sanciti in ambito Ue, per ora al netto di quale specifico istituto se ne fa promotore, offrono un quadro costituzionale di riferimento per il diritto privato europeo (Alpa, 2007: 110), entro cui intendere e riportare l'evoluzione conosciuta dal diritto del lavoro dei singoli paesi.⁴¹

Un elemento da tenere in considerazione è la possibilità di cui si è dotata l'Unione europea di intervenire, a vario titolo, nelle scelte economiche e sociali dei singolo Stati. Essa infatti può agire solo in quegli ambiti in cui è autorizzata dai paesi membri, alle condizioni stabilite nei Trattati, dove si specifica chi può adottare “leggi” (tra istituzioni europee, governi nazionali, Regioni come nel caso italiano, o *Länder* come in quello tedesco) e in quali settori. Storicamente, le motivazioni che hanno spinto la creazione delle prime organizzazioni e alla stipula dei Trattati sono state di natura economica, con la conseguenza che le strutture dell'Unione si occupano solo indirettamente del tema del lavoro.⁴² Quest'ultimo, come visto, è affrontato più dalla prospettiva dell'occupazione (lato quantitativo) che non attraverso il prisma del valore sociale che il lavoro può rappresentare

⁴¹ Il cammino di europeizzazione intrapreso dalle istituzioni comunitarie e dell'Unione ha un segno diverso rispetto ad altre esperienze di integrazione macroregionale, come per esempio il Nafta o il Mercosur. Ciò è dato da un accentuato profilo di integrazione sul piano istituzionale che oltrepassa i meri scopi economici, commerciali e finanziari. In quest'ottica, occorre rilevare come a dispetto dell'incremento delle competenze d'intervento dell'Ue nella disciplina dei rapporti di lavoro sancite nel Trattato di Amsterdam (stipulato nel 1997 ed entrato in vigore nel 1999), gli squilibri strutturali interni di partenza e un processo di allargamento rivelatosi inadeguato all'omogeneizzazione dell'Unione, anche “solo” dal punto di vista macroeconomico – al netto dell'effettiva volontà, qui messa in discussione, di giungere effettivamente a tale omogeneità –, hanno il loro riflesso negli effetti diseguali prodotti dal sistema incompiuto di regole dato oggi dal diritto del lavoro europeo.

⁴² I settori in cui l'Ue si è dotata di competenze esclusive, cioè dove sola può legiferare e gli Stati sono limitati all'applicazione della legge sovranazionale, salvo diverse disposizioni, sono l'unione doganale, le regole di concorrenza per il mercato unico, la politica monetaria per i paesi dell'area dell'euro (Eurozona), gli accordi internazionali sul commercio (dove la politica commerciale dell'Ue stabilisce la direzione dell'iniziativa commerciale e degli investimenti dentro e fuori l'Unione) e la flora e la fauna marine (strumento di tante negoziazioni tra il Parlamento e il Consiglio europeo con il Regno Unito per la *Brexit*). L'occupazione e le politiche sociali sono invece uno dei settori in cui l'Unione ha competenze concorrenti con gli Stati nazionali, i quali possono legiferare solo se l'Unione non ha già coperto, o non è in procinto di farlo, con una propria norma il genere di fenomeni in oggetto.

per un percorso di emancipazione personale e collettiva (lato qualitativo, che oltrepassa le logiche di funzionamento del mercato).

Da un punto di vista teorico, tale interesse indiretto deriva dalla, storicamente miope, fiducia nell'istituzione-mercato nell'allocare nella maniera più efficiente e secondo il più alto grado di utilità e soddisfazione sociale le risorse presenti in un'economia, come appunto la forza lavoro. Tale indicazione emerge fin dal Trattato di Roma, firmato il 25 marzo del 1957 in Campidoglio, tramite cui si diede vita alla Comunità economica europea (Cee) e alla Comunità europea dell'energia atomica (Ceea, o Euratom). Nell'articolo 117 infatti, il primo del Titolo III rivolto alla Politica sociale, si afferma che

gli Stati membri convengono sulla necessità di promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera che consenta la loro parificazione nel progresso. Gli Stati membri ritengono che una tale evoluzione risulterà sia dal funzionamento del mercato comune, che favorirà l'armonizzarsi dei sistemi sociali, sia dalle procedure previste dal presente Trattato e dal ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative (Trattato di Roma, 1957: 99).

È il mercato comune e l'insieme delle norme statuali che, in questa prospettiva, modellano l'organizzazione sociale, la cui armonia in ultima istanza appare come una conseguenza degli istituti di diritto. La lettura proposta dal Trattato cela la presenza di interessi divergenti nella società (tra settori economici, classi sociali, Stati membri) e intende il mercato come un luogo di convergenza tra i vari attori che vi agiscono, di cui il diritto ne rappresenta il "vestito" naturale.⁴³ Tale indirizzo tuttavia è di grande rilievo perché si pone nel solco della tradizione dal «sapore giusnaturalista» (Somma, 2016: 128) su cui si basa la Carta fondamentale tedesca, la cui ideologia di fondo ha avuto un ruolo determinante nella strutturazione dei meccanismi di funzionamento dell'Unione europea, per come si è sviluppata fino a oggi. La formula decisiva in questo contesto è la cosiddetta "economia sociale di mercato", locuzione coniata da Alfred Müller-Armack, politico ed economista tedesco. Era il 1946, dunque in pieno dibattito sulla costituzione economica all'indomani del crollo del nazionalsocialismo tedesco, quando Müller-Armack, che nelle file naziste aveva militato, esprimeva con tale formula – economia sociale di mercato – il meccanismo tramite cui i principi del libero mercato, in particolare quello della proprietà privata e della libertà

⁴³ Così facendo, l'economia si eleva rispetto alle altre scienze sociali, superando la condizione di *primus inter pares* qui argomentato e diviene invece la sola e unica lente tramite cui leggere i processi storici. Tale indirizzo è ben diverso dall'intendere le scienze economiche come lo strumento più importante per analizzare il movimento della società capitalista, e dunque del campo del Lavoro, ma in relazione di interdipendenza con le altre discipline, come il diritto, la sociologia, la comunicazione.

di contrarre, sono affiancati da interventi dell'amministrazione statale volti a condizionare le libertà economiche solo nella misura in cui questa sia la *conditio sine qua non* per evitare gli, ammessi, fallimenti del mercato. Questo modello, anche detto "ordoliberal" – giunto nella discussione accademica negli anni della dittatura da un gruppo di economisti e giuristi vicini al regime –, avrebbe dovuto rappresentare la terza via tra un sistema di libero mercato e il suo opposto basato sulla forte presenza dirigista dello Stato.⁴⁴ La soluzione si presentava come una fusione tra le due alternative, «una via incentrata sull'utilizzo della concorrenza come strumento del dirigismo statale», ma il sostrato ideologico su cui posa l'ordoliberalismo è il riconoscimento del mercato come di una «istituzione sociale in quanto tale, cui destinare correttivi solo nella misura necessaria e sufficiente a produrre pacificazione sociale»: una «ambiguità voluta» tesa a instaurare, con un ordine del discorso «violento [...], la riduzione dell'inclusione sociale a inclusione nel mercato» (Somma, 2016: 129-130).⁴⁵ Così facendo, la persona dotata di storia, bisogni, talenti e desideri veniva ridotta a individuo amorfo operatore di mercato, moltiplicatore o selezionatore d'offerta, a seconda che risponda alla funzione di produttore o lavoratore-consumatore (Somma, 2009).

Mezzo secolo dopo, sulla scia della discussione affrontata in Germania nella prima metà del Novecento e ripresa nell'unificazione successiva alla caduta del Muro di Berlino, la formula prende definitivamente le sembianze di un ordine sociale che risponde agli interessi e alla guida della proprietà privata, della "libera" concorrenza per la "libera" formazione dei prezzi – strumento fondamentale per dirigere la razionalità del consumatore nel mercato –, della "libera" circolazione di capitali, merci (beni e servizi) e lavoro e della pacificazione sociale di stampo corporativista, ottenuta anche attraverso la trasformazione delle prestazioni sociali, da diritti duramente conquistati dal movimento dei lavoratori a strumento di assimilazione. La storia del processo di integrazione europea muove costantemente verso questa direzione, a partire dalle sue prime apparizioni degli anni

⁴⁴ Il fondamento dell'ordoliberalismo è di essere una proposta politica, economica e sociale alternativa sia al liberismo, sia all'economia pianificata, anche definita paradossalmente come un neoliberismo stato-centrico (Bonefeld, 2012). Esso infatti non indica un semplice ritorno al *laissez-faire*, ma istituisce un modello socioeconomico in cui lo Stato di diritto e l'ordine di mercato sono guidati dal rispetto del regime di concorrenza in quanto modo di ordinamento dei legami costruiti dagli attori economici. In quest'ottica tuttavia la concorrenza non è considerata un fatto naturale (come per i marginalisti della Scuola austriaca), ma una costruzione da parte del legislatore. È in questo punto della teoria che subentra la "mano visibile dello Stato", impegnata nella formazione di un ordine legale in cui l'azione privata può agire liberamente, entro il perimetro delle leggi della concorrenza. Pertanto, la novità ideologica rispetto al liberismo risiede nella teorizzazione dell'indirizzo dell'azione pubblica come governata da rigide regole di creazione e mantenimento di un regime altamente concorrenziale (monopoli, cartelli, grandi *trust* sono gli assetti da contrastare per l'ordine ordoliberal) e sottoposta al dettato di efficienza paragonabile a quelle dell'impresa privata.

⁴⁵ In questo quadro, Friedrich von Hayek – esponente di spicco della Scuola austriaca e rigido oppositore dell'intervento statale nell'economia – osserva che grazie a questa formula «alcuni amici tedeschi sembrano riusciti a rendere appetibile a circoli più ampi il tipo di ordine sociale che difendo» (von Hayek, 1979: 283).

Cinquanta (Patrono, 2013) fino al Trattato di Lisbona del 2007, dove all'articolo 3 incontriamo l'esplicito richiamo alla formula di Müller-Armack, aggettivata inoltre come "fortemente competitiva".

È in tale contesto che, al netto di oscillazioni presenti che saranno analizzate nel corso del testo, deve essere considerata e compresa l'evoluzione del campo del Lavoro. Entrando più *in medias res*, come detto fin qui il diritto rende manifesto l'esito storicamente determinato dello scontro tra le parti sociali circa i fenomeni su cui si confrontano interessi divergenti. In quest'ottica, la storia del diritto del lavoro è intimamente legata al rapporto tra il Capitale e il Lavoro. La genesi storica della sua disciplina rimanda alla Rivoluzione industriale (Cazzetta, 2007), visto che esso ha poco da spartire con l'epica, molto invece con la cronaca quotidiana (Romagnoli, 2016a). Questo rapporto esprime una più generale relazione sociale, composta da due soggetti antagonisti, la cui regolamentazione non può essere ridotta a una relazione di mercato qualsiasi (Somma 2018) perché la domanda e l'offerta di lavoro, trattando in ultima istanza di esseri umani, non può essere ricondotta nei meccanismi di funzionamento che vigono nella compravendita delle merci (Miné, 2018).⁴⁶

Da un punto di vista storico, con la Rivoluzione duale, l'affermazione della fabbrica al centro del sistema produttivo e il consolidamento del modo di produzione capitalista, emerge e si diffonde la figura del lavoratore salariato, in rapporto dialettico a quella del

⁴⁶ Romagnoli scrive della necessità di «ricostruire il diritto del lavoro», riferendosi ai «cumuli di macerie» causati dalle trasformazioni derivanti dalla globalizzazione e dalla finanziarizzazione dell'economia (Romagnoli, 2016b). La rilevezione di Romagnoli si posa sulla lettura di arretramento del campo del Lavoro al centro del nostro scritto. Ciò emerge, tra le altre cose, dallo smantellamento dei dispositivi conquistati dal movimento dei lavoratori dopo il secondo conflitto mondiale e rintuzzate dalla svolta politica, economica e culturale neoliberale degli anni Ottanta. Allora, in tale quadro rientrano a pieno diritto le riflessioni di Nicolino Irti sull'ordine giuridico del mercato come *locus artificialis* che si esprime in un rifiuto netto di qualsiasi lettura naturalistica dell'ordine economico. Il naturalismo, traslato dalle scienze giuridiche a quelle economiche, postula l'immobilità delle leggi e respinge il conflitto tra interessi divergenti e la conseguente instabilità del divenire del diritto. L'intrinseca normatività del mercato, assunta dagli epigoni dell'economia di mercato come termine naturale dello sviluppo umano e definita come uno spazio "per definizione" neutro, dominato da leggi indipendenti dal conflitto politico, presuppone in realtà istituti giuridici dedicati, costruzioni umane risultanti dall'incedere del divenire storico secondo i rapporti di forza tra classi di interessi che si confrontano per la rispettiva supremazia. Come se non bastasse, nota Irti, «proprio quando l'ideologia del mercato sembra unica ed esclusiva forma del pensare collettivo, imprenditori e uomini di finanza e "tecnici" dell'economia, non solo chiedono che lo Stato abdichi a ciò che rimane di pubblico, ma si fanno a invocare nuove regole [...]. Vicenda, che pure attesta la necessità conformativa del diritto, e come sempre alla volontà degli uomini, abrogatrice o emanatrice di norme, si metta capo per l'impianto di un regime economico. Dietro l'antitesi fra leggi naturali dell'economia, neutre assolute oggettive, e leggi storiche, dipendenti dal volere umano, sempre si agita la lotta politica, sempre stanno di fronte ideologie o visioni della società. Conflitto tra una e altra politica, e non fra politica e a-politica neutralità». Semmai, nei rilievi di Irti sembra presente un eccessivo "volontarismo" nella generale riduzione dell'azione alla decisione coscienziosa, guidata dalla volontà di supremazia dei gruppi d'interesse; motivo che in ultima istanza o squalifica le regolarità statistiche che la scienza è in grado di registrare sia nel mondo naturale che sociale, o separa (e Irti pare inserirsi in questa categoria) irrimediabilmente le due sfere, astraendo l'attività umana dal ritmo e dal movimento riconoscibile nella natura. A riprova di quest'ultima ipotesi, è lo stesso autore in quelle pagine a sottolineare come «l'inerte e passiva natura non ha nulla da dirci» (Irti, 2004).

capitalista. Nel rapporto di lavoro essi *in quanto tali* da una parte sono interdipendenti, dall'altra operano in un contesto di costitutivo disequilibrio in termini di rapporti di forza. Infatti, col radicamento di tale sistema produttivo e sociale «si delineano i primi interventi statuali volti a contenere le forme più acute di sfruttamento dei lavoratori [...], di tutela del contraente più debole [...] funzionale al riequilibrio di un rapporto di potere diseguale» (Roccella, 2013: 1-2). Questo è il luogo storicamente determinato in cui nasce e sviluppa il suo intervento la disciplina del diritto del lavoro, tesa nelle intenzioni a bilanciare i limiti della libertà, invero solo formale, concessa al lavoratore o alla lavoratrice di scegliere tra una retribuzione e l'indigenza dovuta alla mancanza di un guadagno per il prestanto dell'opera. Ed è in questa faglia che risiede il “rapporto di potere diseguale” tra capitalista e lavoratore. Il primo è proprietario delle materie prime o dei mezzi per la produzione e la vendita delle merci (quindi essenzialmente in grado di sostentarsi pur in assenza di un impiego); il secondo invece dispone solo dell'energia e delle conoscenze più o meno adeguate alla partecipazione con un ruolo nel processo di lavoro,⁴⁷ obbligato dunque alla sua immissione nel mercato per ricevere una retribuzione in grado di garantirne la sopravvivenza e la riproduzione biologica.⁴⁸

Lo sviluppo durante l'arco del Novecento del movimento dei lavoratori a livello internazionale, la crescita quantitativa dell'“esercito industriale”, l'estensione del rapporto di lavoro salariato dovuta alla mondializzazione dei mercati, l'aumento della rappresentazione delle istanze della classe lavoratrice nelle istituzioni, così come nei luoghi di lavoro: tutti elementi che hanno ampliato nel tempo il potere di tutela del contraente più debole da parte degli istituti pubblici, in un circolo virtuoso con la spinta impressa dai

⁴⁷ Tale disequilibrio si riflette nella comprensione dell'atto negoziale che costituisce il rapporto di lavoro. Nello scambio forza lavoro-salario, qui inteso come “essenza” del fenomeno in oggetto, il lavoratore o la lavoratrice non si limitano a cedere le proprie conoscenze o i rispettivi talenti secondo una logica mercantile, ma investono la persona, con le annesse aspettative di vita e di emancipazione sociale (Ferraro, 2020). Se è vero che l'oggetto del contratto di lavoro è l'esecuzione di mansioni, di norma prestabilite, tuttavia il lavoratore «non può inviare le sue capacità lavorative» per eseguire il lavoro. Nello scambio, «la persona è necessariamente coinvolta» (Miné, 2018). Questa precisazione è di grande rilievo nella lettura della configurazione del rapporto di lavoro: questo non fa riferimento al mero inserimento del lavoratore nel processo di lavoro secondo le modalità organizzative dell'impresa, ma indica che l'effettiva volontà delle parti negoziali ha un'origine storico-sociale più complessa rispetto alla ricostruzione civilistica dei contratti. E ciò è ancora più importante «anche al fine di neutralizzare operazioni di mascheramento e di simulazione favorite dallo squilibrio delle forze in campo e rese quanto mai redditizie per i vantaggi economici che vi sono correlati» (Ferraro, 2020).

⁴⁸ La novità più grande nel rapporto di lavoro portata in dote dal modo di produzione capitalista risiede proprio nella apparente libertà di entrata o meno da parte del lavoratore o della lavoratrice nel mercato del lavoro, per mezzo della messa a disposizione della sua energia, rispetto per esempio al lavoro servile. Infatti, il servo è in una condizione giuridica inferiore rispetto al padrone (la legge invece è formalmente uguale per tutti nello Stato di diritto), non viene retribuito per la sua prestazione lavorativa, ma viene alloggiato e nutrito col fine di riprodurre la capacità lavorativa necessaria allo svolgimento delle sue mansioni e dunque indipendentemente dalla quantità e dalla qualità dell'opera svolta. Il diritto del lavoro come disciplina giuridica specifica, ulteriore rispetto agli altri campi del sapere giuridico, emerge in origine in funzione di tale apparenza con il compito di compensare la debolezza negoziale della forza lavoro di fronte alla controparte.

contratti collettivi, di natura privata ma oggettivamente fonte materiale di regolamentazione del rapporto di lavoro.⁴⁹ Tali tendenze tuttavia hanno conosciuto un'inversione di marcia con la ristrutturazione produttiva degli anni Settanta e Ottanta e il profondo cambio di fisionomia subito dal processo di lavoro, fattori che hanno indebolito il movimento dei lavoratori e, col persistere della crisi di profittabilità, ridotto gli istituti di tutela del rapporto negoziale diseguale.⁵⁰ Soprattutto a partire dagli anni Novanta, assistiamo al paradosso per cui al proliferare degli istituti giuridici sul lavoro, la crisi sistemica del capitale ne ha modificato «sotto diversi profili il segno e la qualità della produzione normativa» (Roccella, 2013: 11), riducendo invero le capacità della legislazione del lavoro di ottemperare alle richieste per cui era nata: regolare in senso migliorativo le condizioni generali di lavoro, e dunque di vita, dei lavoratori e delle lavoratrici. Nell'Unione europea, i contenuti del diritto del lavoro, e gli istituti a questo connessi, sono stati plasmati in maniera sempre più significativa dalle dinamiche di mercato per come condizionate dalla *governance* economica continentale (Giubboni, 2016). In particolare, a seguito della crisi dei *subprime*, l'impatto della crisi asimmetrica tra i membri dell'Eurozona ha generato la ristrutturazione più radicale mai conosciuta dai sistemi di diritti del lavoro dal Secondo dopoguerra (Koukiadaki, 2016). Questo ha dato origine a uno scambio tra minori garanzie nel rapporto di lavoro (si pensi alla flessibilità in uscita) e maggiori tutele nel mercato del lavoro (opposte dunque alla tutela del posto di lavoro) visibilmente ineguale, del tutto sbilanciato sul primo versante⁵¹ e sfociato nella precarietà lavorativa o nell'inefficienza allocativa del mercato del lavoro, a seconda della prospettiva.⁵²

⁴⁹ È bene specificare che tale breve ricostruzione non sottende una visione di sviluppo “lineare” del diritto del lavoro. La sua disciplina infatti è legata a doppio filo alla struttura economica del territorio in cui si esprime e influenzata dal contesto storico in cui opera. Per tale ragione, la capacità di bilanciamento di rapporti costitutivamente squilibrati è soggetta alle stesse crisi e fluttuazioni che sono riscontrabili nelle dinamiche economiche. L'incapacità di una sorta di “teoria dell'equilibrio generale” di dare ragione degli sviluppi determinati dei fenomeni di volta in volta presa in oggetto, a seconda della disciplina scientifica di riferimento, si riflette anche nell'evoluzione del diritto del lavoro. Tuttavia, tale instabilità di fondo non esclude la possibilità di individuare delle tendenze di lungo termine (*a là* ciclo di Kondratiev per le scienze economiche) che permettono di significare, di dare un senso unitario di fondo dei periodi storici ben più rilevante, rimanendo in punta di metafora, dei trimestrali di borsa.

⁵⁰ Lyon-Caen legge il cambio di fase tramite l'infiltrazione dei principi della concorrenza e della circolazione delle merci nei sistemi sociali nazionali e quindi nel territorio del diritto del lavoro. La commercializzazione del rapporto tra lavoratore e datore mina il campo delle tutele del rapporto, esponendo la forza lavoro alle fluttuazioni del ciclo economico come un qualsiasi altro fattore di produzione (Lyon-Caen, 1992).

⁵¹ Per il caso italiano, cfr. Caruso (2013).

⁵² L'inadeguatezza della risposta neoliberale alla crisi fa il palio con l'incapacità dei più alti istituti di vigilanza e orientamento politico dell'economia di riconoscere, e dunque poi di affrontare, la crisi. L'egemonia prodotta dalle teorie economiche convenzionali, imperniata attorno all'equilibrio economico generale, spesso impedisce una lettura critica dei processi economici e sociali in corso. Per esempio, fino al 2007 praticamente nessun *official strategist* della politica economica statunitense aveva previsto non tanto una recessione di quelle dimensioni, ma neanche una crisi legata al settore immobiliare. Alan Greenspan, quando era presidente della Federal Reserve (Fed, la banca centrale statunitense titolare della politica monetaria), aveva riferito, anno 2004, di una grave distorsione dei prezzi del *real estate*, rientrata a suo parere già nel 2006 (Roberts, 2016: 68),

La frenesia con cui si è intervenuti nella legislazione sul lavoro negli ultimi due decenni può essere letta come una conseguenza della generale perdita per gli Stati dell'Unione della capacità di intervento tramite gli strumenti della politica economica. Se i membri dell'Eurozona hanno consegnato il controllo sulla politica monetaria alla Banca centrale europea (Bce), per tutti la politica di bilancio è subordinata agli stretti parametri stabiliti nei Trattati, cosicché anche quelle fiscali o industriali ne risultano indirettamente condizionate. Dinanzi alla cessione degli strumenti più importanti per l'intervento pubblico nell'economia, il focus dei governi si è spostato sulla proliferazione normativa sul lavoro, come fosse il solo strumento rimasto (Supiot, 2016). Questa tuttavia non è stata in grado di innalzare un argine contro l'incedere dell'era della disoccupazione di massa, non essendo la "creazione di lavoro" – come visto – lo scopo per cui si è affermato il diritto del lavoro e non avendo perciò a disposizione gli strumenti adeguati a perseguire tale obiettivo. La profonda trasformazione del sistema produttivo ha disarticolato i sistemi di tutela dei lavoratori ereditati dall'ordine precedente e ha colpito duramente la forza negoziale delle organizzazioni sindacali, incapaci nello sviluppo attuale di immaginare un'adeguata rappresentazione degli interessi dei lavoratori, impiegati in un sistema sempre più frammentato e gerarchizzato in catene di produzione e filiere di comando di portata, spesso, sovranazionale.

La trasformazione concettuale del diritto del lavoro come elemento potenzialmente distorsivo del corretto funzionamento del mercato accomuna la *governance* economica europea, in particolar modo dell'ultimo decennio (Koukiadaki, 2016), ma anche il corso della giurisprudenza della Cgue sulle libertà economiche fondamentali e sull'indirizzo delle direttive di politica sociale in materia di lavoro (Orlandini, 2017). La nuova «teologia economica» (Ferrarese, 2012: 90) non distingue il diritto del lavoro dal diritto commerciale e ne ammette invece una forma che muove il baricentro delle garanzie dal rapporto giuridico (il contratto) ai meccanismi di mercato (l'allocazione dell'*input*-lavoro), ossia dalla tutela del lavoratore nel rapporto di lavoro alla difesa del "dato occupazionale", comprese le agevolazioni per le transizioni da un posto a un altro (Barnard, 2011). La flessicurezza, intesa come riduzione delle tutele nel contratto, aumento dell'autonomia individuale delle parti e

trovandosi pertanto in «shocked disbelief» (Greenspan, 2008: 2) di fronte al Congresso il 23 ottobre del 2008 quando dovette ammettere che la sorveglianza sui prestiti garantita dagli istituti di credito, la quale sembrava «funzionare molto bene da 40 anni» (Beattie e Politi, 2008), si era rivelata completamente fallace. La stessa cecità emerge dalle parole di Ben Bernanke, *chairman* della Fed durante la crisi (precisamente dal 2006 al 2014), quando nel maggio del 2007 dichiarava di non aspettarsi «ricadute significative dal mercato dei subprime al resto dell'economia o al sistema finanziario. La stragrande maggioranza dei mutui, compresi quelli subprime, continua a funzionare bene» (Bernanke, 2007).

potenziamento delle politiche di attivazione nel mercato (Davies, 2016), è perciò tutta interna al paradigma sociale impresso dalla svolta neoliberale.

Con ciò non vogliamo obliterare la partizione tradizione con cui convenzionalmente si suddivide il fin qui denominato “diritto del lavoro”: il diritto del lavoro “in senso stretto” che si occupa del profilo astratto-individuale, il diritto sindacale per quanto concerne l’ambito collettivo e il diritto della previdenza sociale, che ha il suo ufficio nel benessere socioeconomico del lavoratore e nella sua tutela in caso di perdita, volontaria o meno, delle capacità lavorative. In questo lavoro tuttavia l’attenzione sarà concentrata soprattutto sul primo profilo, mettendo in luce come il politico, la funzione pubblica, l’interesse che ha attraversato e attraversa le istituzioni designate alla rappresentanza delle diverse istanze presenti nella società ha disegnato, senza nessuna pretesa di linearità nel tratto, la disciplina del rapporto di lavoro e degli istituti di tutela del mercato del lavoro. Il diritto sindacale, e in tono minore quello previdenziale, allora verranno considerati perlopiù in maniera indiretta, e cioè nella dimensione in cui la legge ha influito a monte sulla facoltà di incidere da parte della contrattazione privata, sia essa di carattere settoriale, territoriale, aziendale, categoriale. Per fare questo, l’obiettivo sarà centrato sul tema della flessibilità.

Ancora una riflessione. L’analisi comparativa della flessibilizzazione dei rapporti di lavoro deve tenere conto di un «ostacolo di ordine concettuale importante» (Robin-Oliver, 2016: 27): i contratti di lavoro sono fortemente dipendenti dal quadro storico, economico, sociale e istituzionale dei differenti modelli di capitalismo e del diritto del lavoro (Caruso, 2013). Né, da tale prospettiva, il mantenimento di uno zoccolo duro della forza lavoro nel regime del contratto di lavoro tipico implica un mercato del lavoro rigido, come testimonia il caso statunitense in cui la possibilità di licenziamento “at will” per il datore rende altamente instabile la condizione del dipendente con contratto indeterminato *full-time*. Pertanto, la messa a confronto dei diversi istituti protagonisti dell’evoluzione del mondo del lavoro deve poggiare su elementi in grado di riunire l’analisi dei molteplici casi (Robin-Oliver, 2016), come espressi nella definizione analitica di flessibilità qui utilizzata. D’altra parte, la scelta dell’esposizione di tale confronto seguirà l’evoluzione storica e non la suddivisione tematica. Sul tema della flessibilità negli ultimi decenni si è prodotto un numero sterminato di studi, i quali hanno analizzato dettagliatamente le singole condizioni della flessibilizzazione del rapporto di lavoro. Non è quindi su tale aspetto che questo lavoro vuole apportare il suo contributo, anche se come visto la riflessione analitica non può essere elusa dall’analisi. Tuttavia, ai fini dell’incremento della comprensione scientifica dei fenomeni sociali in oggetto crediamo sia più rilevante ricondurre lo sviluppo delle singole categorie

analitiche, per come storicamente determinatesi, dentro un quadro di riferimento il più omogeneo possibile e, in questa prospettiva, evidenziare i tornanti del processo. Pertanto, in quanto segue non si troverà una discussione, per esempio, del contratto a tempo determinato e delle modalità con cui questo abbia trovato sempre più spazio nel mercato del lavoro italiano. Si tenterà invece di analizzare la direzione di sviluppo espressa dai singoli provvedimenti legislativi di rilievo adottati in Germania, Francia e Italia, e come questi siano riconducibili all'interno del più ampio indirizzo tracciato dall'Unione europea. In altre parole, si tratterà di mettere in luce i) come la visione dei rapporti sociali di produzione nei luoghi di lavoro introdotta dai singoli paesi sia in ultima istanza coerente con l'indirizzo politico-economico di massima generato dalla costituzione dell'Ue; ii) come questo sia riconducibile *in toto* – lato lavoro – al concetto di flessibilità per come enunciato; e iii) come, utilizzando una terminologia economica tanto cara agli epigoni della “flessibilità di stampo neoclassico”, il guadagno che rappresenta la flessibilità per l'impresa si traduce in un costo per la forza lavoro (Fredman, 2006b).

2.2. Il quadro del processo di integrazione europea

Il processo di integrazione europea, da un punto di vista istituzionale, si è svolto e si svolge lungo una traiettoria evolutiva che prevede la progressiva, ma non lineare, subordinazione o cessione dei convenzionali poteri statuali nelle strutture che sostanziano, oggi, l'Unione europea. Questo percorso si manifesta in una parallela omogeneizzazione – di nuovo, tendenziale, non definita una volta per tutte, né di certo definitiva allo stato attuale del processo – degli istituti che regolano l'organizzazione della società, la cui uniformazione è tanto più compiuta quanto più è significativo il margine di intervento da parte degli organismi dell'Ue nei confronti della potestà dei singoli Stati membri. Tale margine è definito dalle competenze che i Trattati attribuiscono all'Unione. Essa come ricordato può agire solamente entro i limiti stabiliti, al fine di raggiungere gli obiettivi fissati congiuntamente dai paesi nei Trattati stessi. Il Trattato di Lisbona è l'ultimo accordo raggiunto tra gli Stati per la ripartizione delle competenze – traducibili come le condizioni e le capacità di azione – tra singoli paesi e Unione europea, divise (ponendo l'Ue come soggetto) tra competenze esclusive, concorrenti e di sostegno.

La regolazione del rapporto di lavoro è uno degli ambiti, all'interno del più ampio settore dedicato alle politiche sociali, in cui sia l'Unione che i singoli Stati possono adottare atti giuridicamente vincolanti. Siamo dunque in un regime di competenze concorrenti, entro cui l'Ue ha l'obbligo di agire secondo i principi di sussidiarietà e di proporzionalità (articolo

5 del Tue). Secondo il primo principio, la materia diviene di competenze europea quando l'azione dello Stato membro, al livello nazionale come regionale, non è sufficiente al raggiungimento degli obiettivi preposti; il secondo invece conforma l'azione all'obiettivo stesso, evitando eccedenze in campi non compresi nelle competenze prestabilite. In tale condizione, il compito di intervenire in caso di mancato rispetto di uno Stato membro di un indirizzo europeo o in caso di richiesta di interpretazione di una norma è affidato alla Cgue, massimo organo garante del diritto nell'Unione. La Cgue ha l'incarico di far interpretare e applicare in maniera uniforme le disposizioni normative vincolanti europee. Il principio guida per tale ufficio è stato sancito dalla stessa Cgue con la sentenza *Costa c. Enel 6/1964*, in cui per la prima volta la pronuncia della Corte afferma la supremazia del diritto comunitario rispetto a quello nazionale, italiano nella fattispecie. È a partire da qui che la Corte dichiara l'obbligo da parte degli Stati membri al rispetto e all'integrazione negli ordinamenti nazionali del diritto scaturito dalle istituzioni europee, sancendone dunque il primato. Ne consegue che in caso di contrasto tra una normativa europea e una nazionale, i membri sono tenuti ad applicare quella europea, sospendendo la propria non conforme all'indirizzo sovranazionale.⁵³ In Italia, tale primato oggi trova la propria base giuridica nell'articolo 117 della Costituzione per come novellato dalla riforma del Titolo V. Qui si obbligano lo Stato e le Regioni a esercitare la rispettiva potestà legislativa nel rispetto, oltre che della Costituzione, anche dei «vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario». Tuttavia, non tutta la produzione normativa europea ha un carattere obbligatorio. L'articolo 288 del Tfu permette infatti di distinguere, nell'ambito del diritto derivato,⁵⁴ le fonti vincolanti tipiche, quali i regolamenti, le direttive e le decisioni, secondo diversi gradi di generalità e competenze ammesse, e quelle non vincolanti, come le raccomandazioni e i pareri.⁵⁵

⁵³ In Italia, il primato del diritto comunitario venne riconosciuto nei primi anni Settanta con la sentenza *Frontini 183/1973* prima, e la nota pronuncia *Granital 170/1984* poi, con la quale il Giudice delle leggi ammise il potere del giudice nazionale di sospendere una eventuale legge ordinaria nel caso risultasse contrastante con un regolamento comunitario.

⁵⁴ Con questa categoria si intendono gli atti giuridici emanati dagli organismi dell'Ue per la realizzazione degli obiettivi stabiliti nei Trattati. I Trattati invece sono considerati come fonte del diritto originario, sia nella formulazione istitutiva, sia ove occorso in quella modificata o completata.

⁵⁵ Oltre agli atti tipici, nella produzione normativa europea troviamo anche i cosiddetti atti atipici, ossia quegli atti non vincolanti emanati dalle istituzioni che non rientrano nell'articolo 288 del Tfu. Di particolare interesse per il nostro lavoro troviamo le comunicazioni, atti con cui la Commissione europea può precisare i propri orientamenti riguardo a particolari questioni, interpretare l'evoluzione della giurisprudenza su determinati settori o indicare le linee guida in vista di proposte normative future; gli orientamenti generali, che indicano, anche qui, prospettive di indirizzo su specifici argomenti da parte dell'organismo che lo emana; i libri verdi e i libri bianchi, documenti pubblicati sempre dalla Commissione con lo scopo rispettivamente di instradare delle consultazioni su particolari argomenti di interesse per l'Ue i primi, e formulare proposte d'azione concrete sulle consultazioni derivante dai libri verdi i secondi. La natura politica, prima che giuridica, di questi atti li rende particolarmente interessanti per comprendere gli orientamenti che nel corso del processo di integrazione europea hanno guidato la produzione normativa sui diversi aspetti del lavoro, a cui lo Stato membro ha dovuto adeguare il suo apparato regolatorio.

È per ragioni di “primazia europea” dunque che cominciamo l’analisi dalla normativa implementata nel corso degli anni dalla Comunità e dall’Unione europea – tenendo per l’individuazione dei “protagonisti” della distinzione effettuata sul finire del Capitolo 1 tra gli attori con responsabilità politiche, legislative e giudiziarie. L’Ue ha delineato i limiti a partire ed entro cui il flusso regolamentatore degli Stati membri, come Italia, Francia e Germania, poteva svilupparsi, come vedremo non senza fluttuazioni o accelerazioni a seconda del contesto politico ed economico di fase. Con uno sforzo di sintesi, dividiamo il periodo storico preso in oggetto in cui l’Ue organizza la sua direzione e influenza sul diritto del lavoro in tre fasi:

- 1987-1997: la discussione;
- 1997-2007: l’iniziativa;
- 2007-2019: la fermezza.

In prima battuta, possiamo dire che la prima fase grossomodo corre dall’entrata in vigore dell’*Atto unico europeo* – firmato nel 1986 e primo risultato concreto dell’analisi avanzata dal primo Libro bianco europeo, fortemente voluto dal neopresidente della Commissione europea Jacques Delors, intitolato *Il completamento del mercato interno: Libro bianco della Commissione per il Consiglio europeo*, conosciuto anche come “Il Programma Novanta” o “Libro bianco Delors” – e termina con il vertice di Amsterdam. In questo periodo, la formazione dell’Unione economica e monetaria fornisce la cornice di riferimento per la discussione su come le politiche per l’occupazione possano essere funzionali alla ripresa del ciclo di accumulazione, per come spinto dalla trasformazione del sistema produttivo e dalla fine della Guerra fredda, e su come adeguare la regolamentazione del rapporto di lavoro e l’implementazione di istituti di sostegno al lavoro nel mercato in base a queste esigenze.

La seconda fase copre l’arco temporale che va da Trattato di Amsterdam, in cui l’Unione comincia a foggare in maniera articolata le politiche occupazionali in base alle indicazioni fornite in quella abbiamo individuato come prima fase, fino alla doppia bocciatura referendaria della Costituzione europea e al Consiglio europeo del giugno del 2007. Qui, l’idea costituenda viene definitivamente abortita e si dà mandato a una nuova Conferenza intergovernativa di elaborare un Trattato che vada non più a sostituire, ma a rimodellare – riunendo – i Trattati fino a quel momento vigenti. In questo lasso di tempo, l’unificazione monetaria, la nascita della Banca centrale europea e l’allargamento a est

dell'Unione scandiscono le tappe più importanti del processo di integrazione, mentre la produzione normativa sul lavoro, *in primis* tramite lo strumento delle direttive, si fa corposa.

La terza e ultima fase si snoda dai primi scossoni finanziari che giungono dagli Stati Uniti per la crisi dei mutui *subprime* fino sostanzialmente all'ultimo trimestre prima dell'inizio della pandemia da Covid-19. Questo “decennio lungo” è caratterizzato dall'emersione di una profonda e perdurante crisi economica, a cui l'Ue risponde con l'irrigidimento sulle politiche di austerità e con la miope fermezza nei confronti di una flessibilizzazione dell'*input*-lavoro inadeguata, per come sviluppata, a tutelare l'occupazione e l'accesso al reddito in periodo di bassa, se non inesistente, crescita economica. Il mancato raggiungimento dei *target* stabiliti dalla Strategia di Lisbona nel 2010 spinge la nascita di un nuovo piano decennale, la Strategia Europa 2020, i cui obiettivi hanno l'ambizione di rilanciare la crescita e l'occupazione nell'Ue colpita dalla crisi.⁵⁶

Se come abbiamo provato ad argomentare, la comprensione di un periodo storico è radicata nell'analisi degli sviluppi di quello precedente, allora proponiamo un breve ma necessario passo indietro in modo da poter meglio afferrare i principali fenomeni oggetto delle tre fasi suddette. I primi anni Ottanta risentivano ancora degli effetti della crisi del modello fordista-keynesiano che aveva dominato le scelte di politica economica del continente dal Secondo dopoguerra. La crisi di redditività del capitale si era manifestata con la fine del sistema di Bretton Woods del 1971, causando un'ondata speculativa che prese di mira soprattutto la lira e la sterlina inglese, costrette a uscire dal “serpente monetario” per bloccare l'emorragia dei capitali in fuga e tentare di riequilibrare la bilancia dei pagamenti. Nel 1974 toccò anche al franco francese, che ne uscì definitivamente due anni più tardi. Lo

⁵⁶ Nella ricostruzione storica dello sviluppo del “dialogo sociale europeo” a partire dalla costituzione dell'Unione europea, anche Dukes e Cannon (2018) dividono il lasso di tempo dal 1992 al 2018, anno di pubblicazione dell'articolo, in tre fasi. Per la partizione del tempo preso in oggetto, gli autori utilizzano la categoria della concertazione tra i rappresentanti dei lavoratori e delle imprese a tutti i livelli dell'organizzazione industriale e politica, facendo così “coincidere” i cambi di fase nel 2002 e nel 2010 (1992-2002; 2002-2010; 2010-2018). Al di là delle discrepanze con la periodizzazione qui proposta, dovute all'utilizzo di una variabile diversa (in questa lettura, più legata al ciclo economico), è interessante notare come alcuni punti di contatto siano rinvenibili nella connotazione dei periodi. Ciò permette di restituire un “flusso significativo d'insieme” compatibile tra le due pur diverse affermazioni in oggetto. Dukes e Cannon infatti riconoscono fino agli anni Dieci una corposa produzione degli organismi Ue sulla legislazione sul lavoro, pur se con gradi di coinvolgimenti differenti con le parti sociali. Ma se i documenti prodotti sono in numero «impressionante», in termini di qualità i testi (come le direttive sul lavoro a tempo parziale e a tempo determinato) sono stati ampiamente criticati in quanto hanno realizzato molto meno di quanto originariamente immaginato (Clauwaert, 2011: 172), di fatto sancendo la primazia degli obiettivi economici datoriali su quelli sociali delle rappresentanze dei lavoratori (Fredman, 2006a). Dopo la crisi, il dialogo sociale cade in una generale «inattività» che dà luogo all'assenza di qualsivoglia accordo in materia di lavoro con le parti, con gli Stati membri «attanagliati» dalla crisi economica e finanziaria (Dukes e Cannon, 2016: 95). In quest'ottica, l'inattività può essere considerata come complementare alla fermezza qui considerata, essendo quest'ultimo il motivo che ha spinto le istituzioni europee a non scalfire l'impianto promosso a cavallo tra i due secoli (da cui deriva la minor partecipazione delle parti al dialogo sulle politiche sociali).

choc petrolifero dell'ottobre del 1973, con il prezzo del greggio quadruplicato in soli due mesi, e l'aumento generale dei prezzi delle materie prime colpì duramente l'intero sistema produttivo. La crisi stava producendo una nuova frammentazione del mercato europeo. Le liberalizzazioni alla circolazione di capitali, merci e servizi procedevano a rilento. La segmentazione delle filiere produttive riduceva la produttività del lavoro, gravando sui costi finali e sulla competitività delle economie europee. Tutto ciò inoltre accadeva in una fase in cui si cominciavano a delineare le nuove sfide dell'economia globale e si assisteva alla nascita delle prime imprese multinazionali, a cui il capitale europeo doveva adeguarsi se non voleva soccombere nella competizione internazionale.

L'aumento della competizione interna nelle Comunità europee e la riduzione dei livelli salariali e di tutela ottenuti dal movimento operaio fino a quel momento furono, in varia misura, le risposte immediate delle cancellerie europee, guidate "politicamente" dall'elezione di Margareth Thatcher nel Regno unito ed "economicamente" dalla svolta mercantilista imposta *in primis* dalla Germania Ovest del dopo Willy Brandt. Dopo il fallimento del "serpente monetario", un nuovo accordo (il Sistema monetario europeo, Sme) definiva un'area di cambi a flessibilità molto ridotta, appena il 2,25% rispetto al marco tedesco, assunta a moneta di riferimento. In presenza di un'economia internazionale instabile, l'eventuale aggravio del disavanzo nella bilancia dei pagamenti non avrebbe potuto più essere affrontato per mezzo della svalutazione competitiva della moneta, ma occorreva reprimere la spesa pubblica e aumentare le esportazioni, di base attraverso il contenimento dei salari.⁵⁷ È in quest'ottica che da una parte iniziava il progressivo sganciamento delle banche centrali dal controllo politico statale, mentre dall'altra aumentava la loro influenza sui mercati mediante il contenimento dell'offerta monetaria in un quadro macroeconomico dominato dalla volontà di frenare la spesa pubblica e i suoi effetti inflazionistici.⁵⁸ Ma la dipendenza dal petrolio e la forza contrattuale raggiunta dalla classe lavoratrice con lo sviluppo industriale frenavano ogni ipotesi di rilancio del ciclo di accumulazione.⁵⁹ Solo una profonda ristrutturazione dell'apparato produttivo – le coraggiose iniziative di rottura

⁵⁷ L'aggancio al marco segnò, oltre alla subordinazione dei sistemi produttivi europei a quello tedesco, anche la presa in carico della strategia di Bonn nell'affrontare la crisi, tra stretta monetaria, pressione sui salari e smantellamento del *welfare* in funzione del riequilibrio delle finanze pubbliche e l'aumento del peso delle esportazioni nell'economia.

⁵⁸ In questo contesto, in Italia è il 1981 quando si consuma il famigerato "divorzio" tra la Banca d'Italia e il Ministero del Tesoro, guidato rispettivamente dal ministro Beniamino Andreatta e dal numero uno di via Nazionale Carlo Azeglio Ciampi.

⁵⁹ A ciò va aggiunto anche la disponibilità della classe lavoratrice di organizzare il conflitto sindacale. A titolo esemplificativo, si consideri che nel 1965 in Italia, Francia, Germania e Stati Uniti considerate assieme quasi 6 milioni di scioperanti si astennero dal lavoro per 34 milioni di giornate totali, mentre nel fatidico 1968 le due cifre scalarono rispettivamente fino a 15 milioni di lavoratori e lavoratrici, per un totale di circa 213 milioni di giornate lavorative.

immaginate da Gianni Agnelli – poteva rilanciare i profitti, spostando quote di reddito e di ricchezza prodotta dal Lavoro al Capitale.

La Terza rivoluzione industriale fu la risposta alle esigenze di rilancio del tasso di profitto dei capitali in cerca di valorizzazione. Lo sviluppo di tecnologia ad alta intensità di capitale, soprattutto nel settore dell'informatica e della telematica, poneva le basi per la flessibilizzazione della produzione, non più indirizzata alla stabilizzazione del flusso produttivo mediante l'uso più o meno oculato delle scorte di magazzino (direttamente inverse alla domanda di merci), ma più elastica rispetto alle fasi del ciclo economico. Alla manodopera fidelizzata si sostituiva progressivamente forza lavoro *à la carte*, "agganciata" ai salì e scendì della contingenza economica, sempre più concentrata nel settore dei servizi. Tale condizione ricevette una spinta decisiva dall'implosione dell'Urss, la quale portò nell'orbita dell'allora Comunità economica europea gran parte dei paesi dell'Europa dell'est. Questi Stati si presentavano "ricchi" di forza lavoro meno pagata e a tutele ridotte se paragonata con quella dell'Europa occidentale, ma egualmente addestrata al lavoro, soprattutto in fabbrica. Questo diede l'impulso decisivo – in particolare per l'industria tedesca – per il decentramento del processo produttivo tramite l'esternalizzazione delle produzioni a più alta concentrazione di lavoro, viatico a livello internazionale alla mondializzazione dei mercati di fine XX secolo.

2.2.1. 1987-1997: la fase della discussione

È in questo contesto che va inserito il triplo mandato di Jacques Delors (1985-1995) alla Commissione europea (l'organo esecutivo, assieme al Consiglio europeo) e l'accelerazione del processo di integrazione a cavallo tra gli anni Ottanta e Novanta. Il Consiglio europeo del 1985 a Milano riapriva il dossier sull'Unione economica e monetaria sulla scia del Libro bianco Delors, prodromi dell'*Atto unico* firmato l'anno successivo. I principali obiettivi erano il completamento del mercato unico,⁶⁰ la definizione di una politica estera comune e la necessità di coordinamento interno tra i paesi europei sul tema della

⁶⁰ Come sancito al summit estivo di Madrid del 1989 dal comitato che doveva definire le tappe per arrivare all'Uem le condizioni irrinunciabili erano la completa liberalizzazione dei movimenti di capitali e l'istaurazione di un regime di cambi fissi per le valute. Se le decisioni sull'eliminazione delle barriere commerciali e finanziarie potevano essere prese mediante l'adozione del voto a maggioranza, venne mantenuta invece l'unanimità per le scelte sull'armonizzazione della politica fiscale e sulla circolazione della forza lavoro. L'irrigidimento sull'unanimità di voto sul fisco di fatto determinò l'inizio della "convergenza al ribasso" delle aliquote fiscali per attrarre capitali esteri. La libera circolazione dei capitali contrasse il gettito fiscale e di conseguenza, per impedire l'ulteriore peggioramento delle finanze pubbliche, la spesa pubblica per investimenti e stato sociale, a discapito del livello d'occupazione, del salario e dei servizi goduti da lavoratori e cittadini. Tutto ciò avrà un'incidenza diretta sulla capacità negoziali dei lavoratori e delle lavoratrici nel momento in cui verranno stravolti alcuni istituti tipici del diritto e del mercato del lavoro conquistati negli anni Sessanta e Settanta.

sicurezza. Nel 1992 il salto di qualità politico, istituzionale ed economico fu netto, con la definizione dei cinque parametri da rispettare per la convergenza delle diverse economie e la preparazione all'unificazione monetaria;⁶¹ la ridefinizione delle competenze tra gli organi sovranazionali; il superamento del principio di separazione dei tre poteri tipici dello Stato di diritto nelle democrazie liberali; il continuo allargamento a nuovi Stati membri dell'Unione;⁶² i primi tentativi di strutturare un polo europeo dell'industria militare, viatico alla – mai realmente riuscita – creazione di un esercito europeo.⁶³

In questa fase di profonda ristrutturazione si innesta la discussione sulle politiche sociali europee adeguate al completamento dell'Uem, nella ricerca di un più generale equilibrio dell'ordine proprietario teso al corretto funzionamento dei meccanismi concorrenziali di mercato.⁶⁴ La *Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori*, scritta dalla Commissione delle Comunità europee nel 1989, il *Protocollo sulla politica sociale* allegato al Trattato di Maastricht e il già citato Libro bianco *Crescita*,

⁶¹ I cinque parametri erano: i) rispetto dei parametri del Sme per almeno due anni; ii) inflazione non più alta dell'1,5% rispetto alla media dei tre Stati con il tasso più basso; iii) rapporto deficit/Pil inferiore al 3%; iv) rapporto debito pubblico/Pil inferiore al 60%; v) tasso di sconto non superiore al 2%, anche qui rispetto alla media dei tre Stati con il tasso d'inflazione più basso.

⁶² Con l'ingresso di Austria, Finlandia e Svezia, nel 1995 nasce ufficialmente la cosiddetta "Europa dei quindici", ancora oggi tenuta in considerazione per alcune rilevazioni statistiche dato il maggior grado di "omogeneità", rispetto per esempio all'Ue a 27, in termini storici, economici e culturali dei paesi considerati.

⁶³ Nel 1993, un anno dopo la sua creazione, prendeva piena operatività l'Eurocorps, forza multinazionale ma a trazione franco-tedesca che agiva sotto il comando Nato composta da circa 50 mila soldati, formata da due unità corazzate e da una brigata mista. A ciò si aggiunsero altri contingenti (Euroforce, Euromarforce) e si sperimentarono i primi accordi, di nuovo tra Germania e Francia, tra i rispettivi comparti industriali dedicati alla produzione bellica. Tuttavia, la crisi jugoslava stava già manifestando il primo fallimento della politica estera europea, sia da un punto di vista politico per il rapido riemergere di interessi nazionali prioritari rispetto a quelli comunitari (la Germania riconobbe in maniera unilaterale e indipendente la Repubblica slovena e quella croata già nel dicembre del 1991), sia da un punto di vista umanitario, come sempre – insegna la storia – quando si impegnano contingenti militari per "l'esportazione della democrazia".

⁶⁴ Giubboni rileva giustamente come l'interesse per il diritto del lavoro da parte delle istituzioni europee avviene in una sorta di «controttempo» rispetto alle dinamiche caratteristiche dell'ascesa e della caduta del *welfare state* negli Stati europei (Giubboni, 2017a: 10). Dopo le prime grandi direttive sulla crisi d'impresa degli anni Settanta, è con *l'Atto unico* che la politica sociale emerge tra le materie di interesse sovranazionale. Tuttavia, l'autore rileva come in un primo tempo l'attenzione alle tematiche sociali si sviluppava in un quadro di intervento separato rispetto alla costruzione del mercato unico. Il *decoupling* originario tra lo Stato sociale nazionale e l'integrazione economica sovranazionale (Sharpf, 2002) avrebbe dovuto garantire la tenuta dei sistemi locali di diritto del lavoro e di sicurezza sociale in parallelo alla nascita del mercato comune nel processo di integrazione economica regionale (Giubboni, 2012). Ma tale lettura presupporrebbe l'autonomia assoluta del diritto del lavoro rispetto alle dinamiche che interessano l'allocazione delle altre due "merci", il denaro e i beni e servizi. Il diritto del lavoro infatti assolve il compito di regolare giuridicamente la relazione di subordinazione della forza lavoro in un contratto tra soggetti (formalmente liberi) impegnati, da posizioni antagoniste, nel processo di produzione. La sua funzione si innesta esattamente nel regime di subordinazione, senza che questa sia messa in discussione, normandone le condizioni perlopiù in base ai rapporti di forza in gioco. È dunque prima di tutto un diritto dell'economia capitalista, basato sul compromesso e come tale aperto a esiti sempre reversibili (Lyon-Caen, 2004).

competitività, occupazione della Commissione europea, di due anni successivo, sono i luoghi privilegiati in cui emerge il livello del confronto interno al dibattito europeo.⁶⁵

La *Carta comunitaria* per ammissione di Vasso Papandreou (al tempo della stesura, Commissario europeo per la Grecia) è solo «un primo passo» che si inserisce in un quadro di discussione ancora dominato dalla creazione del mercato unico. L'obiettivo del 1992 «getta nuova luce» sulla dimensione sociale dell'unificazione e sul significato che avrà per i lavoratori. In tale prospettiva, «non si tratta più soltanto di garantire la libera circolazione delle persone, come corollario a quella dei beni, dei servizi e dei capitali», i cui primi regolamenti peraltro risalgono agli anni Sessanta, ma di riconoscere «una “piattaforma” dei diritti sociali» condivisa come «presupposto» alla «realizzazione del mercato interno» (Commissione delle Comunità europee, 1989: 5-6).

Il breve testo enuncia una serie di principi generali e lascia ai singoli Stati l'onere della loro introduzione e tutela. Da un punto di vista teorico, la fiducia nelle capacità del mercato di promuovere il benessere generale emerge nelle premesse iniziali, dove è scritto che «la realizzazione del mercato interno costituisce il mezzo più efficace per creare posti di lavoro e per assicurare il massimo benessere della Comunità» (*Ibidem*: 9).⁶⁶ In ossequio a tale impostazione, le prime disposizioni sono dedicate alla “Libera circolazione” (dal titolo del capitolo) della forza lavoro sul territorio comunitario, fattore evidentemente assunto a capostipite dei diritti sociali del lavoratore europeo. Al netto di situazioni particolari di interesse per l'ordine o la sanità pubblica, «ogni lavoratore comunitario ha il diritto di circolare liberamente sull'intero territorio della Comunità europea» ed «esercitare qualsiasi

⁶⁵ Somma individua uno scontro fondamentale tra quello che chiama il “costituzionalismo antifascista”, ossia le carte costituzionali delle democrazie del Secondo dopoguerra nate sulle ceneri del fascismo o dai regimi militari (per come si sono sviluppati in Portogallo, Spagna, Italia e Grecia), e le disposizioni del Trattato di Maastricht, anche in tema di politiche sociali. Nel Trattato del 1992 infatti manca il fondamento decisivo del costituzionalismo postbellico, ossia «la definizione di un obbligo di intervento perequativo dei pubblici poteri, indispensabile a rendere la socialità un motore di emancipazione» (Somma, 2014: 232). Come visto in precedenza, per la visione ordoliberal della società il fondamento del ruolo dello Stato nei meccanismi di funzionamento dell'economia non è nell'intervento laddove si verifici un fallimento del mercato nell'allocatione delle risorse, ma è un incarico “a monte”, ossia nella garanzia della creazione e del mantenimento di un ordine concorrenziale entro cui dispiegare l'azione privata. Condizione ben diversa per esempio dallo Stato come “datore di lavoro di ultima istanza” o dalla Banca centrale come “prestatore di ultima istanza”, dove i pubblici poteri agiscono attivamente nel mercato per controllare rispettivamente il tasso di disoccupazione e il tasso d'interesse.

⁶⁶ Un passaggio importante è il ruolo della “pacificazione sociale” necessaria alla costruzione dell'ordine di mercato ideale all'azione dell'impresa privata. La Commissione infatti rileva che «il consenso sociale concorre al rafforzamento della competitività delle imprese e dell'economia nel suo insieme, nonché alla creazione di posti di lavoro» (Commissione delle Comunità europee, 1989: 10). La linea che corre dallo sviluppo delle libere forze del mercato al benessere generale è qui manifestata in modo chiaro. La condizione per tale sviluppo è l'annullamento della conflittualità in seno all'unità produttiva. Di conseguenza l'azione sindacale si perimetra all'interno dei meccanismi della concertazione con le associazioni datoriali e le rappresentanze del governo, ponendo come perno ideologico di tale modalità d'azione la messa in secondo piano delle divergenze di interessi tra il lavoratore e l'imprenditore.

professione o mestiere» al suo interno (*Ibidem*: 13).⁶⁷ Seguono come detto una serie di enunciazioni di principio, ispirate alle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro. Tra queste, l'equa retribuzione, il miglioramento delle condizioni di lavoro,⁶⁸ la libertà di associazione e di accesso alla formazione professionale, la parità di trattamento tra uomini e donne, la garanzia di protezione sociale. L'indicazione finale riporta la responsabilità non vincolante (e cioè non sanzionabile in caso di mancata osservazione) degli Stati per l'applicazione della *Carta* e contestualmente l'invito da parte del Consiglio alla Commissione a presentare «il più rapidamente possibile» iniziative ai fini dell'adozione di strumenti giuridici per la graduale applicazione dei diritti enunciati nella *Carta* (*Ibidem*: 21).

Se nessun esplicito riferimento viene fatto alla flessibilità, tuttavia è possibile rintracciare tra le righe alcuni indirizzi che saranno importanti nel cammino della futura Ue. Nel capitolo sul “Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro” viene individuato, a tal fine, la necessità «di sviluppare taluni aspetti della regolamentazione del lavoro, come le procedure per il licenziamento collettivo o quelle concernenti i fallimenti» (*Ibidem*: 14). La direzione dello sviluppo di tali aspetti non è esplicitata, ma l'indirizzo diviene chiaro se innestato nella visione di fondo che muove l'integrazione europea: questa risponde alle condizioni di possibilità per il capitale di rilanciare il ciclo di accumulazione nella nuova dimensione internazionale. La disciplina del licenziamento è l'elemento dirimente per condizionare il grado di flessibilità numerica in uscita della forza lavoro.

Come visto, la Legge di Say assume che l'offerta crea sempre la sua propria domanda perché, date le condizioni tecniche di produzione di partenza e le risorse disponibili, non ci sono limiti di domanda a ciò che il sistema può produrre, tanto nel mercato dei beni quanto in quello del lavoro (qui ridotti sullo stesso piano quantitativo). La piena occupazione, uno dei due lati dell'equazione dell'equilibrio generale, è il prodotto del saggio del salario, ossia la variabile che eguaglia la domanda e l'offerta di lavoro. In altri termini, la piena occupazione è sempre possibile e questa dipende dal livello delle retribuzioni.⁶⁹ In

⁶⁷ In quegli anni, il dibattito sul superamento delle frontiere interne alla Comunità aveva già prodotto l'Accordo di Schengen del 1985. Un anno dopo l'uscita della *Carta comunitaria*, veniva ratificata la Convenzione di Schengen (1990), ossia l'applicazione pratica dell'Accordo, in prima istanza firmato da Germania Ovest, Francia e i tre paesi del Benelux, a cui si aggiunsero rapidamente l'Italia nel 1990, la Spagna e il Portogallo nel 1991 e la Grecia nel 1992.

⁶⁸ Su questo tema il Consiglio della Cee nel giugno precedente aveva emesso la direttiva 89/391 dedicata all'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

⁶⁹ Da notare che per la teoria neoclassica, così come per la Scuola austriaca, a differenza dei classici dell'economia politica (notoriamente, Smith, Ricardo e Marx), non esiste un salario di sussistenza oltre cui un lavoratore o una lavoratrice non sarebbe in grado, nelle condizioni storico-sociali in cui si trova, di sopravvivere e riprodursi in quanto forza lavoro. Il saggio naturale del salario è il prezzo della forza lavoro che permette a tutta l'offerta di lavoro di essere assorbita. Tale prezzo non ha dei limiti biologici o sociali, ma dipende interamente dall'allocazione del mercato e l'ingerenza di qualsiasi meccanismo istituzionale (sindacati,

quest'ottica, dato il saggio del salario, minori sono gli ostacoli alla libera circolazione del fattore lavoro nel mercato, maggiore è l'efficacia dell'allocazione della risorsa. È qui che lo "sviluppo di taluni aspetti nella regolamentazione del lavoro sulle procedure per il licenziamento collettivo" assume un primo indirizzo di ragionamento in vista dell'aumento della flessibilità in uscita come viatico, sempre secondo tale visione dei rapporti sociali, del benessere di tutta la Comunità. Una maggiore libertà di licenziamento per le imprese migliorerebbe la mobilità dell'*input*-lavoro, aumentandone la rispondenza e l'adattabilità alle fluttuazioni della domanda e dell'offerta. In maniera ancora indiretta, nonché alquanto ossimorica, il licenziamento fa la sua comparsa tra i diritti sociali fondamentali dei lavoratori e delle lavoratrici della futura Europa.

D'altra parte, la *Carta* esprime anche il principio secondo cui, «secondo le modalità specifiche di ciascun paese», gli esclusi dal mercato del lavoro, se privi di mezzi di sostentamento, «devono poter beneficiare di risorse sufficienti e adeguate alla loro situazione personale» (*Ibidem*: 15). Ed è con questo secondo lato della medaglia che, in definitiva, nel testo troviamo *in nuce* gli elementi che diverranno caratteristici della *flexsecurity*: massima mobilità nel mercato e dentro e fuori dal mercato da parte della forza lavoro, tutelata da istituti in grado di proteggere e accompagnare il lavoratore nelle transizioni occupazionali. "Occupazione altra", di nuovo, teoricamente garantita dall'assenza di ogni meccanismo allocativo delle risorse diverso dal mercato, guidato spontaneamente dal prezzo e dall'osservanza, sul lungo termine, del principio della concorrenza.⁷⁰

Di politica sociale si torna a parlare nel 1992 in occasione della firma del Trattato di Maastricht e della nascita dell'Unione europea, configurazione che rimarrà tale per un quindicennio fino al suo consolidamento, mediante importante ristrutturazione, col Trattato di Lisbona del 2007. Tuttavia, ciò avviene solo tramite un *Protocollo* allegato al Trattato, il quale, come ammesso successivamente dalla stessa Ue, genererà «delusione per l'assenza di qualsiasi riferimento all'occupazione» (EUR-lex, n.d.). Il *Protocollo*, o «ACCORDO» tra le

incentivi non monetari, salario minimo) ne infrangerebbe l'efficienza allocativa. In concreto, se per una certa mansione, in una metropoli italiana del 2022, la legge dell'offerta e della domanda prezzasse un'ora di lavoro a 3€, l'eventuale rifiuto da parte di un disoccupato di quella posizione non ricadrebbe nell'impossibilità, a quella retribuzione, di garantirsi la sussistenza, ma secondo i neoclassici e i marginalisti sarebbe disoccupazione volontaria, ossia amputabile alla volontà del lavoratore o della lavoratrice di non entrare nel mercato del lavoro al prezzo stabilito dal saggio naturale del salario. Una lettura dei fenomeni che accadono nella realtà, ci pare, poco adeguata a spiegarne le ragioni.

⁷⁰ Tridico afferma che «quello che sorprende di più, dell'impostazione neoclassica, è il radicale spostamento, operato dai suoi maggiori teorici, verso un approccio svuotato di ogni contenuto sociale, di ogni riferimento storico e della dimensione spazio-temporale rispetto alla precedente teoria *classica*. Col tempo questo spostamento è stato affiancato da un progressivo riduttivismo teorico, che ha pesato soprattutto sull'analisi del mercato del lavoro» (Tridico, 2009: 123). I concetti teorici "estratti" dai fenomeni oggettivi dagli economisti classici e da quelli neoclassici sono un esempio crediamo della differenza che intercorre rispettivamente tra l'astrazione scientifica e l'astrazione metafisica (vedi *supra*, p. 17).

«PARTI CONTRAENTI», si sviluppa secondo una logica civilistica non propriamente adeguata alla comprensione di atti negoziali inerenti all'interesse degli esseri umani coinvolti, con storie, culture, aspettative, capacità ogni volta peculiari.⁷¹ In esso al primo capoverso chiarisce subito che gli articoli presenti «lasciano impregiudicate le disposizioni del trattato», ponendosi dunque come un'integrazione che consegue dai principi sanciti nel testo principale. L'articolo 1 ribadisce quest'impostazione ed esplicita il *Grund* che lo informa, di concerto col più generale processo d'integrazione: «la necessità di mantenere la competitività dell'economia della Comunità». A tale esigenza devono adeguarsi gli obiettivi enunciati in apertura dello stesso articolo, tra cui, in aggiunta a quelli già emersi con la *Carta*, spicca per la prima volta «la promozione dell'occupazione». L'azione immaginata per gli organismi comunitari è di completamento o di sostegno all'attività degli Stati membri, con possibilità per il Consiglio di «adottare mediante direttive prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro». Una prospettiva in linea con l'evoluzione storica della legislazione sul lavoro intesa come un “limite inferiore” oltre cui la contrattazione privata non può modificare *in pejus* quanto stabilito dalla legge.⁷²

D'altra parte, «tali direttive eviteranno di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese [Pmi]». Si conferma dunque la natura non obbligatoria di quanto espresso nello scritto ed emerge una particolare attenzione verso il mondo delle Pmi, rinforzata nella seconda delle due nelle “Dichiarazioni” finali del *Protocollo*. Qui viene di nuovo sottolineato che «la Comunità, nel fissare le prescrizioni minime per la tutela della sicurezza e della salute dei

⁷¹ Cfr. *supra*, riflessione sul concetto di “lavoro”, p. 31 ss.

⁷² In Italia, l'articolo 40 comma 2 dello Statuto dei lavoratori esprime in modo chiaro tale criterio ordinatore tra le fonti, il cui rapporto è ispirato al principio del *favor* nei confronti del lavoratore, ossia che in caso di contrasto tra due o più regole, va applicata quella con una maggiore efficacia protettiva. Tale «inderogabilità unilaterale» (Roccella, 2013: 23) vale anche in direzione contraria, ossia nell'impossibilità da parte del contratto individuale di lavoro di derogare in peggio rispetto al contratto collettivo di riferimento. Tuttavia, tale criterio è stato progressivamente messo in discussione con l'entrata nel nuovo millennio, a partire dalla riforma in senso federalista del Titolo V della Costituzione del 2001. Questa ha aperto le porte a una gestione “di prossimità” di questioni invece prettamente “generaliste”, come quella della regolamentazione del rapporto di lavoro e della tutela del contraente più debole. È in quest'ottica che «prende sempre più vistosamente corpo, altresì, la tendenza del diritto ad essere (non più soltanto diritto del rapporto, ma) diritto del mercato del lavoro» (Roccella, 2013: 12-13), in piena linea di continuità con l'assunzione del mercato a istituzione garante dell'inclusione sociale “per natura”. Lo schiacciamento del rapporto di lavoro tra figure sociali a relazione di mercato tra contraenti, intesi come formalmente alla pari, offre un ulteriore elemento per comprendere la proliferazione dell'attività legislativa sulla materia. Tale elemento è compatibile da una parte con la progressiva riduzione dei poteri di intervento in mano agli Stati nazionali sul fenomeno, dall'altra all'ideologia neoclassica e ordoliberalista che immaginano la società fondata sull'individuo operatore di mercato (l'*homo oeconomicus* di John Stuart Mill) e assegnano alle forze di mercato (consumatori e produttori) la capacità di costruire la migliore società possibile (con la vigilanza dello Stato per il rispetto del principio della concorrenza, nella variante tedesca). Da qui, la proliferazione legislativa *sui* meccanismi di mercato, e cioè la propensione a considerare il “diritto del lavoro” come il “diritto del mercato del lavoro”.

lavoratori, non intende sfavorire senza giustificati motivi i lavoratori delle piccole e medie imprese». L'ambiguità dell'espressione sembra sottendere la conoscenza del fatto che a una riduzione della dimensione economico-organizzativa dell'impresa, corrisponde una diminuzione degli *standard* di tutela e sicurezza della classe lavoratrice, sia ciò per una minore capacità di risorse finanziarie o culturali, o per una maggiore dispersione del singolo datore nell'aggregato (condizione che rende meno probabile la sanzione). Ma come il rinforzo delle misure a protezione del lavoratore possano mai "sfavorire" i lavoratori delle Pmi è concepibile solo all'interno di una prospettiva che concede all'impresa l'onere di inseguire l'ottimo sociale paretiano, mettendo da parte invece la funzione sociale che può assumere il lavoro.⁷³

Un ultimo elemento da rilevare è la spinta data dagli organismi comunitari alla prassi concertativa come metodo di composizione della disciplina lavoristica. Se nel *Protocollo* questo si esprime nella ricerca di un maggior coinvolgimento possibile delle parti sociali alla formazione di accordi su scala comunitaria, individuando anche la convergenza delle varie regolamentazioni come possibile terreno di integrazione,⁷⁴ già in quegli anni questo indirizzo aveva un effetto pratico rilevante nelle relazioni industriali europee, come testimoniano per esempio i Protocolli siglati in Italia nel biennio '92-'93.

Ma è col Libro bianco del 1994 che l'Ue inquadra la direzione da dare alle riforme da attuare nel campo del Lavoro (e non solo) per renderlo funzionale nella più generale strategia di sviluppo del mercato unico europeo. Lo spettacolare disinteresse per questo tema mostrato dalla Comunità due anni prima nella ratifica del TUE, emerge in modo significativo da un indizio: in tutto il Trattato siglato a Maastricht la parola "occupazione" compare una sola

⁷³ L'ottimo paretiano indica una condizione in cui l'allocatione delle risorse è tale che il miglioramento delle condizioni di un soggetto può avvenire solo a spese di un altro. "Sfavorire" i lavoratori ostacolando l'entrata nel mercato del lavoro qualora non fossero rispettate le prescrizioni minime di tutela e sicurezza allora rivela la visione del lavoro inteso come una qualsiasi merce nella compravendita dei fattori produttivi. Qui, la prescrizione assumerebbe il ruolo di forza esogena che ostacola "la legge della domanda e dell'offerta" nel raggiungimento della massima efficienza, possibile solo in un mercato perfettamente concorrenziale. Ma il mercato del lavoro non è una sezione particolare del mercato delle merci – anche se il sistema capitalistico ha bisogno di scambiare denaro col lavoro per produrre valore e sostenere l'accumulazione di capitale. L'articolo 4 comma 2 della Costituzione italiana individua questo principio, quando oltre che come un diritto (perlopiù potenziale, innestato in un progetto di Repubblica), il lavoro è definito come il dovere da parte della persona «di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società». Se il passo è un chiaro esempio del carattere compromissorio della Carta tra le diverse anime politiche uscite dalla Resistenza. Comunque sia, esso manifesta bene la triplice natura del lavoro: come mezzo per i) l'emancipazione dai bisogni materiali basilari; ii) la promozione della personalità umana attraverso la scoperta e la coltivazione dei talenti, secondo le proprie possibilità e inclinazioni (è qui evidente il richiamo al Marx de "da ciascuno secondo le sue capacità, a ciascuno secondo i suoi bisogni"); iii) il progresso della società.

⁷⁴ Tale convergenza per la verità è stata spesso depotenziata dai ripetuti richiami all'autonomia statale nell'applicazione delle disposizioni o nell'implementazione degli strumenti per il raggiungimento degli obiettivi enunciati nel *Protocollo*, così come nella *Carta* del 1989.

volta, addirittura zero il “lavoro”, mentre “lavoratori” fa capolino in una sola occasione, nel richiamo in un passo del “Preambolo” ai principi enunciati nella *Carta comunitaria*. E questo nonostante nel 1992 il tasso di occupazione nei dodici paesi firmatari fosse in media del 58,7%, con l’Italia che registrava appena il 51,5%, la Francia il 60,5% e la Germania il 65,7%.⁷⁵

Non sorprende allora che il Libro bianco, a firma dalla Commissione europea, si apra con la seguente affermazione: «perché questo Libro bianco? Una sola ragione, contenuta in una sola parola: “disoccupazione”» (Commissione europea, 1994: 9). Una «piaga» per un sistema sociale basato sull’utilizzo di forza lavoro come fattore di produzione da cui poter estrarre valore, che influisce – a seconda delle differenti teorie economiche – sul tasso di profitto, sulla domanda aggregata o sul pieno impegno dei fattori produttivi. Ma come emerge fin dal titolo, in linea di continuità con la Scuola neoclassica, l’*occupazione* è un prodotto naturale della *competitività* di un’economia, il cui perfetto funzionamento non può che generare *crescita*. Invertendo la logica, pur mantenendo una forte interdipendenza tra i fattori, la Commissione inserisce l’intera analisi nella «recessione internazionale [...]», valutando sia la globalità dei mutamenti che investono le attività economiche in tutto il mondo che la loro accelerazione dalla fine degli anni ‘70». Proprio da quegli anni, secondo la Commissione, è diminuito il tasso di crescita e il tasso d’investimento, spingendo in alto «ciclo dopo ciclo» il numero dei disoccupati (*ibidem*: 9-11). Le «inefficienze fondamentali» individuate nel «modello di sviluppo» sono sostanzialmente due: «un “sottoutilizzo” della qualità e della quantità della forza lavoro disponibile, associato con uno “sfruttamento eccessivo” delle risorse naturali ed ambientali» (*ibidem*: 175). Questi due elementi, nota la Commissione, sono strettamente legati dalla incessante ricerca di nuove occasioni per rilanciare la profittabilità degli investimenti, in crisi già negli anni Settanta. Da quel momento in poi,

l’impiego della risorsa lavoro è stato costantemente scoraggiato [...]. Da un lato, la sostituzione del capitale al lavoro è andata di pari passo con un aumento continuo dell’utilizzo di energia e materie prime, causando uno sfruttamento eccessivo delle risorse ambientali. D’altra parte, le strategie delle imprese sono state guidate dalla preoccupazione di risparmiare manodopera, al punto che ogni aumento di produttività nell’industria sembra sempre più neutralizzato da un

⁷⁵ Dati Ameco, occupati sul totale delle forze di lavoro, classe d’età 15-64. I dati sarebbero ancora più allarmanti se fossero considerati non solo per la popolazione in età da lavoro, ma per l’intera popolazione. In questo caso infatti emergerebbe che solo il 39,7% della popolazione residente nei suddetti 12 paesi aveva un accesso diretto a una fonte di reddito tramite l’occupazione, dato identico per la Francia, mentre l’Italia registrava un modesto 35,6% contro il 45,1% della Germania. Nota a margine, quest’ultima segnava lo scarto più forte tra le due variabili (-20,6%), indice di una popolazione in età già molto avanzata nell’ultimo decennio del XX secolo.

aumento dei costi per la collettività. Uno degli esempi più evidenti è la disoccupazione, in cui la manodopera viene estromessa dal settore produttivo, ma a spese di un incremento dei sussidi di disoccupazione (*Ibidem*: 169).

Nei due decenni che precedono la costituzione dell'Ue, la ricchezza prodotta nell'area era aumentata dell'80%, ma l'occupazione solo del 9% – nota ancora la Commissione (a fronte di un contestuale aumento demografico del 10%) – e «come spiegarlo se non distinguendo tre diverse forme di occupazione?». Queste sono la disoccupazione congiunturale, in aumento parallelo al calo dell'attività economica europea;⁷⁶ la disoccupazione tecnologica, dovuta nella lettura della Commissione a una «sfasatura» tra la velocità del progresso tecnico e l'incapacità di previsione dei settori più sensibili a tale sviluppo, i quali avrebbero potuto rappresentare «bacini d'impiego»; e soprattutto, per l'interesse di questo lavoro, la disoccupazione strutturale. Secondo la Commissione, le «rigidità» dei mercati del lavoro nazionali compromettono l'allocazione ottimale della forza lavoro, inficiando la produzione, il reddito generato e il risparmio. Quattro sono i fattori «ora ben noti» che hanno innescato questo processo: l'inserimento «non ottimale» della produzione europea nella nuova divisione internazionale del lavoro; l'elevato costo del lavoro poco qualificato, che spinge gli investimenti *labour saving*, frenando la dinamica occupazionale; strutture occupazionali «superate», ossia quel «complicato insieme costituito oggi dal mercato, dalla legislazione del lavoro, dalla politica di occupazione, dalle possibilità di flessibilità interna o esterna all'impresa, dalle opportunità fornite o meno dall'apparato educativo e formativo, dalla protezione sociale»; la concorrenza, anche nei mercati interni, dei nuovi paesi industrializzati (*Ibidem*: 10-11). Data l'analisi, la risposta della Commissione si muove su una serie di

orientamenti generali la cui base è essenzialmente economica [...]: un'economia sana, aperta, decentrata, competitiva, solidale. Questi sforzi, comunque, saranno coronati da successo soltanto al prezzo di un cambiamento profondo della politica dell'occupazione, che deve essere collocata al centro della strategia complessiva (*Ibidem*: 11).

Dopo una sintesi degli indirizzi di politica economica corrispondenti agli aggettivi elencati per definire “l'economia europea del XXI secolo”,⁷⁷ pagine decisive sono dedicate all'azione

⁷⁶ Nel 1992, un'altra tempesta speculativa si abbatteva sulle monete più deboli del Sistema monetario europeo. Ancora una volta, lira e sterlina furono costrette a lasciare, come nel 1974, lo Sme e a introdurre programmi di risanamento finanziario “lacrime e sangue”, processi di privatizzazioni e deflazione salariale che repressero investimenti e consumi.

⁷⁷ In ordine di apparizione, per avere un'economia sana il concetto cardine è quello della stabilità. Il primo obiettivo è la riduzione dell'indebitamento pubblico per favorire il risparmio. Il punto di riferimento sono le politiche monetarie incentrate sul controllo dell'inflazione (stabilità dei prezzi), a favore di una riduzione del tasso di sconto che renda allettanti gli investimenti, anche in vista delle politiche attive per l'occupazione.

al servizio dell'occupazione. Il punto di partenza analitico è la non corrispondenza tra il tasso di crescita e quello di occupazione dei vari paesi a partire dagli anni Ottanta. Al variare del primo, non è corrisposta un'analoga variazione del secondo, anzi il rapporto tra i due indicatori ha segnato una dinamica eterogenea a seconda dei paesi considerati: ritmo di crescita simile, ma con livelli di disoccupazione molto diversi per Spagna e Germania; disoccupazione stabile, ma tasso di crescita dissimile tra Regno Unito, Francia, Belgio e Italia. Secondo la Commissione,

queste disparità sono ricche di insegnamenti. Su un piano generale esse indicano che la crescita non basta da sola come risposta al problema della disoccupazione [...]. Più precisamente, le rigidità del mercato del lavoro, responsabili di gran parte della disoccupazione strutturale europea, rinviano a specificità istituzionali, giuridiche o contrattuali proprio di ogni paese [...]. È l'insieme di ogni sistema che dev'essere messo in movimento per migliorare il funzionamento del mercato del lavoro (*Ibidem*: 16-17).

Il Libro bianco individua nelle rigide e diversificate fisionomie con cui si sono sviluppati la legislazione e gli istituti del mercato del lavoro tra i vari paesi la causa principale della disoccupazione europea. Da un punto di vista teorico, in un sistema produttivo sempre meno caratterizzato dalla produzione di massa standardizzata (la "T nera" dell'era fordista), ma progressivamente orientato all'individualità dei gusti e dei tempi di consumo, la non disponibilità dei fattori di produzione esattamente nel momento in cui il mercato offre la possibilità di generare profitti determina il mancato raggiungimento del salario d'equilibrio (o salario di piena occupazione), ossia quell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro dove il livello delle retribuzioni permette l'impiego di tutte le risorse disponibili. Quando il salario non si trova a un livello d'equilibrio, è la libera concorrenza che spinge naturalmente la domanda e l'offerta di lavoro verso il livello ottimale⁷⁸ ed è su questo meccanismo

L'economia aperta allude all'aumento del volume degli scambi commerciali con i nuovi mercati emergenti, soprattutto nei confronti dell'ex blocco sovietico, a cui viene chiesto di «condurre politiche ragionevoli di adeguamento e modernizzazione». Sia il decentramento che la competitività appaiono come due corollari all'entrata di nuovi protagonisti nel commercio internazionale, con prima d'ora sconosciute possibilità di esternalizzazione e delocalizzazione di segmenti o funzioni dei processi produttivi. Tutto ciò «poggia sulle nuove tecnologie» e sulle «responsabilità dei governi e delle Comunità [di] creare il contesto più favorevole possibile alla competitività delle imprese», dal punto di vista, normativo, infrastrutturale e della messa in rete delle Pmi con le grandi imprese alla testa delle filiere produttive. L'economia solidale indica l'apporto tipico dell'ordoliberalismo all'economia di mercato nel contesto del "modello sociale europeo". La protezione sociale deve subire un rinnovamento (e non una soppressione, come sul modello anglosassone) «per accrescerne l'efficacia e per alleggerirne i costi», rendendola «meno passiva» (Commissione europea, 1994: 12-16). Una direzione dunque ci pare tutta interna al ruolo pubblico di efficientamento dei meccanismi di mercato per lo sviluppo di un ambiente perfettamente concorrenziale ove far esprimere l'iniziativa privata.

⁷⁸ Se il salario è più alto rispetto al livello d'equilibrio, la disponibilità di forza lavoro disoccupata (involontariamente) preme al ribasso sui salari, permettendo alle imprese di ridurre il livello e, a parità di costi, aumentare l'occupazione, il prodotto e dunque i profitti. Se invece il livello del salario è inferiore al punto

concorrenziale che la Commissione europea rivolge la propria attenzione. Le riforme del mercato del lavoro dovranno facilitare la dinamica d'incontro tra la domanda e l'offerta, contribuendo a raggiungere l'equilibrio generale in cui solo si registra il livello di piena occupazione (o assenza di disoccupazione involontaria) capace di generare tassi di crescita positivi, condizione non verificatesi negli anni precedenti. Per il raggiungimento di tale proposito, il Libro bianco indica cinque ambiti d'intervento:

- formazione: a un sistema produttivo che evolve con una velocità di crescita esponenziale, l'istruzione e la formazione devono adeguare il metodo e i contenuti a tale sviluppo, aprendo anche al partenariato pubblico-privato, principio fondamentale del dialogo sociale europeo;
- flessibilità: quella esterna, con l'adeguamento dei meccanismi di ingresso nel mercato del lavoro della manodopera disoccupata attraverso percorsi di formazione *ad hoc*, riduzione degli indennizzi di disoccupazione, "semplificazione" della normativa sul licenziamento, con l'obiettivo di aumentare la mobilità geografica; quella interna, intesa come gestione ottimale della forza lavoro in organico in base al ciclo economico, con maggiore adattabilità oraria, organizzativa e professionale;
- contrattazione: sviluppo della contrattazione secondaria, più vicina alle esigenze dell'impresa e del lavoratore attraverso il decentramento dell'iniziativa al livello dell'unità produttiva, da un punto di vista sia temporale che salariale, a cui i singoli paesi dovrebbero affiancare prestazioni di formazione e accompagnamento della forza lavoro da un'occupazione all'altra;
- costo del lavoro: ridurre il peso degli oneri sociali (costi non salariali) sui lavori poco qualificati, favorendone la richiesta da parte delle imprese e sostenendo così l'occupazione, soprattutto nelle categorie fortemente colpite dalla competizione internazionale;
- politiche attive del lavoro: trasferire parte degli oneri a carico dell'impresa e la maggior parte della spesa pubblica dedicata all'assistenza verso misure attive che siano in grado di ricollocare la forza lavoro disoccupata, potenziando gli enti di collocamento (aprendo anche al settore privato), con particolare attenzione ai disoccupati da più di 12 mesi e ai giovani.

di equilibrio, a ciascuna impresa conviene aumentare la quantità di lavoro impiegata (offrendo di più per sottrarla ai competitori) fino al raggiungimento del salario d'equilibrio – punto in cui il prodotto marginale dell'unità di lavoro addizionale è inferiore al salario.

Secondo gli orientamenti degli Stati membri riassunti dalla Commissione nel Libro, a una incapacità del mercato di far fronte in autonomia ai problemi della disoccupazione, l'azione della Comunità «sul cattivo funzionamento del mercato del lavoro» verte all'unanimità sulla

scarsa flessibilità del mercato del lavoro, segnatamente in termini di organizzazione dell'orario di lavoro, di retribuzioni e di mobilità, e lo scarso adeguamento dell'offerta di lavoro ai bisogni del mercato sono causa di rigidità, che a loro volta sono all'origine di costi del lavoro relativamente elevati [...], favorendo in tal modo una sostituzione del lavoro con una maggiore intensità di capitale (*ibidem*: 144-145).

Secondo la Commissione, l'offerta di lavoro in quanto fattore di produzione non è conforme alla sua domanda presente sul mercato, soprattutto perché poco adattabile alle contingenze che influenzano il ciclo economico. Tale adeguamento passa dalla maggiore rispondenza dell'*input*-lavoro alle esigenze del mercato per come costruito dal modello di accumulazione fuoriuscito dagli choc economici degli anni Settanta. Da questo momento in poi, la flessibilità del Lavoro è intesa non solo come la deregolamentazione dei meccanismi che permettono l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ma assurge a ruolo di meta-categoria tramite cui significare il bisogno di generale adeguamento della forza lavoro alle richieste provenienti mercato. La mercificazione del lavoro è, in quest'ottica, totale.⁷⁹ È questo il lato dell'equazione a cui i paesi dell'Unione europea devono rivolgere i propri sforzi in modo da imboccare la *via da percorrere per entrare nel XXI secolo*.⁸⁰

2.2.2. 1997-2007: la fase dell'iniziativa

Con il Trattato di Amsterdam, siglato il 2 ottobre 1997 ed entrato in vigore simbolicamente il primo maggio del 1999, si hanno i primi risultati concreti in materia di lavoro. Già nel giugno del 1996 la Commissione aveva lanciato un “patto di fiducia” per

⁷⁹ Nella Strategia europea per l'occupazione avviata nel 1997, tale categoria si esprime ancora come uno dei pilastri con il nome di adattabilità. M come riconoscerà Tiziano Treu, attuale presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel) e ministro al Lavoro nel primo pacchetto di liberalizzazioni del mercato del lavoro introdotte in Italia proprio nel 1997, «le stesse trasformazioni del sistema, accentuate dalla competizione globale, richiedevano alle imprese e ai lavoratori, accresciute capacità di “adattamento”, come si esprimevano le prime *guidelines* europee o di flessibilità, come si dirà poi. Il che comportava modifiche sia nell'organizzazione fordista e nella cultura delle aziende e dei lavoratori, sia nel carattere inderogabile delle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nel senso della flessibilità e variabilità» (Treu, 2016: 5).

⁸⁰ Nel dicembre del 1994, successivamente alla pubblicazione del Libro bianco, già il Consiglio europeo riunitosi ad Essen definì per la prima volta a livello continentale alcuni indirizzi in tema di occupazione. L'attenzione fu posta sulle cause strutturali della disoccupazione dei paesi membri dell'Ue e sul ruolo della concertazione. Il Consiglio delineò cinque assi prioritari per le politiche in materia di occupazione: investimenti nella formazione professionale; aumento della flessibilità funzionale e salariale; riduzione dei costi salariali indiretti; una politica del mercato del lavoro più efficace; rafforzamento delle misure a favore dei gruppi colpiti dalla disoccupazione di lunga durata (giovani, donne e anziani in età da lavoro).

l'occupazione sul territorio europeo al fine di inserire l'azione contro la disoccupazione in una visione coordinata e di medio-lungo periodo. Il Consiglio europeo di Dublino del dicembre dello stesso anno, a ventiquattro mesi esatti da quello svolto a Essen, reagendo positivamente a quest'iniziativa, si esprimeva per la rapida implementazione di progetti locali, coordinati a livello comunitario, di stimolo per la crescita dell'occupazione. Nella capitale olandese, il nuovo Titolo sull'occupazione viene inserito nell'attuale Tfe subito dopo quello sulla "Politica economica e monetaria", costituendo la base per l'approccio coordinato al tema. Pur preservando la singola competenza per gli Stati membri, ad Amsterdam viene sancito anche il fondamento giuridico per l'istituzione di un Comitato per l'occupazione⁸¹ nell'ottica di promuovere il coordinamento delle politiche dei paesi in materia. Secondo le nuove disposizioni, gli Stati dell'Ue

si adoperano per sviluppare una strategia coordinata a favore dell'occupazione, e in particolare a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata, adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici, al fine di realizzare gli obiettivi di cui all'articolo 3 del trattato sull'Unione europea (Tfe, art. 145).

Gli Stati membri, attraverso le loro politiche in materia di occupazione, contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi di cui all'articolo 145 in modo coerente con gli indirizzi di massima per le politiche economiche degli Stati membri e dell'Unione adottati a norma dell'articolo 121, paragrafo 2 (Tfe, art. 146).

Il fondamento dell'adattabilità della forza lavoro ai mutamenti economici in funzione del mantenimento della stabilità dei prezzi (articoli 119-121 del Tfe, che rimandano all'articolo 3 del Tfe) viene qui ribadito in modo chiaro. Ciò che emerge è la messa a disposizione del "fattore lavoro" al raggiungimento di determinati risultati economici,⁸² e non dell'analisi

⁸¹ Organo consultivo, il Comitato promuove il coordinamento delle politiche dei diversi Stati nazionali in materia di occupazione, segue l'evoluzione di tali politiche, può formulare pareri su richiesta del Consiglio o della Commissione, o anche di propria iniziativa. L'organo è composto da due rappresentanti di ogni paese membro e della Commissione.

⁸² Secondo una linea di ricerca (tra gli altri, cfr. Giubboni 2017a), la crisi del diritto dell'Unione europea inizia con l'entrata nel nuovo millennio e si completa con una serie di sentenze della Cgue a cavallo degli anni Dieci. Completamento dell'unione monetaria, allargamento a est dell'Unione e crisi economica vengono individuati come i momenti decisivi della subordinazione dei diritti del lavoratore all'arbitrarietà degli operatori di mercato (De Witte, 2015). Tuttavia, crediamo che fin dagli albori di quella che abbiamo denominato fase dell'iniziativa, con protagonista il dialogo sociale e la contrattazione collettiva intersettoriale a livello paneuropeo che dà luogo alla "tripletta" di direttive su tempo determinato, parziale e licenziamento, abbia *in nuce* come si valuterà la primazia dell'esercizio delle "libertà economiche fondamentali" alla tutela degli interessi del lavoratore nel rapporto con il datore. Il quartetto di sentenze per *Viking c. Laval* (2007), quella *Alemo c. Herron* (2013) e, in ultimo, *Aget Iraklis* (2016) – intervenendo rispettivamente sulla libertà d'impresa transnazionale e la conseguente possibilità di difesa statale da fenomeni di *dumping* sociale, sulla tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda e sul licenziamento collettivo –, decretano sul piano giuridico una tendenza rinvenibile già sul finire degli anni Novanta: la tutela del rapporto di lavoro non può ostacolare l'esercizio

scientifico sulla disponibilità e l'utilizzo delle risorse – scarse o abbondanti che siano – al servizio del soddisfacimento dei bisogni e dei desideri della società e delle persone.⁸³

Nel novembre del 1997, al vertice del Consiglio europeo sull'occupazione tenuto in Lussemburgo, dopo la firma del Trattato di Amsterdam ma prima della sua entrata in vigore, nasce la Strategia europea per l'occupazione (Seo). Il vertice, conosciuto anche come il “processo di Lussemburgo”, si prefigge un obiettivo ambizioso, ridurre in modo significativo il tasso di disoccupazione nell'Ue in appena cinque anni. Per fare questo, viene istituito un quadro di sorveglianza multilaterale e linee di azioni impartite su base nazionale, ma rispondenti a criteri omogenei redatte a livello comunitario.⁸⁴ La strategia comune in materia occupazionale è tesa a impegnare i paesi membri in una serie di obiettivi, i cui pilastri sono l'idoneità al lavoro, l'imprenditorialità, l'adattabilità e le pari opportunità:

- idoneità al lavoro: i caratteri di questo pilastro sono il contrasto alla disoccupazione di lunga durata e dei giovani, la modernizzazione dei sistemi di istruzione e formazione, la riduzione del 50% dell'abbandono scolastico e l'implementazione di percorsi di formazione ed esperienze lavorative dentro le imprese, previo accordo tra datori di lavoro e parti sociali;

dell'attività economica, la libertà contrattuale e il funzionamento dei meccanismi di libera concorrenza (Orlandini, 2017). Al contrario, deve essere funzione del raggiungimento degli obiettivi comunitari, sanciti *in primis* dall'articolo 3 del TUE. In quest'ottica, anche l'allargamento a est dell'Unione del 2004 non decreta, come sostiene Giubboni, l'implosione del modello dell'armonizzazione giuridica tra i membri Ue mediante lo strumento delle direttive (Giubboni, 2017a), nella fattispecie divenuto impraticabile in un contesto eterogeneo (Lehndorff, 2015). Al contrario, si iscrive nella necessità di ampliamento dei mercati funzionale alla valorizzazione dei capitali e al sostegno del ciclo di accumulazione, il cui tasso di profitto dopo la crisi degli anni Settanta segna il picco nel 1997 (Roberts, 2016), cominciando da lì in poi una fase discendente che spinge i capitali europei alla ricerca, o all'integrazione, di nuovi mercati. A riprova di ciò, nel 2001 gli Investimenti diretti esteri (Ide) dei paesi dell'Ue verso i dieci futuri Stati entranti raddoppiavano rispetto al quinquennio precedente (calcolati, col cambio fissato dall'euro, in 17 miliardi), con un lieve aumento anche della quota relativa dedicata rispetto al totale degli Ide, la metà dei quali rivolti al settore dei servizi (Passerini, 2003).

⁸³ A scanso di equivoci, qui la prospettiva del ragionamento non si pone da una sorta di approccio luddista che si oppone alle capacità innovative che lo sviluppo della produzione ha generato negli ultimi secoli, ma parte dalla funzione che tale sviluppo assume in un determinato modo di “essere società”. In quest'ottica, sviluppo infatti non è sinonimo di progresso perché quest'ultimo non implica esclusivamente il percorso conoscitivo della scienza, ma comprende la collettivizzazione dei benefici delle scoperte scientifiche. Solo in questo modo è possibile evitare fenomeni di “knowledge gap”, ossia concettualmente un aumento delle diseguaglianze in presenza di un aumento delle risorse, dinamica – nella fattispecie di questa teoria – riconosciuta da Tichenor, Donohue e Olien sulla distribuzione della conoscenza in una o più società dato l'aumento degli strumenti disponibili per la sua acquisizione (1970).

⁸⁴ Anche detto “Metodo aperto di coordinamento” (Mac), tale modo di elaborare le politiche Ue si fonda sul principio dell'apprendimento reciproco attraverso l'indicazione di obiettivi comuni sanciti a livello comunitario, la redazione di piani d'azione nazionali, il confronto su questi tra gli Stati membri e le valutazioni congiunte da parte della Commissione e del Consiglio. Gli strumenti utilizzati sono le raccomandazioni e gli orientamenti. Seppur atti formalmente non vincolanti, questi non possono essere ignorati dagli Stati, soprattutto nel momento in cui sono chiamati alla stesura delle relazioni sui progressi fatti nella direzione politica suggerita dagli organi europei. In pratica, tale metodo emerge come un utile strumento di “pressione esterna” per spingere i governi a implementare le riforme anche quando queste risultano essere poco popolari.

- imprenditorialità: i caratteri di questo pilastro sono la significativa riduzione del costo del lavoro in caso di assunzione di nuovo personale, la semplificazione del passaggio al lavoro indipendente e la contestuale creazione di un contesto normativo teso a facilitare la creazione di micro, piccole e medie imprese. Per queste ultime inoltre è immaginato lo sviluppo di mercati del capitale di rischio per facilitarne il finanziamento, nonché la riduzione degli oneri fiscali che gravano sul lavoro entro il la fine del millennio;
- adattabilità: è la spinta, da un punto di vista giuridico, organizzativo ed economico, alla predisposizione della forza lavoro alle richieste del mercato. Modernizzazione dell'organizzazione, flessibilità lavorativa, adattabilità dei contratti ed eliminazione degli oneri fiscali per l'entrata e l'uscita dall'occupazione sono alcuni degli elementi individuati. A cui aggiungere gli aiuti statali per adeguare le competenze della popolazione attiva, in modo da creare posti di lavoro duraturi ed efficientare il funzionamento del mercato del lavoro. Racchiude in pieno il concetto di flessibilità inseguito dai mercati del lavoro europei;
- pari opportunità: il carattere di questo pilastro è la lotta alle diseguaglianze tra uomini e donne. Per spingere in alto il tasso di occupazione femminile, l'attenzione è volta alle politiche in materia di interruzione della carriera, di congedo parentale, di lavoro *part-time*, di servizi per le lavoratrici e lavoratori genitori e sul ritorno al lavoro, soprattutto per la componente femminile (EUR-lex, 2005b).⁸⁵

⁸⁵ Oggi sappiamo che quegli obiettivi non furono raggiunti e già durante il quinquennio l'Ue sentì l'urgenza di continuare a implementare nuovi strumenti per far fronte ai problemi strutturali che si trovava ad affrontare, come quello della disoccupazione con la "Strategia di Lisbona". I numeri del quinquennio erano a prima vista positivi, sostenuti da un'espansione generale dell'economia dell'Unione europea. Tra il 1998 e il 2002 infatti nell'Ue a 15 il tasso di disoccupazione (età 15-74 anni) scese dal 10% al 7,7% (-3,5 milioni in numeri assoluti) e i lavoratori in proprio crebbero dell'1,9% (+420 mila unità). Tuttavia, nel 2002 ancora il 38,1% della popolazione era fuori dalle forze di lavoro attive (dunque né occupati, né alla ricerca attiva di un impiego), pur segnando un lieve miglioramento del dato (era il 39,3% nel 1998). Gli assunti a tempo determinato crebbero in quegli anni dell'11,9% (+1,9 milioni) e il *part-time* del 11,7% (+3,1 milioni), totale che superò quello dei fuoriusciti dallo *status* di disoccupato, sintomo di una precarizzazione del mercato del lavoro. Tutto ciò in un contesto dove il Pil nominale e il valore aggiunto prodotto nell'area (calcolati in euro ai prezzi correnti) registrarono entrambi un +21%, trainati dalla spesa finale per i consumi (+21%) e dagli investimenti (che aumentarono il capitale fisso lordo del 20%). La mondializzazione dei mercati sembrava portare a una maggiore ricchezza disponibile per tutti (+31% il dato delle esportazioni di beni e servizi, +32% quelle delle importazioni). Ma del reddito nominale aggiuntivo prodotto nei cinque anni solo il 51,7% finì come compenso del lavoro – in linea con la tendenziale riduzione di tale quota rispetto a quella trattenuta dal capitale con la svolta neoliberale. Inoltre, sempre dal 1998 al 2002, la produttività del lavoro per ora lavorata crebbe, anno su anno, in maniera maggiore rispetto al costo reale del lavoro per ora lavorata (in media nei 5 anni, +1,4% del primo sul secondo), sconfessando la retorica sulla politica dei redditi. Il costo del lavoro al netto dell'inflazione rimase pressoché stagnante nel quinquennio (+0,1% anno su anno in media), al pari di un indice armonizzato dei prezzi per il totale dei beni tutt'altro che infiammato (+1,74% in media anno su anno). L'indebitamento pubblico schizzò in alto di quasi 700 miliardi di euro a dispetto di un tendenziale arretramento delle politiche di *welfare*, ponendo le basi per politiche di austerità in funzione di un mai raggiunto risanamento delle casse dello Stato, soprattutto per i paesi della sponda mediterranea (dati Eurostat). Tale breve quadro restituisce il

I vertici europei tornano a occuparsi di occupazione e produttività con il Consiglio straordinario di Lisbona, tenuto nella capitale portoghese il 23 e il 24 marzo del 2000. Il contesto macroeconomico, «il migliore di tutta una generazione» a questa parte, poneva le basi per affrontare in maniera strutturale una serie di problemi legate all'occupazione, alla coesione sociale, alla bassa produttività e al ritardo nello sviluppo delle Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Ict, nell'acronimo in inglese). 15 milioni di disoccupati con un basso tasso di occupazione (e quindi un alto tasso di inattività, soprattutto per la componente femminile); disoccupazione strutturale di lungo periodo; squilibri regionali; mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro a causa di lavoratori non adeguatamente qualificati, in special modo nell'ambito delle tecnologie dell'informazione, «in cui un numero sempre crescente di posti di lavoro rimane inoccupato». Questi sono alcuni dei problemi, lato lavoro, che l'Unione si trova ad affrontare. La risposta si pone all'interno di

un nuovo obiettivo strategico per il nuovo decennio: diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo [...]. Il passaggio a un'economia digitale, basata sulla conoscenza, indotta da nuovi beni e servizi, metterà a disposizione un potente motore per la crescita, la competitività e l'occupazione (Consiglio europeo, 2000).

Questa scommessa rispecchiava la strategia della cosiddetta New economy, promossa negli Stati Uniti dall'amministrazione Reagan venti anni prima.⁸⁶ Ma a cinque anni dalla sua implementazione, le debolezze del mercato del lavoro in Europa, lungi dall'essere risolte,

segno della deficitaria distribuzione dei benefici economici per la classe lavoratrice anche in anni in cui l'economia si giovava dell'impulso della globalizzazione. Se questo è vero, non sorprende allora che in periodi di crescita debole o di stagnazione i lavoratori possano aver pagato il prezzo più caro della crisi e la flessibilità si sia tramutata nella precarizzazione, e non in un miglior bilanciamento, della vita – non solo lavorativa – delle persone.

⁸⁶ Nel biennio 1980-1981, per combattere la stagflazione negli Stati Uniti si imposero due nuovi paradigmi. Da una parte, l'allora Governatore della Fed Paul Volker innalzò i tassi d'interesse (politica monetaria restrittiva), causando la prima massiccia delocalizzazione all'estero delle produzioni ad alto tasso di manodopera (o a "basso valore aggiunto", secondo gli economisti contemporanei) e il contemporaneo afflusso di capitali dal resto mondo, attirati dai buoni rendimenti. Dall'altra, la presidenza Reagan fece sua la teoria neoclassica dell'offerta, finalizzata a una profonda riconversione produttiva che avrebbe dovuto portare il settore dei servizi, soprattutto le produzioni legate all'Ict, a un nuovo ciclo di accumulazione. La riduzione del carico fiscale lato impresa avrebbe dovuto liberare risorse private per sostenere gli investimenti in tecnologia all'avanguardia prima di tutto militare – per successive riconversioni industriali, secondo il principio del *dual-use* – e quindi occupazione e consumi in grado di superare la crisi dei profitti esplosa negli anni Settanta. La dinamicità della Silicon Valley californiana e l'agonia della Rust Belt industriale divennero gli emblemi del cambio di paradigma. Tuttavia, tale strategia appena tre giorni prima del Consiglio straordinario di Lisbona subiva la più grande battuta d'arresto fino a quel momento. Il 20 marzo del 2000 infatti è il giorno in cui si è soliti ricondurre il crollo del Nasdaq, il più importante listino azionario della borsa statunitense per i titoli tecnologici, passato alla storia come lo scoppio della bolla delle *dot.com* o di internet – ad appena due mesi esatti dall'annuncio di Bill Clinton al Forum di Davos dell'ingresso della Cina nell'Organizzazione mondiale del commercio (Wto, nell'acronimo in inglese).

continuavano a derivare da: insufficienza della creazione di posti nel settore dei servizi, nonostante fosse di gran lunga il più importante in termini occupazionali; persistenti squilibri regionali all'interno del territorio Ue; tasso di disoccupazione di lunga durata ancora elevato, con annesse le conseguenze sociali (criminalità, esclusione sociale) ed economiche (povertà) del caso; *mismatch* tra l'offerta e la domanda di manodopera; insufficiente partecipazione femminile al mercato del lavoro; invecchiamento della popolazione (EUR-lex, 2005a).

È in questo contesto che la produzione legislativa europea pone le basi per le successive, per la verità eterogenee, ricezioni da parti degli Stati nazionali. Nel solco tracciato dalla Seo, le direttive sul tempo parziale del 1997, sul licenziamento del 1998, sul tempo determinato del 1999, sulla parità di trattamento del 2000 e sull'organizzazione dell'orario di lavoro del 2003, più la decisione sulle politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione del 2005, il Libro verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro del 2006 e la Comunicazione sulla flessicurezza del 2007, scandiscono a grandi linee le tappe di questo decennio.⁸⁷

Il 15 dicembre 1997, il Consiglio emette la direttiva 97/81 *relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (Unice), dal Centro europeo dell'impresa pubblica (Ceep) e dalla Confederazione europea dei sindacati (Ces)*. Nel giugno dello stesso anno, queste organizzazioni di rappresentanza datoriale e dei lavoratori avevano siglato un accordo quadro sul tempo parziale, che avevano poi, come da procedura comunitaria, trasmesso alla Commissione. Essa lo avrebbe sottoposto al Consiglio con la proposta di renderlo vincolante per gli Stati membri, operazione avvenuta proprio mediante tale direttiva in seguito all'approvazione dell'accordo da parte dei capi di Stato e di governo al Consiglio europeo di Amsterdam.

La continuità storica del processo d'integrazione è un elemento sempre presente nella pubblicistica comunitaria e questa direttiva non fa eccezione. Al punto tre infatti si afferma che

il punto 7 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce tra l'altro che “la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale processo avverrà mediante il ravvicinamento di tali condizioni, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo

⁸⁷ La crisi del 2007 produrrà un altro salto in avanti nel processo di integrazione europea, in cui la Strategia Europa 2020, lanciata nel 2010 per supplire agli insuccessi di quella di Lisbona, cercherà di «segnare un nuovo inizio» (Commissione europea, 2010).

indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo e il lavoro stagionale (Consiglio dell'Ue, 1997).

La direttiva vincola gli Stati membri a «prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti» dall'accordo, posto in allegato al documento. Quest'ultimo ha l'obiettivo di «definire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale [...] su basi che siano accettabili sia per i datori di lavoro, sia per i lavoratori». Tale accordo si inserisce come un «contributo alla strategia globale europea per l'occupazione» in materia di tempo parziale, carattere del rapporto di lavoro che «ha avuto, negli ultimi anni, importanti effetti sull'occupazione» (flessibilità temporale).

La soppressione delle discriminazioni, il miglioramento della qualità del lavoro e lo sviluppo del tempo parziale su base volontaria per contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro sono i fini sanciti dall'accordo. La definizione della non-discriminazione appare come il passaggio più importante, con l'aggancio al principio del *pro rata temporis*, locuzione latina con cui si indica una retribuzione commisurata al tempo di lavoro e proporzionale rispetto a quella a tempo pieno. Di rilievo anche le disposizioni con cui agli Stati membri è fatta richiesta di «identificare ed esaminare gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli» (*Ibidem*).

Il contenuto normativo dell'accordo quadro è sicuramente di segno positivo. L'equiparazione del valore monetario del lavoro a tempo parziale con quello a tempo pieno garantisce quantomeno un trattamento non discriminatorio *tra* i lavoratori e le lavoratrici impiegati in queste due modalità, anche se – ovviamente – nulla può sulla “qualità” di tale valore. Semmai, il problema crediamo risieda nell'assunzione della prospettiva neoclassica del lavoro e dei più generali rapporti sociali che portano alla strutturazione dell'accordo. Esso infatti si inserisce nel quadro della Seo, la cui riuscita è vincolata alla realizzazione del mercato interno, indicato come strumento per il miglioramento delle condizioni di vita e lavoro dei cittadini dell'Unione. Il lavoro atipico – di cui il tempo parziale ne è un elemento – subentra esattamente in questo punto, in quanto condizione di miglioramento della vita dei lavoratori e delle lavoratrici e delle possibilità d'impresa. Ma nessuna riflessione è avanzata sulle motivazioni che spingono il tempo parziale ad assumere un peso maggiore nel mercato del lavoro. Il focus è sul dato quantitativo dell'occupazione, i cui limiti sono stati esposti in precedenza. Inoltre, appare difficile pensare che l'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro possa esaudire contemporaneamente le esigenze del Lavoro e del Capitale. Il primo

infatti tenderà a difendere i bisogni di bilanciamento degli impegni con quelli del resto della vita quotidiana; il secondo le necessità del ciclo produttivo. Se non è escluso che queste possano coincidere, non è d'altra parte scontato che tale coincidenza sia il risultato effettivo.

Sette mesi dopo, è ancora il Consiglio a prendere l'iniziativa, questa volta agendo sulla flessibilità numerica in uscita. La direttiva 98/59 infatti riguarda il *ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi*. Il nocciolo dell'azione normativa è «garantire l'adempimento degli obblighi del datore di lavoro in materia di informazione, consultazione e comunicazione» nell'azione del licenziamento collettivo (flessibilità numerica in uscita). Un aspetto importante della materia, soprattutto considerata la diversità delle legislazioni presenti nei 15 paesi membri facenti parte dell'Ue, e tuttavia decisamente limitato se rapportato alla complessità dei fattori sociali che il licenziamento porta in dote.

L'interesse europeo nella fattispecie è prettamente “amministrativo”, ossia esplicita le linee guida minime comuni da seguire per i datori che operano nell'Ue in caso di esuberi. Queste sono il «procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo»; l'obbligo di fornire informazioni per le consultazioni «affinchè i rappresentanti dei lavoratori possano formulare proposte costruttive»; l'obbligo di «notificare per iscritto ogni progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente». In termini generali, in continuità con quanto espresso nella *Carta comunitaria* quasi dieci anni prima, il licenziamento è qui “svuotato di ogni contenuto sociale”, per riprende le già citate parole di Tridico sulla visione neoclassica dei rapporti di produzione. Alla necessità datoriale di muovere la forza lavoro secondo le esigenze contingenti della produzione, la direttiva si allinea a tale prospettiva non andando oltre una generica affermazione secondo cui «nelle consultazioni devono essere almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze». Inoltre, la direttiva «non si occupa [neanche] del profilo sanzionatorio sostanziale», mancando di ogni riferimento ai «criteri di scelta dei lavoratori da licenziare» e perciò alle garanzie di «una determinata tutela per la loro erronea applicazione» (Franza, 2020: 790).

Il legislatore comunitario ha inteso rafforzare gli strumenti di “procedimentalizzazione” del potere datoriale in un'ottica di riequilibrio dei poteri nei siti produttivi secondo una «impostazione microconcertativa delle possibili soluzioni della crisi aziendale» (Gagnoli, 2021), nel solco del dialogo sociale. Ma la centralità del procedimento e il ruolo riservato alle parti sociali presuppongono una proporzionata capacità rappresentativa da parte delle organizzazioni sindacali (*Ibidem*). Il privilegio accordato alla

consultazione come forma primaria per la tutela del lavoratore aveva spinto la dottrina a ricondurre la fonte delle garanzie alla negoziazione collettiva. E ciò aveva diversificato la figura dei licenziamenti collettivi dai provvedimenti individuali in favore dei primi (Del Punta, 1985), in una fase in cui invece lo sviluppo della produzione spingeva ossessivamente verso l'individualizzazione e la disintermediazione dei rapporti di produzione. Allora, lo spirito in cui si inserisce la direttiva è quello di «tradurre in termini di diritto l'esigenza al libero sviluppo delle scelte strategiche dell'imprenditore e presupporre l'insindacabilità delle strategie aziendali e dei metodi per renderle concrete» (Topo, 1996: 170). È da qui che la tutela della forza lavoro prossima al licenziamento è fatta «gravare sulla procedura» del dispositivo (Gragoli, 2021). Questo allora, più che rifiutare una concezione meccanicistica e deterministica dei licenziamenti (Del Punta, 1997), «adorna» il legame, considerato oggettivo, tra crisi e licenziamento di un elemento procedurale che invero poco rafforza la difesa degli interessi della forza lavoro. In quest'ottica, i riferimenti alla trasformazione dell'attività produttiva in sede di motivazione della riduzione del parco dipendenti sono tesi più a rafforzare l'idea della libera valutazione d'impresa, che non a trovare nessi tra condizione organizzativa, risposte datoriali e impatto sui lavoratori (Roselli, 2020).

Un anno dopo, il 28 giugno del 1999, il Consiglio completa la “tripletta” con la direttiva 99/70, stavolta *relativa all'accordo quadrato firmato da Ces, Unice e Ceep sul lavoro a tempo determinato*. Nel febbraio dello stesso anno, il Consiglio aveva esortato le parti sociali a trovare un accordo «per modernizzare l'organizzazione del lavoro, comprese forme flessibili di lavoro, al fine di rendere le imprese produttive e competitive e di realizzare il necessario equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza». Tale strategia si poneva in linea di continuità con quanto stabilito nel 1994 a Essen, dove il Consiglio aveva sottolineato «la necessità di provvedimenti per “incrementare l'intensità occupazionale della crescita, in particolare mediante un'organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia ai desideri dei lavoratori che alle esigenze della competitività”». Le tre organizzazioni di rappresentanza siglavano l'accordo quadro il 18 marzo del 1999, accordo che diventava fonte di diritto con la direttiva del Consiglio (Consiglio dell'Ue, 1999).

L'accordo è salutato come «un ulteriore contributo in direzione di un migliore equilibrio fra la flessibilità dell'orario di lavoro e la sicurezza dei lavoratori» e mira a stabilire i principi generali e i requisiti minimi relativi all'adozione e alla tutela di forme contrattuali atipiche sulla durata del rapporto di lavoro (flessibilità temporale). L'obiettivo è «garantire la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, e un uso dei contratti di lavoro a tempo determinato accettabile sia per i

datori di lavoro sia per i lavoratori». Le parti sociali «prendono nota della [...] necessità di elaborare sistemi di sicurezza sociale più favorevoli all'occupazione, sviluppando sistemi di protezione sociale che si adattino ai nuovi tipi di lavoro». Ciò che muove gli organismi politici, sociali e produttivi verso l'accordo è la consapevolezza che i «contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atte a soddisfare sia i datori di lavoro sia i lavoratori». D'altra parte, l'abuso dello strumento porterebbe alla violazione del principio di non discriminazione, per come già espresso nella direttiva del 1997. Inoltre, il presente accordo tiene conto dell'esigenza di «aumentare la competitività dell'economia comunitaria e di evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e legali suscettibili di inibire la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese», considerate fondamentali nello sviluppo dell'economia europea su scala globale secondo la logica del “piccolo è bello” (*Ibidem*).⁸⁸ Pertanto, obiettivo dell'accordo è:

- migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione;
- creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato (*Ibidem*).

Come per l'accordo sul tempo parziale, anche questo tentativo di produrre un quadro di riferimento per normare il proliferare dei contratti a tempo determinato è indubbiamente un passaggio positivo in vista della protezione degli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici, soprattutto considerando la profondità e lo spessore delle trasformazioni, sul luogo del lavoro come nel ritmo della produzione, che lo sviluppo tecnologico apporta col volgere del millennio. E tuttavia, anche qui, il limite non ci appare nell'idea che muove l'accordo, quanto nella lettura dei rapporti sociali di produzione che guidano in ultima istanza la direzione delle proposte. Negli “anni ruggenti” della mondializzazione dei mercati, pensare di conciliare i

⁸⁸ Il sintagma deriva da un saggio dell'economista tedesco Ernst F. Schumacher degli anni Settanta. In un'ottica di superamento del sistema industriale per come sviluppatosi nel modo di produzione capitalista, Schumacher esaltava le qualità della piccola impresa intesa come unità semi-autonoma, dove la “produzione di prossimità” è a favore dei bisogni della popolazione e il lavoro diviene creativo e fonte di emancipazione e realizzazione personale. In antitesi alla grande industria moderna, figlia della concentrazione e della centralizzazione dei capitali, “piccolo è bello” metteva in risalto l'unità produttiva diffusa, diversificata e maggiormente rispettosa della “scarsità naturale” delle risorse necessarie alla produzione di massa (Schumacher, 1973). Al volgere del millennio invece la formula perde il carattere critico originale e indica l'insieme delle micro, piccole e medie imprese che modellano gran parte del sistema industriale europeo, soprattutto del bacino mediterraneo – Italia *in primis* – secondo il principio dell'autoimprenditorialità e dell'inserimento benefico (per il “piccolo” come per il “grande”) nelle catene di produzione del valore, in particolar modo se internazionali.

desideri dei lavoratori e le esigenze della competitività è una visione miope rispetto alle dinamiche che stavano caratterizzando la politica economica internazionale. Questa infatti era segnata da una riduzione generale dei prezzi dei prodotti di massa per via della delocalizzazione di molti segmenti della produzione (permessa dal dirompente sviluppo mezzi di comunicazione e di trasporto); da bassi tassi d'interesse dovuti all'enorme "sovrapproduzione" di denaro da parte delle banche centrali, non tradotti in investimenti produttivi; e, appunto, dal trasferimento di ingenti quantità di capitali dall'economia alla finanza, ossia dalla ricerca del profitto (che comunque prevede la messa in moto di "mezzi e uomini" in un processo produttivo) alla rendita (che estrae valore da "produzioni altrui", dando adito inoltre a operazioni speculative che mettono a repentaglio il già instabile sistema economico capitalista).⁸⁹ Tutti questi elementi avevano indebolito la forza negoziale della classe lavoratrice delle economie sviluppate, inserendo, in quella che Selwyn chiama "le catene di produzione della povertà" (Selwyn, 2019), i lavoratori e le lavoratrici delle economie in via di sviluppo.

Allora, la ricerca della competitività del sistema industriale e la salvaguardia del principio di non discriminazione per gli occupati atipici in quest'ottica non garantiscono la piena soddisfazione dei soggetti che entrano nel mercato del lavoro mediante forme contrattuali flessibili. La giusta tutela della forma contrattuale atipica nulla può sulla volontarietà, per il lavoratore, della scelta o meno di questa forma di impiego, essendo in molti casi una soluzione obbligata per accedere a una fonte di reddito regolare. È in tale prospettiva che emerge di nuovo il "limite" del diritto del lavoro, quello di non essere "creatore di occupazione", ma di avere il suo ufficio nella tutela, nella misura del possibile, del rapporto tra i contraenti diseguali. Caratteristiche che, come scritto in precedenza, sembrano essere state dimenticate nella proliferazione normativa che ha interessato gli Stati

⁸⁹ Nell'ultimo quadrimestre del 2021, il volume di moneta e attività finanziarie esistenti registrato nell'Eurozona a 19 (aggregato M3, quindi circolante, depositi, obbligazioni, attività finanziarie ad elevata liquidità) è stato di 3,5 volte superiore rispetto a quello dello stesso periodo del 1998, a fronte invece del "solo" raddoppio del Pil – dato peraltro gonfiato da un tasso d'inflazione cumulato che conta per circa il 50% dell'ammontare nominale. Questo indica il progressivo distacco tra moneta (rappresentante) e produzione (rappresentato), iniziato con lo sganciamento del dollaro dalla parità con l'oro e la fine degli accordi di Bretton Woods nel 1971 e l'avvio dell'era delle monete fiat (non ancorate cioè a nessuna merce). Nello stesso lasso di tempo, in rapporto al Pil, gli investimenti (formazione di capitale fisso lordo) sono rimasti costanti, mentre le importazioni e le esportazioni di beni e servizi sono aumentate rispettivamente del 65% e del 63%. Inoltre, la capitalizzazione del mercato globale è cresciuta dai 30 trilioni di dollari nel 2000 fino ai 120 trilioni toccati nel 2021, quadruplicando dunque in poco più di 20 anni nonostante il tonfo da -30 trilioni segnato tra il 2007 e il 2008 (dati: Banca centrale europea e Banca mondiale). Questi dati testimoniano il drenaggio di una quantità sempre maggiore di denaro, in rappresentanza di una relativamente ridotta quantità di prodotto, dalle attività produttive a quelle finanziarie, diminuendo il reddito e la ricchezza disponibile per chi vive della vendita della propria forza lavoro o dello Stato sociale da questa finanziato (Oil, 2019).

europei negli ultimi decenni, volta nelle intenzioni alla dinamizzazione del mercato del lavoro per sostenere l'occupazione.

L'anno successivo, il 27 novembre del 2000, il Consiglio emana la direttiva 2000/78, il cui obiettivo ambizioso è stabilire un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. In linea con quanto già espresso nella *Carta comunitaria* del 1989 e sull'onda lunga da quanto inaugurato nel 1958 con la Convenzione n. 111 dell'Oil contro la discriminazione in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, la direttiva ha l'obiettivo di fornire degli indirizzi fondamentali «per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro» (Consiglio dell'Ue, 2000). Sganciata dall'intervento normativo teso alla flessibilizzazione dei mercati del lavoro europei, l'importante direttiva si innesta nella volontà del legislatore europeo di concepire un perimetro comune entro cui convogliare le produzioni normative nazionali in materia di lavoro, integrando di volta in volta ulteriori aspetti che agiscano di concerto col processo di integrazione generale intrapreso dagli Stati membri dell'Unione.

Per il tema della flessibilità, ben altro peso invece assume la direttiva 2003/88 *concernente alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*. Il Consiglio parte dalla considerazione che «il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico». Nell'organizzare il lavoro giornaliero, settimanale e annuale-stagionale, si deve tener conto di «periodi di riposo adeguati», garantendo protezione soprattutto per i lavoratori notturni e impiegati su turni. In quest'ottica, la direttiva stabilisce che per ogni 24 ore devono essere garantite almeno 11 ore di riposo consecutive, le quali salgono a 24 ore se calcolate su sette giorni, senza che nell'arco settimanale venga superata la soglia delle 48 ore lavorative, straordinari inclusi. Il riposo annuale minimo invece è fissato a quattro settimane, senza possibilità di sostituzione con un'indennità finanziaria (Parlamento europeo e Consiglio dell'Ue, 2003).⁹⁰

A fronte dell'importanza di un *corpus* normativo che sancisca i limiti oltre cui non può essere spinto l'impiego della forza lavoro, e qui al netto di considerazioni sull'opportunità odierna di riduzione ulteriore dell'orario di lavoro settimanale dato il livello di produttività raggiunto, è la stessa direttiva tuttavia che apre alla possibilità di deroga a quanto disposto.

⁹⁰ Tale direttiva modifica in parte e abroga quella emanata dieci anni prima (Consiglio dell'Ue, 1993), in cui gran parte degli indirizzi riportati erano già stati presentati dal Consiglio. La ripresa di tale dettato è dovuta soprattutto a «motivi di chiarezza» e alla necessità di sua «codificazione» (Parlamento europeo e Consiglio dell'Ue, 2003).

Nel documento infatti si afferma che «in funzione dei problemi che possono essere sollevati dall'organizzazione dell'orario di lavoro nell'impresa, pare opportuno prevedere una certa flessibilità nell'applicazione di determinate disposizioni della presente direttiva». Il richiamo alla flessibilità si inserisce nella previsione che «talune disposizioni della presente direttiva possano formare oggetto di deroghe operate, a seconda dei casi, dagli Stati membri o dalle parti sociali» (*Ibidem*). Ricordiamo che nel Libro bianco del 1994 si individuava nello sviluppo della contrattazione secondaria (o di secondo livello) uno degli ambiti di intervento privilegiato per riformare la regolamentazione e gli istituti del mercato del lavoro. L'esigenza produttiva aziendale o territoriale entra nel computo degli interessi da salvaguardare nell'organizzazione dell'impiego della forza lavoro e ciò è riconfermato dall'articolo 18 della direttiva. Ma a partire da quanto sancito in ambito Ue, appare difficile coniugare il «principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano» e la possibilità di derogare a orari di lavoro che già nel dettato del Consiglio sulla durata giornaliera e settimanale non sono certo quelli che Keynes immaginava per il XXI secolo.⁹¹ Inoltre, l'indicazione europea è che la media settimanale lavorativa può essere calcolata su un periodo di riferimento di quattro mesi, di fatto aprendo all'ipotesi di significativi allungamenti della settimana lavorativa oltre le 48 ore, senza ancora il bisogno di derogare alla norma. Se a questo aggiungiamo per esempio la differenza che si è sviluppata in Italia tra il contratto a tempo determinato e quello stagionale, quest'ultimo senza riferimenti ai limiti di sottoscrizione e rinnovo previsti per il primo, abbiamo allora una evidente apertura all'utilizzo della forza lavoro per finestre temporali che difficilmente potranno raggiungere l'obiettivo del «miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori». Impieghi del settore primario fortemente legati alla stagionalità del prodotto, del comparto del turismo o guidati da alcune esigenze commerciali legate alle festività del calendario; questi sono alcuni esempi di come lavoratori e lavoratrici possono doversi adeguare alle esigenze del ciclo economico senza che parimenti questo innalzi le possibilità di emancipazione del soggetto impiegato. Ancora una volta dunque, in parallelo alle necessità di intervento del legislatore europeo sul tema della direttiva, il problema ci pare emergere nella primazia concessa al funzionamento del mercato secondo la lettura neoclassica in quanto portatore di benefici per l'intera società, e non a partire dai bisogni di quest'ultima a cui dover adeguare il modo della produzione.

⁹¹ Nel 1930, Keynes pubblicava *Economics possibilities for our grandchildren*, articolo divenuto famoso perché immaginava per il secolo successivo, sulla scia del pensiero smithiano e dell'inevitabile progresso garantito dall'accumulazione di capitale e dalla redistribuzione del reddito prodotto, turni giornalieri di 3 ore e settimane lavorative di 15 ore, rese possibili dalla socializzazione dei benefici garantiti del progresso tecnologico applicato al processo di lavoro (Keynes, 1930).

Altri due anni e il legislatore europeo, nell'occasione solo il Consiglio, interviene nuovamente con una decisione (e non una direttiva) *relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione*. A cinque anni dalla Strategia di Lisbona gli obiettivi «rimangono lungi dall'essere conseguiti», per cui il Consiglio sente la necessità di presentare «un insieme integrato di orientamenti per l'occupazione e di indirizzi di massima per le politiche economiche» in modo da «ricentrare la Strategia di Lisbona sulla crescita e sull'occupazione». In queste pagine, un aspetto rilevante è il richiamo più volte effettuato alla nozione di piena occupazione, come abbiamo visto “in quanto tale” mai veramente al centro degli obiettivi europei. A fronte di alcune incertezze economiche che cominciano ad affacciarsi già nei primi anni del nuovo secolo, si evidenzia l'urgenza di migliorare la produttività del lavoro, focalizzando gli investimenti sulla formazione dei lavoratori alle rinnovate e sempre più specifiche richieste provenienti dal mercato del lavoro. Parimenti, si esprime il bisogno di «garantire un'evoluzione del costo del lavoro e meccanismi per la determinazione dei salari favorevoli all'occupazione», in linea di continuità con la perfetta flessibilità dei salari teorizzata dalla Scuola neoclassica per il pieno impiego del fattore lavoro (flessibilità salariale) (Consiglio dell'Ue, 2005). In termini generali, la decisione ricalca e rilancia l'indirizzo impresso al “futuro del lavoro” nel decennio precedente.

Con il sesto intervento in otto anni (cinque direttive e una decisione), volge al termine il periodo più prolifico dell'Unione in materia di regolamentazione del rapporto di lavoro. La perimetrazione normativa degli elementi di atipicità delle nuove forme contrattuali, portati in auge dalla fase “ascendente” della globalizzazione, viene perlopiù compiuta con gli interventi in favore soprattutto della flessibilità temporale e funzionale. Tuttavia, in termini quantitativi i risultati non sono ancora all'altezza delle aspettative generate dal processo di Lussemburgo di integrazione. Le debolezze del mercato de lavoro europeo sono ancora irrisolte. È in questo quadro che il principale attore politico europeo, la Commissione europea, torna a mostrare la direzione di sviluppo in materia di lavoro, con due documenti di indirizzo.

Il primo, nel novembre 2006 la Commissione europea rende noto il Libro verde sulla *modernizzazione del diritto del lavoro*. In linea con quanto espresso col Libro bianco del 1994, la disoccupazione è ancora un fattore che preoccupa i vertici europei. In quest'ottica, «la modernizzazione del diritto del lavoro costituisce un elemento fondamentale per garantire la capacità dia adattamento dei lavoratori e delle imprese». Maggiore enfasi viene qui dedicata alla «necessità di adattare la legislazione del lavoro per promuovere la

flessibilità insieme alla sicurezza dell'occupazione» (Commissione europea, 2006: 3-4). L'approccio è quello della “flessicurezza”, che comprende l'apprendimento permanente, politiche attive del mercato del lavoro e regole più flessibili nel settore della sicurezza sociale per meglio consentire, secondo la Commissione, l'entrata e l'uscita dal mercato, già posta al centro dalla Strategia di Lisbona e in maniera meno esplicita nella Seo.

Come afferma la Commissione, se

lo scopo iniziale del diritto del lavoro era di rimediare alle ineguaglianze economiche e sociali inerenti al rapporto di lavoro [...], la rapidità dei progressi tecnologici, l'intensificazione della concorrenza collegata alla globalizzazione, l'evoluzione della domanda dei consumatori e la crescita notevole del settore dei servizi sottolineano la necessità di aumentare la flessibilità. L'emergere della gestione “just-in-time”, la tendenza delle imprese a rivedere la loro politica d'investimento a più breve termine, la diffusione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, oltre alle evoluzioni della domanda sempre più frequenti, hanno spinto le imprese a organizzarsi in modo più flessibile. Tutto ciò riguarda l'evoluzione dell'organizzazione e dell'orario di lavoro, i salari e il numero di dipendenti nelle varie fasi del ciclo produttivo. Questi cambiamenti hanno creato una domanda di maggiore diversificazione contrattuale [...]. Modelli alternativi di rapporti contrattuali possono rafforzare la capacità delle imprese a sviluppare la creatività del loro personale nel suo insieme e a sviluppare i vantaggi concorrenziali. Le riforme della legislazione relativa alla tutela dell'occupazione avviate dall'inizio degli anni '90 vertono soprattutto sull'ammorbidimento delle norme vigenti per favorire la diversità contrattuale. La finalità di queste riforme era di sviluppare una flessibilità “marginale” vale a dire di instaurare forme di occupazione più flessibili con una minore tutela contro il licenziamento (*Ibidem*: 5-6).⁹²

Come si legge, a distanza di un quindicennio dalla costituzione dell'Unione europea l'approccio verso il diritto del lavoro e il nesso tra competitività e occupazione rimane invariato. La “porosità” del mercato del lavoro continua a rappresentare un obiettivo necessario al fine di permettere la miglior transizione possibile da uno *status* all'altro nel mercato del lavoro (e possibilmente anche da fuori a dentro *il* mercato). È da qui che deriva l'importanza dell'abbassamento delle tutele contro il licenziamento per il “corretto”

⁹² L'utilizzo dell'aggettivo “marginale” è particolarmente rilevante perché rimanda alla Scuola austriaca. Il termine deriva dal concetto di “utilità marginale”, ossia il principio di quella teoria del valore che considera la quantità di soddisfazione fornita dell'ultima unità consumata di un bene, ed è qui adattato “all'ultimo lavoratore” del mercato del lavoro. In tale mercato, immaginato come una serie di cerchi concentrici dove maggiore è la vicinanza al centro e maggiore è la sicurezza (rigidità) dell'impiego, sviluppare la flessibilità marginale significa implementare e rendere efficaci quei meccanismi che permettono la maggiore mobilità possibile (da un luogo e da un posto di lavoro all'altro) dell'ultima unità di forza lavoro, quella più lontana dal centro. Il “dinamismo” di un mercato sarebbe frutto esattamente di questa capacità di rendere “poroso” i confini attraversati dai lavoratori. È qui che la mobilità della forza lavoro permette di sfruttare a pieno un mercato del lavoro così regolamentato.

funzionamento del mercato stesso. Pertanto, la «proliferazione di varie forme contrattuali» e la produzione normativa europea in oggetto in queste pagine sono funzionali alle imprese che «si sforzano di rimanere competitive in un'economia globalizzata, evitando in particolare i costi derivanti dal rispetto delle norme relative alla protezione del posto di lavoro, i termini di preavviso e il pagamento dei contributi sociali che vi sono associati» (*Ibidem*: 7).

Il secondo è di pochi mesi più tardi. Nel giugno del 2007, la Commissione redige una comunicazione⁹³ al Parlamento, al Consiglio al Comitato economico e sociale e a quello delle regioni al fine di «incoraggiare un ampio dibattito» per stabilire un «insieme di principi comuni di flessicurezza» (Commissione europea, 2007: 13). La mondializzazione dei mercati, le nuove tecnologie in particolare nell'informazione e nella comunicazione, l'invecchiamento demografico associato a tassi d'occupazione/disoccupazione ancora relativamente bassi/elevati nell'Ue hanno segmentato il mercato del lavoro, in cui donne, giovani e migranti affrontano le maggiori difficoltà di inserimento, affermazione e stabilizzazione nella vita lavorativa. A questo stato di cose, la Commissione individua nelle «nuove forme di flessibilità e sicurezza» la via da intraprendere per raccogliere «le opportunità presentate dalla globalizzazione». Da una parte, «i singoli hanno sempre più bisogno di sicurezza dell'occupazione piuttosto che di sicurezza del posto di lavoro». Dall'altra, «le imprese, soprattutto le piccole e medie, devono essere in grado di adattare la loro forza lavoro al cambiamento delle condizioni economiche» (*Ibidem*: 3). Il mercato, l'organizzazione e le relazioni di lavoro devono pertanto aumentare il loro grado di flessibilità di concerto con quello della sicurezza occupazione e sociale.

In quest'ottica, «la flessicurezza può essere definita quale strategia integrata volta a promuovere contemporaneamente la flessibilità e la sicurezza sul mercato del lavoro» (*Ibidem*: 5). Secondo la Commissione, una rigida tutela dell'occupazione rallenta la transizione nel mercato del lavoro, ostacola la mobilità sociale dei gruppi sociali più svantaggiati e incoraggia il ricorso alle forme contrattuali meno tutelate. Al contrario, politiche di flessicurezza efficaci «possono rafforzare l'attuazione della strategia per la crescita e l'occupazione, creare posti di lavoro migliori e più numerosi» (*Ibidem*: 10), principalmente attraverso quattro linee di intervento:

- forme contrattuali flessibili e affidabili;

⁹³ Come accennato in precedenza, le “comunicazioni” sono atti di diritto derivato non vincolanti con cui la Commissione precisa i propri orientamenti su argomenti specifici e indica delle linee guida in previsione di proposte normative successive.

- strategie di apprendimento lungo l'intero arco della vita lavorativa;
- politiche attive del mercato del lavoro;
- sistemi adeguati di sicurezza sociale.⁹⁴

Come affermato dalla Commissione stessa, l'implementazione di politiche di *flexsecurity* tuttavia hanno delle implicazioni finanziarie non secondarie, le quali «devono rimanere pienamente compatibili con sane politiche di bilancio sostenibili sul piano finanziario» (*Ibidem*: 13). I costi ovviamente andrebbero intesi all'interno di un contesto macroeconomico più ampio e valutati in base agli effetti derivanti dall'auspicato aumento dell'occupazione e della produttività. Ma siamo nel giugno del 2007, negli Stati Uniti da qualche mese i mutuatari incontrano sempre maggiori difficoltà nell'onorare i debiti contratti con le banche; a febbraio il colosso Hsbc – il più grande istituto di credito europeo per capitalizzazione – iscrive a consuntivo accantonamenti per coprire le perdite che stavano generando i mutui *subprime* oltreoceano; ad agosto Bnp Paribas congela tre fondi che investivano in obbligazioni garantite da mutui ad alto rischio (i *subprime* appunto); nello stesso giorno, il 9, la Bce effettua la più massiccia iniezione di liquidità nei mercati europei mai registrata, inondando con 94 miliardi di euro i listini del continente. La crisi dei *subprime* viene a galla, nei mesi successivi attraverserà l'Atlantico e colpirà duramente le economie europee, dando vigore a quella stagione dell'austerità caratteristica del secondo decennio degli anni Duemila. Tutto ciò ridisegnerà «in senso regressivo l'assetto sociale, la distribuzione del reddito, il *welfare* e i diritti dei lavoratori» (Stirati, 2012: 158), soprattutto per mezzo di un vigoroso giro di vite delle politiche di bilancio. Tale operazione restringerà progressivamente lo spazio di manovra delle istituzioni pubbliche nell'economia di un paese, in Italia simbolicamente rappresentato dall'inserimento del pareggio di bilancio nell'articolo 81 della Costituzione nel 2012. In presenza di uno sviluppo diseguale marcato dal processo di integrazione europea all'interno dell'Unione, come coniugare austerità e spesa sociale – per esempio per la formazione, per le politiche attive e per la sicurezza sociale dei lavoratori in transizione da un'occupazione all'altra – rimarrà con poca sorpresa un *puzzle* irrisolto per molti Stati europei. Siamo così al nocciolo della terza fase.

⁹⁴ In maniera analoga, l'anno precedente l'Ocse aveva reso pubblico uno studio in cui la flessicurezza veniva caratterizzata essenzialmente nella seguente maniera: moderata legislazione a tutela dell'occupazione; elevata partecipazione all'apprendimento permanente; investimenti significativi in politiche del mercato del lavoro (sia passive che attive); sistemi generosi di indennità di disoccupazione tesi a equilibrare doveri e diritti; ampia copertura assicurata dai sistemi di sicurezza sociale; elevato tasso di sindacalizzazione (Ocse, 2006).

2.2.3. 2007-2019: la fase della fermezza

Il “lungo decennio” successivo alla crisi del 2007 segna una decisa accelerazione nel processo di integrazione europea. La doppia bocciatura referendaria e la stipula del Trattato di riforma posta a Lisbona; il lungo cancellariato di Angela Merkel in Germania (iniziato nel 2005) che segnerà profondamente la guida tedesca del destino comunitario; il brusco risveglio da un modello di crescita basata su debito e finanza, alla cui sopravvivenza provvede soprattutto la politica monetaria accomodante delle maggiori banche centrali del mondo. Questi i tre grandi rilievi politici ed economici che influenzano in maniera significativa l’azione europea in quella che abbiamo definito la terza fase, con la conseguente messa in secondo piano per lunga parte della sfera sociale, dopo un decennio di importante iniziativa, dalle occupazioni principali dell’Unione.

Come noto, l’esplosione della bolla immobiliare negli Stati Uniti si trasmise in poco tempo ai mercati finanziari mondiali, tanto da spingere i governi dei paesi industrializzati a intervenire massicciamente in sostegno degli istituti più esposti alla crisi. A cavallo tra il 2008 e il 2009 la metà dei venti maggiori istituti bancari mondiali ricevettero sostegno diretto da parte dei governi. Negli Stati Uniti e nei paesi dell’Eurozona i sussidi e le garanzie elargiti al sistema bancario dalle rispettive banche centrali (Fed e Bce) raggiunsero l’astronomica cifra di 14 mila miliardi di dollari, circa il 50% del Pil mondiale di allora. Tuttavia, questo meccanismo, se da una parte evitò il collasso del sistema finanziario mondiale, dall’altra trasferì il peso della crisi dalla sfera del debito privato sulle spalle degli Stati, aprendo di fatto le porte al successivo riverbero della crisi nei debiti sovrani. Nel territorio europeo, l’introduzione dell’euro e la determinazione del cambio fisso tra le valute nazionali avevano cementificato i rapporti di forza tra le monete, e quindi tra le economie e i sistemi produttivi, dei paesi aderenti, rafforzandone la specializzazione settoriale. Nell’Europa occidentale, l’industria manifatturiera tedesca, la borsa e la vocazione militare francese, i servizi e la subordinazione industriale alle catene del valore che facevano capo a Berlino nei paesi mediterranei assumevano un peso relativamente maggiore nello sviluppo delle rispettive economie, sancendo la primazia delle esportazioni tedesche sul resto dell’Unione. L’enorme surplus commerciale accumulato dalla Germania e il simmetrico deterioramento della bilancia dei pagamenti dei paesi della periferia europea determinarono l’accrescimento del potere finanziario della prima. Obbligazioni statunitensi, prestiti ai paesi del sud Europa e mantenimento della tenuta sociale interna furono gli indirizzi d’investimento degli istituti finanziari e della spesa pubblica tedesca. Questa, allo scoppio della crisi, si trovava enormemente esposta prima alla bolla immobiliare *made in Usa*, poi al pericolo d’insolvenza

degli Stati europei. È in questo scenario che si consumò l'intervento straordinario di politica monetaria, in auge in realtà oramai da un decennio, da parte della Bce e inaugurato con il celebre "whatever it takes" di Mario Draghi, allora presidente dell'istituto di Francoforte. L'ingente immissione di liquidità metteva al riparo dalla tempesta finanziaria in particolare le banche tedesche e francesi, le quali avevano alimentato gli squilibri delle partite correnti intra-Ue. In questo modo, il futuro della moneta unica veniva salvato, ma la pressione della crisi veniva indirizzata a sua volta verso la periferia mediterranea dell'Unione. In questo contesto, nel gennaio del 2009 la Bce affermava nel proprio *Bollettino mensile*:

passando alle politiche strutturali, l'attuale periodo di debolezza dell'attività e di elevata incertezza circa le prospettive economiche rende necessario rafforzare la capacità di tenuta e la flessibilità dell'economia dell'area dell'euro. Le riforme dei mercati dei beni e servizi dovrebbero promuovere la concorrenza e accelerare un'efficace ristrutturazione, mentre quelle dei mercati del lavoro dovrebbero contribuire ad agevolare un adeguato processo di formazione dei salari, nonché la mobilità del lavoro a livello settoriale e regionale. Nella situazione corrente andrebbe pertanto ravvisata la possibilità di catalizzare l'attuazione delle necessarie riforme interne in linea con il principio di un'economia di mercato aperta e in libera concorrenza (Banca centrale europea, 2009: 7).

La crisi dunque si presentava come un'occasione per accelerare sulle riforme strutturali, tese a rendere il mercato unico europeo un'area economica fortemente competitiva nel panorama internazionale. Formazione dei salari e mobilità della forza lavoro, secondo i principi della Scuola neoclassica analizzati in precedenza, erano ancora una volta le prospettive tutte interne all'ambito della flessibilità entro cui indirizzare le riforme del mercato del lavoro.⁹⁵

Già nel giugno del 2009, il recupero degli indici borsistici segnava la fine del pericolo del collasso finanziario mondiale, mentre la partita sul campo dei debiti sovrani era agli inizi. Nell'ottobre dello stesso anno infatti il neoeletto primo ministro greco Giorgios Papandreou

⁹⁵ È del novembre del 2008 la direttiva 2008/104 del Parlamento e del Consiglio *relativa al lavoro tramite agenzia interinale*. A seguito del fallimento dei negoziati tra le parti sociali nel 2001 e dell'approvazione da parte del Consiglio europeo, l'anno precedente, dei principi comuni riguardanti l'equilibrio tra la flessibilità e sicurezza sul mercato, l'intervento del legislatore europeo afferma che «il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti». Per questo, la direttiva «stabilisce le disposizioni applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale in materia di sicurezza e salute sul lavoro». Le condizioni di lavoro e d'occupazione per la forza lavoro interinale «dovrebbero essere almeno identiche a quelle che si applicherebbero a tali lavoratori se fossero direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice». Pertanto, la direttiva si propone di istituire «un quadro armonizzato a livello comunitario». Il principio della parità di trattamento si applica così alle condizioni di base di lavoro e d'occupazione relative all'orario di lavoro (straordinario, notturno, pause, i periodi di riposo, ferie) e la retribuzione. Gli interinali beneficiano altresì di parità di trattamento su: protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento; lavoro minorile; parità di genere e protezione da ogni forma discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali (Parlamento europeo e Consiglio dell'Ue, 2008).

rendeva note le reali condizioni dei conti pubblici ellenici, dando il là all'intervento della Commissione e della Bce (nel caso specifico, coadiuvati anche dal Fmi) mirato all'implementazione degli Stati membri delle riforme strutturali considerate necessarie alla gestione della crisi. Da quel momento in avanti, l'iniziativa europea si muoverà verso tre direzioni parallele e complementari:

- sostegno finanziario legato a forti condizionalità e attuazione di riforme strutturali nel segno dell'austerità;
- nuove forme di coordinamento e sorveglianza volte al rispetto delle condizionalità di rientro dei prestiti e alla stabilità finanziaria;
- stretta della Commissione sulle politiche di bilancio dei singoli paesi membri, con ulteriore cessione di sovranità di questo secondo ramo (dopo l'alienazione di quello monetario) della politica economica.

Nei mesi seguenti, l'iniziativa degli attori politici europei in questo triplice indirizzo di fa corposa e decisa. Nel maggio del 2010 il Consiglio europeo dà vita al cosiddetto "Fondo salva Stati", la cui funzione è concedere prestiti agli Stati in difficoltà finanziaria in cambio di un programma di privatizzazioni e liberalizzazioni concordato con la Commissione e il Fmi. Nello stesso mese, la Bce acquista titoli di Stato greci sul mercato secondario, superando la storica *impasse* di Francoforte di non poter agire come prestatore di ultima istanza, come sancito dall'articolo 123 del Tfe. In questa maniera, la Bce può comunque riuscire nell'intento di calmierare i tassi d'interesse di un paese dell'Eurozona acquistando i titoli di debito una volta terminate le aste di collocamento, alzandone il prezzo di mercato e diminuendo il tasso d'interesse sull'obbligazione, che nel caso specifico equivale al costo del denaro per il paese debitore. Il mese successivo, a giugno del 2010, vede la luce il Semestre europeo. Con ciò si indica un insieme di procedure di sorveglianza macroeconomica dotate di un sistema di controllo sia preventivo che correttivo. Tale controllo avviene, ecco la novità dello strumento, in anticipo rispetto all'adozione definitiva delle leggi di bilancio dei singoli paesi, ponendosi nelle condizioni per controllare e, dove necessario, imporre correzioni a eventuali gestioni della spesa pubblica considerate dal Consiglio europeo squilibrate rispetto al dogma del pareggio di bilancio. Nel marzo del 2011, il Consiglio europeo, su indirizzo dell'Ecofin, sostituisce il Fondo salva Stati con il Meccanismo europeo di stabilità (Mes). Questa di fatto è un'impresa internazionale con sede legale a Lussemburgo dotata di una capacità di prestito di 650 miliardi di euro al servizio

delle istituzioni comunitarie, da cui riprende la rigorosità delle condizioni per accedere al prestito. Nei due anni successivi altri tre strumenti vengono implementati per rafforzare ulteriormente la capacità di controllo e di indirizzo della spesa degli Stati: il Six-pack, il Fiscal compact e il Two-pack. Nel complesso, i regolamenti e gli accordi in questo “pacchetto” rafforzano la *governance* economica dell’Ue, istituzionalizzando il pareggio di bilancio, aumentando le competenze di intervento europeo sulle scelte di politica economica dei governi nazionali e inasprendo la vigilanza sul rapporto debito/Pil, deficit/Pil e sui piani di ristrutturazione del debito pubblico.

In questo quadro, l’azione legislativa sui temi sociali come l’occupazione viene posta sullo sfondo rispetto alle priorità stabilite dall’Unione per affrontare le prime conseguenze della crisi. Inoltre, la decisa riduzione delle possibilità da parte degli Stati di sostenere l’economia in assenza di surplus della bilancia dei pagamenti, resa tale tramite il divieto di finanziare programmi di spesa pubblica con la creazione di nuovo debito, rende più difficile la realizzazione degli interventi a favore di sistemi pubblici di formazione e ricollocazione della forza lavoro disoccupata o inattiva, o più in generale di meccanismi di sicurezza sociale in grado di accompagnare le transizioni del lavoratore da un’occupazione all’altra. Viene meno cioè la capacità di garantire accesso al reddito e ad altri diritti fondamentali a chi vive del proprio lavoro anche in assenza temporanea di un contratto di lavoro.

A un anno e mezzo dalla dichiarazione di bancarotta della Lehman Brothers, nel marzo del 2010 l’Unione europea divulga il programma per l’uscita dalla crisi e il rilancio del progetto europeo basato su una *crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*. La Strategia Europa 2020, questo il nome del documento, parte da una constatazione che non lascia spazio a fraintendimenti:

gli ultimi due anni hanno lasciato dietro di sé milioni di disoccupati. Hanno provocato un indebitamento che durerà molti anni. Hanno esercitato nuove pressioni sulla nostra coesione sociale. Hanno rivelato altresì alcune verità fondamentali sulle difficoltà che l’economia europea deve affrontare. Nel frattempo, l’economia mondiale va avanti. Il nostro futuro dipende dalla risposta dell’Europa. La crisi è un campanello d’allarme, il momento in cui ci si rende conto che mantenere lo status quo ci condannerebbe a un graduale declino [...]. È il momento di essere audaci e ambiziosi [...]. L’Europa deve ritrovare la strada giusta e non deve più perderla. È questo l’obiettivo della strategia Europa 2020: più posti di lavoro e una vita migliore (Commissione europea, 2010).

La Commissione pone al centro della nuova strategia cinque obiettivi misurabili nei dieci anni fino al 2020, tra cui quello di portare il tasso di occupazione delle persone comprese tra i 20 e i 64 anni al 75% (dato fermo al 69% nel primo trimestre del 2010). L’allora presidente

della Commissione, il portoghese Juan Manuel Barroso, indica nella nuova *governance* economica europea e nelle politiche di bilancio «formidabili strumenti a portata di mano» per raggiungere gli obiettivi preposti (*Ibidem*). La modernizzazione dei mercati del lavoro secondo i dettami della flessicurezza, è la condizione base per aumentare i livelli d'occupazione, da cui dovrebbe derivare anche «la sostenibilità dei nostri modelli sociali» (*Ibidem*).⁹⁶ In verità, tale “sostenibilità”, o il rigore nelle politiche di bilancio assunto in Ue a seguito della crisi, nella visione politica economica europea non è conseguenza, ma causa della crescita intelligente e inclusiva, tanto da diventare in particolare col Semestre europeo il pilastro dell'attività dei paesi membri. In tale contesto, l'irrigidimento sulle politiche di bilancio si contraddice con la richiesta di attivazione politica per la costruzione di un ambiente giuridico e finanziario adeguato allo sviluppo di politiche di *flexsecurity*. La prospettiva appena sintetizzata delle due commissioni Barroso, presidente in carica della Commissione per due mandati dal 2004 fino al 2014, si iscrive in questa dinamica, risultando un freno al dibattito sullo sviluppo delle politiche sociali nell'Unione europea.⁹⁷

In questo lasso di tempo, una funzione di spicco nella trasmissione dell'indirizzo europeo ai vari Stati la assume la Cgue. Il quartetto di sentenze *Laval* (2007), la sentenza *Alamo-Herron* (2013) e la più recente *Aget Iraklis* (2016) segnano un cambio di passo importante negli orientamenti nella Corte:

⁹⁶ Storicamente, il “modello sociale europeo” si riferisce allo sviluppo dello Stato sociale conosciuto in molti paesi europei negli anni del Secondo dopo guerra. Sono cioè le conquiste che avevano permesso la nascita di sistemi previdenziali, sanitari, di contrasto alla povertà, alla disoccupazione e all'esclusione sociale, se non di natura realmente universale, di certo di enorme impatto per lo sviluppo della vita democratica nei paesi, di concerto ovviamente con la fine delle dittature fasciste o militari nel bacino mediterraneo, come in Portogallo, Spagna e Grecia. Tale modello viene lentamente smantellato a partire dalla svolta neoliberale, a cui come visto il processo di integrazione europea si iscrive seppur nella forma ordoliberal, secondo la lettura fornite in queste pagine, soprattutto a partire dagli anni Novanta. Nella fattispecie dunque la Commissione con “modello sociale” rinvia alla formula dell'economia sociale di mercato, i cui limiti e le cui contraddizioni crediamo, per le argomentazioni fornite in queste pagine, siano alla base dello sviluppo diseguale e l'arretramento delle tutele e dei diritti riconosciuti ai lavoratori occorsi a partire dalla costituzione dell'Ue.

⁹⁷ Tutto questo crediamo sia valido indipendentemente dagli interessi che lo sviluppo in una certa direzione delle politiche di flessibilità vadano a difendere. In breve, se la flessibilità è quella funzionale all'adattamento della forza lavoro in base agli andamenti del ciclo economico e dello sviluppo delle forze produttive, gli effetti benefici di questa saranno appannaggio soprattutto del Capitale. Se invece la flessibilità è intesa come la possibilità per i lavoratori di coniugare la sfera della vita “privata” con quella lavorativa, allora questa può diventare anche strumento di emancipazione personale e collettiva. Tuttavia, ancora prima che si valuti in termini generali quali dei due interessi persegui un modello sociale tramite politiche di flessicurezza, queste hanno bisogno anzitutto di investimenti, oltre che di un'appropriata architettura giuridica, adeguata agli obiettivi. Spendere soldi per ampliare la platea beneficiaria o la durata dei sussidi di disoccupazione, oppure per ridurre il costo dell'assunzione di nuova forza lavoro, prima di avere un colore politico, implicano appunto la disponibilità finanziaria di spesa da parte di uno Stato. Ma crisi economica (e cioè scarse opportunità di valorizzazione del capitale, riduzione degli investimenti, disoccupazione, calo dei consumi) e austerità perlopiù annullano tale disponibilità, di fatto impedendo lo sviluppo di un ambiente produttivo basato su flessibilità e sicurezza – di nuovo, al netto di disponibilità di risorse finanziarie garantite da surplus commerciali strutturali come per la Germania o dalla triplice disponibilità di materie prime, sviluppo dell'industria e popolazione esigua come per le socialdemocrazie nordeuropee.

è indubbio che sentenze come *Laval* o *Alemo-Herron* o *AGET Iraklis*, al di là del diverso contesto tecnico-giuridico di ciascuna, spingano tutte nella direzione di una strisciante uniformazione verso il basso degli *standard* di protezione, proprio nella misura in cui considerano le regole poste al livello dell'Unione europea come limiti all'azione degli Stati membri e non più come un *floor of rights* (Giubboni, 2017: 21).

Se la fermezza delle istituzioni europee in questa fase sia emanazione del modello sociale e produttivo implementato con la svolta neoliberale e reso tecnicamente possibile dalla Terza rivoluzione industriale,⁹⁸ la giurisprudenza del massimo organo demandato del potere giuridico è un tassello decisivo per la comprensione del processo di integrazione e per le conseguenze che questo ha avuto per i membri dell'Ue. Nello specifico, le sentenze riguardano rispettivamente il diritto di sciopero e la possibilità di difesa statale da fenomeni di *dumping* sociale; il distacco dei lavoratori; il trasferimento d'azienda; il licenziamento collettivo. In linea generale, le sentenze si pronunciano in merito al bilanciamento tra le libertà economiche e gli interessi, a queste contrapposti, di tutela dei lavoratori. Con le pronunce, nella cornice del processo d'integrazione europeo, la Corte si ritaglia una funzione accanto agli altri organismi sovranazionali, ognuno assegnatario di un potere specifico, verso la ricerca della massima flessibilità nell'allocazione della forza lavoro.

Nei quattro rinvii pregiudiziali, la Corte è chiamata a rispondere se le misure nazionali di tutela del lavoro ledono la libertà di mercato delle imprese, violando le norme europee. Da un punto di vista di metodo, giova ricordare che la Cgue muove l'azione giudiziale dalla prospettiva del diritto comunitario, la cui natura espressa nei trattati abbiamo analizzato in queste pagine. Nelle fattispecie, è da qui che la verifica sulla tutela nazionale *rispetto* alle libertà sancite dai trattati prende corpo, stabilendo se la prima deroga in modo legittimo e proporzionale alle seconde, le quali il più delle volte sono la libertà di movimento dei beni, dei capitali o la libertà di stabilimento di un'impresa in uno Stato membro. Ebbene, nei tre casi in oggetto la Corte interpreta le deroghe «in modo via via più restrittivo», facendo assumere all'analisi di proporzionalità «caratteristiche sempre più definite e sempre più

⁹⁸ A tal proposito, si consideri come nel 1993, in piena diatriba giurisprudenziale circa il divieto di lavoro domenicale, l'Avvocato generale (Ag) Tesauero, nelle conclusioni presentate per la causa *Hüntermund*, già metteva in guardia la Corte di giustizia contro le pretese di assunzione della libertà di commercio alla stregua di un meta-parametro costituzionale a cui commisurare ogni rapporto negoziale nazionale, finanche quello di lavoro. Al contrario. Era il 2016 quando l'Ag Nils Wahl poneva alla testa delle conclusioni presentate per la causa *Aget Iraklis* il posto del diritto del lavoro in un'economia di mercato, innestando la discussione sulla compatibilità della disciplina greca in materia di licenziamento collettivo con la libertà di circolazione e stabilimento di capitali: «l'Unione europea si fonda su un'economia di libero mercato, il che implica che le imprese devono essere libere di gestire la propria attività nel modo che ritengono più opportuno. Ci si chiede, quindi, quali siano i limiti all'intervento degli Stati membri volto a garantire la sicurezza del lavoro per i lavoratori». Un *incipit* decisamente inequivocabile sull'orientamento di fondo che permea il dibattito nell'Unione europea degli anni Dieci.

stringenti nei confronti delle tutele nazionali» (Violante, 2019: 8).⁹⁹ Un esito crediamo in linea con la fondamentale primazia concessa alla libertà d'impresa rispetto al diritto sociale nella struttura istituzionale per come evolutasi nel processo d'integrazione (Laagland, 2018). Con ciò, come scritto in precedenza, non vogliamo affermare che il diritto sia solo uno strumento di consenso. Esso infatti si esprime su situazioni di conflitto che portando in dote valori contrastanti, «rafforzando o contestando le strutture distributive prevalenti» (Violante, 2019: 19). Uno scontro giuridico è uno scontro di potere, dove il linguaggio è l'arma per la vittoria della posta in gioco materiale (Koskenniemi, 2011). Ma l'integrazione del mercato unico europeo ha favorito il rafforzamento giuridico del capitale multinazionale (Ciervo, 2018).

Il test di proporzionalità della Corte di giustizia ha sorretto retoricamente questa lunga manovra inserendosi nel filone dell'interpretazione manageriale del diritto internazionale come insieme di proposizioni tecniche finalizzate all'efficienza e all'ottimizzazione economicistica. Questo modello di bilanciamento ha avuto successo perché ha soddisfatto due grandi esigenze del giudice europeo, una strategica e una normativa. Dal punto di vista strategico, mettendosi nei panni del legislatore nazionale e correggendone le scelte *sproporzionate*, la Corte ottiene un'espansione netta del proprio potere rispetto alla lettera dei trattati [...]. Dal punto di vista normativo, questo processo di deregolamentazione ha minato le fondamenta dell'inquadramento sociale dei mercati nazionali. Questo fenomeno di *disembeddedness* ha due effetti principali: la spoliticizzazione dei conflitti sociali sul piano nazionale e la mercificazione giuridica del lavoro. Questo secondo aspetto, che non interessa tanto direttamente la Corte di giustizia, quanto le imprese e gli investitori che vi fanno ricorso, comporta un'importante riduzione dei costi di produzione (Violante, 2019: 19-20).

Nella fase della fermezza, la Cgue sancisce così il primato della libertà d'impresa contro ogni normativa che sia d'intralcio alla circolazione dei capitali, alla libertà di commercio secondo i principi di concorrenza e alla libertà contrattuale, quest'ultima espressa dal maggiore potere di licenziamento (flessibilità numerica in uscita) concesso alla parte datoriale.¹⁰⁰

⁹⁹ Il procedimento che sta alla base dell'analisi di proporzionalità è teso alla verifica della legittimità della norma nazionale nei confronti del dettato, nella fattispecie in materia di tutela dei lavoratori, europeo. Quando adita, la Corte di fatto chiede al paese membro di giustificare la propria azione di politica pubblica. In ogni passaggio dell'analisi di proporzionalità, l'onere della prova ricade sul soggetto statutale, su cui in ultima istanza pende una presunzione di illegittimità (Violante, 2019). È in questa prospettiva che la Cgue svolge un ruolo "positivo" nell'approfondire le asimmetrie tra Capitale e Lavoro per come delineate nell'analisi nel processo d'integrazione europeo (Scharpf, 2010)

¹⁰⁰ Emblematico a questo proposito la nuova funzione giuridica concessa dalla Cgue all'articolo 16 della Carta di Nizza, ossia la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Cdfue), con la sentenza *Aget Iraklis*. Nella fattispecie, sullo sfondo del braccio di ferro tra il governo greco e la Troika (Commissione europea, Bce e Fmi) sulle condizionalità da rispettare per l'accesso al credito da parte dello Stato greco, la multinazionale del cemento franco-svizzera *Aget Iraklis* sollevava la questione pregiudiziale sulla compatibilità tra la legge greca

Per trovare un segnale di rinnovata attivazione politica in materia sociale si deve attendere il novembre 2017. A Göteborg, Parlamento, Consiglio e Commissione approvano il *Pilastro europeo dei diritti sociali*. Il *Pilastro* è un documento che contiene venti principi giuridicamente non vincolante. Il fine è quello di «fungere da guida per realizzare risultati sociali e occupazionali efficaci in risposta alle sfide attuali e future» (Pilastro europeo dei diritti sociali, 2017: 8). Tuttavia, la forma non vincolante del *Pilastro* lo rende, secondo il parere espresso dal Comitato economico e sociale europeo (Cese), «una dichiarazione politica di intenti e che, di per sé, non crea nuovi diritti giuridici applicabili». Essa invece necessiterebbe di «una chiara tabella di marcia» per «favorire la convergenza e a realizzare gli obiettivi previsti» (Comitato economico e sociale europeo, 2017). Inoltre, l'apertura del «Preambolo» rimanda immediatamente all'articolo 3 del TUE. Qui si rimarca che «lo sviluppo sostenibile dell'Europa [è] basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi» (Pilastro europeo dei diritti sociali, 2017: 4), inserendo il *Pilastro* in quell'economia sociale di mercato la cui contraddizione principale è tra le cause dell'irrisolto *puzzle* della *flexsecurity* per molti Stati dell'Unione. Dal *Pilastro* infatti non emerge la volontà di mettere in discussione la *governance* economica dell'Ue, né la primazia del funzionamento del mercato unico sulla promozione della dimensione sociale. Già nel marzo del 2017 infatti la Commissione affermava che, nel *Documento di lavoro* che anticipava il *Pilastro*, questo «dovrebbe essere attuato in base alle risorse disponibili ed entro i limiti dettati dalla sana gestione finanziaria e dalle disposizioni dei trattati in materia di finanze pubbliche [...] e non dovrebbe incidere sensibilmente sull'equilibrio finanziario dello stesso» (Commissione europea, 2017: 5). Allora, esso appare come una riproposizione in versione aggiornata all'Ue post-crisi della flessicurezza, introducendo poche innovazioni sostanziali sugli obiettivi sociali perseguiti (Giubboni, 2017b). In sostanza, manca le promesse con cui

in materia di licenziamenti collettivi – in ultima istanza, soggetti all'ammissibilità o meno da parte del Ministero competente – e le norme che sovrintendono al funzionamento del mercato interno in materia di libertà di stabilimento e di circolazione dei capitali. La sentenza della Corte da una parte rilegge in maniera innovativa la direttiva Ue 98/59 sui licenziamenti collettivi, equiparando la capacità «sociale» di tutela dei lavoratori mediante il coinvolgimento sindacale in caso di ristrutturazione produttiva a quella «economica» di licenziamento da parte datoriale. In questo modo, la disciplina dei licenziamenti viene immessa nell'ambito di applicazione della normativa per il funzionamento del mercato unico europeo e la libertà di licenziare è riassunta dalle libertà per l'impresa «di determinare la natura e la portata dell'attività economica [...] e le dimensioni degli impianti stabili e il numero dei lavoratori richiesti a tal fine» secondo l'articolo 49 del TUE (Cgue, 2016: punto 53). Da qui ne deriva anche la tutela della libertà d'investimento per i capitali stranieri e l'invocabilità dell'articolo 63 del TUE qualora norme statuali nazionali ne impedissero la circolazione. Dall'altra, come elemento innovativo rispetto a un impianto in verità già espresso in *Laval*, la Corte richiama all'articolo 16 della CdUE. Tale articolo, che tutela la libertà d'impresa (Babayev, 2016), secondo la Corte può essere invocato da un'impresa a difesa dei propri interessi se giudica una norma sui licenziamenti lesiva per le proprie libertà economiche fondamentali. Di conseguenza, la Corte finisce per far coincidere il contenuto della libertà di stabilimento con la libertà d'impresa *tout court*, fornendo la base giuridica per l'interpretazione del diritto Ue in materia fortemente sbilanciata in favore delle istanze datoriali (Orlandini, 2017).

veniva annunciato (Rasnača, 2017) perché nel richiamo a una serie di diritti sociali tuttavia «conferma dei principi economici e di mercato che, specie negli anni della crisi, hanno contribuito a erodere e disconoscere quegli stessi diritti» (Borrelli e Orlandini, 2019).

Lo scarso impatto del *Pilastro* sulle politiche sociali emerge dal fatto che in seguito alla sua pubblicazione sono state portate a conclusione alcune proposte preesistenti senza che su queste sia riscontrabile una sua influenza significativa (*Ibidem*). Ciononostante, il segnale di rinnovato interesse in materia sociale trova conferma nella ripresa di una corposa produzione normativa successiva alla sua adozione, sintomo di un ritrovato slancio dopo le due commissioni Barroso. In particolare, nell'anno tra il giugno del 2018 e quello del 2019 il Parlamento e il Consiglio adottano tre direttive su temi di significativo interesse per i lavoratori europei.

La prima è la direttiva 2018/957 *relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi* (Parlamento europeo e Consiglio dell'Ue, 2018). L'obiettivo è la regolamentazione dei minimi di tutela applicabili a quei lavoratori in uno Stato inviati da un'impresa con sede in un paese terzo (regime di flessibilità salariale). Infatti, la direttiva determina quali disposizioni nazionali sono applicate ai lavoratori provenienti da altri paesi temporaneamente ospitati, configurando la possibilità di una parità di trattamento *in primis* salariale tra gli autoctoni e gli stranieri. Tuttavia, la lettura tutta neoclassica che lega l'aumento dei salari alla produttività; la promozione della contrattazione decentrata al livello territoriale o di unità produttiva, che esclude il distaccato dalla dinamica negoziale; la proliferazione contrattuale anche nei medesimi settori merceologici; nonché il fatto che il regime di sicurezza sociale di lavoratori e lavoratrici distaccati rimane per ventiquattro mesi quello del paese d'origine (articolo 12 del regolamento 2004/883 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale). Ebbene, questi elementi, anche a seguito all'adozione della direttiva, non impediscono al basso costo del lavoro di essere un elemento significativo di competizione tra Stati e imprese che operano nell'Ue.¹⁰¹ D'altronde, diversamente non avrebbe potuto essere dal momento che tra gli obiettivi della direttiva non c'è l'armonizzazione delle norme sul lavoro dei paesi dell'Unione. Questo emerge dal fatto che le regole che governano il distacco si innestano nell'ambito delle fonti che disciplinano il

¹⁰¹ Non è un caso che la direttiva sia stata fortemente voluta dal blocco degli Stati occidentali, capeggiati da Francia e Germania, per la cui adozione non è bastata la forte opposizione del "gruppo di Visegrad" (Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia e Ungheria, ossia la periferia produttiva della Germania post-unificazione). Essa infatti può essere letta come la difesa riuscita degli interessi degli Stati economicamente più forti, non potendo incidere in maniera decisiva sull'omogeneizzazione della normativa sul lavoro e delle differenti "zone salariali" presenti nel territorio dell'Unione che, in definitiva, incentivano i fenomeni di *dumping* socio-salariale, esternalizzazioni e delocalizzazioni.

funzionamento del mercato interno (in particolare, articolo 56 del Tfe sulla libertà di prestazione dei servizi) e non nelle politiche sociali. In questa maniera, la direttiva si presta a risolvere dispute tra differenti norme statuali, non a determinare uno *standard* sociale comune a partire da cui omogeneizzare le tutele del lavoro nei vari paesi dell'Unione (Borrelli e Orlandini, 2019).

Tutto ciò crediamo sia un altro indizio sulle motivazioni del progressivo allargamento a est dell'Unione europea, soprattutto nel triennio 2004-2007, quando dieci nuovi paesi entrarono a far parte dell'Ue.¹⁰² L'aggancio politico dell'Europa orientale permise l'espansione del mercato unico, i cui prolegomeni sono rinvenibili negli Accordi europei firmati con i singoli paesi lungo tutti gli Novanta e dove si prepararono le ex-Repubbliche sovietiche, dal punto di vista economico, commerciale e finanziario, al passaggio verso un'economia di mercato, governata dallo Stato di diritto della tradizione occidentale. L'operazione portò nel perimetro dell'Ue manodopera a basso costo, sia *in loco* che con i flussi migratori in entrata nei paesi occidentali, nuovi mercati in particolare per la produzione agricola e dunque nuovi consumatori, nonché territori ricchi di materie prime come i combustibili minerali (Carchedi in Vasapollo, 2005).¹⁰³

La seconda è direttiva 2019/1158 *relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza* (Parlamento europeo e Consiglio dell'Ue, 2019a). L'importante iniziativa europea si pone l'obiettivo di diminuire la disparità di trattamento e accesso al mercato del lavoro tra uomini e donne e conciliare maggiormente l'attività professionale e la vita privata nel momento della nascita di un figlio o una figlia. Per fare questo, viene introdotto il congedo di paternità retribuito anche per il "secondo genitore" di dieci giorni, il diritto per i genitori di richiedere l'adattamento della vita professionale alle esigenze familiari almeno fino al compimento dell'ottavo anno del nascituro e il riconoscimento a lavoratori e lavoratrici del diritto di assentarsi dal posto di lavoro per cause di forza maggiore, come urgenti ragioni familiari per malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata. Tale direttiva, per quel che interessa maggiormente questo lavoro, configura una flessibilità temporale in cui le esigenze dei lavoratori hanno una precedenza (senza che questa sia peraltro resa assoluta) rispetto a quelle

¹⁰² I paesi in questione sono Estonia, Lituania, Lettonia, Polonia, Ungheria, Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia, Cipro e Malta. Con l'esclusione di Polonia, Ungheria e Repubblica Ceca, per i rimanenti sette paesi dal 2007 al 2015 completarono anche l'adozione dell'euro come moneta legale.

¹⁰³ Di nuovo, in questo quadro ciò che Giubboni definisce come «la crisi dell'armonizzazione "nel progresso" mediante direttive volte a fissare un nucleo minimo comune di protezione del lavoro», iniziata col vertice di Lisbona del 2000 e sancita con l'allargamento dell'Ue all'Europa orientale (Giubboni, 2017a), è in realtà un momento di accelerazione dell'integrazione europea, che sulle polarizzazioni interne ha basato, per come storicamente determinatosi, il suo processo.

della produzione, segnando un potenziale punto di discontinuità con la precedente produzione normativa. Tuttavia, il godimento di tale opportunità sembra ancora troppo saldo nelle possibilità di scelta del datore di lavoro di concedere il beneficio di tale diritto. Manca infatti l'esposizione dei requisiti minimi a cui poter ancorare il riconoscimento del diritto alla flessibilità per il neogenitore al lavoro.¹⁰⁴

La terza è la direttiva 2019/1152 *relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea*. Questa ha l'obiettivo di «migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile, pur garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro». Emanando dunque l'obbligo per il datore di informare i lavoratori su alcuni elementi essenziali del rapporto di lavoro e alcuni diritti base – durata del periodo di prova, clausole di esclusività, prevedibilità del lavoro, formazione, transizione a un altro impiego – da applicarsi a tutti «coloro che hanno un contratto o un rapporto di lavoro» (Parlamento europeo e Consiglio dell'Ue, 2019b).

Una prima questione sorge, oltre alle deroghe concesse per alcuni impieghi specifici,¹⁰⁵ sui lavoratori autonomi o almeno su quelli effettivamente tali, distinti dalla Cgue dai «falsi autonomi» (Corte di giustizia dell'Unione europea, 2014). Per i primi infatti, nel rispetto del regime di concorrenza proprio delle imprese, è vietata ogni regolazione del rapporto tramite contratti collettivi¹⁰⁶ e in materia di trasparenza non si applica la direttiva in oggetto, ma il regolamento 2019/1150 *relativo all'equità e la trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online*. Esso non prevede clausole di salvaguardia di migliori condizioni minime di trattamento a favore della forza lavoro. Una seconda questione, potremmo dire “simmetrica”, sorge dal fatto che il diritto Ue non fornisce elementi chiari per individuare il datore di lavoro. La Cgue infatti si limita ad affermare che

¹⁰⁴ L'unico requisito espresso esplicitamente nella direttiva è il fatto che gli Stati membri, nel recepirlo, possono «subordinare il diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili a una determinata anzianità lavorativa o di servizio» (Parlamento europeo e Consiglio dell'Ue, 2019a). Questo elemento appare come una condizionalità che stona con l'intento che, pur nei suoi limiti, ha modellato l'indirizzo normativo della direttiva.

¹⁰⁵ Secondo la direttiva, gli Stati possono prevedere la sua non applicazione per funzionari pubblici, servizi pubblici di emergenza, forze armate, autorità di polizia, magistrati, pubblici ministeri, lavoratori domestici, investigatori o altri servizi preposti all'applicazione della legge.

¹⁰⁶ Su questo, il Comitato europeo dei diritti sociali (Ceds) si è espresso a favore del diritto alla contrattazione collettiva per ogni caso in cui esista uno squilibrio di potere tra committente e lavoratore, come spesso accade quando un lavoratore autonomo non esercita la propria “autonomia” nel mercato o la propria “influenza” sul contenuto del rapporto lavorativo. Su questo tema, un caso esemplare è quanto sostenuto nelle conclusioni del caso Uber in Spagna, dove si afferma che «un controllo indiretto, come quello esercitato da Uber – fondato su incentivi finanziari e su una valutazione decentrata da parte dei passeggeri, con un effetto di scala – permette una gestione altrettanto, se non addirittura più efficace, di quella fondata su direttive formali impartite da un datore di lavoro ai suoi dipendenti e sul controllo diretto del rispetto delle medesime» (Elite Taxi c. Uber Systems Spain, 2017). È per questo che la Cgue ha affermato che «Uber esercita un'influenza determinante sulle condizioni della prestazione» dei propri conducenti, riuscendone a controllare il comportamento “indipendentemente” da *nomen iuris* con cui viene qualificato il rapporto (Corte di giustizia dell'Unione europea, 2017).

«la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione». Ma nelle organizzazioni complesse si intrecciano poteri di coordinamento e indirizzo frutto della frammentazione del ciclo produttivo, fattore che si complica ulteriormente nel caso di imprese multinazionali. Dinanzi alla stratificazione dell'esercizio del potere, il problema principale dovrebbe essere quello di ricostruire il legame tra potere e responsabilità nell'unità economica dell'impresa. Ma su questo elemento, il dispositivo non manifesta la «reale intenzione di affrontare i problemi giuridici generati dalla frammentazione dell'impresa» (Borrelli e Orlandini, 2019).

2.2.4. Conclusioni

Come provato ad argomentare, l'indirizzo politico, la produzione normativa e le pronunce della Corte, in materia di rapporti sociali di produzione, hanno implementato i principi del rapporto tra Capitale e Lavoro per come elaborati *in primis* della Scuola neoclassica, tornata nelle sue rielaborazioni a guidare il pensiero nelle accademie e nei governi occidentali a partire dagli anni Ottanta. In questa visione, la natura non conflittuale degli interessi presenti tra le figure della società postula una possibile armonia tra i soggetti in grado di sviluppare benessere individuale e collettivo indipendentemente dalla classe sociale di appartenenza. Tale benessere è garantito da un certo funzionamento del mercato dei beni, dei capitali e della forza lavoro, al cui punto di equilibrio generale si produce e si distribuisce ricchezza in quantità sufficiente per il benessere (almeno materiale) di tutte le persone.

Lato lavoro, i meccanismi che permettono il raggiungimento di questo equilibrio indicano nella massima adattabilità possibile della forza lavoro alle esigenze della produzione la strada da perseguire. A tale adattabilità deve essere affiancato un sistema di supporto all'occupabilità della persona in grado di sostenere e guidare il lavoratore nei fisiologici momenti di transizione da un'occupazione all'altra, transizioni rese più frequenti dal costante sviluppo delle tecniche di produzione.

Nella competizione internazionale resa "globale" dalla mondializzazione del modo di produzione capitalista, "crescita, competitività e occupazione" possono essere garantite solo dal continuo sviluppo della produttività del lavoro. Perseguire questo obiettivo può significare o produrre più merci con la stessa quantità di lavoro e macchinari impiegate, o, a parità di prodotto, immettere nel mercato una merce qualitativamente superiore. Nel primo caso, il focus è sull'organizzazione produttiva, resa più efficiente dagli investimenti nelle

tecniche di produzione; nel secondo invece è sull'incremento della qualità del prodotto, la quale agisce sul prezzo finale. Nel primo caso, il valore unitario dell'*output* diminuisce, nel secondo invece il processo produttivo incrementa il valore aggiunto per singola merce prodotta.¹⁰⁷ Ma per aumentare la produttività, indipendentemente da quale delle due strade venga scelta, la condizione necessaria, anche se non sufficiente, individuata dalla vulgata neoclassica e dall'Unione europea è la deregolamentazione del rapporto di lavoro. Questa è la leva principale per la flessibilità, o l'adattabilità, richiesta all'*input*-lavoro, nelle sempre più veloci dinamiche "globali" di produzione, distribuzione e consumo. Tale flessibilità è inseguita soprattutto con l'introduzione di forme atipiche di impiego, le quali sono «fonti di instabilità e, più sovente, di riduzione dei diritti sociali» (Robin-Oliver, 2016: 14). Più difficile, come vedremo, l'adeguamento delle tutele per il lavoratore nel mercato del lavoro.

A questo obiettivo è teso il maggiore sforzo europeo nel campo del Lavoro «per entrare» prima e «per affrontare» poi le sfide del XXI secolo, come affermato nei documenti Ue analizzati in queste pagine. Nelle indicazioni generali fornite dal Libro bianco del 1994, i programmi di formazione e riqualificazione continua, la deregolamentazione del mercato del lavoro, lo sviluppo della contrattazione secondaria, la riduzione del costo del lavoro e gli investimenti pubblici e privati nelle politiche attive, sono le direttive entro cui volgere gli sforzi comunitari. Lato lavoro, la Seo nel 1997 individua nella messa in condizione del lavoratore di incontrare le esigenze del mercato, nello sviluppo nell'auto-imprenditorialità, nell'adattabilità della forza lavoro alle richieste datoriali e nella riduzione delle discriminazioni di genere, gli ambiti di intervento specifici. Dieci anni più tardi, il dibattito sulla *flexsecurity* pone in rilievo la sulla sicurezza sociale del lavoratore in transizione da uno *status* lavorativo all'altro. La flessibilità numerica, temporale, funzionale e salariale sono le categorie analitiche tramite cui scandagliare l'evoluzione del mercato del lavoro.

In quest'ottica, il percorso di trasformazione dei mercati di Germania, Francia e Italia ha conosciuto uno sviluppo sostanzialmente omogeneo nella deregolamentazione del rapporto di lavoro, con differenze emerse soprattutto negli istituti a sostegno del lavoratore fuori e dentro il mercato. Diverse basi di partenza, tradizioni giuridiche, nonché peso economico nell'Unione e stabilità politica interna hanno influenzato questa eterogeneità, fermo restando il perseguimento dell'obiettivo della flessibilità. Di questo ci occuperemo nei prossimi capitoli.

¹⁰⁷ Perché ci sia crescita, nel primo caso il valore unitario deve diminuire in modo relativamente minore in rapporto all'aumento delle quote di mercato conquistate dalla merce; nel secondo, il maggiore valore realizzato nelle singole vendite deve superare l'eventuale decremento di quello non realizzato dalle unità di merce invendute a causa della maggiorazione del prezzo finale.

2.3. L'evoluzione della flessibilità in Germania

La Germania ha subito un colpo al suo Pil quando il commercio mondiale è crollato, ma ha avuto un notevole successo nell'evitare la perdita massiccia di posti di lavoro. Il miracolo occupazionale della Germania non ha ricevuto molta attenzione negli Stati Uniti, ma è reale, è sorprendente (Krugman, 2009).

Con queste parole, nel novembre del 2009, il Nobel 2008 per l'economia Paul Krugman dalle colonne del *New York Times* definiva la tenuta del mercato del lavoro tedesco alla crisi del 2008 come un vero e proprio "miracolo". Nell'articolo, Krugman metteva a confronto il mercato del lavoro della Germania con quelli degli Stati Uniti, segnalando come "a parità di recessione economica", il modello europeo – identificato *tour court* con quello tedesco – avesse mantenuto lo stesso livello d'occupazione anche durante la crisi (addirittura +0,1% registrato nel 2009), mentre negli *States* il tasso di disoccupazione sfiorava il 10%, doppiando il dato precrisi. Per l'economista nordamericano, la differenza di approccio era sostanziale: la filosofia statunitense partiva dal Pil per arrivare all'occupazione – stimolo alla spesa complessiva, crescita del prodotto, assunzioni –, mentre quella tedesca affrontava il tema del lavoro «in modo più diretto» (*Ibidem*), sostenendo l'occupazione nel settore privato e i datori che spalmano l'orario di lavoro anziché licenziare o che assumevano nuovo personale (mediante sussidi, decontribuzioni, crediti d'imposta ecc.). Pur senza nominarlo, ciò che Krugman stava elogiando erano i risultati attribuiti al Piano di riforma Hartz.

Il Piano Hartz è un pacchetto organico di riforme, emanato in quattro leggi tra il 2003 e il 2005 dal governo Schröder (Spd), tese a dinamizzare l'allocatione della forza lavoro nel mercato, velocizzandone ove necessario l'inserimento o il reinserimento da situazioni di inattività o l'emersione da condizioni di illegalità. L'obiettivo principale è contrastare l'elevata e crescente disoccupazione. La strategia si basa sul miglioramento dei servizi del mercato del lavoro e delle politiche attive in termini di efficacia ed efficienza; sull'attivazione dei disoccupati attraverso l'applicazione del cosiddetto principio dei "diritti e doveri"; sullo stimolo alla domanda di occupazione mediante la deregolamentazione del mercato del lavoro. Per questo, in termini generali, lo Stato tedesco ha provveduto a riorganizzare il servizio pubblico per l'impiego e le azioni per il reinserimento dei lavoratori nel mercato; a introdurre elementi di flessibilità nel rapporto di somministrazione; a promuovere l'autoimpiego e la nascita di microimprese; a far emergere il lavoro sommerso, in particolare attraverso lo strumento dei *mini-job*; a razionalizzare le prestazioni sociali; a sottoscrivere con le parti sociali accordi di contenimento dei salari in cambio di incrementi

della produttività e la salvaguardia non tanto del “posto” di lavoro, quanto dell’“occupabilità” e della transizione occupazionale del lavoratore.

Il contesto in cui avviene tale piano di riforma è particolarmente rilevante. Fin dal Secondo dopoguerra, la Germania (dell’Ovest, fino al 1990) aveva sviluppato un generoso sistema previdenziale, finanziato dai contributi e dalla fiscalità generale. Misure di politiche attive del lavoro, gestite a livello “regionale” dall’Agenzia federale per l’impiego, erano state implementate invece a partire dagli anni Settanta, quando la crisi internazionale si rifletteva in una disoccupazione crescente. Queste in principio erano tese alla prevenzione, piuttosto che al contrasto, della disoccupazione. La situazione si aggravò con l’entrata negli anni Novanta e l’«annessione» della Repubblica federale tedesca (Rft), le cui modalità causarono un crollo sociale ed economico nei *Länder* orientali (Giacché, 2013), con ripercussioni anche sulle casse nazionali.¹⁰⁸ Inoltre, la mondializzazione dei mercati stava aprendo enormi opportunità di investimento per i capitali sia in entrata che in uscita, i quali per essere convinti a rimanere o a investire nel paese chiedevano riforme strutturali del mercato del lavoro, nel segno come visto della deregolamentazione – come suggerito dall’Ocse nella già citata pubblicazione del 1994.

Fino a quel momento, le indennità di disoccupazione avevano l’obiettivo di mantenere lo *status* sociale del lavoratore durante l’inattività. I pagamenti effettuati al lavoratore e alla lavoratrice per l’intero periodo di disoccupazione erano legati ai precedenti guadagni. Essi oscillavano tra i 6 e i 32 mesi di durata in base al contratto precedente e all’età e ammontavano al 67% (60% in assenza di figli) dell’ultimo reddito netto fino a un tetto di, equivalenti, più di 4.000€ al mese. Al termine del sussidio, il lavoratore aveva diritto all’assistenza alla disoccupazione, la quale era di durata illimitata e raggiungeva comunque il 57% (53%) dell’ultimo reddito netto. Tale durata illimitata era una caratteristica straordinaria e del tutto atipica del sistema sociale tedesco, la quale aveva portato a tassi di sostituzione per i disoccupati di lunga durata superiori a quelli degli altri paesi Ocse (Ocse, 2004). D’altronde, la forza contrattuale della classe lavoratrice derivava da un sistema di contrattazione collettiva settoriale diffuso, che mantenne dal Secondo dopoguerra fino a metà degli anni Novanta la capacità di copertura di quote oscillanti tra l’80% e il 90% degli occupati del paese. I settori più forti inoltre, come l’industria metallurgica o quella chimica, fungevano da traino per l’intera struttura salariale degli altri comparti.

¹⁰⁸ In quest’ottica, le istituzioni del mercato del lavoro ebbero un ruolo decisivo nel sostegno agli ex-cittadini della Rft. Per esempio, nel 1992 il numero di persone che partecipavano a un programma di creazione di posti di lavoro o di formazione superava il numero dei disoccupati (Jacobi e Kluve, 2007).

L'indennità di disoccupazione era finanziata dai contributi ripartiti tra datori e lavoratori, mentre l'assistenza era in capo alla fiscalità generale. Inoltre, la legge tedesca prevedeva la possibilità di integrare i sussidi con l'assistenza sociale, a cui si qualificava ogni famiglia il cui reddito scendeva al di sotto di una certa soglia. Questo rendeva la spesa sociale tedesca una voce significativa nel bilancio dello Stato, immune anche alle politiche di contenimento della spesa giunte invece in altri settori (Pierson, 1994). Il generoso sistema di sussidi e la scarsa attenzione alle misure dirette di monitoraggio, formazione e inserimento nel mercato del lavoro – soprattutto del settore privato –, disincentivavano l'uscita dallo *status* di disoccupato, in particolare per i lavoratori poco qualificati. In questo quadro, il tasso di disoccupazione (età 15-74 anni) nel decennio tra il 1995 e il 2005 oscillava tra l'8% e l'11% (11,2% il picco proprio nel 2005), con quella di lunga durata (maggiore di 12 mesi) che interessava ben un disoccupato su due. Se il tasso di occupazione rimaneva stabile intorno al 65%, 35 milioni di tedeschi avevano un impiego su una popolazione di circa 82 milioni (maggiori di 15 anni), mentre a ricevere un trattamento pensionistico erano in 22 milioni (dati Eurostat).

L'occasione per un cambiamento radicale nel segno della flessibilità si presentò con il cosiddetto *Vermittlungsskandal*. È il gennaio del 2002 infatti quando la Corte dei conti federale pubblicò delle informazioni riguardanti le statistiche dell'Agenzia federale per l'impiego. Questa aveva manipolato i risultati sui lavoratori a cui avrebbe dovuto trovare lavoro mediante i propri servizi, mentre la Corte affermò che solo un terzo dei *placement* resi pubblici poteva essere considerato plausibile. Lo *skandal* esplose a ridosso della tornata elettorale dello stesso anno, influenzandone fortemente la campagna (Davidsson e Marx, 2013) e fornendo al cancelliere Schröder l'occasione di «dimostrare al pubblico che stava agendo per “ripulire il casino”» (Streeck e Trampusch, 2005: 184). Poco dopo, il 25 febbraio lo stesso Schröder istituì la Commissione Hartz, dal nome del presidente Peter Hartz (al tempo, nel Consiglio d'Amministrazione del Gruppo Volkswagen), fornendole l'incarico di presentare una proposta di profonda riorganizzazione dell'Agenzia. Il documento, recante una lista di 13 punti per il rinnovamento dei “Servizi moderni al mercato del lavoro”, venne prodotto nell'agosto dello stesso anno.¹⁰⁹

La rottura con il modello sociale europeo tipico del Secondo dopoguerra, nonché con il tradizionale patto sociale tedesco, emerge fin dalla composizione della Commissione, dove

¹⁰⁹ Il pacchetto fu realizzato mediante quattro leggi entrate in vigore tra il 1° gennaio del 2003 e il 1° gennaio del 2005. Curiosamente, nel luglio del 2005 il presidente Hartz fu costretto a rassegnare le dimissioni alla Volkswagen a fronte di alcune accuse di illeciti, successivamente ammessi dall'imputato, legati all'attività di dirigente delle risorse umane nel gruppo tedesco.

tra i 15 membri provenienti dal mondo datoriale, politico, accademico e finanziario, trova spazio solamente un rappresentante delle associazioni sindacali. Tuttavia, Commissione e Piano Hartz, spinti dallo scandalo dell’Agenzia federale, non vanno intesi come un “fulmine a ciel sereno”, ma si inseriscono, in primo luogo, sull’onda di un lungo dibattito in ambito giuslavorista – attivo non solo in Germania – in cui si interrogava il nesso tra globalizzazione, competitività internazionale e riforme del mercato del lavoro (Hirichs, 2010). In secondo luogo, l’indebolimento del sistema di contrattazione tedesco, perseguita nel segno della decentralizzazione, era iniziato a metà degli anni Novanta (Bispinck e Schulten, 2011), portando con sé la frammentazione prima e l’erosione poi del potere contrattuale della classe lavoratrice (Haipeter e Lehndorff, 2014).¹¹⁰ È da qui infatti che un numero crescente di accordi di settore cominciarono a includere le cosiddette clausole di avversità, ossia la possibilità per le singole aziende, in una fase di crescente disoccupazione, di derogare *in pejus* rispetto al contratto collettivo. Questa capacità, inizialmente prevista dalla legge sulla contrattazione collettiva tedesca sotto rigide condizioni relative alla serie difficoltà economica di un’azienda, conobbe negli anni un ammorbidimento delle clausole concessorie, fino ad arrivare nel primo decennio del nuovo secolo a essere utilizzata dalla quasi totalità delle unità produttive territoriali in deroga agli accordi collettivi di riferimento (Bispinck e Schulten, 2011). Ciò portò i patti d’impiego – quelli stipulati a livelli aziendale – a una vasta diffusione, soprattutto nella manifattura e nei servizi. In cambio di una maggiore flessibilità temporale e salariale (distribuzione dell’orario di lavoro, riduzione dei benefit, blocco salariale), i datori si impegnavano al mantenimento del posto di lavoro (*Ibidem*). Non sorprende allora il significativo declino della quota dei lavoratori coperti da accordi collettivi, tanto da passare, tra il 1998 ed il 2016, dal 76% al 59% nella Germania occidentale e dal 63% al 47% nel territorio dell’ex Rfd (Bispinck e Schulten, 2018). Complessivamente, nel 2018 il 48,2% delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati in Germania con un regolare contratto nelle imprese con almeno 10 dipendenti non era assunto tramite un

¹¹⁰ A tale proposito, è significativo rilevare come l’introduzione del Piano Hartz in Germania, se da una parte (come vedremo più in dettaglio nel capitolo successivo) abbia nettamente migliorato le *performance* del mercato del lavoro, dall’altra non ha ridotto il rischio di povertà e deprivazione materiale della popolazione tedesca. Infatti, se nel 2005 (anno dell’entrata in vigore dell’ultimo tassello del Piano, la legge Hartz IV) poco più di 15 milioni di tedeschi, in rappresentanza del 18,4% della popolazione, era a rischio povertà ed esclusione sociale, nel 2020 il numero saliva a 17,7 milioni, ossia 21,6% del totale residente in Germania (erano 15,9 milioni nel 2010 e 16 milioni nel 2015, rispettivamente il 19,7% e il 20% della popolazione. Dati Eurostat). Questo dato, ancora una volta, denota l’inadeguatezza della riduzione al lato meramente quantitativo del lavoro (come il numero degli occupati) per la lettura del benessere, progresso o grado di emancipazione personale e collettiva raggiunto dai lavoratori e dalle lavoratrici, soprattutto in un contesto di forte aumento delle forme atipiche di impiego rivelatesi, a dispetto di quanto affermato a caldo da Krugman, inadeguate al contenimento della crisi del 2008 (Seifert, 2011).

accordo collettivo, quota che saliva al 53,9% (oltre 21 milioni di dipendenti) se si comprendono anche le microimprese.¹¹¹

L'erosione della contrattazione collettiva in Germania è associata al processo di decentramento contrattuale e alla nascita di un nuovo soggetto contrattuale, il Comitato aziendale. Unico canale di rappresentanza nei luoghi di lavoro, il Comitato è un'istituzione di origine legale (e non negoziale), composto da un numero di lavoratori proporzionale alla dimensione dell'azienda e ha il compito di rappresentare l'intera forza lavoro direttamente nell'ufficio del *management* aziendale. La differenza sostanziale rispetto, per esempio, al sistema delle Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) italiano è che la legge tedesca riconosce al Comitato aziendale il solo diritto di informazione, consultazione e, nelle unità produttive di maggiori dimensioni, cogestione. Ciò significa che l'organismo non dispone della titolarità negoziale per la difesa degli interessi della forza lavoro impiegata. Tale capacità resta nell'azione collettiva delle organizzazioni sindacali, le quali tuttavia sono di fatto estranee alla "dimensione aziendale", assunta appunto dai Comitati. Inoltre, a indebolire ancora di più il sistema di contrattazione collettiva tedesco è il maggiore decentramento geografico, rispetto ad altri paesi come la Francia o l'Italia, in cui avviene la negoziazione di settore, essendo questa perimetrata nei singoli *Länder* e non su scala nazionale. E se tali contratti formalmente sono vincolanti solo per le imprese e i lavoratori iscritti alle associazioni firmatarie degli accordi stessi, esiste comunque sia un meccanismo giuridico di estensione *erga omnes* degli effetti dell'accordo tramite atto amministrativo (come in Francia, mentre è per via giurisprudenziale per il sistema italiano). Come per l'Italia e a differenza della Francia, in Germania non sono previsti meccanismi di misurazione *ex ante* della forza rappresentativa dei sindacati. Le relazioni industriali infatti sono regolate dal principio del riconoscimento reciproco tra associazioni dei lavoratori e datoriali. Tale meccanismo è basato perlopiù sulla rappresentatività storica, ossia sulla capacità di conflitto che l'organizzazione sindacale ha dimostrato, legittimandosi nelle trattative con la controparte datoriale.

Tornando in focus, il Piano Hartz dunque completa e sintetizza un percorso di flessibilizzazione del mercato del lavoro tedesco iniziato il decennio precedente, elevandolo a un livello di organicità fino ad all'ora sconosciuta negli altri paesi dell'Unione europea. L'approvazione delle prime due leggi del Piano è stata inoltre preceduta di poche settimane dall'entrata in vigore, il primo novembre, del programma *Kapital für Arbeit* (Capitale per il

¹¹¹ Dati Eurostat per l'industria, le costruzioni e servizi (attività economiche B-S del sistema di rilevazione statistico Nace Rev. 2), escluse le attività delle famiglie come datori di lavoro e le organizzazioni e gli enti extraterritoriali.

Lavoro). Si tratta di un meccanismo di credito agevolato rivolto alle piccole e medie imprese che assumono disoccupati, attivato tramite un accordo con l'Istituto di credito per la ricostruzione, il quale ha inaugurato una linea di credito dedicata per il programma.¹¹² Nel dettaglio, il Piano si compone di quattro leggi adottate nell'arco di due anni nell'ottica della riorganizzazione e della messa a sistema degli istituti del mercato del lavoro adeguati alle richieste avanzate al legislatore dall'incendio della mondializzazione dei mercati.

Le prime tre leggi Hartz pongono al centro della loro azione il contrasto alla disoccupazione. Il dispositivo della Hartz I si focalizza sulla prevenzione della disoccupazione di lungo periodo, che, come visto, al volgere del millennio interessa la metà dei disoccupati alla ricerca di un impiego. L'obbligo da parte del lavoratore di comunicare anticipatamente l'imminente disoccupazione rientra in questa strategia,¹¹³ avendo tale obbligo l'obiettivo di anticipare le misure attivabili per il veloce reinserimento del lavoratore e della lavoratrice nel mercato, riducendo così il periodo di disoccupazione. Violazioni sono previste in caso di mancata comunicazione anticipata obbligatoria, mentre al futuro disoccupato è richiesto l'impegno attivo nella ricerca di una nuova occupazione, oppure di un percorso di aggiornamento professionale,¹¹⁴ già nel periodo che trascorre tra la comunicazione e la conclusione effettiva del contratto.¹¹⁵ La modifica della definizione di accettabilità di un lavoro congruo è il secondo pilastro del dispositivo. Questo afferma che è da considerare accettabile per un disoccupato una qualsiasi mansione che egli sia in grado di svolgere, anche quando questa dovesse significare una riduzione dello stipendio rispetto all'ultima mensilità percepita, oppure impiegare un tempo di spostamento da e per il luogo di lavoro superiore alle 2,5 ore.¹¹⁶ Tale definizione vorrebbe scongiurare il rischio di disoccupazione di lungo periodo e velocizzare il ritorno del lavoratore nel mercato tramite la riduzione delle possibilità di rifiuto, da parte del disoccupato, di una nuova occupazione. In caso di violazione dell'obbligo è prevista la sospensione dell'erogazione dell'indennità di

¹¹² Il titolo del programma rivela molto dell'orizzonte culturale entro cui si stava muovendo la Germania. Il "capitale per il lavoro" infatti sottende il nascondimento dell'intrinseca divergenza di interessi, più volte sottolineata in queste pagine, tra i proprietari di capitale e la forza lavoro. Il sintagma rimanda cioè alla messa al servizio del primo nei confronti del secondo, di fatto invertendo la reale natura del rapporto sociale tra il datore e il lavoratore.

¹¹³ Per i lavoratori con un contratto a tempo determinato, la segnalazione deve avvenire agli uffici per il lavoro tre mesi prima della scadenza. Per chi invece ha un contratto a tempo indeterminato, l'obbligo decorre dal momento della notifica della cessazione del rapporto di lavoro.

¹¹⁴ Per promuovere e riordinare il sistema di formazione è stato istituito un "ticket-formazione" tramite cui il lavoratore può accedere a percorsi di riqualificazione professionale, gestiti da organismi riconosciuti e adibiti a tale compito.

¹¹⁵ Per tale motivo, è fatto obbligo al datore la concessione di permessi per la ricerca di una nuova occupazione o per la partecipazione a programmi di formazione al lavoratore in uscita dall'azienda.

¹¹⁶ Deroghe sono previste in caso di situazioni familiari eccezionali, ridotta durata della disoccupazione, oppure elevata probabilità di trovare un nuovo impiego sul territorio.

disoccupazione. Alla prima violazione, parte una decurtazione dell'indennità per tre settimane, mentre in caso di reiterazione la sanzione raddoppia a sei settimane. Alla terza, la decurtazione si allunga a dodici settimane.

Per il reinserimento dei lavoratori disoccupati, fino al 2006 la legge ha obbligato ogni ufficio pubblico per il lavoro alla costituzione di un'agenzia di servizi personali (*Personal Service Agen-tur*). Essa, per mezzo della somministrazione di lavoro, aveva l'obiettivo di collocare in maniera permanente il lavoratore presso l'impresa utilizzatrice. Al netto della rimozione di quest'obbligo, eliminato a causa della scarsa efficacia dello strumento, l'Hartz I prevede comunque un intervento sulla disciplina normativa della somministrazione in senso ampliativo per i casi in cui è possibile ricorrere a tale disciplina. Tale ampliamento è stato raggiunto attraverso la riduzione delle limitazioni e dei divieti di ricorso a tale fattispecie, in ossequio alle raccomandazioni dell'Ue sulla flessibilità in entrata e funzionale, fino alla legalizzazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, detta anche *staff leasing*.¹¹⁷

Un caso specifico previsto dalla disciplina riguarda il reinserimento dei disoccupati con età uguale o maggiore di 50 anni, accreditati di uno scarso tasso di partecipazione alle forze attive di lavoro. Il concetto dell'"invecchiamento attivo" riassume l'intervento legislativo volto a favorire l'occupazione di questa fascia di lavoratori e lavoratrici. Il legislatore ha previsto incentivi economici per i datori che assumono lavoratori ultracinquantenni, consistenti nella riduzione dei contributi sociali versati (flessibilità numerica in entrata), ma anche un'integrazione della retribuzione per quei lavoratori che accettino un contratto con una retribuzione inferiore all'ultima percepita. Altri incentivi per i datori, detti normativi, prevedono invece un utilizzo più flessibile dell'impiego a tempo determinato (flessibilità temporale).

Il dispositivo dell'Hartz II dispone una serie di misure volte a favorire l'autoimpiego, nonché l'emersione del lavoro irregolare. Per quanto riguarda il primo punto, la misura si sostanzia in un contributo per la creazione di imprese individuali e familiari (*Ich-AG* e *Familien-AG*). A godere di tale contributo sono i lavoratori disoccupati, i beneficiari

¹¹⁷ In queste disposizioni emerge chiaramente la disintermediazione del rapporto tra il datore e la forza lavoro impiegata. Tale "allontanamento" del vertice direzionale dal luogo di esecuzione dell'opera crediamo possa essere messo in parallelo sia a quello del vertice delle catene globali di produzione rispetto alle periferie produttive, sia alla logica degli appalti tramite cui, attori pubblici e privati, affidano a soggetti terzi la responsabilità dell'esecuzione di un segmento del processo produttivo (con annessi i diritti e doveri circa l'esecuzione del rapporto di lavoro, i pagamenti, il rispetto della contrattazione collettiva). In generale, l'effetto immediato di tale forma delle relazioni di produzione è quello di una diffusa precarietà del rapporto di lavoro (se volessimo renderla logicamente con un'immagine, maggiore è la lontananza del lavoratore dall'utilizzatore, maggiore è l'instabilità della sua posizione) e di una deresponsabilizzazione del centro direzionale della produzione rispetto ai lavoratori impiegati sul luogo produttivo vero e proprio.

dell'indennità o del sussidio di disoccupazione e i partecipanti a programmi di formazione che decidano di uscire dalla disoccupazione proprio attraverso l'avvio di una nuova attività economica autonoma. L'importo dell'incentivo si aggira intorno all'indennità di disoccupazione, tiene conto del reddito e dei contributi versati, è decrescente e si snoda per un periodo di tre anni, tempo valutato come fase di avvio dell'attività. Sul secondo punto, di enorme rilievo nell'economia del mercato del lavoro tedesco è l'impatto del lavoro marginale, i cosiddetti *mini-job* (flessibilità temporale e salariale). I *mini-job* sono a tutti gli effetti degli impieghi di natura subordinata¹¹⁸ con, all'oggi, remunerazione massima annuale pari a 5.400€, comprese mensilità aggiuntive (da cui la media dei 450€ al mese). Proprio l'Hartz II da una parte innalza il livello massimo retributivo dalla precedente soglia di 325€ fino a 400€ mensili (poi portati ai già citati 450€). Dall'altra, ne prevede l'utilizzo per settori più ampi. Per ognuno dei questi in cui è possibile ricorrere alla disciplina, commerciale (che impiega gran parte della platea), domestico e lavoro stagionale, vigono specifici oneri fiscali e contributivi, i quali tuttavia sono di importo inferiore rispetto a un rapporto di lavoro tipico: per il datore, 28% forfettario nel commercio, 12% nel lavoro domestico ed esenzione da versamenti previdenziali e assicurativi per lo stagionale; il lavoratore invece versa, se impiegato nel commercio, il 3,9% della retribuzione per l'assicurazione pensioni e il 13,9% se lavoratore domestico, mentre è esentato da tale contributo in caso di lavoratore stagionale.¹¹⁹ Inoltre, per i datori che impiegano forza lavoro nel lavoro domestico con questa tipologia di contratto sono previste deduzioni fiscali dell'ammontare del 10% del costo (fino a un massimo di 510€ annui), quota che sale al 12% (per un massimo di 2.400€ annui) in caso di rapporto di lavoro tipico. Il reddito generato da *mini-job* è soggetto a imposizione fiscale forfettaria del 20% della retribuzione.

Nell'ottica delineata dalle prime due leggi, l'Hartz III si propone di riorganizzare l'amministrazione centrale e territoriale del servizio pubblico per l'impiego, agendo in un'ottica semplificatoria sui requisiti per il beneficio delle prestazioni e ponendo maggiori risorse alle attività intermediazione, orientamento e inserimento della forza lavoro nel mercato. La struttura amministrativa viene modificata in un'agenzia d'ispirazione manageriale con l'obiettivo di raggiungere i *target* ministeriali e attivare e collocare nel

¹¹⁸ Ciò significa che di norma al "mini-jobber" sono riconosciuti gli stessi diritti di un dipendente in materia di ferie, indennità, salario minimo, nonché sulla tutela contro i licenziamenti in caso di assunzione a tempo indeterminato.

¹¹⁹ Questo taglio del costo del lavoro, seppur accreditato di aver spinto in alto il tasso d'occupazione del mercato tedesco, d'altra parte rappresenta un costo economico posticipato per la collettività. I magri contributi sociali versati ai lavoratori infatti non garantiscono una pensione adeguata e ciò è tanto è più vero quanto maggiore è la quota dei *mini-job* sulla vita lavorativa di un contribuente rispetto a un lavoro subordinato, specialmente se a tempo pieno e indeterminato.

modo più rapido possibile la forza lavoro disoccupata. Le novità più rilevanti tuttavia sono quelle relative alla disciplina dei licenziamenti (flessibilità numerica in uscita)¹²⁰ e sono riconducibili a quattro elementi: regole per la scelta dei dipendenti da licenziare per motivi economici; innalzamento della soglia dimensionale d'impresa per l'applicazione della legge contro il licenziamento illegittimo; riduzione del termine entro cui il lavoratore può impugnare il licenziamento; possibilità per il datore di evitare l'impugnazione (in caso di licenziamento per motivi economici) mediante il riconoscimento di un'indennità. Più in dettaglio:

- la legge per la tutela contro il licenziamento afferma che questo è legittimo solo se “socialmente giustificato”. L'Hartz III individua *ex lege* i criteri, stabilendone quattro, che il datore deve tenere conto nella scelta dei dipendenti in esubero: anzianità di servizio, età anagrafica, carichi di cura e disabilità. Se libera e insindacabile è la modalità di bilanciamento con il datore valuta i criteri, questo può inoltre derogare in via eccezionale alla norma stabilendo l'esclusione dal novero della graduatoria dei papabili di licenziamento quei dipendenti le cui prestazioni siano di particolare interesse per l'impresa;
- l'obbligo di reintegrazione sul posto del lavoro del lavoratore illegittimamente licenziato viene ridotto alle imprese con un numero di dipendenti maggiori di dieci, mentre nella precedente formulazione tale obbligo si applicava alle imprese che impiegavano di norma più di cinque dipendenti;¹²¹
- la riforma estende il termine delle sole tre settimane per l'impugnazione di un licenziamento a tutti vizi, ordinari o straordinari, previsti dalla disciplina, anche nelle piccole imprese dove il resto della tutela contro il licenziamento non trova applicazione;

¹²⁰ In realtà, la normativa sul licenziamento come novellata dal Piano Hartz risulta grossomodo una riedizione della riforma istituita dal governo guidato da Helmut Kohl (Cdu) nel 1996. Kohl promosse una riforma del mercato del lavoro in direzione della deregolamentazione e della riduzione delle tutele del lavoratore, imperniata sulla flessibilizzazione del rapporto di lavoro. Tale riforma venne immediatamente abrogata dal neo insediato governo socialdemocratico guidato da Schröder due anni più tardi, salvo poi venire recuperata a seguito delle indicazioni fornite dalla Commissione Hartz.

¹²¹ Questo assottigliamento delle tutele può dare vita a effetti distorsivi all'interno delle imprese che impiegano, a seguito della riforma, dipendenti con regimi giuridici differenti. Inoltre, se si considera che per l'estensione della “vecchia” tutela a tutti i lavoratori di un'impresa con meno di undici dipendenti (apprendisti esclusi), almeno sei di questi devono essere stati assunti prima dell'entrata in vigore della riforma, in caso di licenziamento di un dipendente assunto con la formula “vecchia” ed entrata di un lavoratore con la “nuova, cioè sottrarrebbe l'intera forza lavoro dall'applicazione della disciplina, esponendo d'un colpo tutti i dipendenti al nuovo, ridotto, regime di tutela. Tale “licenziamento di scambio” tuttavia non ha validità nel caso in cui in sede processuale, venga riconosciuto nel licenziamento il solo motivo di sottrazione della tutela della disciplina e non un motivo “socialmente giustificato”.

- la novità più rilevante riguarda la possibilità per il lavoratore, licenziato per impellenti necessità aziendali, di ricevere un'indennità se al termine delle tre settimane entro cui il licenziamento è impugnabile, non si rivolge al Tribunale del lavoro.¹²² La disciplina è di enorme impatto soprattutto per tutte quelle imprese in cui vige l'obbligo di reintegro del lavoratore, con versamento delle mensilità eventualmente non percepite, in caso di licenziamento illegittimo. Se la motivazione assunta dal legislatore è quella di velocizzare e rendere certa la determinazione dei costi del licenziamento, la disciplina da una parte introduce un diritto individuale che prescinde dall'intervento delle autorità giudiziarie o di rappresentanza sindacale; dall'altra, l'obbligazione perde la natura negoziale e si sostanzia in un meccanismo legale che prescinde dalla volontà per cui un lavoratore non impugna il licenziamento, ma fa sorgere il diritto al termine delle tre settimane indicate per il ricorso. Inoltre, per l'accesso all'indennizzo la motivazione datoriale del licenziamento diviene di fatto insindacabile, essendo l'inerzia del lavoratore fino al decorso del termine la condizione necessaria per maturare il diritto.¹²³

Circa quest'ultimo punto, la piena autonomia e libertà delle parti su cui si fonderebbe il meccanismo (Grivet Fetà, 2011) appare in realtà basata su un rapporto di potere diseguale in cui l'individualizzazione del rapporto di lavoro (o la superfluità dell'azione collettiva e legale), l'indebolimento dell'obbligo di reintegrazione e la monetizzazione del diritto, minano alla base la stabilità e la tutela reale del posto di lavoro nel rapporto con la controparte datoriale. Quest'ultima, nella certezza insindacabile dei costi in caso di licenziamento, più che di un supporto nella programmazione economica e finanziaria, si trova a disporre di uno strumento significativo per incrementare la flessibilità in uscita della propria forza lavoro.

Di carattere diverso invece l'obiettivo della legge Hartz IV, il cui focus d'intervento è sull'aspramente criticato, da voce datoriale, sistema delle prestazioni sociali. Il quarto e ultimo tassello del Piano di riforme muove dall'idea che le prestazioni sociali disincentivino la ricerca di un impiego da parte di un disoccupato, se queste garantiscono comunque un livello di sussistenza a chi è privo di un impiego. Pertanto, il legislatore, su impulso della

¹²² L'indennizzo consiste in 0,5 mensilità retributiva per ogni anno di durata del rapporto di lavoro.

¹²³ Questo elemento in definitiva supera il perimetro entro cui dovrebbe valere il meccanismo, di norma ai soli esuberanti per motivi economici, perché concede la possibilità al datore di dichiarare qualunque recesso come dovuto a motivi d'impresa. La contestazione della motivazione datoriale da parte del dipendente infatti non farebbe maturare il diritto all'indennità, condizione alquanto stringente se confrontata con i tempi, i costi e l'incertezza riguardo l'esito di ogni iter giudiziario, soprattutto se in una condizione di nuova disoccupazione.

Commissione e dell'orientamento comunitario in materia, ha ridotto le prestazioni considerate un ostacolo per l'immissione della forza lavoro sul mercato, spingendolo verso la ricerca attiva di un impiego e alla partecipazione di un programma di formazione, inserimento o reinserimento al lavoro. Compito dell'Hartz IV è adeguare gli istituti di tutela del lavoro alla *flexsecurity*, legandoli maggiormente alle dinamiche del mercato del lavoro. Proprio la razionalizzazione (cioè tagli alla quota e alla durata) delle prestazioni sociali sono andate di pari passo con la loro maggiore subordinazione alle politiche attive. Così, sussidio di disoccupazione e sussidio sociale sono stati unificati – «incestuoso accorpamento», nella definizione di Salvatori (Salvatori, 2005: 2) – e le sanzioni in caso di rifiuto di un lavoro accettabile, secondo quanto stabilito dalla Hartz I, inasprite. La riorganizzazione delle prestazioni prevede un'indennità di disoccupazione (*Arbeitslosengeld I*), in quanto parte del sistema di assicurazione obbligatorio contro la disoccupazione, e un sussidio di disoccupazione di tipo assistenziale (*Arbeitslosengeld II*). La prima prevede una maggiore rigidità dei requisiti richiesti per l'accesso al beneficio e una durata massima decisamente inferiore rispetto alla prestazione precedente, ridotta da 32 a 12 mesi. Invariato invece l'importo dell'indennità, pari al 60% del salario netto totale (67% in caso di figlio a carico). Il secondo è ciò che ha unito il sussidio di disoccupazione e il sussidio sociale (rispettivamente, l'*Arbeitslosenhilfe* e il *Sozialhilfe*). Destinatari di quest'ultimo sono le persone in età lavorativa che, non percependo l'indennità di disoccupazione, non vedono garantiti il loro sostentamento. Un'ultima forma di prestazione è il sussidio sociale (*Sozialgeld*), rivolto al sostentamento delle persone che non possono più accedere al mercato del lavoro.

Il Piano Hartz ha significato la prima profonda e organica riorganizzazione degli istituti del mercato del lavoro in un paese dell'Unione europea, tant'è che gli interventi successivi sono stati pochi e mirati a singoli elementi del quadro generale, rimasto sostanzialmente invariato fino a oggi. Tra gli altri, segnaliamo il dimezzamento dell'aliquota di finanziamento delle indennità di disoccupazione, al 6,5% nel Piano, oscillante invece intorno al 3% a partire dal 2008; l'aumento delle mensilità di sostegno al reddito per la riduzione dell'orario di lavoro,¹²⁴ estesa dalla normale durata di 6 mesi ai 12-24 mesi durante la crisi dei *subprime* e negli anni successivi; l'allentamento dei criteri che rendono possibile l'efficacia *erga omnes* di un contratto collettivo, consistente adesso nella dichiarazione da parte del Ministero del lavoro e degli affari sociali di "particolare interesse pubblico"

¹²⁴ Questa misura è paragonabile alla Cassa integrazione guadagni ordinaria dell'ordinamento italiano.

dell'accordo; l'estensione dei diritti previsti dai contratti collettivi di ogni settore per i lavoratori distaccati in Germania.

Unica rilevante eccezione all'impianto fornito dalla riforma Hartz è stata l'introduzione del salario minimo orario per legge, previsto nel Patto di coalizione del 16 dicembre del 2013 ed entrato in vigore il primo dell'anno 2015. La *ratio* per l'introduzione di tale disciplina risiede nel riconoscimento della riduzione progressiva del tasso di copertura dei contratti collettivi, come visto in apertura del paragrafo. Dal gennaio del 2015, al netto di un regime transitorio di due anni (fino a 31 dicembre 2016) concesso alla parte datoriale per adattare la produzione alle nuove strutture salariali, il salario minimo fissato per legge era di 8,50€ lordi l'ora, per tutti i lavoratori di tutti i settori. Deroghe sono previste per minorenni, volontari, apprendisti, stagisti e disoccupati di lunga durata nei primi sei mesi della nuova occupazione.¹²⁵ Nel giugno del 2022, proprio mentre l'Unione europea si accingeva ai *round* negoziali finali per l'emanazione di una direttiva comunitaria sul salario minimo, il Parlamento tedesco ha approvato un aumento del minimo orario legale in tre fasi: dai 9,82€ il 4 giugno, passando per i 10,45€ il 1° luglio fino ai 12€ il 1° ottobre (cifre lorde). Quest'incremento secondo la Confederazione sindacale tedesca (*Deutscher Gewerkschaftsbund*, Dgb nell'acronimo in tedesco) innalza il potere d'acquisto complessivo di 4,8 miliardi di euro e migliora immediatamente la retribuzione a più di 6 milioni di lavoratori impiegati in Germania.

In definitiva, la trasformazione del mercato del lavoro tedesco si presenta organicamente come una forma di deregolamentazione e frammentazione del sistema occupazionale e retributivo. La flessibilità numerica e salariale, da un punto di vista analitico, sono state le dimensioni maggiormente approfondite nell'ottica della subordinazione degli interessi della forza lavoro alle priorità delle imprese. Oltre a ciò, l'impianto della riforma si caratterizza per i rigidi meccanismi di reinserimento nel mercato; per l'aggancio delle forme di assistenza alle politiche di attivazione, formazione e riqualificazione della manodopera; per l'ampia possibilità derogatoria concessa alla contrattazione aziendale e territoriale, viatico principale all'individualizzazione del rapporto di lavoro (Perri, 2021). Per trasformare milioni di disoccupati in occupati, il lavoro atipico ha aumentato il suo peso relativo nella struttura occupazionale, con i lavori marginali nei

¹²⁵ La derogabilità al minimo legale per le ultime tre categorie appare come un tentativo di non minare la flessibilità in entrata raggiunta dal mercato del lavoro tedesco col Piano Hartz. Tuttavia, se tale particolare "dinamicità" è ottenuta a spese del reddito delle categorie più fragili del mondo del lavoro, quelle che entrano nel mercato *ex novo* o vi rientrano dopo prolungata assenza involontaria, ebbene la bontà dell'istituto evidenzia una mancanza di solidità proprio nei confronti delle platee che necessiterebbero di un sostegno maggiore alla tutela e all'accesso dei propri diritti, come quello all'equa retribuzione.

settori a basso compenso che sono divenuti centrali nella “terapia” somministrata da Berlino. La deregolamentazione del diritto del lavoro ha reso più flessibile il mercato e ha creato le condizioni per occupazioni votate tuttavia alla sussistenza, a cui può accedere anche personale non qualificato. Per i datori, assumere è diventato meno costoso, così come licenziare.

La legalizzazione del mercato del lavoro è stato un aspetto positivo della riforma, ma il prezzo lo hanno pagato soprattutto i lavoratori, che per vedere regolarizzata la propria posizione hanno dovuto rinunciare alla stabilità presente (lato precarietà dell’occupazione) e futura (lato riduzione dei contributi), con buon vantaggio della controparte datoriale (lato costo del lavoro). Inoltre, per i lavoratori che hanno accettato un posto scarsamente remunerato, il ventaglio di sussidi è divenuto meno generoso. La riduzione temporale dell’indennità di disoccupazione e l’accorpamento tra sussidio di disoccupazione e assegno sociale hanno ridotto significativamente lo Stato sociale tedesco, in particolare per i nuclei individuali. In generale, il principio della solidarietà collettiva informa sempre meno il rapporto di lavoro, mentre la responsabilità per la condizione personale, nonché il rischio d’impresa, viene scaricata sempre più sulle spalle dei lavoratori e delle lavoratrici. Tutto ciò, oggi, nonostante la Germania sia stata il maggior beneficiario del processo di unificazione del mercato e della moneta (Gasparotti e Kullas, 2019), non garantisce a milioni di cittadini tedeschi una forma di pianificazione e progettazione della vita per mezzo del lavoro (Perri, 2021).

2.4. L’evoluzione della flessibilità in Francia

Lo sviluppo della flessibilità in Francia segue una linea evolutiva differente rispetto da quella appena analizzata per lo Stato tedesco. Nella Germania unificata, come visto, l’indirizzo europeo concepito in quella che abbiamo denominato “la fase della discussione”, se si esclude la breve parentesi della riforma emanata nel 1996 dal governo Kohl (Cdu) e abrogata due anni più tardi dal neoistituito governo Schröder (Spd), viene recepito e implementato dal Piano Hartz tra il biennio 2003-2005. Questa rottura radicale con il modello precedente pone le basi per gli istituti del “moderno mercato del lavoro” su cui il lungo cancellariato di Angela Merkel, per quattro legislazioni al governo del paese (dal novembre del 2005 al dicembre del 2021), seppur con diverse maggioranze, consolida la direzione e il funzionamento con interventi mirati che non mettono in discussione l’impianto originario, introduzione del salario minimo orario per legge a parte. Al contrario, il percorso della Francia segue una linea evolutiva priva di strappi *a là* Piano Hartz. Il legislatore

francese, nel solco tracciato dalla Seo, muove da una deregolamentazione del mercato incentrata al superamento delle “rigidità” tipiche delle legislazioni continentali (flessibilità temporale *in primis*, poi numerica e funzionale), a una maggiore aderenza ai modelli di relazioni industriali tipici della tradizione anglosassone (individualizzazione del rapporto di lavoro per mezzo della centralità della contrattazione secondaria rispetto sia ai contratti di settore, sia alla legge). Parallelamente alla riduzione dei dispositivi di protezione del posto di lavoro, la strategia francese si caratterizza per la centralità sia del dialogo sociale nei passaggi di riforma, sia degli interventi di guida e sostegno ai percorsi professionali prima, alle transizioni occupazionali poi e in ultimo all’occupabilità del lavoratore.¹²⁶ È in quest’ottica allora che lo Stato, pur nella continua diminuzione degli strumenti di tutela, non si fa “minimo”, ma mantiene una funzione (ridimensionata dalla presidenza Macron) nei vari gradi di intervento verso il mondo del lavoro. La *flexsecurity*, ignorata in una prima fase di riforme, entra in agenda nel secondo decennio del secolo, quando tuttavia crisi economica e politiche di austerità indeboliscono (al netto dell’effettiva volontà politica) l’universalizzazione degli istituti di tutela del lavoro. L’alternarsi di presidenti e governi repubblicani, socialisti e liberali non ha rappresentato un elemento di instabilità sull’indirizzo politico-economico impresso al paese,¹²⁷ al netto di normali accelerazioni rispetto ad alcune materie sociali.

Similmente al sistema italiano, le relazioni industriali francesi sono basate su un modello contrattuale che può essere definito “bipolare”. In Francia, per la definizione del contenuto sostanziale della norma giuridica applicabile, la contrattazione secondaria (primo polo) ha acquisito una maggiore rilevanza rispetto al caso italiano, specialmente nelle imprese di grandi dimensioni. Resta comunque importante il rilievo della contrattazione collettiva (il secondo polo) Questa, se da una parte copre l’intero territorio nazionale, dall’altra ha un campo di applicazione ristretto a specifici comparti dell’economia. Così, oggi il sistema appare più disarticolato di quello italiano, ma non a livello di quello tedesco. Negli elementi in cui all’accordo aziendale è concessa la priorità rispetto a quello di settore o alla legge, tale primazia non rappresenta una “inversione delle norme”. La legge infatti

¹²⁶ Per come concretamente disegnate, come vedremo nel corso delle pagine, l’obiettivo delle transizioni occupazionali è fornire alla forza lavoro un sostegno, garantito dalla contribuzione sociale, alla continuità dei diritti nell’ambito di una sempre più ampia mobilità professionale; la cura del percorso professionale invece inserisce il lavoratore in un tragitto di continuità all’interno di una stessa impresa, ossia nella dimensione negoziale del contratto di lavoro con la controparte datoriale; in ultimo, il sostegno all’occupabilità rappresenta l’individualizzazione in capo alla forza lavoro delle responsabilità per la propria condizione lavorativa, tendenzialmente isolandola nel rapporto con il datore e dalle “contingenze” economiche e sociali.

¹²⁷ Per esempio, la legge sulla modernizzazione del mercato del lavoro viene emanata nel 2008 con presidente e governo a guida repubblicana; la legge sul lavoro del 2016, presidente e governo socialista; la riforma delle pensioni del 2020, con presidente e governo liberale.

rimane lo strumento principale per organizzare l'articolazione delle fonti del diritto (legge, decreto, accordo di settore, accordo aziendale), ma il suo contenuto, in particolar modo dopo la *loi travail* del 2016 e le *ordonnances Macron* dell'autunno del 2017, ne esce notevolmente indebolito.

Se nella storia del diritto del lavoro in Francia le modifiche apportate all'orario di lavoro¹²⁸ sono sempre state il laboratorio giuridico degli sviluppi più generale della normativa (Miné, 2004), non sorprende che già a partire dagli anni Ottanta i governi socialisti sotto la presidenza Mitterrand emettano i primi interventi nella direzione di subordinare giuridicamente il lavoratore, non senza un utilizzo strumentale della norma giuridica, alle esigenze dell'impresa (Miné, 2017). Per esempio, nel 1982 a seguito di un accordo interprofessionale l'orario di lavoro legale veniva ridotto a 39 ore.¹²⁹ Tuttavia, per soddisfare le richieste delle principali organizzazioni datoriali, in cambio la legge autorizzava alle imprese di modulare l'orario di lavoro sulla media annuale (annualizzazione). Ciò era possibile mediante la sottoscrizione di accordi di secondo livello in deroga alla legislazione vigente, contratti che potevano anche modificare *in pejus* quanto stabilito dalla norma.¹³⁰ Successivamente, la *loi Delebarre* del 1986 consentiva l'allungamento della settimana lavorativa a 42 ore settimanali. L'anno successivo invece con la *loi Ségun* (1987), nel governo passato a maggioranza repubblicana e guidato per la seconda volta da Jacques Chirac, veniva definitivamente superato il "perimetro settimanale" per la composizione dell'orario lavorativo medio, concedendo così ampia flessibilità temporale e funzionale nelle disponibilità datoriali per l'utilizzo della forza lavoro. E ciò avveniva in un contesto internazionale in cui la mondializzazione dei mercati cominciava a "spingere verso l'alto" la curva degli scambi commerciali e rendeva globale la competizione salariale. Ancora nel 1986, altri due interventi normativi si inserivano in tale prima fase di deregolamentazione del rapporto di lavoro: il primo, legge del 3 luglio, con la quale veniva abolita (a partire dal primo gennaio successivo) l'autorizzazione amministrativa per il licenziamento per motivi

¹²⁸ Per l'analisi del diritto applicabile in materia di orario di lavoro è necessario distinguere fra tre diversi concetti: i) orario di lavoro legale, ossia quello fissato dalla norma – nella fattispecie francese, stabilito dalla *loi Aubry II* in 35 ore settimanali; ii) l'orario di lavoro convenzionale, cioè quello sancito dal contratto collettivo settoriale o aziendale, che sulla base di specifiche condizioni può derogare all'orario legale; iii) l'orario di lavoro effettivo, cioè quello concretamente speso in azienda, il quale (legalmente o meno) può differire dagli standard legali e convenzionali – se è più lungo, in linea di principio i dipendenti fanno gli straordinari; se è più corto, i dipendenti sono a tempo parziale. Inoltre, esso può variare all'interno di ogni unità produttiva a seconda del settore di attività e delle qualifiche dei dipendenti (Miné, 2017).

¹²⁹ Secondo la *loi Auroux*, tale riduzione avrebbe dovuto essere il primo passo per il passaggio alle 35 entro il 31 dicembre 1985. In realtà, con la svolta nel segno dell'austerità del governo del 1983, tale ulteriore riduzione avverrà solo quindici anni più tardi con le *lois Aubry*.

¹³⁰ La legalità di tali accordi era comunque vincolata a tre fattori: dovevano essere previsti dalla legge, vigeva l'obbligo di firma dell'accordo da parte dei sindacati e dovevano rispettare dei limiti di deroga stabiliti dalla legge stessa (come per l'orario massimo di lavoro e per i periodi minimi di riposo).

economici, dando impulso – lato impresa – alla flessibilità numerica in uscita; il secondo, ordinanza dell'11 agosto, con cui il governo interveniva sui contratti a tempo determinato, a tempo parziale e sul lavoro in somministrazione, facilitando il ricorso a queste tipologie contrattuali atipiche e stimolando la flessibilità temporale e numerica in entrata.

La riduzione dell'orario legale settimanale per un contratto a tempo pieno arriva poi con le due *lois Aubry* del 1998 e del 2000. Tale misura, ripresa nell'autunno 1997 dal neo insediato governo Jospin (formato da un'eterogena coalizione¹³¹ che andava dai socialisti ai comunisti, passando per radicali, verdi ed esponenti del mondo civico), si inserisce nel pilastro Seo dell'adattabilità della forza lavoro come mezzo per contrastare la disoccupazione, oscillante tra il 10% e l'11% per gran parte della legislatura repubblicana precedente. Il dispositivo riduce a 35 ore per una settimana lavorativa a tempo pieno l'orario legale. Per adeguare le strutture produttive alla nuova norma, ogni impresa con più di venti dipendenti entro il 2000, ed entro il 2002 per il resto delle Pmi, deve raggiungere accordi settoriali o aziendali con le rappresentanze sindacali. Lo spirito è quello del “dialogo sociale” promosso a livello europeo, come avveniva per le direttive emanate dal Parlamento europeo e dal Consiglio in seguito ad accordi sottoscritti dalle confederazioni sindacali continentali. Lato impresa, le *lois* offrono crediti d'imposta per il raggiungimento degli accordi e l'assunzione di personale aggiuntivo.

La solidità dell'impianto su una materia così rilevante come la riduzione dell'orario di lavoro, soprattutto in un'epoca di significativo sviluppo delle forze produttive, i cui benefici tuttavia “faticano” a essere redistribuiti sull'intera società, è minata principalmente da due elementi. Il primo è la possibilità per l'impresa di inserire nell'accordo il calcolo dell'orario di lavoro sul totale annuo (come previsto già nella *loi Auroux* del 1982).¹³² Le 35 ore settimanali così divengono concretamente 1.600 ore nel corso dell'anno, con un massimo possibile di 48 ore settimanali o di una media di 44 ore nell'arco di dodici settimane consecutive, divise in 10 ore giornaliere.¹³³ In questa maniera, le eventuali ore lavorate oltre

¹³¹ A riprova di ciò, si consideri che il Ministero dell'economia, delle finanze e dell'industria era presieduto da Dominique Straus-Kahn, noto professore di economia di stampo neoliberista, nonché futuro direttore operativo del Fmi.

¹³² L'annualizzazione dell'orario di lavoro consente di variare l'orario di impiego della forza lavoro in base al livello di attività dell'azienda. Con il fine di ridurre il costo della manodopera, la legge quindi ha permesso che gli accordi aziendali o di categoria non pagassero come straordinario le ore lavorate nei periodi di punta oltre l'orario di lavoro legale. Recenti disposizioni hanno aggravato l'impianto generale, come la riduzione del periodo di preavviso o l'abolizione dell'obbligo di giustificazione e programmazione dell'orario di lavoro nell'anno. Infine, la *loi travail* (2016) ha previsto la possibilità, tramite contratto collettivo (in particolare aziendale), di calcolare l'orario di lavoro su un periodo di tre anni, a differenza del diritto europeo che fissa l'anno come periodo di riferimento per il computo.

¹³³ La legge del 21 giugno 1936, in seguito alla grande ondata di scioperi iniziati nel maggio dello stesso anno, fissava l'orario massimo di lavoro a 40 ore settimanali. In risposta alle richieste delle organizzazioni datoriali, in violazione della legge in alcuni decreti attuativi tuttavia fu deciso che eventuali periodi più lunghi di presenza

le 35 ore settimanali non vengono più considerate come straordinario (normato a 130 ore annue fin dal 1982), dando luogo a una limitazione dell'aumento potenziale effettivo del costo del lavoro per l'impresa, ossia del salario per il lavoratore.¹³⁴ Il mantenimento dello Smic¹³⁵ per la forza lavoro che ha visto ridursi l'orario legale da 39 a 35 ore invece viene ammortizzato da parte datoriale da un sistema di credito d'imposta formato da una quota fissa per tutti i salariati, più una quota variabile regressiva a seconda dell'ammontare della busta paga (più vicino il salario allo Smic, maggiore la percentuale "risparmiata" dall'azienda).¹³⁶ Da questa prospettiva, con l'annualizzazione del tempo di lavoro e la riorganizzazione del processo di lavoro secondo cicli plurisettemanali, le *lois* hanno creato lo spazio per aumentare la flessibilità temporale e funzionale, adattando l'impiego della forza lavoro alle contingenze stagionali e internazionali della produzione. Il secondo elemento è la spinta al decentramento della contrattazione collettiva tramite l'obbligo alla "riduzione negoziata" effettuato dalle *lois*. Tale fattore, giustificato dalla necessità di venire incontro alle esigenze delle singole unità produttive, in realtà indebolisce la forza negoziale delle rappresentanze sindacali, contribuendo alla moderazione dell'intera struttura salariale francese.

La fine del governo Jospin e il ritorno alla vittoria della colazione repubblicana, capitanata da Jean-Pierre Raffarin e che comprende centristi e liberali, mette mano in pochi mesi nel gennaio del 2003 alla legislazione sul lavoro con la *loi Fillon*, dal nome Ministro

sul luogo di lavoro sarebbero stati considerati "equivalenti" all'orario di lavoro massimo settimanale. Il principio di equivalenza era possibile tenendo conto dei "periodi di inattività" dei dipendenti, come può succedere nelle attività commerciali in orari non di punta. Il movimento operaio degli anni Settanta riuscì a diminuire i settori di applicazione del principio. Ciononostante, circa 25 professioni sono ancora oggi soggetti a questo sistema. Di fatto, esso differisce l'attivazione della retribuzione del lavoro straordinario, oltre la soglia di equivalenza e non oltre la durata legale. Questa discrepanza è stata rilevata dal giudice europeo in risposta all'affermazione del governo francese secondo cui il limite francese sarebbe più protettivo di quello europeo (Corte di giustizia delle comunità europee, 2005). Tuttavia, nonostante questa condanna vincolante, le autorità pubbliche non hanno riformato il Codice del lavoro: il sistema di equivalenze è mantenuto e nuove equivalenze possono ancora essere create per decreto (Miné, 2017).

¹³⁴ Inoltre, le *lois* introducono la nozione di "tempo di lavoro effettivo". Questa nozione mette a repentaglio l'obiettivo della riduzione legale del tempo di lavoro, giacché le parti possono concludere accordi in cui le pause vengono eliminate dal computo totale. Ciò influisce – soprattutto nei due anni di transizioni previsti per l'adeguamento alla norma – sia nel recupero sotto forma di riposo delle ore ulteriori alle 35 spese in azienda nelle settimane di minore lavoro (quelle non più considerate come straordinario), sia nel conteggio delle ore legali una volta terminato l'adeguamento dell'azienda alle nuove disposizioni. In quest'ottica, va segnalato come la definizione di "orario di lavoro effettivo" utilizzata dalla legge francese è più restrittiva di quella di "orario di lavoro" della legge europea. Il diritto francese prende in considerazione solo il tempo produttivo, mentre il diritto europeo considera il tempo che il lavoratore mette a disposizione del datore (Miné, 2017).

¹³⁵ Acronimo di "Salaire minimum interprofessionnel de croissance", lo Smic è il salario minimo orario vigente in Francia, ossia il livello retributivo orario sotto il quale non può scendere nessuno salario, in qualsiasi settore, sia pubblico che privato.

¹³⁶ Tra il 2000 e il 2005 infatti in Francia il livello dei prezzi e la produttività aumentarono maggiormente rispetto al costo del lavoro, mentre i prezzi alla produzione oscillarono intorno ai livelli dell'inflazione e del tasso di sconto fissato dalla neonata Bce.

degli affari sociali, del lavoro e della solidarietà (poi capo di governo nella legislazione successiva). Il cambio di colore politico nell'*Assemblée nationale* non modifica la direzione dell'evoluzione della regolamentazione del rapporto di lavoro. Nella comunicazione resa dal Consiglio dei ministri nel settembre il 18 settembre del 2002, il disegno di legge *relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi* ambisce infatti ha tre obiettivi: «rapida e ambiziosa armonizzazione dei salari minimi, maggiore riduzione degli oneri per controllare il costo del lavoro e allentamento della settimana lavorativa di 35 ore» (Conseil des ministres, 2002).

Per raggiungere il primo obiettivo, il governo intende superare il sistema di Smic multiplo a sei livelli creato dalla *loi Aubry II*, derogando alla contrattazione collettiva la revisione dei minimi tabellari di categoria di uno Smic tornato a livello unico. Per il secondo, interviene nell'area di competenza del pilastro sull'imprenditorialità stabilito in ambito Seo, mediante la riduzione dei contributi sociali. Nelle stime del governo, ciò dovrebbe incoraggiare la dinamica delle assunzioni, soprattutto per le piccole e medie imprese, per cui si prevede una riduzione netta del costo del lavoro fino al 5%. La riduzione degli oneri infatti è tarata per agire in particolare sui salari medi e bassi, fino al livello dello Smic, contribuendo ad aumentare la flessibilità salariale della gran parte della forza lavoro impiegata in Francia. Per il terzo infine mira a una nuova deregolamentazione del regime sull'orario di lavoro, sempre attraverso la negoziazione tra le parti secondo il modello del dialogo sociale. Il volume delle ore di lavoro straordinario in quota annuale viene da qui stabilito da un contratto collettivo aziendale o di stabilimento o, in assenza di un riferimento proveniente dall'unità produttiva, da un contratto di settore.¹³⁷ La legge dispone la quota annuale soltanto in caso di mancanza di qualsiasi accordo tra le parti ed è qui che la *loi Fillon* dispone il volume legale di lavoro straordinario nell'anno a 180 ore, incidendo in senso ampliativo sulla flessibilità temporale della forza lavoro dipendente.¹³⁸ Allo stato attuale, questa quota

¹³⁷ Questo è un aspetto del tutto originale introdotto dalla *loi Fillon*. Nei rapporti tra fonti contrattuali di diverso livello, la norma istituzionalizza il principio della sussidiarietà verticale secondo cui l'applicazione del livello superiore interviene solamente in assenza della fonte regolatrice dell'azienda. L'accordo a livello di unità produttiva viene così dotato di una effettiva autonomia funzionale, mentre il contratto collettivo nazionale è relegato a fonte suppletiva. A tale riguardo, giova ricordare che questa condizione opera nei limiti consentiti dalla legge sulle materie che possono costituire oggetto di deroga in sede decentrata. Tra queste, troviamo la retribuzione minima, gli inquadramenti contrattuali, le misure di protezione sociale supplementari e gli accantonamenti per la formazione.

¹³⁸ La flessibilità temporale è uno degli obiettivi in cui il legislatore interviene in maniera più corposa nel XXI secolo. In particolare in materia di orario di lavoro, molti altri dispositivi hanno modificato specifiche disposizioni del Codice per consentire un aumento dell'orario di lavoro effettivo dei dipendenti, un'agenda questa condivisa dalle diverse maggioranze di governo. In modo schematico, ricordiamo la legge del 30 giugno 2004 che interviene sul giorno supplementare di lavoro non retribuito; la legge del 18 gennaio 2005 che modifica il regime dell'orario di lavoro; la legge del 2 agosto 2005 che estende il campo di applicazione dei contratti di lavoro a tempo determinato; la defiscalizzazione degli straordinari sancita nel 2007; la legge del 20

è cresciuta fino a 220 ore annuali, limite rivisto pochi mesi più tardi nel 2004. La retribuzione dello straordinario invece è mantenuta a un tasso minimo di aumento definito dal contratto collettivo di un magro +10% sulla paga base. In assenza di accordo, la legge integra la fattispecie prevedendo un aumento del 25% per le prime 8 ore e del 50% per quelle successive.¹³⁹

A partire dal 2004, le iniziative legislative cominciano a porsi l'obiettivo non solo della deregolamentazione del rapporto di lavoro nei suoi vari aspetti, ma si occupano anche dei meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro, della formazione dei lavoratori, delle politiche attive e della riforma delle regole della rappresentanza, senza trascurare materie di intervento legate a doppio filo con il mondo del lavoro, come il sistema educativo e quello previdenziale. Delle due principali caratteristiche dell'evoluzione del mercato del lavoro francese, il focus sulla formazione emerge *in primis* con la legge n. 391 del 4 maggio del 2004 *relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*, che recepisce l'accordo interconfederale del dicembre 2003. Il quadro istituisce il Diritto individuale alla formazione (Dif), lasciando alle parti sociali il compito di predisporre, tramite accordo collettivo, la sua implementazione nei luoghi di lavoro. Già nel 1999 l'allora segretario di Stato alla formazione professionale, Nicole Péry, aveva avanzato una riflessione in tal senso in un documento dove poneva l'accento sulla necessità di introdurre un diritto alla formazione *individuale* (libertà d'uso dei diritti acquisiti, ma anche accordi di concerto con la controparte datoriale per un progetto di crescita nell'impresa), *trasferibile* (i diritti acquisiti in un'azienda permangono in caso di cambio di lavoro) e *garantito collettivamente* (finanziato dai contributi sociale) (Pery, 1999). Ed è su questa direttiva che si inserisce il Dif, anche se in questa prima formulazione la portabilità dei diritti acquisiti, in caso di mobilità, prevede un tempo di utilizzo limitato al periodo di preavviso.¹⁴⁰ Il lavoratore, raggiunto un certo grado di anzianità, dispone di 20 ore di formazione all'anno,

agosto 2008 sugli straordinari, sulla riduzione del ruolo dell'ispettorato del lavoro e sulle disposizioni in materia di orario di lavoro, in special modo sui contratti di lavoro a tempo determinato; gli interventi legislativi del 2009 e del 2015 sul lavoro domenicale; la legge sul lavoro del 2016, che ha riscritto l'intera parte del Codice del Lavoro relativa alla durata e all'organizzazione dell'orario di lavoro, dando priorità all'accordo aziendale.

¹³⁹ La legge in oggetto inoltre proroga l'aliquota del 10%, anziché del 25% nelle aziende con più di 20 dipendenti, fino al 31 dicembre 2005, riducendo così il costo datoriale del ricorso alla fattispecie.

¹⁴⁰ L'Accord national interprofessionnel (Ani) di inizio 2008 sulla modernizzazione del mercato del lavoro e la legge 1437 del 2009 sull'orientamento e la formazione professionale *life-long* ne estendono la portabilità. I diritti acquisiti infatti, o la parte inutilizzata, sono trasferibili in un'altra azienda. Tuttavia, tale trasferimento è soggetto a due condizioni: la prima è il benessere del nuovo datore; la seconda è il tempo per il beneficio del diritto, visto che il lavoratore ha due anni di tempo per avanzare la richiesta alla parte datoriale.

cumulabili per sei annualità per un totale di 120 ore, indipendentemente dalla durata del contratto.¹⁴¹

L'evoluzione francese nell'approccio alla formazione si esprime, in questa prima fase, con la legge 2006/1770, recante disposizioni *pour le développement de la participation et de l'actionariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social*. È qui che per la prima volta viene appare la nozione di *sécurisation des parcours professionnels* negli articoli 47-49. «Elemento determinante per la promozione dei lavoratori» secondo il codice del lavoro,¹⁴² il concetto della *sécurisation*, in quanto “garanzia per la carriera professionale”, nelle intenzioni del legislatore si occupa di assicurare alla forza lavoro non tanto l'accesso o il mantenimento di un *carte* di diritti in un contesto di mobilità o intermittenza occupazionale, ma l'accrescimento delle professionalità direttamente nella dimensione dell'impresa. La *sécurisation*, al fianco della normativa a sostegno delle transizioni lavorative, produce un percorso di formazione che include informazione, orientamento e riconoscimento delle conoscenze del lavoratore nel posto di lavoro. I diritti esigibili a titolo personale si esercitano in un quadro giuridico collettivo, dove tutte la parti sociali, sia pubbliche che private (come indicato dal Libro bianco del 1994), concorrono al raggiungimento di tale obiettivo. La sicurezza della crescita individuale nella dimensione del contratto tra le parti è il fine di questa lettura del *lifelong learning* implementata a Parigi.

Con la *loi portant modernisation du marché du travail* del giugno del 2008, che recepisce l'accordo firmato da tre organizzazioni datoriali (Medef, Cgpm e Upa) e quattro sindacali (Cfdt, Fo, Cftc, Cfe-Cgc),¹⁴³ le riforme del diritto del lavoro tornano a occuparsi delle “rigidità” del mercato del lavoro. Governo e presidenza francese nel 2007 si confermano repubblicani, guidati rispettivamente da Francois Fillon e Nicolas Sarkozy, eletti entrambi nel maggio di quell'anno. Pochi mesi dopo, la crisi legata allo scoppio della bolla immobiliare cominciava a far sentire i suoi effetti nel resto dei paesi occidentali. Le tenute occupazionali non potevano più passare solo attraverso la maggiore adattabilità possibile dell'*input*-lavoro alle esigenze produttive, essendo queste colpite duramente dal

¹⁴¹ L'esercizio del Dif dipende dall'iniziativa del lavoratore, di concerto con il datore. Infatti, la formazione ha luogo prevalentemente durante l'orario di lavoro e per questo è prevista un'indennità di formazione (50% della retribuzione netta). Questa tuttavia, non essendo una retribuzione, non è sottoposta alla contribuzione sociale. Così come per il Congedo individuale di formazione (Cif), diritto acquisito in virtù di un contratto a tempo determinato, anche il Dif è legato a un rapporto di lavoro (ossia a un contratto) ed è condizionato all'anzianità, elementi senza i quali il diritto non è esigibile. L'“universalità” è dunque ancora perimetrata allo *status* lavorativo della persona. Inoltre, considerando che l'utilizzo del monte ore acquisite necessita dell'accordo del datore, gli obiettivi formativi perseguiti in questo quadro sono generalmente subordinati ai bisogni dell'impresa.

¹⁴² Articolo L6111-1 del *Code du travail* francese.

¹⁴³ Dall'accordo rimane esclusa la Confédération générale du travail (Cgt), il sindacato confederale maggiormente rappresentativo dei lavoratori in Francia.

riverbero finanziario della bolla. Tuttavia, la legge del 2008 si inserisce ancora in questa prospettiva. Infatti, secondo l'intervento di presentazione del Consiglio dei ministri il dispositivo mira a "semplificare" i rapporti individuali di lavoro e ad ampliare gli strumenti di flessibilità numerica e temporale, in particolare intervenendo sui contratti a tempo determinato e sull'accompagnamento professionale (Conseil des ministres, 2008).

La novità più importante comunque è rappresentata dall'introduzione della *rupture conventionnel du contrat du travail*, ossia una norma che consente alle parti di recedere di comune accordo da un contratto a tempo indeterminato, senza obbligo di specifica la motivazione sulla risoluzione scritta finale.¹⁴⁴ Se la libera volontà del dipendente deve essere garantita senza essere influenzata da pressioni o intimidazioni da parte dell'azienda, tuttavia una controversia tra le due parti al momento della firma non rende necessariamente nullo l'accordo, se non è stato riscontrato un vizio di consenso. Secondo la Corte di cassazione francese, la risoluzione contrattuale è valida quando la firma del dipendente è successiva a due avvertimenti e alla partecipazione a due colloqui volti a istituire tale risoluzione (Cour de cassation, 2014).¹⁴⁵ In assenza di tale quadro giuridico, qualunque risoluzione amichevole sarà considerata come un licenziamento senza valido motivo.¹⁴⁶

Pochi mesi più tardi, nell'estate del 2008, il dialogo sociale e la formazione della forza lavoro tornano al centro dei nuovi interventi riformatori del legislatore. In prima istanza, la legge 2008/789 interviene in modo significativo sulle relazioni industriali, istituendo dei principi tramite cui mettere fine alla presunzione di rappresentatività concessa alle organizzazioni sindacali di maggiore tradizione. La riforma delinea uno strumento di quantificazione del radicamento a tutti i livelli delle varie "sigle". Criteri come la trasparenza

¹⁴⁴ Il recesso non si applica per i contratti a tempo determinato, né per i funzionari pubblici. Le dimensioni dell'azienda e l'anzianità del dipendente invece non costituiscono un ostacolo all'avvio della negoziazione, anche se si tratta di un delegato sindacale. Infatti, la risoluzione convenzionale è applicabile anche ai contratti tra datori di lavoro e lavoratori tutelati. Si tratta delle tipologie di dipendenti elencate negli articoli 2411-1 e 2411-2 del Codice del lavoro, ossia i membri eletti del consiglio di fabbrica, i delegati del personale o i delegati sindacali. Per questi, la richiesta di autorizzazione alla *rupture* è inviata alla direzione e poi all'ispettore del lavoro, che perfezionerà la convalida alle condizioni di diritto comune previste dal Codice del lavoro. Cfr. il capitolo sui "Licenciement transactionnel" di Bureau *et al.* (2019).

¹⁴⁵ L'opportunità di inserire una tale norma nel bezzo della tempesta economica e sociale proveniente dagli Stati Uniti appare quanto meno dubbia. Al netto della natura concordata della risoluzione, questa si presenta comunque come uno strumento che amplia la flessibilità numerica in uscita, ossia quell'insieme di dispositivi legali che permettono all'azienda di ridurre il personale in caso di necessità riscontrata in tal senso. Tale istituto del mercato del lavoro che probabilmente meno si addice alla protezione degli interessi della classe lavoratrice nel pieno di una durissima fase di instabilità economica.

¹⁴⁶ Altre innovazioni della legge sono l'introduzione di una nuova causale (sperimentale, della durata di cinque anni) per la stipula dei contratti a termine per ingegneri e quadri coinvolti in progetti di scopo, della durata compresa tra i 18 e i 36 mesi; l'introduzione di una durata massima per il periodo di prova in base alla categoria professionale del dipendente, 2 mesi per gli operai, 3 mesi per i tecnici e 4 mesi per i quadri; la possibilità di un accordo interprofessionale nazionale per affidare a una settore il compito di regolamentare il *portage salarial*¹⁴⁶ (tre fattispecie che ampliano la flessibilità numerica in entrata); l'abbassamento da due a un anno dei requisiti di anzianità per accedere alle indennità ordinarie per licenziamento e malattia.

finanziaria, il rispetto dei valori repubblicani, il radicamento territoriale e settoriale, l'anzianità del sindacato (minimo due anni) e il numero degli iscritti vengono fissati dalla legge per dare un valore alle organizzazioni. In particolare, la platea elettorale è misurata tramite le elezioni sindacali, da tenersi obbligatoriamente ogni quattro anni a partire dal gennaio del 2009.¹⁴⁷

L'anno seguente, nel novembre del 2009, è la volta delle politiche relative alla formazione e all'orientamento professionale. La legge 2009/1437 modifica, nella dimensione della flessibilità in entrata, la formazione per la transizione scuola-lavoro, intervenendo sulla regolazione dell'apprendistato, del *contrat de professionnalisation* e degli *stage* in azienda. In quest'ottica, anche l'istituzione del *Préparation opérationnelle à l'emploi* (Poe) risponde alla finalità di semplificare il reinserimento occupazionale dei disoccupati. Col Poe infatti questi accedono a esperienze di formazione volta all'acquisizione delle competenze di base utili per l'uscita dallo *status* di disoccupato. Sul piano della formazione continua, rettifica le regole per l'accesso al Dif, migliorandone la portabilità dei diritti maturati, e al Cif, permettendone l'utilizzo anche fuori dall'orario di lavoro. Viene inoltre istituito un bilancio delle competenze professionali, il cui obiettivo è supportare i datori nella capacità di valutazione professionale della forza lavoro e nella determinazione degli obiettivi di formazione per il dipendente. L'impianto dunque non mette in discussione la tendenziale subordinazione della formazione alle necessità dell'impresa, già emersa con l'introduzione del Dif nel 2004. Il consolidamento di tale approccio è perseguito con l'istituzione del *Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels* (Fpspp), che finanzia le attività di formazione per l'ottenimento di una qualifica, e con l'avvio del *Plan régional de développement des formations professionnelles* (Prdfp), sistema di valutazione e orientamento e che coinvolge le parti sociali.

La virata sui fini e sui meccanismi di funzionamento della formazione avviene con la legge 2013/504 *relative à la sécurisation de l'emploi*. La *loi*, l'intervento di maggior respiro a seguito della crisi del 2008, si inserisce in una fase di grande incertezza per l'Unione europea, soprattutto per i paesi "mediterranei" alle prese con le crisi dei debiti sovrani e importanti mobilitazioni di piazza, e di riverbero per l'intera economia continentale. Nel

¹⁴⁷ La soglia di rappresentanza è fissata al 10% dei voti in azienda, soglia che cala all'8% per il settore professionale. I risultati delle elezioni sindacali devono essere convalidati dal Ministero del lavoro, il quale può così stilare l'elenco dei sindacati realmente rappresentativi. Per essere valido, un contratto collettivo deve essere firmato dai sindacati che hanno ottenuto almeno il 30% dei voti alle ultime elezioni; tuttavia, l'accordo non può essere applicato in caso di opposizione da rappresentanze che hanno ricevuto almeno il 50% dei voti (quote da intendersi al primo turno). L'impianto sarà poi integrato dalla legge 2010/1215 che dispone un'indagine quadriennale sulla rappresentatività sindacale nelle imprese con meno di 11 dipendenti.

maggio del 2012, governo e presidenza erano passati alla colazione di centro-sinistra, guidata dal Partito socialista di François Hollande (coi radicali e i verdi), eletto presidente della Repubblica. «Mobilitare le forze vive del Paese verso nuove soluzioni per l'occupazione» è l'indirizzo di governo alla stagione politica, da cui deriva «questo disegno di legge [...] per combattere la disoccupazione» (Conseil des ministres, 2013).¹⁴⁸

La centralità del coinvolgimento di tutte le parti sociali emerge dalle negoziazioni per l'accordo, partite da un documento di orientamento giunto alle parti nel settembre 2012, successivo alla conferenza sociale del giugno precedente, e protrattesi per quattro mesi a livello interconfederale. La firma del gennaio 2013 da parte di Cfdt, Cftc e Cgc lato lavoro (con l'esclusione dunque di Cgt e Fo) e Medef, Cgpme e Upa lato impresa precede la presentazione della proposta di legge da parte del Ministro del lavoro all'*Assemblée nationale* il 6 marzo 2013, la sua adozione del 24 aprile e il passaggio al Senato del 14 maggio. Un lungo iter che, nelle parole del ministro, è «sia il frutto di un “metodo”, la riforma attraverso il dialogo sociale, sia il segno di un'ambizione» nel rispondere alla «base dell'accordo interprofessionale nazionale concluso l'11 gennaio 2013» (*Ibidem*).

In generale, l'accordo muove verso un nuovo modello sociale al servizio della competitività delle imprese e della messa in sicurezza dell'occupazione, inscrivendosi nella prospettiva più della *flexicurity* che nel tradizionale modello francese della *sécurisation*. Infatti, la generalizzazione della copertura sanitaria collettiva o la creazione di un Conto personale di formazione (Cpf) sono affiancati da interventi mirati all'incremento della flessibilità numerica in entrata (sperimentazione del contratto intermittente a tempo indeterminato) e in uscita (riforma della procedura di licenziamento collettivo per motivi economici); funzionale (organizzazione triennale da parte del datore delle trattative sulla mobilità interna, professionale o geografica); temporale (istituzione di un nuovo quadro giuridico specifico per le aziende che si trovano in gravi difficoltà economiche, denominato “accordi di mantenimento dell'occupazione”, i quali possono condurre a una riduzione del tempo di lavoro e del numero dei lavoratori); salariale (abilitazione della contrattazione aziendale a disapplicare gli incrementi retributivi previsti dai rinnovi contrattuali in caso di difficoltà economiche). Il fine è «dare alle imprese i mezzi per adattarsi ai problemi congiunturali» (Accord national interprofessionnel, 2013).

¹⁴⁸ A distanza di quasi venti anni, per i paesi dell'Ue – qui è la Francia, ma il dato è comune per la maggior parte dei membri – «il problema della disoccupazione» è anche ancora ciò che guida, almeno nelle dichiarazioni, la «ragione» degli interventi sulle politiche per il lavoro, in linea di continuità con le riflessioni avanzate con il Libro bianco della Commissione europea nel 1994. Si tratta in tutta evidenza di un'ammissione di inadeguatezza dell'indirizzo di riforme implementato in Francia per far fronte ai problemi per cui era stato introdotto, ossia lottare contro la «disoccupazione strutturale europea» (Conseil des ministres, 2013).

La novità più rilevante è senza dubbio il Cpf. Previsto dall'articolo 2 della *loi*, inserito nel Libro primo, Titolo primo, Capitolo primo, articolo 1 del *Code du travail*, il Conto consacra la formazione lungo tutto l'arco della vita come un principio generale.

Ogni persona dispone a partire dal suo ingresso nel mercato del lavoro, indipendentemente dal suo status occupazionale, di un conto personale di formazione. Il conto personale è contabilizzato in ore e mobilitato dalla persona, sia che sia occupata o in cerca di occupazione. È integralmente trasferibile in caso di cambiamento o di perdita del posto di lavoro e non può, in alcun caso, essere utilizzato senza il consenso esplicito del suo titolare (legge 2013/504, articolo 2).

L'esclusione dal Cpf per i funzionari pubblici e i lavoratori autonomi perimetra lo strumento nel lavoro privato, inficiandone la funzione universale con cui invece è presentato il "nuovo diritto". Il coinvolgimento di finanziamenti pubblici e privati è in linea con i dispositivi della *sécurisation*, mentre il regime giuridico è quello del Dif, essendo l'utilizzo del conto a discrezione del lavoratore, ma previo accordo con la controparte datoriale. Tuttavia, se il Dif accostava l'introduzione di dispositivi ideati per facilitare le transizioni professionali in un percorso di incremento delle competenze spendibili di base nell'impresa, il Cpf – nella prospettiva della *flexsecurity* – risponde non tanto alla messa in sicurezza del "dato occupazionale", ma dell'occupabilità del lavoratore. Questo termine, privo di valore giuridico, è mutuato da alcune concezioni *profit oriented* che connotano l'impresa di un ruolo puramente economico. In questo quadro, anche la forza lavoro è solo un mezzo della strategia economica dell'impresa, fattore che individualizza e mercifica le relazioni sociali di produzione presenti nell'aggregato e pone in accanita competizione i lavoratori, soprattutto tra occupabili e coloro che non lo sono. «Con il Conto personale di formazione, passeremo dalla responsabilità collettiva di investire nella formazione dei lavoratori a una responsabilità individuale di investire nella propria formazione» (Germain, 2013).

Anche la nozione di "conto" crea ambivalenze semantiche. Essa non solo rimanda l'atto formativo, attività di crescita *par excellence*, a un approccio consumistico, ma implica che tale conto debba essere alimentato da "depositi" (al pari della cosiddetta banca delle ore).¹⁴⁹ Questi invero sono "tempo di lavoro" scambiato con "crediti-ore" di formazione. In tal senso, potremmo dire che è la storia del diritto stesso a mostrare come l'efficacia di una

¹⁴⁹ Introdotta nel 1994, la banca delle ore permetteva alla forza lavoro di convertire premi in congedi ulteriori. Se l'obiettivo era quello di liberare tempo di lavoro col fine di incrementare l'occupazione, in realtà l'istituto si è trasformato, lato impresa, in uno strumento di flessibilità temporale nell'organizzazione del tempo di lavoro (Maggi-Germain, 1999).

norma sia condizionata dalle sue modalità di esercizio. Nella fattispecie, lo svolgimento delle attività formative nel tempo libero del lavoratore infatti genera ulteriori disuguaglianze tra i lavoratori, a seconda della qualifica, inquadramento, settore di appartenenza, ma anche per genere. Tale intrusione nei tempi di vita extra-lavorativa della forza lavoro esclude di fatto alcune categorie dall'accesso al "diritto alla formazione". In realtà, la confusione tra un diritto e un dispositivo di accesso (nel caso, alla formazione) emerge qui a tutta forza. Un effettivo diritto alla formazione non potrebbe che essere concepito egualmente per tutti, all'interno del tempo di lavoro – alla stregua di quello di organizzazione sindacale – e perciò retribuito. Nelle parole di Maggi-Germain,

il conto personale di formazione si colloca, da questo punto di vista, in una prospettiva di individualizzazione delle relazioni di lavoro che è al centro della più generale evoluzione del diritto del lavoro e della formazione continua in particolar modo. Quello della libertà di iniziativa, manifestazione dell'autonomia della volontà, diventa allora il terreno in cui possono nascere rappresentazioni mitologiche del lavoratore attore della sua qualificazione, spirito libero da qualsivoglia contingenza (Maggi-Germain, 2013: 23).

Tre anni più tardi, il lungo percorso di riforma del mercato del lavoro francese affronta la proposta più organica mai presentata nel paese dalla costituzione dell'Unione europea. La legge 2016/1088, conosciuta anche come *loi travail*, *loi El Khomri* oppure *loi Valls-El Khomri* (rispettivamente, presidente del Consiglio e ministro del lavoro al tempo della promulgazione), è relativa *au travail*, *à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*. Le oltre 200 pagine di dispositivo si scontrano con una dura opposizione sociale e politica che rende i sette mesi di gestazione particolarmente turbolenti per il governo e la presidenza di centro-sinistra, alle prese con una «tempesta di polvere sociale» filtrata in tutte le case dei lavoratori (Nespoli e Tourres, 2016: 9), pagate a caro prezzo alle tornate elettorali del maggio 2017. La missione dell'esecutivo guidato da Manuel Valls è di riformare l'intero *corpus* del diritto del lavoro francese, su cui un primo studio di riferimento era stato commissionato all'ex ministro della Giustizia Robert Badinter, noto poi come *Rapport Badinter*. Da un lato, esso ambisce a individuare un sistema di riferimento che muova in direzione chiarificatrice e semplificatoria rispetto alla profonda revisione della materia operata nel 2008, giudicata perlopiù inefficace; dall'altro, a concedere ampia capacità derogatoria alla contrattazione privata, operando così una vasta opera di delegificazione dell'ambito.¹⁵⁰

¹⁵⁰ Per una ampia e dettagliata analisi della «produzione» di questo dispositivo, cfr. Légé (2019).

In linea generale, la legge facilita la capacità d'intervento, anche in deroga, della contrattazione a livello aziendale per adattare al massimo i meccanismi di flessibilità, implementati nelle precedenti riforme e ritoccati in alcune variabili, alle esigenze delle singole unità produttive, con l'intento di «rafforzare la competitività dell'economia e sviluppare l'occupazione». Parimenti, il “metodo” del dialogo sociale, «base del modello sociale del XXI secolo», e i meccanismi per l'accompagnamento formativo e occupazionale della forza lavoro rimangono centrali nell'evoluzione francese dei più generali rapporti industriali (Conseil des ministres, 2016).¹⁵¹ Questa è la prospettiva che emerge dalla riforma, suddivisa in sei titoli rispettivamente sulla contrattazione collettiva, sul dialogo sociale, sulla *sécurisation*, sul licenziamento, sulla medicina sul lavoro e sui distacchi.

Il primo titolo, il più corposo, intitolato “Rifondare il diritto del lavoro e dare più importanza alla negoziazione collettiva”, agisce in maniera profonda sulla flessibilità temporale. In primo luogo, il dispositivo determina una nuova architettura del diritto applicabile in materia:

- la legge stabilisce dei principi generali, senza connotarne il contenuto;
- il contenuto del principio è fissato da una norma convenzionale, principalmente un accordo a livello aziendale;
- in mancanza di accordo a livello di unità produttiva, interviene quello di settore;
- in assenza di una norma convenzionale, si applica una disposizione suppletiva, che può essere di legge (divenuta, nella fattispecie, suppletiva) o un regolamento stabilito unilateralmente da parte del datore.

¹⁵¹ Molte sono state le voci che hanno affiancato la riforma del mercato del lavoro francese a quella del Jobs Act italiano, implementata dal governo di centro-sinistra guidato da Matteo Renzi (Partito democratico) l'anno precedente. In realtà, le differenze tra i due impianti sono molte di più rispetto alle somiglianze. Infatti, se tutte e due operano un incremento della deregolamentazione del mercato del lavoro, in particolare in materia di flessibilità in uscita sulla disciplina dei licenziamenti, gli impianti su cui si innestano sono profondamente differenti. La riforma francese stabilisce la primazia della contrattazione secondaria (senza che questo comporti, come scritto in apertura di paragrafo, l'inversione della gerarchia delle fonti del diritto), mentre quella italiana si concentra maggiormente sulle tipologie contrattuali. Di conseguenza, nella prima la funzione della negoziazione tra le parti viene “rafforzata”, seppur in una visione individualizzante del rapporto di lavoro che indebolisce la forza negoziale dei lavoratori, mentre alla legge resta un ruolo suppletivo nei vuoti normativi. Nella seconda invece è l'azione sindacale in quanto strumento di difesa degli interessi dei lavoratori ad affievolirsi questa ci pare essere l'ultima manifestazione di una traiettoria che registra la continua perdita di capacità di rappresentanza da parte dei maggiori sindacati crediamo dovuta alla supina accettazione della stagione, oramai davvero lunga, dei sacrifici e dell'austerità. In ambedue i casi, il lavoro subisce un decremento delle tutele a sua protezione. Ma se nella prima ciò avviene spostando la contrattazione nel luogo di maggiore debolezza del lavoratore, la singola azienda (qui da leggere come opposta all'intera collettività dei lavoratori), nella seconda è ottenuto tramite l'indebolimento della funzione sindacale.

In questo modo, il dispositivo rafforza il potere negoziale della parte datoriale, portando la negoziazione sul campo a questa più favorevole. Il più ampio margine di decisione sul “buon funzionamento dell’azienda” depotenzia la protezione della forza lavoro, secondo le linee guida emanate già dal Libro bianco della Commissione sulla contrattazione. Orario massimo e riposo minimo giornaliero e settimanale, organizzazione pluriennale dell’orario di lavoro; maggiorazione del pagamento per lo straordinario; organizzazione “forfettaria” su base quotidiana, settimanale e mensile dei carichi di lavoro e dei tempi di riposo. Tutti elementi su cui la contrattazione secondaria, in quanto depositaria del contenuto sostanziale prioritario in materia di norma applicabile, potrà derogare alla contrattazione di categoria.

Nel secondo titolo, la novità più rilevante è l’introduzione di un nuovo tipo di “accordo di sviluppo per l’occupazione”, che interviene in senso ampliativo sulla flessibilità temporale. Con questo strumento, un’azienda può organizzare temporaneamente l’orario di lavoro e la retribuzione mensile in maniera autonoma e unilaterale, senza modificarne le condizioni contrattuali (come il salario mensile), anche senza trovarsi in una condizione di difficoltà economica, come avveniva già per gli accordi di “mantenimento dell’occupazione”. Per l’accordo, non essendo necessario il consenso del lavoratore, ma solo la firma dei rappresentanti del personale, è applicabile la procedura di licenziamento individuale per motivo economico (era soggettivo nella prima bozza del febbraio del 2016, poi emendato in Commissione lavoro).

Altri due elementi di rilievo sono stabiliti nel terzo titolo, riguardo il modello sociale francese. Il primo è uno strumento già previsto nel 2015 dalla *loi Rebsamen* relativa al dialogo sociale e l’occupazione, ossia il Conto personale d’attività (Cpa). Questo ambisce a riunire e superare i differenti “conti” per la formazione implementati nel decennio precedente. L’obiettivo è staccare l’accesso alle attività di qualificazione dallo *status* giuridico di lavoratore¹⁵² e allargare la capacità di “deposito” anche con l’impegno del cittadino (e non solo del lavoratore) in attività associative o di tutoraggio in contratti di apprendistato (come il conto di *engagement citoyen*). Il secondo invece riguarda il diritto alla disconnessione nell’ambito del bilanciamento tra vita lavorativa e personale del lavoratore. Sulla scia del *Rapport Mettling*, commissionato dal governo a Bruno Mettling, al tempo Deputy Ceo di Orange per i paesi Mena¹⁵³ e riguardante gli effetti della rivoluzione digitale su condizioni, organizzazione e *management* del lavoro, il dispositivo mira a garantire tale diritto ampliando quanto sancito dalla contrattazione collettiva avvenuta in

¹⁵² Un esempio di tale indirizzo è il mantenimento del Cpa fino alla morte del beneficiario, condizione che di norma allunga la possibilità di accumulo e utilizzo del monte ore ben oltre la vita lavorativa di una persona.

¹⁵³ Acronimo di Middle-East and North Africa.

alcune imprese private. Esso fornisce dunque una base giuridica comune (come sull'utilizzo della posta elettronica o alla disconnessione da apparecchiature digitali) per l'intero mondo del lavoro, indipendentemente dalla grandezza dell'impresa o dal livello di copertura raggiunto dalla contrattazione nei vari settori.

Il quarto titolo, sebbene rechi il nome "Favorire l'occupazione", interviene sulla flessibilità in uscita, ossia sui licenziamenti. Le indennità in caso di licenziamento illegittimo vengono legate all'anzianità del dipendente (sulla scia del contratto a tutele crescenti del Jobs Act), introducendo dei tetti massimi di mensilità, non previste con la normativa precedente, da corrispondere in base agli anni di servizio passati in azienda. Inoltre, viene ampliata la definizione di licenziamento per motivi economici con l'inserimento dei casi quali il calo degli ordinativi o della cifra d'affari per diversi trimestri consecutivi e per ingenti riduzioni di liquidità nelle casse dell'azienda. Tali difficoltà economiche devono essere valutate a livello di unità produttività (azienda) e non di gruppo (impresa), elemento che amplia il ventaglio delle possibilità da parte datoriale di ricorrere a tale fattispecie, e sono stabilite dalla legge.¹⁵⁴

Il titolo sulla medicina del lavoro, il quinto del testo di legge, ridimensiona le responsabilità e gli obblighi datoriali relativamente alla salute dei dipendenti. La visita medica preventiva all'assunzione è sostituita con una visita d'informazione e orientamento non più effettuata dal medico del lavoro, ma da un infermiere o da un collaboratore. Un emendamento proposto dalla Commissione lavoro e recepito dall'Assemblea nazionale propone il rilascio di un certificato al termine della visita, il quale tuttavia non ha valore giuridico. Inoltre, in caso di rientro di un lavoratore dopo un periodo di malattia, il datore può licenziare il dipendente se alla visita il medico del lavoro sancisce l'inidoneità del lavoratore alla ripresa del posto di lavoro. Il testo riunisce le ipotesi di inidoneità e amplia le fattispecie che permettono il licenziamento, come l'impossibilità di trovare al lavoratore una nuova occupazione (obbligo di "riqualificazione" in capo all'azienda), il rifiuto di sostituzione da parte del lavoratore ordinario al cui posto verrebbe indicato il dipendente rientrante¹⁵⁵ e il parere del medico del lavoro.

¹⁵⁴ La Commissione lavoro ha soppresso l'articolo 30 della bozza di legge in cui si prevedeva la possibilità da parte della contrattazione collettiva di individuare le condizioni di difficoltà economiche dell'azienda, riservando questo compito alla legge. Inversamente alla direzione generale dell'impianto della *loi travail*, questo intervento ci sembra incrementare la tutela degli interessi della classe lavoratrice, soprattutto in un contesto di elevata disoccupazione e di frammentazione produttiva e sindacale, dove nei risultati della negoziazione aziendale tende a prevalere l'interesse datoriale su quello del lavoro.

¹⁵⁵ Questa misura potenzialmente frammenta la coesione del parco dipendenti perché pone in capo al singolo lavoratore la decisione sulle sorti occupazionali del suo collega. In un contesto di elevata disoccupazione e crisi sociale come quella degli anni Dieci in Europa, ogni elemento che mette in competizione diretta la forza lavoro indebolisce la capacità, soprattutto sindacale, di tutela degli interessi dei lavoratori che ambisce a rappresentare.

Il sesto e ultimo titolo ha come oggetto la lotta alle illegalità nel distacco transnazionale della forza lavoro. Su questo tema, come visto ampiamente riconosciuto dal legislatore europeo soprattutto in seguito all'allargamento del mercato e della moneta unica a partire da metà degli anni Duemila, la *loi travail* amplia gli obblighi in capo alle parti datoriali. Già le leggi del luglio 2014 e dell'agosto 2015, in recepimento della direttiva 2014/67 del Parlamento europeo e del Consiglio, avevano rafforzato la tutela del lavoratore distaccato impiegato nel territorio francese, in particolare intervenendo rispettivamente sul contrasto al sommerso e alla concorrenza sleale. Su quest'impianto, il dispositivo del 2016 estende l'obbligo di vigilanza per i soggetti utilizzatori a tutta la catena dei sub-contraenti; in caso di infortunio sul lavoro, cessa la distinzione tra lavoratori in regime di sicurezza sociale francese e non, riunendo sotto la prima tutta la forza lavoro impegnata nei confini dello Stato; in caso di sanzione validamente notificata per un'impresa domiciliata in Francia, le autorità locali potranno eseguire il procedimento per conto di uno Stato terzo, aumentando così la capacità sanzionatoria legata alle frodi transfrontaliere sul lavoro distaccato. Parallelamente, la *loi* mira alla creazione di una banca dati telematica che raccolga le informazioni relative ai datori e alla forza lavoro interessata dal regime del distacco con l'obiettivo di rafforzare il controllo e la prevenzione rispetto all'uso scorretto di tale strumento.

L'impianto generale della *loi travail* viene ulteriormente approfondito da due dispositivi normativi introdotti nell'autunno del 2017 sotto la neopresidenza della Repubblica di Emmanuel Macron. La riforma "per decreto" della legislazione sul lavoro, garantita in Parlamento dalla schiacciante maggioranza della coalizione a guida liberal-repubblicana, si caratterizza per due elementi principali. Il primo è relativo a una maggiore definizione della relazione tra le norme che individua i temi specifici in cui è consentito all'accordo di categoria di derogare alla legge e a all'accordo aziendale di derogare a quello di categoria. Il *favor* accordato alla contrattazione secondaria su temi dirimenti – come l'orario di lavoro, i periodi di riposo e di congedo straordinario di maggiorazione (già riservati a questo livello dalla *loi travail*), l'importo delle indennità di licenziamento e la corresponsione del compenso per la clausola di non concorrenza – si fonda sull'idea che, essendo siglato dagli attori sociali direttamente coinvolti nel processo produttivo, sia il più adeguato per consentire all'azienda di adattarsi al contesto economico-territoriale ed evolversi di conseguenza (Blatman, 2018).¹⁵⁶ Tale principio è inteso talmente in profondità che anche i contratti a tempo determinato vengono ulteriormente liberalizzati dalla riforma:

¹⁵⁶ Su questo tema, rimandiamo alle analisi esposte in precedenza sull'esito concreto, nella fase storica caratterizzata (lato lavoro) dalla "disoccupazione di massa", della deregolamentazione e della delegificazione del lavoro.

nelle imprese con meno di 50 dipendenti infatti la durata e il rinnovo di tale rapporto potranno essere discusse in maniera autonoma direttamente dalle parti sociali rappresentative dell'unità produttiva (flessibilità numerica in entrata), derogando alle disposizioni di legge (per esempio, sul limite di rinnovo per due volte del tipo di contratto). Il secondo riguarda la flessibilità in uscita. Il limite massimo per l'indennità di licenziamento viene reintrodotta con la motivazione di incrementare la certezza del diritto, ossia la prevedibilità del costo dell'eventuale esubero, permettendo al datore di pianificare al meglio la possibile riduzione del personale. Così facendo in realtà viene sancito ancora una volta il primato del lato quantitativo del lavoro su quello qualitativo.

In definitiva, l'evoluzione della flessibilità francese ha seguito un percorso che definiremmo "sinuoso". Il legislatore francese, rispetto a quello tedesco e italiano, si è mostrato inizialmente più prudente, incentrando i primi interventi soprattutto sulla modifica dell'orario di lavoro (flessibilità temporale). L'effettiva deregolamentazione del rapporto è iniziata infatti a metà degli anni Dieci, quando in Germania già si completava la sterzata del Piano Hartz e in Italia si sommavano due interventi, come vedremo, fortemente incisivi sul piano delle liberalizzazioni, come il Pacchetto Treu e la legge Biagi. Da lì in poi, le modifiche francesi si sono mosse, sì, tutte nella logica della deregolamentazione del rapporto di lavoro, ma seguendo diverse traiettorie. Il continuo impegno centralizzato a livello statale sulle attività di formazione – anche se continuamente piegate alla forma di un "bene di consumo individuale", piuttosto che di "diritto universale" – ha fatto da contraltare a una ricerca dell'equilibrio tra flessibilità e sicurezza, ignorato nella prima fase di riforma e mai raggiunto al momento della stesura di queste pagine. I sindacati, mostrando una capacità di mobilitazione ineguagliata nel resto del Continente, hanno mantenuto un ruolo nel dialogo sociale nel paese. Le iniezioni di flessibilità infatti non hanno scalfito tutte le strutture conquistate dal movimento dei lavoratori, come il salario minimo. Tuttavia, sul lungo periodo ciò non è bastato a reggere l'impatto della mondializzazione prima e della crisi economica e sociale poi, quando l'attacco alle tutele del lavoro ha trovato come alleati livelli di disoccupazione in doppia cifra e tassi di crescita stagnanti. Nella competizione mondializzata, il ruolo geoeconomico della Francia nell'Ue e la proiezione internazionale del paese, sia dal punto di vista militare, commerciale e finanziario, hanno supportato l'economia francese, rafforzando indirettamente la possibilità di contrattazione e negoziazione della classe lavoratrice sulla distribuzione del prodotto.

2.5. L'evoluzione della flessibilità in Italia

L'evoluzione del diritto del lavoro e dei meccanismi di funzionamento del mercato hanno seguito un processo ancora diverso per il caso italiano. Come visto, sia in Germania che in Francia il legislatore prima di tutto ha operato in funzione della deregolamentazione del rapporto di lavoro. Questa è avvenuta mediante la progressiva liberalizzazione dei contratti atipici e l'ampliamento della possibilità derogatoria in favore della contrattazione aziendale e territoriale. Tutto ciò ha ridimensionato la forza negoziale dei sindacati, alle prese con una continua diminuzione degli iscritti e della capacità di rappresentare e difendere gli interessi dei lavoratori. L'aumentata flessibilità ha dato il via alla riduzione del costo diretto e indiretto della manodopera, pilastro della strategia europea sia dal Libro bianco per favorire la competitività delle imprese. La generale omogeneità della riduzione delle tutele del lavoro nel rapporto con la controparte datoriale fa il paio con la maggiore eterogeneità con cui i paesi sono intervenuti (o meno) sugli istituti di sostegno che modellano il mercato al lavoro. Infatti, se la Germania – con la sterzata vigorosa del piano Hartz – è intervenuta soprattutto sul piano delle politiche attive e della domanda, la Francia ha caratterizzato il proprio percorso sul piano della formazione (seppur con diversi obiettivi nel corso degli anni) e sulla centralità del dialogo sociale, ridimensionandolo tuttavia a partire dalla presidenza Macron con l'introduzione delle riforme “per decreto”.

Da parte sua, in questa prospettiva anche l'evoluzione italiana è aderente alle «*guidelines* europee del 1997 [...] per la trasformazione del diritto del lavoro del secolo scorso, in Italia emblemizzato dallo Statuto dei lavoratori». Linee guida che hanno messo «in discussione alcuni caratteri fondativi di quel sistema» (Treu, 2016: 4-5). Gli istituti di tutela del mercato invece hanno scontato una serie di (perlopiù) mancate riforme al sostentamento, inserimento e riqualificazione della forza lavoro. Questo ha spesso trasformato la flessibilità in precarietà, allontanando il paese dagli obiettivi della *flexsecurity* sanciti in ambito europeo. Inoltre, se il dialogo sociale ha conosciuto un andamento altalenante in base alla coalizione politica espressione della maggioranza, di riflesso anche le evoluzioni normative sono state caratterizzate dalla partecipazione incostante al dibattito, o alla mobilitazione, delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.¹⁵⁷ Elementi di riforma delle relazioni industriali e di delegificazione si sono alternati alla

¹⁵⁷ In questo senso, emblematici da una parte i tre milioni di lavoratori scesi in piazza a Roma il 23 marzo nel 2002 per contrastare la modifica dell'articolo 18 da parte del governo Berlusconi; dall'altra, lo sciopero generale di otto ore “diffuso” nelle città del 12 dicembre contro la stessa riforma (contenuta nel Jobs Act), questa svolta voluta dal Partito democratico; sciopero avvenuto dopo che il disegno di legge era stato approvato in seconda lettura al Senato il 3 dicembre e firmato dal presidente della Repubblica Giorgio Napolitano il 10 dicembre.

riscoperta del ruolo normativo della legge, come nel caso del Jobs Act, rientrando comunque tutti nell'alveo dell'ampliamento della flessibilità. Semmai, la diversa collocazione geoeconomica dell'Italia negli equilibri dell'Unione europea, a "parità" di deregolamentazione del rapporto, ha sancito un maggiore deterioramento delle condizioni di lavoro e di vita della classe lavoratrice rispetto a quella delle altre economie dell'Europa occidentale. Fenomeni come la deindustrializzazione, la privatizzazione dei settori strategici dell'economia o lo "sciopero" degli investimenti pubblici, in anni di crescita stagnante, hanno ridotto la capacità negoziale dei lavoratori nel mercato, i cui interessi sono stati scarsamente rappresentati nei luoghi di lavoro e nelle istituzioni di rappresentanza.

La liberalizzazione del mercato del lavoro italiano comincia in parallelo alla costituzione dell'Unione europea, in un contesto di profonda crisi politica nel paese determinata dalla fine della Guerra fredda, la quale porta via con sé tutte le strutture politiche antecedenti la caduta del Muro di Berlino. L'implosione del blocco sovietico apre le porte all'espansione dei mercati nell'altra metà del mondo, a cui strutture produttive, finanziarie e monetarie necessitano un rapido adeguamento. Il mercato e la moneta comune fanno l'ingresso nell'agenda politico-economica del paese, i cui ritardi strutturali rispetto agli obiettivi stabiliti in sede europea provocano tensioni in seno alla società. È proprio tra il 1992 e il 1993 che due storici accordi vengono siglati tra governo, rappresentanze datoriali e lavorative, il Protocollo Amato e il Protocollo Ciampi. Sottoscritti durante la legislatura più corta dell'intera Repubblica, con il paese alle prese con una grave crisi finanziaria acuita dalla speculazione sulla lira, il processo di Tangentopoli e un biennio stragista da parte della criminalità organizzata, i Protocolli segnano un passaggio decisivo nella natura delle relazioni industriali italiane e una forte accelerazione sulla flessibilità salariale, nonché nella capitolazione degli interessi del lavoro rispetto alle esigenze della competitività delle imprese.¹⁵⁸

Il Protocollo Amato viene siglato il 31 luglio del 1992, data non casuale perché impedisce ogni tipo di mobilitazione sociale in un paese "tradizionalmente" già proiettato sulle ferie di agosto. Per «riconvergere verso i parametri del Trattato di Maastricht» e «salvare le potenzialità di sviluppo», le parti individuano nella «immediata azione di freno

¹⁵⁸ Ovviamente, si tratta di due eventi inseriti in una tendenza di lungo termine, che stava lentamente indebolendo la forza negoziale del lavoro. Pensiamo alla "svolta dell'Eur" del 1978, dove la Cgil (così come da parte sua il Pci con la segreteria Berlinguer) sposarono la "politica dei sacrifici" inaugurata due anni prima da Giulio Andreotti. Oppure all'iniziale scardinamento dell'istituto della scala mobile, operato dal primo governo a guida socialista del paese (nell'alveo del pentapartito che andava dai democristiani ai liberali) presieduto da Bettino Craxi, che nell'"accordo di San Valentino" del 1984 sforbiciò di 4 punti percentuali l'adeguamento dei salari al costo della vita.

dell'inflazione e in una significativa riduzione del disavanzo statale» le azioni da intraprendere.¹⁵⁹ A farne le spese è la cosiddetta scala mobile, ossia l'istituto che maggiormente garantiva il potere d'acquisto da parte dei lavoratori. La scala mobile infatti era un meccanismo di adeguamento automatico dei salari (indicizzazione) corrispettivo all'eventuale aumento dei prezzi dei beni di un dato paniere. Tale istituto impediva che in caso di surriscaldamento dell'economia, come poteva accadere per il rincaro dei prezzi internazionali dei beni energetici o per la speculazione finanziaria sulla valuta locale, questa causasse un impoverimento reale della classe lavoratrice. Con la sua abrogazione, la politica dei redditi, ossia l'aggancio dei salari alla produttività del lavoro, fa così il suo ingresso nelle relazioni industriali del paese, tanto che per il biennio '92-'93, su invito del presidente del Consiglio, il Protocollo impegna le parti «a non procedere, durante il medesimo periodo, a erogazioni unilaterali collettive e ad altre ad esse assimilabili nonché a negoziati a livello d'impresa [...] dai quali possano derivare incrementi retributivi». D'altra parte, «il Governo assume coerentemente l'impegno di non proporre particolari erogazioni a dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni», generalizzando all'intera classe lavoratrice l'onere dei sacrifici causati dalla difficile congiuntura economica (Protocollo Amato, 1992).

¹⁵⁹ La crescita del debito pubblico italiano non è un fenomeno dovuto alla crisi del 2008. I dati infatti dimostrano che l'aumento della sua quota in rapporto al Pil risale al 1981 con il già ricordato "divorzio" tra la Banca d'Italia, allora presieduta da Carlo Azeglio Ciampi (figura del successivo primo governo tecnico del paese), e il Tesoro guidato da Beniamino Andreatta (Democrazia cristiana). La svolta neoliberale cominciava a modellare i mercati in maniera tale da rilanciare il ciclo di accumulazione, fiaccato dalla caduta del tasso di profitto e dalle lotte operaie sulla redistribuzione della ricchezza, in Italia come nel resto dei paesi europei. L'indipendenza di Palazzo Koch dal governo vietò per sempre alla Banca d'Italia di comprare titoli di Stato in sede d'asta. Questa capacità aveva la funzione di calmierare il tasso d'interesse da pagare sul debito pubblico, comprando i titoli quando i prezzi scendevano troppo in reazione all'assenza di sostanziose offerte d'acquisto (più è basso il prezzo d'acquisto, maggiore è la differenza con quello d'asta e più alto è l'interesse da pagare per lo Stato per accedere al finanziamento, interesse che corrisponde al guadagno del compratore. Giova ricordare che l'asta primaria può essere partecipata da "investitori istituzionale", come banche o fondi d'investimento, non certo da singoli cittadini o lavoratori). Il "divorzio" lasciava il costo del finanziamento pubblico alla disciplina dei mercati, aprendo le porte dei fabbisogni statuali alla speculazione finanziaria. Dodici anni dopo, nel 1993 sempre Andreatta (stavolta in qualità di ministro degli Esteri) concluse in sede europea un accordo con il commissario alla Concorrenza Karel Van Miert che portò allo smantellamento delle partecipazioni statali nell'economia, privatizzando un gigantesco complesso industriale e finanziario, prodotto da mezzo secolo di investimenti pubblici, che aveva portato il paese a essere da quinta potenza industriale mondiale. L'accordo di Maastricht infatti (auto)imponneva agli Stati di rispettare alcuni parametri, come quelli del rapporto tra debito e Pil. Ma senza più le leve della politica di bilancio (la cui possibilità di manovra era stata ridotta da parametri stessi) e senza industria pubblica, il sistema italiano, gravato dalla difficile contingenza internazionale e alle prese con il rimodellamento sul piano globale delle "economie nazionali", si trovò alle corde. L'ingresso nell'euro condannò l'Italia a commerciare con l'estero con una valuta troppo forte, fattore che fece virare verso la svalutazione dei salari (anziché della moneta, come ampiamente fatto prima dell'ingresso nell'Ue) per la tenuta della competitività internazionale delle merci. Successivamente, il complesso del Fiscal Compact sancì definitivamente il regime dell'austerità. Calo della remunerazione dei capitali (profitto), diminuzione degli investimenti, aumento della disoccupazione, calo dei consumi, diminuzione del gettito fiscale, aumento del fabbisogno dello Stato (il cui finanziamento è lasciato però alle "regole" del mercato), aumento del debito pubblico, politiche di austerità, da cui ricomincia il circolo vizioso.

L'anno successivo, precisamente il 23 luglio del 1993 (ancora dunque in prossimità dell'inizio delle vacanze), il governo di Azeglio Ciampi, "indipendentemente" ex governatore della Banca d'Italia, il primo di una serie di "governi tecnici" che si insedieranno nella storia repubblicana in particolari momenti di crisi economica e istituzionale, firma assieme alle parti sociali un accordo «sulle nuove relazioni sindacali» (Protocollo Ciampi, 1993). In linea di continuità con il precedente, l'accordo del 1993 delinea la nuova struttura della contrattazione collettiva del paese su due livelli: il primo è il Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) di categoria, a cui è demandato l'adeguamento salariale, in base al Tasso d'inflazione programmata (Tip);¹⁶⁰ la novità risiede nel secondo livello, dove compare la contrattazione a livello regionale o aziendale, individuata come il luogo negoziale dove poter regolare gli schemi salariali in base alla produttività della singola unità produttiva o del territorio. Per la prima volta, i tre maggiori sindacati, Cgil, Cisl e Uil, firmano unitariamente l'accordo assieme alla controparte datoriale, mente nell'"accordo di San Valentino" del 1984 la Cgil all'ultimo aveva ritirato la sua sottoscrizione, nonostante il consenso della corrente socialista al suo interno. Ha così inizio quell'altalena fatta di concertazione e mobilitazione sociale caratteristica dell'azione sindacale della Seconda Repubblica (ma iniziata come visto negli anni Ottanta),¹⁶¹ modalità che otterrà scarsi risultati nella difesa degli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici.¹⁶²

¹⁶⁰ Il Tip non è quello effettivo che si registra in un dato tempo nel paese, ma è un parametro pubblicato dal dipartimento del Tesoro del Ministero dell'economia e delle finanze nei documenti programmatici – oggi, Documento di economia e finanza (Def) e la Nota di aggiornamento (Nadef). Dal gennaio del 2009 il Tip è stato sostituito da un indicatore costruito sulla base dell'Indice armonizzato dei prezzi al consumo (Ipc), stimato e pubblicato dall'Istat. Tuttavia, tale indicatore è depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, i quali, in un paese strutturalmente deficitario di materie prime, rivestono un ruolo rilevante in quanto sono particolarmente sensibili alle congiunture economiche. Quanto tale sostituzione sia stato un ennesimo colpo alla capacità d'acquisto dei lavoratori lo si è visto in seguito all'invasione della Federazione russa dell'Ucraina del 24 febbraio del 2022. Le successive sanzioni occidentali hanno, tra le altre cose, bloccato le esportazioni dei beni energetici russi, provocandone un clamoroso rialzo dei prezzi e, di conseguenza, del costo della vita, specialmente nelle economie più industrializzate. Ma tale rincaro, come appena visto, non è considerato dall'Ipc. Questo vuol dire che in sede di rinnovo dei Ccnl l'aumento di quei prezzi non sarà oggetto di adeguamento salariale, provocando immediatamente una perdita netta di potere d'acquisto del salario, seppur ritoccato per le restanti componenti (nell'occasione minoritarie) dell'inflazione.

¹⁶¹ Con un'immagine, Mariucci assimila la concertazione alla figura a una «Araba fenice. A volte scompare altre volte riemerge se non altro come esigenza» (Mariucci, 2007: 255).

¹⁶² Nella cornice del continuo adeguamento del sistema-Italia alla svolta ordoliberal promossa dall'Unione europea, la concertazione si è rilevata inadeguata alla difesa degli interessi della parte dei lavoratori. Nata per ricomporre una modalità d'azione sindacale in Italia proficuamente basata sul conflitto (sindacale s'intende), la concertazione ha spuntato la classe lavoratrice della sua arma negoziale migliore, la mobilitazione. La messa sullo stesso tavolo di poteri contrattuali difformi favorisce la soggettività con i migliori rapporti di forza "di partenza". Nella fattispecie, ciò ha innescato un circolo vizioso in cui maggiori sono stati i tentativi di armonizzazione delle diverse istanze, maggiore è stato il guadagno della parte datoriale, peraltro in linea generale sostenuta da una cornice istituzionale tesa all'implementazione dell'impianto della Seo. I governi hanno saputo trarre vantaggio da un dialogo sociale profondamente asimmetrico, in cui la mancanza di una legge sulla rappresentanza ha permesso di volta in volta l'estromissione di alcune organizzazioni (la Cgil nei governi di centro-destra o quelli di base nella maggior parte delle altre situazioni), ma allo stesso tempo ha garantito la rappresentazione di un consenso sociale nel paese, spendibile nelle tornate elettorali. Una

La prima grande deregolamentazione del rapporto di lavoro avviene con la legge 196/1997 introdotta dal primo governo Prodi, da un anno succeduto al governo Dini (anch'egli proveniente da Palazzo Koch) – secondo governo tecnico in pochi anni e autore di una revisione del sistema pensionistico di enorme impatto per la flessibilità salariale dei lavoratori.¹⁶³ Nel settembre del 1996, il governo aveva stipulato con le parti sociali un Accordo per il lavoro «sull'urgenza di attivare un piano straordinario per l'occupazione» con particolare attenzione al Mezzogiorno, i cui temi principali erano i contratti di prima entrata, la formazione, le agenzie per l'impiego, la riduzione del costo del lavoro e l'orario di lavoro (Accordo per il lavoro, 1996). A partire da questa prospettiva, il “Pacchetto Treu”, dal nome del Ministro del lavoro e della previdenza sociale Tiziano Treu, opera una profonda flessibilizzazione del rapporto di lavoro innanzitutto mediante la liberalizzazione delle due più importanti fattispecie di contratto atipico: il tempo determinato e il tempo parziale. Inoltre, lo schema viene definito con la riforma o l'introduzione di nuove forme contrattuali, come il lavoro interinale, la formazione lavoro, il *job-sharing*, l'apprendistato e il contratto di collaborazione coordinata e continuativa (i cosiddetti co.co.co.). Altra novità inaugurata dal dispositivo è l'apertura ai soggetti privati delle agenzie per l'impiego. In un contesto

condizione in cui il sindacato ha accettato un ruolo subalterno e ha posto la concertazione, seppur nell'impossibilità costituzionale di vincolare il decisore politico (Corte costituzionale, 1985), come uno dei canali informali utilizzati per rafforzare le capacità decisionali dei governi esposti a fragili maggioranze parlamentari. È in questa maniera che, anche in assenza formale di vincolo, la prassi concertativa ha mutato il metodo di *governance*, coinvolgendo le parti sociali nella cattura del consenso elettorale (Zoppoli, 2011), ma indebolendo la forza e la “notiziabilità operaia” nella difesa degli interessi della classe lavoratrice. D'altra parte, per il sindacato, in difficoltà decennale nell'adeguare gli strumenti e gli obiettivi della rappresentanza alle mutate condizioni produttive e di relazioni internazionali, il “ritorno d'immagine” superava di gran lunga la “capacità reale” di incidere nelle scelte industriali e negli assetti produttivi. È qui che i momenti di ritorno alle mobilitazioni si sono raffigurati più come scelte estemporanee che elementi di una strategia di lungo respiro, lasciando in strada di volta in volta partecipazione, forza contrattuale e funzione sociale. In definitiva, lo scambio concertativo ha dato esiti profondamente diseguali.

¹⁶³ La riforma del sistema previdenziale, in breve, è composta da due elementi. Da una parte, per il calcolo dell'importo della pensione avviene il passaggio dal metodo retributivo, basato sull'anzianità di servizio e sulle retribuzioni percepite (soprattutto di un arco temporale prossimo al pensionamento), al metodo contributivo, calcolato invece sui contributi effettivamente versati. Questa trasformazione riduce in modo significativo l'assegno percepito dal pensionato e pone importanti criticità per tutte quelle carriere lavorative altamente frammentate. Ciò risulta soprattutto nei comparti del terzo settore meno qualificati e ampiamente esposti alla competizione internazionale (con salari e quindi contribuzione ribassati), che faticano a costruire una posizione contributiva in grado di assicurare una vita post-lavorativa rassicurante. Dall'altra, viene inserito un secondo “pilastro” su cui basare il sistema: il primo è la cosiddetta previdenza obbligatoria (Inps, Inpdap, Casse professionali ecc.), ossia il versamento della quota agli istituti pubblici che erogano la pensione “base”; il secondo invece è la previdenza complementare. Tale pilastro offre l'adesione a forme di accantonamento aggiuntive, gestite da fondi privati, per la costituzione di un assegno aggiuntivo. Questa alternativa in realtà drena risorse dalle casse pubbliche e impone, nell'alveo dei vincoli di bilancio e dei parametri da rispettare per “entrare in Europa”, tagli alla spesa sociale e cioè sulle voci che compongono ciò che Gianfranco Pala definisce il salario sociale di classe (Pala, 2018) – l'insieme delle risorse dirette, indirette e differite che il Lavoro conquista nella lotta per la distribuzione della ricchezza contro il Capitale. Se inizialmente la disciplina prevedeva una disparità di regole tra i lavoratori pubblici e privati, il cosiddetto “accordo di Ognissanti” siglato l'11 novembre del 1997 tra governo Prodi e sindacati ristabiliva una sostanziale parità di trattamento, per quanto al ribasso per i secondi schiacciati su quanto già previsto per i primi.

sociale in cui il tasso di disoccupazione si attestava sopra l'11%, superando le vette delle “temperie” degli anni Settanta, il legislatore interviene in pieno nell'ambito dell'indirizzo concertato in sede europea, è in quell'anno che emerge il processo di Lussemburgo, mentre la prima direttiva sul tempo parziale già informava i legislatori dei vari paesi membri.

L'intervento più radicale riguarda il tempo determinato (flessibilità temporale). Disciplinato in prima istanza con la legge 230/62, il Pacchetto Treu supera i limiti stringenti d'impiego riservato, nella formulazione del 1962, a lavori stagionali o per condizioni straordinarie. L'articolo 1 comma 2 infatti stabilisce che la fornitura di lavoro temporaneo può essere conclusa:

- nei casi previsti dai Ccnl, stipulati dai sindacati più rappresentativi;
- nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
- nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, fatte salve ipotesi di specie.¹⁶⁴

Come si vede, il tempo determinato entra *de jure* nello schema contrattuale “di massa” del paese, ovunque l'esigenza datoriale incontra l'accordo delle rappresentanze sindacali.

L'incremento della flessibilità temporale è definito anche dall'intervento sul lavoro a tempo parziale. L'articolo 13 dispone infatti incentivi alla riduzione e alla rimodulazione degli orari di lavoro per mezzo di una riduzione delle aliquote contributive che, in termini relativi, aumenta al diminuire delle ore di contratto. Il *part-time* viene incentivato per:

- l'assunzione di lavoratori inoccupati di età compresa nella fascia 18-25 anni, residenti in specifiche aree a basso tasso di occupazione (Mezzogiorno);
- il passaggio al tempo parziale dei lavoratori a tre anni dalla pensione, a condizione che il datore assuma, sempre a tempo parziale e per un periodo non inferiore a quello ridotto ai lavoratori predetti, disoccupati entro i 32 anni di età;
- l'assunzione di lavoratrici che rientrano nel mercato dopo almeno due anni di inattività;

¹⁶⁴ Il limite a tale disposizione è definito per casi di: mansioni il cui svolgimento rappresenta un pericolo per il lavoratore o che richiedano una sorveglianza medica speciale; sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura; unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura.

- l'impiego di lavoratori nei settori della salvaguardia dell'ambiente e del territorio, del recupero e della riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali;
- le imprese che abbiano provveduto ad attuare interventi volti al risparmio energetico e all'uso di energie alternative.

Molte delle novità riguardano l'aumento della flessibilità numerica in entrata del mercato del lavoro. Le agevolazioni contributive previste per i contratti di apprendistato, in cui il datore ha l'obbligo di fornire le conoscenze base per la qualifica del lavoratore; l'introduzione dei contratti di formazione lavoro, di durata inferiore e volti all'acquisizione di professionalità più elevate; la riforma dei tirocini, operata con decreto legislativo l'anno successivo, per il cui lavoro l'azienda può fornire un rimborso spese, ma non una retribuzione. Tutte varianti che nelle intenzioni del legislatore erano volte alla *promozione dell'occupazione*, dal titolo del Protocollo, ma che hanno contribuito, anche nel periodo immediatamente successivo alla loro introduzione, all'aumento del fenomeno della frammentazione delle carriere (Gagliarducci, 2005).

Il lavoro interinale e i contratti co.co.co. invece agiscono, sì, sulla flessibilità numerica in entrata, introducendo nuove forme di immissione o ritorno nel mercato del lavoro, ma modificando il rapporto di subordinazione tipico del lavoro industriale. Nel primo caso infatti l'utilizzatore non coincide con il datore, creando una frattura nel rapporto giuridico di produzione tra Capitale e Lavoro che sarà ampliata nei primi due decenni del XXI secolo – pensiamo agli appalti e ai subappalti, al lavoro in somministrazione o ai “falsi autonomi”. Nel secondo, la forza lavoro dispone di maggiore autonomia nello svolgimento della prestazione e nella gestione del tempo, ma figura ora come collaboratrice dell'impresa, in una rappresentazione di ingannevole parificazione dei soggetti sociali coinvolti nel rapporto.

Lo stesso Treu ricorda che questa modificazione del diritto del lavoro seguiva le già citate “*guidelines* europee”. Queste

mettevano in discussione [...] il concetto di subordinazione, la generalità e la rigidità delle norme protettive del lavoratore, la centralità della regolazione del rapporto individuale rispetto a quella del mercato del lavoro [...]. Le trasformazioni del sistema, accentuate dalla competizione globale, richiedevano alle imprese e ai lavoratori accresciute capacità di “adattamento”, come si esprimevano le prime *guidelines* europee e di flessibilità, come si dirà poi [...]. Per motivi analoghi la esigenza di adattabilità non si esauriva nell'interno delle singole imprese, ma si manifestava sul mercato del lavoro, dove cresceva la mobilità dei lavoratori e delle imprese (Treu, 2016: 5).

In linea generale, in materia di deregolamentazione del rapporto di lavoro, le successive riforme, dalla legge Biagi alla riforma Fornero fino al Jobs Act, si innesteranno tutte in questa dimensione.

Gli anni successivi continuano a vedere un ruolo centrale del dialogo sociale tramite cui i sindacati sono chiamati alla partecipazione attiva, di concerto con la controparte datoriale, nell'applicazione della strategia europea nei luoghi di lavoro. Dopo l'Accordo per il lavoro, a dicembre del 1998 le parti sociali firmano con il governo – nel frattempo formato da una nuova maggioranza, dopo la spaccatura interna dei comunisti, che porta a Palazzo Chigi Massimo D'Alema – il Patto di Natale. L'accordo, anche questo con un focus specifico sul Mezzogiorno, affida alla concertazione il compito di trovare le misure adeguate per abbattere l'inflazione, rilanciare lo sviluppo e spingere l'occupazione. In realtà, il paese faticava a mantenere le promesse della globalizzazione. La sbornia delle privatizzazioni non si traduceva nella crescita annunciata e i parametri di Maastricht cominciavano a far sentire la loro stretta, mentre la “crisi di internet” dall'altra parte dell'oceano mostrava i primi scricchiolii della New economy. La quinta potenza industriale del mondo iniziava così la lenta subordinazione alla produzione tedesca, sostituendo l'industria con servizi a basso valore aggiunto, inadeguati sia per trainare l'economia nella competizione internazionale, sia per difender il lavoro dall'apertura ai mercati meno tutelati.

La formazione del secondo governo Berlusconi nell'estate del 2001 accelera il processo di deregolamentazione del diritto del lavoro. Nel 2002, governo, Confindustria, Confesercenti e Lega delle Cooperative per parte datoriale e Cisl e Uil (senza la Cgil) lato lavoro stipulano il Patto per l'Italia.¹⁶⁵ L'accordo ritrova tre indirizzi di intervento: politica dei redditi, stato sociale e investimenti. L'assunto di partenza è che «nella economia della conoscenza le ragioni della competitività e della inclusione sociale tendono a convergere», per cui «la competitività dell'intero sistema Paese si realizza attraverso la rimozione degli ostacoli alla nuova occupazione, orientando così gli investimenti alla innovazione dei prodotti, alla formazione del capitale umano e alla crescita delle imprese». Sul primo punto, in linea di continuità con i Protocolli del '92-'93, all'abbattimento della tassazione del lavoro va di pari passo con l'adeguamento salariale basato sulla produttività del lavoro, onde evitare dispersione di valore tra Regioni egualitarie in termini di salario medio, ma ampiamente differenziate per quanto riguarda il prodotto. Sul secondo punto, i dibattiti sulla flessicurezza

¹⁶⁵ Questo è un esempio del dialogo sociale asimmetrico, ad “uso e consumo” della compagine governativa di turno. Questa sfrutta l'internità sociale dei sindacati per rafforzare le proprie scelte esecutive. Tuttavia, questo indebolisce il ruolo delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori perché da una parte sono in ultima istanza impotenti dinanzi la scelta governativa, ma dall'altra si fanno garanti nel rispettivo blocco sociale della scelta stessa.

si traducono nella volontà di trasformare lo Stato sociale di tipo assistenzialista in un modello che invece spinga l'inoccupato all'attivazione nel mercato del lavoro. Il *welfare to work* prefigura un sistema di «tutele attive» volte ad aumentare l'occupazione e a trainare gli investimenti, ampliando la presenza privata nell'erogazione dei servizi e nella gestione delle risorse, come da *mission* degli Enti bilaterali.¹⁶⁶ Sul terzo punto, le priorità del governo sono «il potenziamento e la semplificazione dei sistemi di incentivazione» per ridurre lo storico *gap* infrastrutturale tra il Nord e il Mezzogiorno, viatico per l'aggancio di quest'ultimo ai livelli di produttività delle Regioni storicamente più ricche del paese (Patto per l'Italia, 2002).¹⁶⁷

Il Patto può essere visto come il primo atto di recepimento del *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia* che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali aveva divulgato nell'ottobre del 2001. Il testo, coordinato da Maurizio Sacconi e Marco Biagi, ha l'ambizione di rilanciare la stagione degli «accordi del 1984, del 1992 e del 1993» per porre fine «all'insufficienza delle politiche fin qui attuate», come sancito dalle Raccomandazioni dell'Unione europea nell'attuazione del processo di Lussemburgo. I «criteri della flessibilità e della sicurezza» devono affiancare la «riduzione degli oneri fiscali e contributivi che gravano sul lavoro», di concerto «con le linee di riforma del sistema previdenziale». L'obiettivo è incrementare «l'intensità occupazionale della crescita economica, soprattutto nel Mezzogiorno» tramite un «nuovo assetto del sistema di incentivi e ammortizzatori, che concorra a realizzare un bilanciamento tra flessibilità e sicurezza». L'introduzione di «norme leggere», la rimodulazione delle tutele e una maggiore certezza del diritto, ossia la prevedibilità di spesa da parte datoriale in caso di licenziamento, sono gli ambiti normativi di intervento indicati. Incrementare il tasso d'attività della forza lavoro, dell'occupazione e la base produttiva è il fine a cui il modello del dialogo sociale deve tendere (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2001: V-X).

¹⁶⁶ Introdotti nell'ordinamento nel 2003 con i decreti legislativi di attuazione della legge Biagi, gli Enti bilaterali sono organismi paritetici costituiti da associazioni datoriali e sindacati. Previsti dai contratti collettivi, gli Enti sono finanziati sia dall'azienda che dai lavoratori e si occupano di organizzare e fornire vari tipi di servizi, come la formazione in azienda, il sostegno al reddito, azioni per sicurezza sul lavoro e l'inclusione e ogni altra funzione assegnata loro dalla legge o dai Ccnl di riferimento.

¹⁶⁷ L'accordo inoltre prevede tre allegati, rispettivamente sulla riforma fiscale, sulla delega al governo per la modifica dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e in materia di trasferimento di ramo di azienda. In particolare, il secondo punto vide la già ricordata enorme mobilitazione della Cgil, non firmataria del Patto, che salvaguardò momentaneamente l'integrità dell'articolo. Tuttavia, in modo contraddittorio nello stesso anno fu la stessa Cgil a bloccare sul nascere l'iniziativa referendaria paventata dal Partito della rifondazione comunista di estendere anche alle imprese con meno di 16 dipendenti le tutele dell'articolo 18. L'appello alla strada legislativa al posto dell'iniziativa popolare fu un modo in realtà per impedirne l'estensione, visto che al governo sedeva una colazione che quelle tutele proponeva di eliminarle per tutte le imprese e contro cui la Cgil aveva riempito di lavoratori e lavoratrici le strade della capitale.

Dotarsi di nuove regole non significa necessariamente approvare nuove leggi. Significa, dunque, sperimentare anche codici volontari di comportamento nella logica di una “responsabilità sociale” delle imprese, come indicato dal recente Libro Verde della Commissione Europea [...]. Ciò, ovviamente, non dovrà avvenire restringendo le tutele e le protezioni, bensì spostandole dalla garanzia del posto di lavoro all’assicurazione di una piena occupabilità durante tutta la vita lavorativa, riducendo, quindi, i periodi di disoccupazione o di spreco di capitale umano (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2001: X).

Il *Libro bianco* esprime due importanti elementi per il dibattito italiano. Il primo riguarda la funzione della contrattazione nello stabilire “le regole e il gioco” nella definizione dei rapporti di lavoro, da cui deriva anche il sostegno al modello sociale europeo di dialogo tra le parti. Il richiamo al ruolo guida dell’impresa rilancia la visione dei rapporti sociali del governo Berlusconi, nel mantra dell’“azienda Italia”. Le “norme leggere” si inseriscono in un’ottica di delegificazione, in cui il mercato si fa “istituzione sociale in quanto tale”, per riprendere la felice definizione di Alessandro Somma. Il secondo è il recepimento del dibattito sulla flessicurezza che attraversa le istituzioni dell’Unione europea. Lo spostamento di focus dalla tutela del posto di lavoro a quella dell’occupabilità del lavoratore è tutto interno alla visione della massima mobilità e adattabilità possibile della forza lavoro, così come degli altri mezzi di produzione, le cui perfette allocazioni determinano l’equilibrio generale. Il *welfare to work* richiamato nel Patto per l’Italia si ritrova in questa esigenza, nel solco degli elementi del *flexsecurity* europea, per come verranno espresse dalla Commissione: forme contrattuali flessibili, *lifelong learning*, politiche attive del lavoro e sistemi di sicurezza sociale per le transizioni occupazionali. Invero, nessuna delle due indicazioni sopravviveranno nel tempo. Come anticipato, la deregolamentazione del diritto del lavoro italiano non sarà mai accompagnata da un sistema di tutele e di riforme degli istituti del mercato in grado di garantire la sicurezza nella flessibilità. La «continuità nella omissione», la definirà Treu (2016: 7). D’altra parte, nel contesto istituzionale del paese non si concretizzerà una vera e propria delegificazione sul modello delle relazioni industriali anglosassoni, la cui visione culturale basata sull’arretramento della *res publica* mal si sposa con il protagonismo del politico di cui è intrisa la storia italiana e più in generale l’Europa mediterranea, purtroppo anche nelle versioni dittatoriali prerepubblicane. Questo comunque non impedirà alle organizzazioni di rappresentanza di mantenere la loro funzione, seppur nei limiti della concertazione per come esposta in precedenza.

La legge 30/2003, conosciuta anche come legge Biagi, si inserisce in questa dinamica. La *Delega al governo in materia di occupazione e mercato del lavoro* introduce e rinnova molteplici forme contrattuali di natura subordinata, senza tuttavia implementare un *corpus*

normativo on line con le enunciazioni del *Libro bianco*. Le evoluzioni più significative riguardano la sostituzione del lavoro interinale con la somministrazione di lavoro e il conseguente riordino delle agenzie private dell'impiego in somministrazione; la sostituzione dei co.co.co. con i contratti a collaborazione coordinata a progetto (co.co.pro.), in cui la progettualità della mansione sostituisce la nozione di continuità del rapporto, delineando in maniera più precisa il tempo e l'obiettivo della scelta contrattuale; il lavoro accessorio, il cui intento principale, sulla scia dei *mini-job* tedeschi, è favorire l'emersione di forniture di lavoro che sfuggono all'imposizione fiscale e retributiva mediante l'utilizzo di buoni (*vaucher*) per la remunerazione dell'opera, per un massimo di 5.000 annui per ogni committente; il lavoro intermittente, dove ai datori è concessa la possibilità di sottoscrivere contratti in cui l'utilizzo della forza lavoro è legato alla chiamata da parte dell'impresa, mentre la disponibilità all'impiego resa dal lavoratore è continua; la sostituzione del contratto di formazione lavoro con il contratto di inserimento, che prevede l'innalzamento della durata massima del contratto da 12 a 18 mesi. Come si evince, un approfondimento in senso deregolatorio delle forme contrattuali nel segno della flessibilità. Da gestire peraltro in un paese segmentato dalla riforma in senso federalista del Titolo V della Costituzione e in assenza di un bilanciamento di tutele e assicurazioni sociali necessarie per non far scivolare la flessibilità nell'alveo della precarietà.

Gli anni successivi sono caratterizzati da crescita inesistente prima e crisi economica poi. Dopo legge Biagi, il tasso di occupazione aumentava del 2% in un quinquennio, rimanendo tra i più bassi dell'Ue, trainato inoltre quasi esclusivamente da contratti atipici. Siffatto aumento delle "teste al lavoro" non spostava gli equilibri nella distribuzione del reddito prodotto tra Capitale e Lavoro, né era in grado di sostenere la crescita economica. Il Pil oscillava tra livelli di crescita anno su anno tra lo 0,1% del 2003 e l'1,8% del 2006, percentuali inferiori al tasso d'inflazione, segnando realmente una fase di "crescita zero". La crisi finanziaria si abbatteva su un'Italia dunque economicamente debilitata. È così che, nel 2011, il quarto governo Berlusconi perse la maggioranza parlamentare a seguito della sfiducia dei mercati internazionali sul quadro finanziario presentato dal Ministro dell'economia Giulio Tremonti. La speculazione sul futuro del paese fece schizzare in alto i rendimenti dei titoli di Stato, aggravando la già deficitaria situazione del debito pubblico italiano. Cinque mesi prima, nell'agosto del 2011, la Bce aveva presentato l'indirizzo programmatico delle riforme che il governo avrebbe dovuto avviare. Nella famigerata lettera firmata da Mario Draghi e Jean-Claude Trichet, tra le altre cose, si chiedeva al governo italiano

una complessiva, radicale e credibile strategia di riforme, inclusa la piena liberalizzazione dei servizi pubblici locali e dei servizi professionali [e di riformare ulteriormente il sistema di contrattazione salariale collettiva, permettendo accordi al livello d'impresa in modo da ritagliare i salari e le condizioni di lavoro alle esigenze specifiche delle aziende e rendendo questi accordi più rilevanti rispetto ad altri livelli di negoziazione (Draghi e Trichet, 2011).

Contrattazione secondaria e moderazione salariale erano le indicazioni provenienti delle istituzioni finanziarie europee, in un contesto di arretramento generale dello Stato dalle sue funzioni pubbliche.

E così, nell'autunno il Berlusconi *quater* viene rimpiazzato dal governo tecnico di unità nazionale presieduto da Mario Monti, già commissario per il mercato interno e alla concorrenza ed esponente di fiducia dell'*establishment* europeo. Paradossalmente, in un biennio caratterizzato dall'introduzione di dure misure di austerità, l'intervento in materia di lavoro elaborato dal ministro Elsa Fornero¹⁶⁸ va nella direzione opposta a quelli di inizio secolo, così come a quanto prospettato dalla lettera Draghi-Trichet. Infatti, il dispositivo si pone in un'ottica maggiormente dirigista da parte dello Stato delle istituzioni del mercato e agisce sul diritto del lavoro per tentare di stabilizzare la dilagante precarietà delle occupazioni nel paese. I due corni della strategia governativa «per realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico» sono il sostegno «prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto “contratto dominante”» e un bilanciamento individuato nello scambio tra minore flessibilità in entrata e maggiore flessibilità in uscita. Quest'ultimo punto, secondo il testo è raggiungibile

ridistribuendo in modo più equo le tutele dell'impiego, da un lato contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali; dall'altro adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento.

In quest'ottica, il provvedimento più importante è sicuramente l'indebolimento dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970). L'obbligo di reintegro del lavoratore illegittimamente licenziato decade infatti nei casi licenziamento individuale – salvo quelli avvenuti per motivi discriminatori, disciplinari e per sola via orale. Il reintegro viene

¹⁶⁸ Tale riforma a livello pubblico è stata un po' oscurata dalla ben più nota riforma delle pensioni, a nome sempre della ministra, che innalzò a 67 anni l'età minima pensionabile. Il balzo in avanti dell'età minima pensionabile fu decisamente superiore rispetto a quanto stabilito pochi anni prima dal Protocollo sul welfare. Nel luglio del 2007 infatti le parti sociali avevano siglato un accordo che prevedeva l'aumento graduale della soglia minima da 57 a 61 anni entro il 2013, accordo divenuto legge nel dicembre dello stesso anno.

sostituito con un indennizzo monetario che varia dalle 12 alle 24 mensilità, calcolate sull'ultimo importo. Il dispositivo è particolarmente rilevante perché include le cause di licenziamento per ragioni oggettive, ossia quelle maggiormente legate alle ristrutturazioni produttive delle aziende, fattore tutt'altro che secondario nella tempesta economica in cui si trovano le economie occidentali.¹⁶⁹ L'aumento della flessibilità in uscita fa da contraltare, lato flessibilità in entrata, al tentativo di aumentare l'utilizzo dei contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (a discapito del lavoro associato, autonomo e coordinato); all'eliminazione della causalità per l'uso dei contratti a termine, parallela alle restrizioni sugli intervalli tra un contratto e l'altro; alla stabilizzazione del contratto di apprendistato, nel tentativo di renderlo prevalente per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro (a discapito delle numerose di forme contrattuali introdotte nel 2003, alcune delle quali abrogate dalla riforma).

Questa scelta "regolatoria" viene accompagnata da un'importante modifica degli ammortizzatori sociali. Tale riforma si innesta nel giro di vite imposto dalle politiche di austerità e si esprime nella modifica dell'indennità di disoccupazione, ora denominata Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi). L'obiettivo del governo è rendere «più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone». Tale formula si è tradotta nella riduzione della tutela economica prevista dall'indennizzo. Il trattamento secondo il regime definitivo è ridotto a 12 mesi ai lavoratori con meno di 55 anni e a 18 mesi per gli altri lavoratori. L'importo è pari al 75% della retribuzione media mensile degli ultimi due anni e prevede un *décalage* del 15% dopo i primi sei mesi e di un eventuale ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese.¹⁷⁰ Anche l'accesso al beneficio è ridotto a coloro che possono vantare almeno due anni di contributi e uno (52 settimane) di lavoro nei due anni precedenti il licenziamento. In caso contrario, il neodisoccupato può provare ad

¹⁶⁹ Tale disciplina di incremento della flessibilità in uscita sbilancia notevolmente la distribuzione del potere in azienda. In quest'ottica, la raggiunta "certezza del diritto" si traduce nella conoscenza perfetta da parte datoriale del costo finanziario in caso di dimissione di una unità di lavoro. Se la possibilità di previsione economica è una legittima richiesta per chi investe il proprio denaro, tuttavia nel caso di specie tale interesse si instaura a discapito del diritto, anch'esso legittimo, di previsione da parte della forza lavoro delle proprie entrate finanziarie, almeno nel medio termine, nell'ambito della programmazione della propria vita extra-lavorativa. Ciò è esemplare di come nel contesto delle relazioni sociali di produzione, gli interessi del lavoratore e del datore siano di natura contraddittoria, ossia non possano coesistere nello stesso tempo e nello stesso luogo. La loro ricomposizione di natura retorica da parte, per esempio, della Scuola neoclassica non cambia la realtà dei fatti, in cui è la forza negoziale (non solo sui luoghi di lavoro) a definire, di volta in volta, il campo e l'esito di applicazione del diritto tra interessi opposti.

¹⁷⁰ Hanno diritto di accesso al beneficio tutti i lavoratori subordinati che rientrino nelle fattispecie di maturazione del diritto, gli apprendisti e i soci lavoratori delle cooperative impiegati con rapporto di lavoro subordinato. Non hanno diritto al beneficio i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori stranieri con permesso di lavoro stagionale.

accedere alla mini-Aspi. Questa spetta ai lavoratori che possano far valere almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi. La durata del beneficio corrisponde alla metà delle settimane di contribuzione dell'ultimo anno, per un controvalore dello stesso importo dell'Aspi.

Dopo la deregolamentazione del Pacchetto Treu (1997), la proposta sulla *flexsecurity* del *Libro Bianco* (2001) e l'ulteriore liberalizzazione del mercato della legge Biagi (2003), con la riforma Fornero (2012) si torna alla centralità della norma sulla contrattazione e all'irrigidimento delle forme contrattuali d'ingresso, accompagnate da una riduzione delle tutele sia "dentro" che "fuori" lo *status* di occupato. Inoltre, il dialogo sociale è espunto da tale impianto, la riforma genera malumori sia nel mondo delle imprese (minore flessibilità in entrata) che in quello del lavoro (maggiore flessibilità in uscita, riduzione delle tutele di fine rapporto), segnando il punto più basso nell'altalena concertativa. Tuttavia, appena tre anni più tardi, sarà il Jobs Act a riscrivere in maniera organica tutto l'impianto regolatorio del diritto e del mercato del lavoro.

Con il termine Jobs Act si intende un insieme di provvedimenti normativi, due leggi e nove decreti legislativi, introdotti nell'arco di 29 mesi dal maggio del 2014 all'ottobre del 2016 (a cui andrebbe aggiunto il cosiddetto "Jobs Act dei lavoratori autonomi" del maggio del 2017, voluto però da un'altra maggioranza di governo).¹⁷¹ Dopo le dimissioni del governo Monti, il ritorno alle urne del 2013 non esprime una maggioranza assoluta, con l'*exploit* del Movimento 5 Stelle (M5S) che rompe il bipolarismo affermatosi dalla Seconda Repubblica. L'*exit strategy* viene trovata nel "governo di larghe intese", sull'esempio della *Große Koalition* tedesca, tra centro-destra berlusconiano (Partito della libertà, Pdl) e centro-sinistra a guida Partito democratico (Pd). Un cambio di guida interno al Pd porta nel febbraio del 2014 alla composizione di una nuova maggioranza guidata dal neosegretario Matteo Renzi, con l'appoggio esterno del Pdl. La riforma del mercato del lavoro (e della Costituzione in chiave presidenzialista) si propone come il perno del nuovo corso politico per uscire dalla lunga crisi economica e sociale che ancora imperversa in Italia e nei paesi europei. A sei anni dal fallimento della Lehman Brothers infatti nessun fondamentale macroeconomico era tornato ai livelli precrisi, dai consumi agli occupati, passando per il Pil, il debito (pubblico e privato) o gli indici del mercato azionario.

¹⁷¹ Jobs Act deriva dall'acronimo "Jumpstart Our Business Startups Act" che si riferisce a una legge statunitense, promulgata nel 2011 durante la presidenza Obama, che prevedeva fondi in sostegno delle Pmi. In Italia invece il termine è stato utilizzato "giocando" con il sostantivo inglese *job* per definire un insieme di interventi normativi in tema di lavoro.

Da un punto di vista concettuale, l'elemento più importante introdotto dal Jobs Act è il tentativo di trasferire le tutele a garanzia del lavoratore dal rapporto di lavoro, ossia dallo *status* giuridico di occupato avente accesso a una serie di diritti, al mercato del lavoro, ossia alla condizione sociale di forza lavoro che naviga tra le possibilità occupazionali e le tutele all'occupabilità e al reddito nelle transizioni da uno *status* all'altro. Per fare questo, da un lato il dispositivo opera un generale decremento dei diritti associati a un rapporto di lavoro subordinato, sia questo di durata indeterminata che determinata; dall'altro, l'ampliamento della platea avente accesso alle varie indennità per le condizioni di inoccupazione viene bilanciato sia dalla riduzione temporale e finanziaria dei benefici, sia dall'aggiunta di elementi di condizionalità per la loro erogazione, legata all'attivazione del disoccupato nella ricerca di un nuovo posto (il principio dei "diritti e doveri" del Piano Hartz). Di fatto, l'orizzonte ambito è quello della *flexsecurity*. In materia di politica del diritto, la tecnica è la stessa utilizzata per la riforma Fornero: implementazione centralizzata di stampo statalista con al centro della regolamentazione la "norma" e non la contrattazione tra soggetti privati, escludendo le parti sociali dalla dimensione costruttiva dell'impianto.¹⁷²

¹⁷² Le relazioni industriali e il variegato mondo del lavoro autonomo sono i due ambiti non toccati, almeno nella prima fase, dal dispositivo. Sul primo, nel gennaio del 2014, Confindustria e Cgil, Cisl e Uil avevano siglato un accordo denominato Testo unico sulla rappresentanza (per la sola parte industriale) in prospettiva di un potenziale intervento da parte del legislatore sulla rappresentanza sindacale. In Italia infatti questa si basava ancora sul principio della rappresentatività storica riscontrata da parte datoriale nella copertura dei lavoratori in un dato settore o di una data categoria. Al momento in cui scriviamo, nonostante i numerosi richiami una legge su tale tema non è stata ancora introdotta. Sul secondo, come anticipato nel 2017 il governo Gentiloni (subentrato al dimissionario Renzi a seguito della sconfitta sul referendum per la riforma della Costituzione) emanò il cosiddetto "Jobs Act del lavoro autonomo" (legge 81/2017). Nella circostanza, la disciplina introduce alcune tutele del lavoratore autonomo che rimandano alla logica del lavoratore subordinato, in linea con la previsione del decreto legislativo 81/2015 in materia di collaborazioni eteroorganizzate (i contratti co.co.co.), anch'essi avvicinati alla dimensione del lavoro dipendente. La legge non introduce una disciplina di organizzazione sistematica del lavoro autonomo, ma puntella la normativa di alcuni interventi utili e tuttavia insufficienti rispetto alla portata del fenomeno sull'economia e sugli sviluppi del sistema produttivo – vale la pena segnalare che nel 2017 i lavoratori autonomi in Italia erano poco più di 5 milioni, in rappresentanza del 21,7% degli occupati del paese e del 15,3% degli autonomi in Ue (dati Eurostat). I pur importanti interventi di tutela contro le condotte e pratiche contrattuali abusive a sostegno della maternità delle lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata dell'Inps, sulla deducibilità di spese di iscrizione corsi di formazione e aggiornamento e sulla stabilizzazione ed estensione della Dis-Coll, mancano di affrontare il tema in modo organico. In altri termini, considera *il lavoro autonomo non imprenditoriale* come composto da singoli soggetti economici che operano nel mercato e non come una categoria che include un insieme di soggetti produttivi, aventi determinate caratteristiche e per cui sarebbero necessarie determinate tutele. A tal proposito, basti pensare la controversia sulla rappresentanza del lavoro autonomo, conteso (anche per contraddizioni interne alla categoria stessa) tra quella datoriale e sindacale, dividendo il futuro della tutela tra le professionalità e le condizioni di partecipazione al bilancio dello Stato (come per la normativa fiscale o per gli oneri previdenziali) sulla nuova frontiera dello sfruttamento e della precarizzazione del lavoro. Da questa prospettiva, nessuna parola è spesa per l'obbligo di versamento del contributo Inail a carico del committente per quei lavoratori esposti a rischi; all'istituzione di obblighi formativi in tema di salute e sicurezza; all'introduzione di forme di sostegno al reddito in caso di crisi di mercato; alla promozione di forme mutualistiche integrative tra lavoratori autonomi (Mauro e Tiraboschi, 2017). Una situazione foriera di instabilità reddituale e promotrice di zone grigie del lavoro, soprattutto per quel mondo fatto di "falsi autonomi", nelle parole della Cgue, che prestano l'opera in regime di mono committenza e di quasi-subordinazione, ma che sulle loro spalle vedono scaricate il rischio d'impresa, la precarietà del presente e il peso di un futuro previdenziale sempre più magro e lontano.

L'elemento più importante del Jobs Act è senza dubbio l'abolizione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. A partire dal 7 marzo 2015, operai, impiegati e quadri assunti nel settore privato con un contratto a tempo indeterminato sono sguarniti della protezione circa l'obbligo di reintegro in caso di licenziamento illegittimo, fatti salvo i casi per motivi discriminatori o comunicazione avvenuta per sola via orale. Al posto del reintegro, la tutela indennitaria diventa obbligatoria anche per i licenziamenti collettivi e per il resto dei casi di quelli individuali non ancora previsti dalla riforma Fornero (come per i motivi disciplinari), ampliando così in maniera importante la flessibilità numerica in uscita. L'importo della tutela è definito dal giudice in base all'anzianità di servizio. Per questo motivo, la nuova determinazione è anche chiamata "Contratto a tutele crescenti" (Catuc), uno strumento che cambia definitivamente la natura del rapporto a tempo indeterminato per come conosciuto nel diritto derivante dall'era industriale.¹⁷³

In materia di tipologie contrattuali, parallelamente all'introduzione del Catuc, il Jobs Act opera anche la definitiva liberalizzazione del contratto a termine. Lontano dalle eccezioni tipizzanti con cui era stato inserito nel 1962, il decreto legislativo 81/2015 abolisce ogni necessità di indicare la causale per l'assunzione con questo tipo di contratto per l'intera possibile durata di 36 mesi (diviso per 5 proroghe, con medesima mansione datore, il quale deve rispettare la soglia del 20% del parco dipendenti assunti con tale forma¹⁷⁴). Tale intervento sui due più importanti tipi contrattuali del nostro ordinamento, indeterminato e determinato, ha un duplice significato. Da un lato, il primo smette di essere il contratto dominante (come definito nella riforma Fornero) per "ingiunzione normativa", essendo affiancato dalla completa liberalizzazione del secondo. D'altra parte, l'abolizione dell'articolo 18 lo rende decisamente più conveniente perché elimina l'obbligo di reintegro in caso di esubero illegittimo e ne quantifica in modo certo gli eventuali rischi. Questo vuol dire che il Jobs Act «modifica il rapporto storico di convivenza fra i due contratti, rendendo effettiva la linea di *policy* finora disattesa, che intende promuovere il contratto a tempo indeterminato come la forma di lavoro» (Treu, 2016: 13). Ma se nella Prima Repubblica ciò era avvenuto per la forza del movimento operaio di strappare diritti e condizioni contrattuali

¹⁷³ A rafforzare la posizione datoriale dinanzi l'illegittimità della condotta, entro il termine di impugnazione del licenziamento il datore può offrire al lavoratore un'indennità (la cosiddetta "offerta di conciliazione") pari a una mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 18. Tale indennità può essere offerta anche in sostituzione della reintegra per un importo pari a 14 mensilità non soggette a contribuzione. In sede di autotutela invece il datore ha tempo 15 giorni per revocare il licenziamento, caso in cui il rapporto si considera come mai interrotto.

¹⁷⁴ Questo limite non vale per il lavoro stagionale e, in caso di superamento di tale numero, il datore non è obbligato alla trasformazione del contratto in tempo determinato, ma è soggetto al pagamento di un'indennità economica.

più vantaggiose, col Jobs Act la primazia di questa forma contrattuale si esprime su base economica in favore della controparte datoriale.¹⁷⁵

Sempre per il riordino dei tipi contrattuali, altri interventi riguardano la riforma dell'apprendistato, reso più contiguo agli istituti di istruzione secondaria e formazione universitaria in un generale tentativo di intrusione dell'impresa privata non solo nel sistema formativo, ma nell'utilizzo di forza lavoro e competenze già durante i periodi di formazione (flessibilità numerica in entrata); nell'integrazione alla disciplina del lavoro subordinato dei rapporti di collaborazione con caratteri di coordinazione e continuativi, fattore che fa tornare in auge, ampliandone le tutele ma ponendoli in competizione con la subordinazione "classica", i co.co.co. (flessibilità numerica in entrata e funzionale); riscrive la disciplina del tempo parziale concedendo maggior spazio di manovra al datore nella gestione dell'orario settimanale del lavoratore (flessibilità funzionale);¹⁷⁶ conferma e semplifica le forme contrattuali per il lavoro in somministrazione, intermittente e accessorio (flessibilità numerica e temporale); abroga il *job sharing* e l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, la quale prevedeva lo scambio tra prestazione lavorativa e partecipazione agli utili dell'impresa.

Abrogando tutte le discipline precedenti nelle materie in cui interviene, con il Jobs Act il processo di deregolamentazione del rapporto di lavoro, cominciato quasi venti anni prima con il Pacchetto Treu, può dirsi "concluso". Ma se l'obiettivo del Jobs Act è la *flexsecurity*, allora il piano riformativo deve includere anche gli ammortizzatori sociali e le politiche attive del lavoro, su cui il dispositivo infatti interviene operando un profondo riordino di entrambe le dimensioni.

Lato ammortizzatori, sono tre gli strumenti di rilievo. Col primo, l'Aspi e la mini-Aspi introdotte dalla riforma Fornero vengono sostituite dalla Naspi (Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego). A parità di platea interessata, i requisiti per l'accesso all'indennizzo vengono ridimensionati, così come l'importo medio finale. Dal 1° maggio 2015 infatti sono necessarie 3 settimane di versamenti contributivi nei 4 anni precedenti la

¹⁷⁵ A sostegno di tale indirizzo, per il triennio successivo all'introduzione del Jobs Act sono previste significative decontribuzioni per tutte quelle imprese sia che assumono con il Catuc, sia che trasformano un contratto a termine in uno a tempo indeterminato.

¹⁷⁶ In quest'ottica, è di rilievo la novità apportata in materia di *jus variandi*: il Jobs Act introduce la possibilità di fatto di demansionamento (assegnazione al livello di inquadramento inferiore) in caso di riordino degli assetti organizzativi che interessano la posizione del soggetto demansionato, a cui il datore deve limitarsi a garantire la formazione alla mansione inferiore. Ulteriori ipotesi possono essere stabilite in sede di contrattazione collettiva, stante l'obbligo di mantenere la categoria legale (impiegato, operai, quadri, dirigenti). Per gli accordi individuali invece ogni modifica, anche di categoria legale, è possibile se concertata in "sede protetta", ossia in sede giudiziale, sindacale e amministrativa, e se assicura l'interesse del lavoratore (di mantenere l'occupazione, di ottenere nuove professionalità o di migliorare le condizioni di vita).

disoccupazione e 30 giorni di lavoro effettivo negli ultimi 12 mesi. L'indennizzo è corrisposto per un numero di settimane pari alla metà di quelle oggetto di contribuzione, il massimo dunque è 24 mesi. L'importo è il 75% della retribuzione media imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni fino a un massimo di 1.195€, a cui può essere aggiunto il 25% del differenziale tra tale importo e la media calcolata, senza comunque eccedere la somma di 1.300€ mensili (limiti bloccato per il 2015 e il 2016). Il *décalage* parte dal quarto mese, a un ritmo del -3% per ogni mensilità. L'indennizzo è condizionato alla sottoscrizione di un Patto di servizio personalizzato (Psp) che prevede la dichiarazione immediata di disponibilità del lavoratore all'impiego e la partecipazione alle iniziative di attività, formazione e riqualificazione.¹⁷⁷ All'aliquota originaria dell'1,61% della retribuzione lorda prevista per il finanziamento dell'indennizzo, è aggiunta un'aliquota dell'1,4% per le nuove attivazioni non a tempo indeterminato, ammontare che tuttavia è restituito al datore che stabilizza il lavoratore entro 6 mesi dalla fine del precedente rapporto.

L'estensione degli ammortizzatori spetta agli altri due strumenti in oggetto, entrambi innovativi rispetto all'ordinamento italiano. Il primo è la Dis-Coll, un nuovo strumento di sostegno al reddito che prevede l'indennità di disoccupazione per i lavoratori co.co.co., secondo il principio del riordino di tale disciplina sotto la sfera del lavoro subordinato. Per l'accesso, sono necessari o 3 mesi di contribuzioni tra il 1° gennaio e l'inizio della disoccupazione, o 1 mese di contribuzione nell'anno solare. L'indennizzo ha durata massima di 6 mesi, importo e riduzione sono gli stessi della Naspi. Il secondo è l'assegno di disoccupazione (Asdi). L'Asdi è una misura di carattere assistenziale, paragonabile all'*Arbeitslosengeld II* dell'Hartz IV, dedicata a quei disoccupati che, goduto interamente dell'indennizzo della Naspi ma ancora in assenza di un rapporto di lavoro, si trovino in particolari condizioni di disagio economico.¹⁷⁸ L'importo è del 75% dell'ultimo assegno Naspi recepito e il trattamento dura massimo 6 mesi. Per entrambi gli istituti, il requisito necessario è l'adesione a un Psp, convenuto con il servizio per l'impiego, per il reinserimento nel mercato del lavoro. Nell'era del pareggio di bilancio in condizioni di stagnazione economica, il finanziamento di questi ultimi due istituti è dovuto alla riduzione della durata della già nominata indennità di disoccupazione, così come della Cassa integrazione, ordinaria (Cig o Cigo) e straordinaria (Cigs). In generale, così come per la riforma delle

¹⁷⁷ Sulla scia dei contributi alla creazione di imprese individuali e familiari (*Ich-AG e Familien-AG*) del Piano Hartz, anche la Naspi prevede la possibilità di liquidare l'intero importo del contributo massimo acquisibile dal disoccupato in un'unica soluzione per progetti di autoimprenditorialità, ponendosi in linea di continuità con uno dei pilastri della Seo.

¹⁷⁸ Il decreto legislativo 148/2015 sancisce un valore Isee di 5.000€ come tetto massimo entro cui poter richiedere l'assegno.

pensioni venti anni prima, entrambi gli strumenti sono stati integrati nella logica della corresponsività tra contributi versati e tutele concesse (Treu, 2016). Tale compensazione tuttavia ha l'effetto di aumentare le incertezze – sia in costanza di rapporto di lavoro come con le Cig, sia con la Naspi – per quelle figure lavorative meno tutelate nel mercato del lavoro, in termini di durata e continuità dell'impiego, contributi versati e protezione del rapporto. In un contesto così delineato, in mancanza di una domanda di lavoro “dinamica” che consenta facili e veloci *turnover* e di strumenti adeguati a facilitarne l'incontro con l'offerta, la flessibilità si trasforma in precarietà, frammentando le carriere lavorative, contributive e previdenziali.

Per ovviare a questa eventualità, il Jobs Act interviene sulla normativa sui servizi per l'impiego e le politiche attive, istituendo una Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, gestite dalla anch'essa nuova Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal). L'Anpal è composta dai nodi regionali per le politiche attive del lavoro, dall'Inps, dall'Inail, dalle Agenzie per l'impiego e dagli altri soggetti accreditati dell'attività di intermediazione. Tuttavia, nessun nuovo investimento a carico della finanza pubblica è previsto per il suo funzionamento, essendo questo garantito, almeno in teoria, dalle risorse trasferite dagli organi partecipanti. Inoltre, la riforma in senso federalista della Costituzione del 2001 ha diviso le competenze sulle politiche sociali tra Stato e Regioni, su cui a sua volta grava la competenza concorrente tra Stato nazionale e Unione europea in materia. Tale intreccio di giurisdizioni rende difficile la configurazione dell'Anpal come un centro decisionale unitario su scala nazionale per le politiche attive. Il quadro in ultima istanza è complicato dalla concessione di ampie fette del settore all'imprenditoria privata, che in quanto tale non deve rispondere ai bisogni della *res publica*.

Tutti questi elementi frammentano il riordino attivo della forza lavoro nel mercato. Il problema principale tuttavia resta l'assenza di opportunità lavoro. Tale fattore, per concezione teorica eluso dalla teoria neoclassica, ci pare in realtà il vero anello debole del mercato del lavoro italiano. Per i neoclassici, se l'offerta crea la sua propria domanda, allora – dal lato mercato del lavoro la flessibilità salariale e la mobilità della forza lavoro tra le opportunità d'impiego sono i requisiti necessari per il pieno impiego dei fattori di produzione, garantito dal lato dell'offerta – dall'eguaglianza tra risparmi (alla cui generazione partecipa lo Stato tramite il suo arretramento dall'economia) e investimenti. L'inadeguatezza di tale lettura alla spiegazione dei fenomeni di cui si occupa, già evidenziata sul piano teorico, è confermata – tra gli altri – dall'assenza di lavoro nel paese anche dopo la profonda riorganizzazione ordinata dal Jobs Act. Infatti, nei quattro anni successivi alla

sua introduzione e prima dello sconvolgimento pandemico (dunque dal 2016 al 2019), la richiesta di personale da parte delle imprese è rimasta tra lo 0,9% e l'1,4% degli occupati.¹⁷⁹ Negli stessi anni, il tasso di occupazione 15-64 anni oscillava tra il 57,2% e il 59%. Ciò vuol dire che in quella fascia d'età, tra tutti i cittadini abili a lavoro e non impegnati in un percorso formativo, meno di 6 su 10 di questi avevano accesso a una fonte di reddito diretta da lavoro (subordinato o autonomo, senza considerare qui la "qualità del lavoro"). A tale bassa percentuale (la seconda peggior prestazione in Ue, davanti solo alla Grecia e subito dopo la Spagna), il tasso di posti vacanti informa che il sistema produttivo italiano sarebbe stato in grado di assorbire in media sull'anno lo 0,9-1,4% di posizioni lavorative in più (quindi neanche "teste", viste le possibilità di doppio impiego) rispetto a quelle attive. Il tutto, di nuovo, senza considerare la bontà o meno della domanda in termini di retribuzione, durata, tutele e garanzie. In definitiva, ciò significa che in Italia, decenni di sciopero degli investimenti pubblici e privati, deindustrializzazione del sistema produttivo, deregolamentazione dei mercati finanziari e del lavoro, blocco salariale e privatizzazione dello Stato sociale hanno creato un ambiente economico incapace di creare posti di lavoro e dunque "ricchezza reale" (indipendentemente qui dalla sua redistribuzione).

Negli anni seguenti, le riforme apportate non intaccano la linea di fondo dell'impianto introdotto dal Jobs Act. Il provvedimento che presenta le maggiori novità è il Decreto dignità (decreto legge 87/2018), voluto fortemente dal Movimento 5 Stelle come primo atto del governo formato assieme alla Lega e presieduto dall'ex avvocato Giuseppe Conte. Sul piano del rapporto di lavoro, per stimolare il ricorso al contratto indeterminato, il dispositivo interviene in due direzioni: da una parte, per il biennio successivo all'emanazione i datori che assumeranno *under-35* con questa tipologia contrattuale potranno beneficiare di sgravi sui contributi previdenziali fino al 50% dell'aliquota, per un massimo di 36 mesi e 3.000€ annui. Dall'altra, opera una serie di, per la verità lievi, restrizioni all'utilizzo del contratto a tempo determinato: ne riduce i massimali da 24 a 36 mesi per la durata e da 5 a 4 per i rinnovi; introduce l'obbligo di causale a partire dal primo rinnovo;¹⁸⁰ aumenta l'aliquota addizionale per queste assunzioni di 0,5% (passando dall'1,4% all'1,9%). Sulla flessibilità

¹⁷⁹ Il dato si riferisce al *job vacancy* calcolato dall'Istat negli anni indicati. Come informa l'istituto, la variabile "posti vacanti" si riferisce alle ricerche di personale che, all'ultimo giorno del trimestre di riferimento, sono iniziate e non ancora concluse, ossia i posti di lavoro retribuiti per i quali l'impresa cerca attivamente (al di fuori del proprio personale) un/a candidato/a ed è pronta a fare uno sforzo economico per assumerlo/a. Il tasso di posti vacanti è calcolato come il rapporto percentuale fra il numero di posti vacanti e la somma di questi ultimi con le posizioni lavorative occupate.

¹⁸⁰ Le causali reintrodotte nell'ordinamento sono per esigenze temporanee e oggettive, che costituiscano un'anomalia nell'ordinaria attività lavorativa; per esigenze di sostituzione di altri lavoratori; per esigenze correlate e incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

temporale, da segnalare inoltre il ritorno ai *vaucher*, introdotti dalla legge Biagi, ampliati nell'utilizzo dal Jobs Act (lavoro accessorio) e poi temporaneamente aboliti dal governo Renzi.¹⁸¹ Col Decreto Dignità, imprese agricole, strutture alberghiere e ricettive ed Enti locali possono fare uso dei buoni orari per retribuire il lavoro di *under-25*, disoccupati, pensionati e percettori delle forme di sostegno al reddito, come il Reddito di inclusione (Rei).

Proprio il Rei, e successivamente il Reddito di cittadinanza (Rdc), rappresentano le due novità sul piano degli ammortizzatori. Sostitutivo dell'Asdi e del Sostegno per l'inclusione attiva (Sia),¹⁸² il Rei viene introdotto nell'autunno del 2017 ed è definito come una misura di contrasto alla povertà che si compone di un beneficio economico, erogato come il Sia su una carta apposita, e un Psp di attivazione lavorativa e inclusione sociale, volti al superamento della condizione di povertà. È dunque indirizzato specificatamente ai nuclei familiari con alcuni requisiti economici (valori massimali dell'Isee a 6.000€, patrimonio immobiliare a 20.000€, mobiliare a 10.000€), familiari (minore o disabile a carico, o lavoratore *over 55*) e di residenza (cittadinanza almeno europea e residenza in Italia da almeno due anni) e può durare massimo di 18 mensilità. Appena sedici mesi dopo, nel gennaio del 2019 anche il Rei viene abrogato in favore del Rdc, misura di sostegno economico tesa al reinserimento nel mondo del lavoro. Qualora il soggetto beneficiario abbia raggiunto l'età pensionabile, l'istituto assume la denominazione di Pensione di Cittadinanza (Pdc). Rispetto al Rei, l'allargamento dei requisiti economici (massimale Isee a 9.360€, patrimonio immobiliare a 30.000€, casa di abitazione esclusa, mobiliare a 6.000€ per i nuclei composti da un solo componente, a salire) è "bilanciato" dal restringimento di quelli di residenza, almeno decennale in Italia, di cui gli ultimi due continuativi. L'importo massimo è di 6.000€ annui in caso di Rdc e 7.560€ in casi di Pdc. Essi hanno una durata massima di 18 mesi, trascorsi i quali può essere rinnovato e sono compatibili con gli altri strumenti di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria.

In definitiva, neanche questi ultimi aggiornamenti porteranno al raggiungimento dell'obiettivo della flessicurezza, come dichiarato dal Libro bianco prima e col Jobs Act poi. Infatti, ciò che in materia continua a rimanere disatteso è il secondo lato della medaglia

¹⁸¹ Dal lavoro accessorio si era passati ai contratti per Prestazioni occasionali (PrestO). La differenza più importante risiedeva nel fatto che il primo era un rapporto di lavoro retribuito da buoni di lavoro, il secondo invece era disciplinato da un vero e proprio contratto, con tutto il *carnet* di diritti e doveri per ambo le parti sociali che tale differenza portava in dote.

¹⁸² Il Sia era una misura di contrasto alla povertà, introdotta con la legge di stabilità 2016 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e prevedeva l'erogazione di un sussidio economico alle famiglie in condizioni economiche disagiate. Come il resto delle misure assistenziali, il sussidio è subordinato all'adesione a un Psp e mirava ad aiutare le famiglie a superare la condizione di povertà e riconquistare gradualmente l'autonomia finanziaria.

della *flessicurezza*, quello relativo agli istituti in grado di supportare e indirizzare la forza lavoro quando fuori da un rapporto lavorativo. L'obiettivo del Jobs Act era introdurre un sistema di sostegno al reddito e di servizi per l'impiego in grado di sostenere prima e ricollocare poi sia il disoccupato, sia il lavoratore uscito dal (o appena entrato nel) mercato del lavoro. Tuttavia, poiché le riforme degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive, per essere davvero universali ed efficaci, oltre alla volontà politica necessitano di importanti investimenti pubblici, tale possibilità si è infranta contro la dinamica di privatizzazioni, austerità e tagli allo Stato sociale in auge fin dagli anni Novanta. Tale dinamica è diventata stringente in Ue dopo la crisi del 2008 e non è mai messa in discussione neanche dai governi che, almeno stando alle dichiarazioni, avrebbero voluto trasformare il mercato del lavoro nel segno della *flessicurezza*. Comunque sia, indipendentemente dalla retorica utilizzata negli scontri in seno alle istituzioni europee, non è un caso che tali programmi abbiano avuto maggior successo nei paesi del “nord produttivo” che hanno tratto vantaggio dalla ristrutturazione delle catene del valore, dal completamento del mercato unico e dall'unificazione asimmetrica della moneta. Vantaggi cementificati dall'adesione ai parametri di Maastricht e dalla cessione del potere decisionale sulla politica monetaria prima e, per via indiretta, su quella di bilancio poi, agli attori politici dell'Unione europea.

2.6. Box riepilogativo

Tabella 1. Interventi legislativi per l'analisi della dimensione analitica della flessibilità

Flessibilità	Germania	Francia	Italia
<i>Numerica</i>	nascita delle agenzie di <i>personal service</i> per la somministrazione di lavoro (Hartz I, 2003); obbligo eliminato nel 2006	introduzione della <i>rupture conventionnel du contrat du travail</i> , norma che consente alle parti di recedere di comune accordo senza obbligo di specificare la motivazione sulla risoluzione finale (legge 2008/596)	introduzione di nuove forme contrattuali: lavoro interinale, formazione lavoro, <i>job-sharing</i> e collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.), riforma dei tirocini (Pacchetto Treu, 1997)
	ampliamento delle fattispecie per il ricorso alla somministrazione di lavoro (Hartz I, 2003)	interventi per la transizione scuola-lavoro: regolazione dell'apprendistato, del <i>contrat de professionnalisation</i> e degli <i>stage</i> in azienda (legge 2009/1437)	sostituzione del lavoro interinale con la somministrazione di lavoro, dei co.co.co. con la collaborazione coordinata a progetto (co.co.pro.) e del contratto di formazione lavoro con il contratto di inserimento (legge Biagi, 2003)
	contributo per la creazione di imprese individuali e familiari (<i>Ich-AG</i> e <i>Familien-AG</i>) (Hartz II, 2003)	riforma della procedura di licenziamento collettivo per motivi economici (legge 2013/504)	introduzione di nuove forme contrattuali: lavoro accessorio (come i <i>mini-job</i> tedeschi) pagato tramite buoni (<i>vaucher</i>) e lavoro intermittente, anche detto "a chiamata" (legge Biagi, 2003)
	"semplificazione" in materia di licenziamento (Hartz III, 2004)	ampliamento della fattispecie di licenziamento per motivi economici (nuovi casi come cali degli ordinativi, della cifra d'affari e di liquidità) e aggancio dell'indennità per licenziamento illegittimo all'anzianità del dipendente (legge El Khomri, 2016)	indebolimento dell'articolo 18 (riforma Fornero, 2012)
		reintroduzione del limite massimo per l'indennità di licenziamento (<i>ordonnances Macron</i> , 2017)	potenziamento del contratto subordinato indeterminato ("contratto dominante") e stabilizzazione dell'apprendistato (riforma Fornero, 2012)
			abolizione dell'articolo 18 e introduzione del nuovo "Contratto a tutele crescenti" (Catuc) (Jobs Act, 2015)

			riforma del contratto di apprendistato, reso più contiguo agli istituti di istruzione secondaria e formazione universitaria (Jobs Act, 2015)
<i>Temporale</i>	ampliamento al settore commerciale, domestico e stagionale del contratto per lavoro marginale (<i>mini-job</i>) (Hartz II, 2003)	riorganizzazione dell'orario di lavoro secondo cicli plurisettimanali (leggi Aubry, 1998-2000)	liberalizzazione dell'utilizzo del contratto a tempo determinato (Pacchetto Treu, 1997)
		definizione del monte ore di lavoro straordinario tramite contratto collettivo aziendale o di stabilimento (legge Fillon, 2003)	eliminazione della causalità per il contratto a termine e restrizione sugli intervalli tra un contratto e l'altro (riforma Fornero, 2012)
		in mancanza di accordo tra le parti, volume massimo annuale di lavoro straordinario stabilito in 180 ore (legge Fillon, 2003), portato a 220 nel 2004	abolizione dell'obbligo di indicare la causale per l'assunzione con contratto a termine (Jobs Act, 2015)
		sperimentazione del contratto intermittente a tempo indeterminato (legge 2013/504)	ritorno dei <i>vaucher</i> per imprese agricole, strutture alberghiere e ricettive ed Enti locali (Decreto dignità, 2018)
		istituzione di un nuovo quadro giuridico per le aziende in gravi difficoltà economiche ("accordi di mantenimento dell'occupazione"), che possono ridurre tempo di lavoro e numero dei lavoratori (legge 2013/504)	restrizioni all'utilizzo del contratto a tempo determinato (Decreto dignità, 2018)
		introduzione dell'"accordo di sviluppo per l'occupazione", con cui un'azienda può organizzare temporaneamente l'orario di lavoro in maniera autonoma e unilaterale (legge El Khomri, 2016)	
<i>Funzionale</i>		organizzazione triennale da parte datoriale delle trattative sulla mobilità interna, professionale o geografica (legge 2013/504)	integrazione alla disciplina del lavoro subordinato dei co.co.co. (Jobs Act, 2015)

			riforma della disciplina del tempo parziale con maggior spazio di manovra datoriale nella gestione dell'orario settimanale del lavoratore (Jobs Act, 2015)
<i>Salariale</i>	riduzione degli oneri fiscali e contributivi per i <i>mini-job</i> (Hartz II, 2003)	credito d'imposta su una determinata quota per alcune fasce di retribuzione dello Smic (leggi Aubry, 1998-2000)	abrogazione della scala mobile e designazione del Tip per il calcolo dell'inflazione negli adeguamenti salariali (Protocollo Amato, 1992)
	aumento della massima retribuzione annua per i <i>mini-job</i> (vari anni, a partire dall'Hartz II, 2003)	riduzione dei contributi sociali per le piccole e medie imprese (legge Fillon, 2003)	introduzione della contrattazione secondaria a livello regionale o aziendale, dove regolare gli schemi salariali in base alla produttività della singola unità produttiva o del territorio (Protocollo Ciampi, 1993)
	riduzione dell'aliquota di finanziamento delle indennità di disoccupazione (vari interventi, a partire dal 2008)	abilitazione della contrattazione aziendale a disapplicare gli incrementi retributivi previsti dai rinnovi contrattuali in caso di difficoltà economiche per l'impresa (legge 2013/504)	
	aumento delle mensilità di sostegno al reddito in caso di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro (vari interventi, a partire dal 2008)		
	introduzione del salario minimo orario per legge (legge MiLoG, 2015)		

Legenda:

aumento flessibilità	riduzione flessibilità
----------------------	------------------------

183

¹⁸³ Per la valutazione di un dispositivo normativo come funzionale all'aumento o alla riduzione della flessibilità, abbiamo proceduto come segue. Per ogni norma considerata, venivano contati gli elementi del dispositivo e su ognuno di questi veniva apposto una valutazione positiva (aumento della flessibilità) o negativa (riduzione della flessibilità). In quest'ottica, il linguaggio giuridico con cui si scrive una legge o quello politico con cui si presenta non corrisponde a quello ordinario. Per cui, nell'esprimere il giudizio finale abbiamo dovuto tener conto di questa specificità del genere linguistico, completando la valutazione di ogni dispositivo con la risposta alla domanda "l'intervento normativo in definitiva aumenta o riduce la flessibilità?". Il risultato trovava l'equivalente nei due giudizi.

Dalla tabella riepilogativa crediamo emerga con chiarezza come nell'ambito dell'evoluzione della flessibilità nella sua dimensione "analitica", secondo la definizione adottata in questo lavoro, la direzione di marcia intrapresa dalle tre maggiori economie dell'Unione europea sia sovrapponibile. Questo non significa che i limiti entro cui muovere l'azione, stabiliti in ambito europeo e rinvenibili, nelle loro parti fondamentali, nel Libro bianco del 1994, nella Strategia per l'occupazione del 1997 e nella Comunicazione sulla flessicurezza del 2007,¹⁸⁴ abbiano tolto ogni elemento di differenziazione all'interno del perimetro per come disegnato. Tale *differenza*, posata su un piano di *identità* di fondo, proviamo a manifestarla nello schema di seguito.

Tabella 2. La flessibilità analitica in Germania, Francia e Italia raffigurata secondo la Mssd

Flessibilità	Germania	Francia	Italia
<i>numerica</i>	A	A	AA
<i>temporale</i>	A	AA	A
<i>funzionale</i>	Z	B	B
<i>salariale</i>	AA*	A	A

Le variabili devono essere considerate come elementi all'interno del "flusso di indicazioni" fornito dalle parti fondamentali sopra indicate. D'altra parte, i "valori" all'interno della Tabella 2 vanno intesi come relativi l'uno all'altro, ossia nel sistema di similitudini e diversità emerso nelle evoluzioni tra i paesi, stante – di nuovo – un perimetro evolutivo comune.

Così, nella *riduzione* proposta si evidenzia come in Italia gli interventi legislativi si siano concentrati maggiormente (nel confronto con Francia e Germania) sulla flessibilità numerica. Le profonde "innovazioni" sulle tipologie contrattuali proposte fin dal Pacchetto Treu e continuate, nel segno delle liberalizzazioni (e non senza alcuni "passi indietro" come nel caso della riforma Fornero), fino al Jobs Act, marcano il passo della flessibilizzazione del rapporto di lavoro inseguito nel paese. In Francia, grande attenzione dal legislatore è stata posta invece sulla flessibilità temporale. Gli interventi sull'orario di lavoro, sulla gestione dello stesso su base annuale prima e triennale poi e sul lavoro straordinario individuano la generale tendenza di flessibilizzazione (e allungamento "reale") del tempo

¹⁸⁴ I tre documenti sono siglati rispettivamente dalla Commissione per il primo e il terzo, e dal Consiglio europeo per il secondo, ossia dai due attori "politici" per come suddivisi sul finire del Capitolo 2, tassonomia necessaria per l'analisi dei soggetti e delle funzioni nel processo di integrazione europea in materia di lavoro.

speso nell'unità produttiva da parte del lavoratore. Per ultimo, in Germania, seppur in presenza di quadro più equilibrato rispetto agli altri due paesi, interventi importanti sono stati perseguiti nell'ambito della flessibilità salariale, secondo il principio proprio della Scuola neoclassica. *Mini-job*, decontribuzione e risorse alle imprese in difficoltà o in ristrutturazione produttiva (per mezzo del pagamento delle retribuzioni ai lavoratori sospesi dall'attività) sono i caratteri di questa evoluzione.

Tuttavia, proprio nel “punto di forza” della flessibilità tedesca abbiamo inserito un asterisco, relativo all'introduzione del salario minimo orario per legge. Tale misura infatti, seppur introdotta secondo principi regionali (il minimo legale è diversificato per *Länder*), mette in crisi l'intera strategia mercantilista tedesca. Essa ha puntato sulla produzione tradizionale nell'*automotive*, sulla manifattura meccanica e sulla chimica, deflazionando i salari¹⁸⁵ per aumentare le vendite e sostenere i profitti all'estero. Il mantenimento di un elevato saldo commerciale, ottenuto come detto per mezzo del blocco salariale e sulla differenziazione territoriale e di *status* lavorativo, da una parte è un sistema basato su squilibri strutturali (sia interni che esterni) e che pertanto sul lungo termine non regge, soprattutto in un contesto internazionale di relazioni aperte. D'altra parte, proprio l'introduzione del salario minimo legale è una misura concettualmente contraria sia all'impostazione Neoclassica (massima flessibilità salariale), sia mercantilista (esportazioni basate sulla competitività di prezzo, raggiunta *in primis* per mezzo della compressione della domanda interna e dei salari). Nella fattispecie, va segnalato come a partire dal 2018 la “locomotiva tedesca” abbia cominciato a rallentare, diminuendo i già magri tassi di crescita (ma non i disavanzi commerciali), condizione che ha portato l'economia a essere nel 2019 (giusto prima della pandemia) a uno 0,1% dalla recessione tecnica.¹⁸⁶

In ultimo, la pressoché assente attenzione sulla flessibilità funzionale da parte del legislatore tedesco sottintende il suolo del dialogo sociale tra gli apparati della società, dai partiti ai sindacati, dalle banche alle grandi industrie, frutto maturo del *Kombinat* nato a Bad Godesberg nel 1959. Questo rispecchia la diversa partecipazione e centralizzazione delle riforme a livello statale, seppur con tempi e accelerazioni differenziate, da parte della Francia

¹⁸⁵ Ciò ha ridotto fortemente i consumi interni. Infatti, tra il 2005 ed il 2019 i consumi delle famiglie tedesche sono passati dal 63% al 50% del Pil, marcando un tendenziale impoverimento della classe lavoratrice e della microimpresa nel paese, sostenuta “solo” dagli enormi surplus commerciali e finanziari garantiti dalla rimodulazione delle filiere produttive incentrate su Berlino e dall'unificazione monetaria calibrata sull'economia, e dunque sulla forza, del marco al momento della nascita dell'euro.

¹⁸⁶ Con “recessione tecnica” si intende la condizione in cui per due trimestri consecutivi il Pil fa registrare un tasso di crescita negativo, con tutte le conseguenze per il clima di fiducia verso l'economia di uno Stato e di riflesso sui rendimenti o sugli investimenti provenienti dall'estero. Nel secondo e nel terzo trimestre del 2019, la Germania ha fatto segnare rispettivamente un -0,1% e un +0,1%, sfiorando di un soffio appunto la recessione tecnica.

e dell'Italia. Tale dimensione tuttavia per “natura” attiene più alle relazioni industriali che non al dibattito parlamentare. Pertanto, l'intervento “dall'alto” risulta meno incisivo rispetto alle altre categorie.

3. L'evoluzione della flessibilità nel mercato del lavoro

3.1. Introduzione

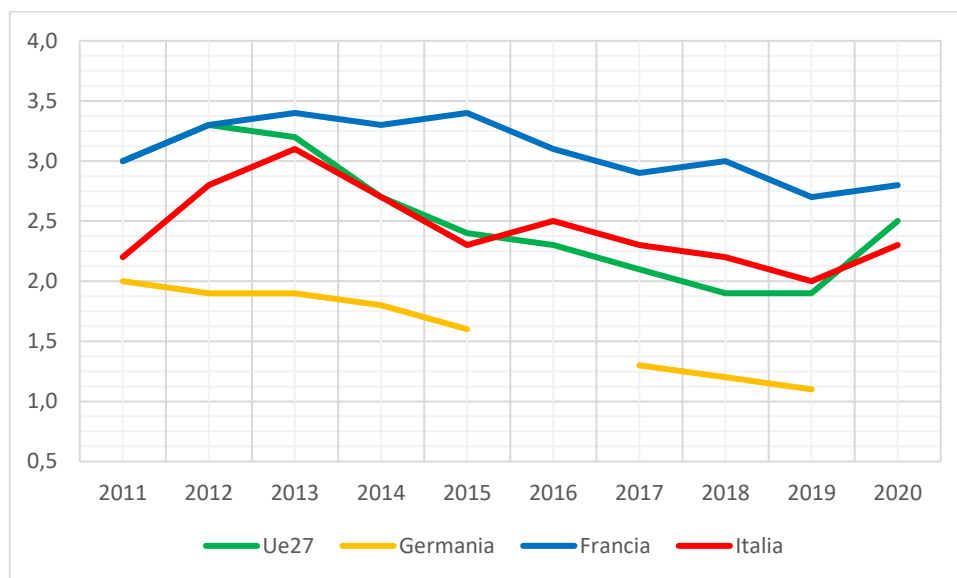
La deregolamentazione del rapporto di lavoro, perseguita tramite la profonda rivisitazione del diritto, nei contenuti come negli obiettivi, e la riforma degli ammortizzatori sociali come visto sono le due macrodimensioni entro cui la flessibilità ha rimodellato il campo del Lavoro sul territorio europeo a partire dalla costituzione dell'Unione europea. In Italia, Francia e Germania, la fondamentale omogeneità raggiunta, nel segno della liberalizzazione del rapporto, sul primo punto ha fatto da contraltare ai diversi volti assunti dall'evoluzione del secondo e dalle politiche attive a questo connesso. Nella cornice di un processo di integrazione europea dagli effetti contrastanti, di cui successivamente forniremo alcune coordinate, i mercati del lavoro dei vari paesi hanno conosciuto *performance* eterogenee. Ciò ha indebolito alla radice la ragione per cui la flessibilità era stata posta al centro della strategia europea: far fronte alla disoccupazione e alle “sfide della globalizzazione”, orizzonte riassumibile nella triade “crescita competitività occupazione”, dal titolo del Libro bianco della Commissione europea del 1994. Tale eterogeneità, per i paesi selezionati, è l'oggetto delle prossime pagine. I dati coprono, tranne alcune eccezioni, l'ultimo trentennio dell'evoluzione del mercato del lavoro italiano, francese e tedesco, ove possibile in raffronto con quello dell'Ue a 27 paesi (per questo aggregato, rilevazioni disponibili a partire dal 2002). In tale prospettiva, gli interventi deregolamentativi rappresentano il *quantum* a partire da cui indagare le conseguenze per la forza lavoro nel mercato divenuto flessibile (lato quantitativo dell'indagine dialettica). Il senso generale invece è fornito dalla ragione della flessibilità, innestata nella relazione tra Capitale e Lavoro, funzionale alla modificazione dei rapporti di forza tra le due parti in base ai rispettivi interessi (lato qualitativo dell'indagine dialettica).

3.2. La flessibilità numerica

In prima istanza, per dare una misura dell'evoluzione della flessibilità numerica analizziamo le statistiche di flusso collezionate dall'Eurostat attraverso gli istituti di

rilevazione statistica dei paesi dell'Unione europea.¹⁸⁷ Le *labour market transition* sono le transizioni tra i diversi *status* lavorativi (occupato, disoccupato e inattivo)¹⁸⁸ registrati nel mercato del lavoro di riferimento, nella fattispecie riportati anno su anno.

Figura 2. Transizioni nel mercato del lavoro, da occupazione a disoccupazione, 15-74 anni, valore % del totale degli occupati, anno su anno (2011-2020)

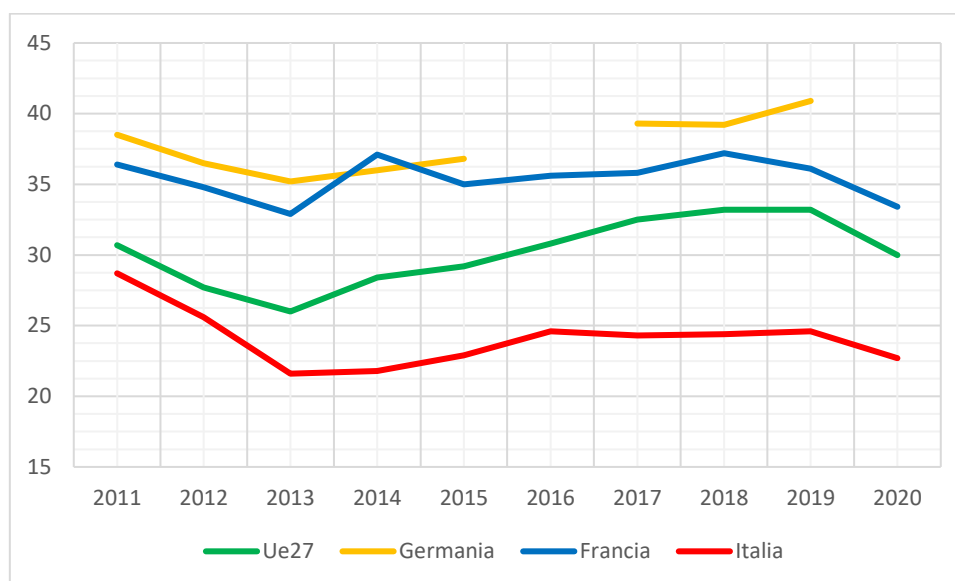


Fonte: elaborazione su dati Eurostat. Rilevazioni mancanti: Germania 2016 e 2020.

¹⁸⁷ Nello specifico dei tre paesi in oggetto, per l'Italia l'Istat, per la Francia l'Insee e per la Germania il Destatis. Ove non specificato diversamente, la coorte di riferimento sarà composta da tutta la forza lavoro assunta regolarmente nella fascia d'età 15-64 anni.

¹⁸⁸ Seguendo le definizioni e le raccomandazioni dell'Ilo, l'Eurostat definisce i disoccupati come tutte le persone non occupate nella settimana di rilevazione, che avevano cercato attivamente lavoro nelle ultime quattro settimane ed erano pronte a iniziare a lavorare entro due settimane dalla ricerca. Gli occupati sono tutte le persone che hanno lavorato almeno un'ora per retribuzione o profitto durante la settimana di riferimento o che sono state temporaneamente assenti da tale lavoro o che hanno trovato un lavoro da iniziare successivamente, cioè entro un periodo di massimo tre mesi. Gli inattivi sono tutti i restanti abili e in età da lavoro.

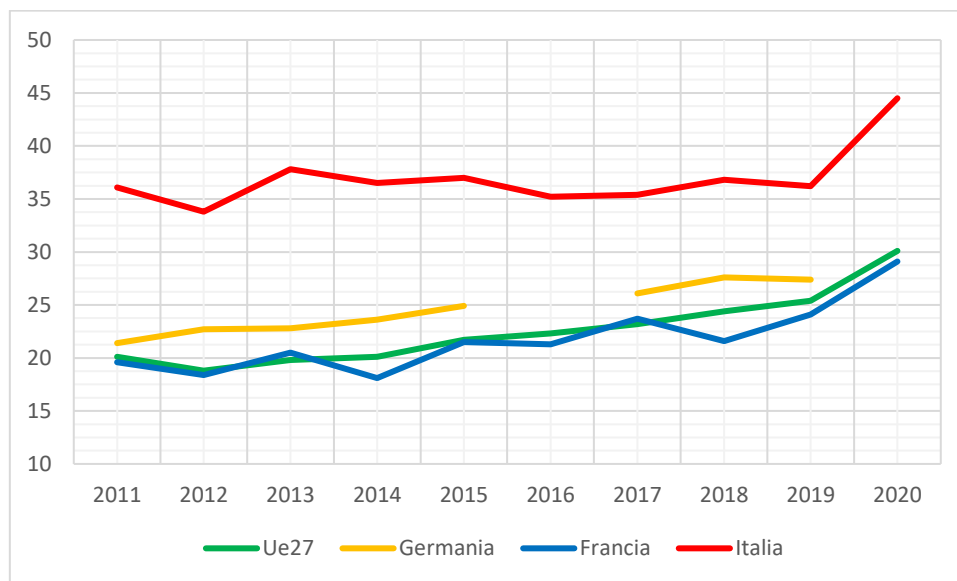
Figura 3. Transizioni nel mercato del lavoro, da disoccupazione a occupazione, 15-74 anni, valore % del totale dei disoccupati, anno su anno (2011-2020)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat. Rilevazioni mancanti: Germania 2016 e 2020.

I tassi di transizione tra due stati del mercato sono calcolati come la quota di una transizione in percentuale allo stato iniziale di riferimento. Dalle due Figure emerge come, negli anni Dieci, ci sia una leggera tendenza positiva per le prestazioni del mercato del lavoro (diminuisce la quota di chi esce dallo *status* di occupato e aumenta quella di chi esce dalla condizione di disoccupato). Il mercato del lavoro tedesco dimostra una efficacia superiore alla media. Sono pochi i lavoratori che perdono il posto di lavoro, e buona parte di questi lo recupera (quota oscillante tra il 35% e il 41% della forza lavoro disoccupata). C'è da rilevare che i valori sono influenzati dal basso tasso di disoccupazione del mercato del lavoro tedesco, come si evince dalla Figura 2. La Francia appare come il mercato più “dinamico”, con uscite ed entrate da uno *status* all'altro sopra la media del resto dell'Ue. Il mercato del lavoro italiano invece riflette la difficoltà economica del decennio del paese. In questa prospettiva, è evidente come il più che ventennale processo di liberalizzazioni non abbia generato gli effetti annunciati e per cui era stato intrapreso. Seconda peggior *performance* in Ue dopo la Grecia per tasso di occupazione, il mercato italiano infatti perde “teste al lavoro” in egual quota rispetto alla media continentale, ma ne reimmette in percentuale decisamente inferiore.

Figura 4. Transizioni nel mercato del lavoro, da disoccupazione a inattività, 15-74 anni, valore % del totale dei disoccupati, anno su anno (2011-2020)

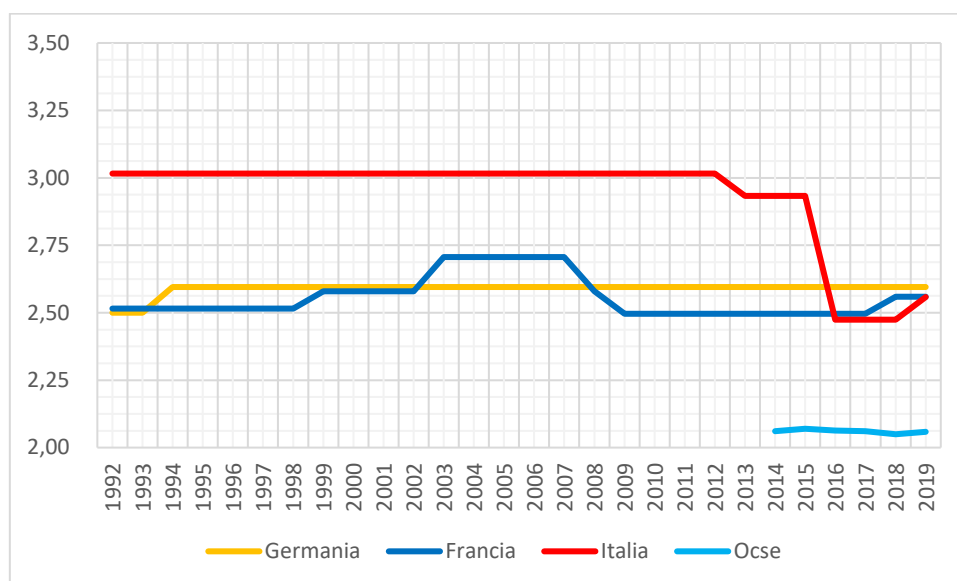


Fonte: elaborazione su dati Eurostat. Rilevazioni mancanti: Germania 2016 e 2020.

L'incremento costante della quota di lavoratori che transitano dalla disoccupazione all'inattività mostra un lato preoccupante della segmentazione del mercato del lavoro europeo: a causa della tendenziale automazione di molte professioni, soprattutto quelle mediamente qualificate, risulta difficile il reintegro nel mercato di quelle figure, le cui mansioni del tutto o quasi automatizzate; o sono troppo giovani per andare in pensione e allo stesso tempo in difficoltà nell'aggiornamento di un mondo del lavoro in rapida evoluzione. Una condizione in cui il ridimensionamento (retributivo, lavorativo e sociale) appare come un'opzione poco appagante, oltre che di difficile attuazione vista la forte competizione che caratterizza le occupazioni meno qualificate. Anche qui, l'Italia offre prestazioni al di sotto degli altri aggregati considerati.

Per la misurazione della flessibilità numerica, il dato più indicativo è sui licenziamenti (flessibilità in uscita). A partire dal 1985, l'Ocse elabora un indicatore sintetico, denominato Epl (acronimo di *Employment protection legislation*) e riferito all'insieme di regole e procedure che disciplinano le condizioni di licenziamento della forza lavoro nel settore privato. Punteggi in base alla regolamentazione vigente dei singoli paesi sono attribuiti in base a 21 fattori, su una scala che va da 0 a 6 in ordine crescente di protezione del lavoratore, ossia di rigidità del mercato.

Figura 5. Indice di rigidità della protezione dell'occupazione (contratti regolari), licenziamenti individuali e collettivi (1992-2019)

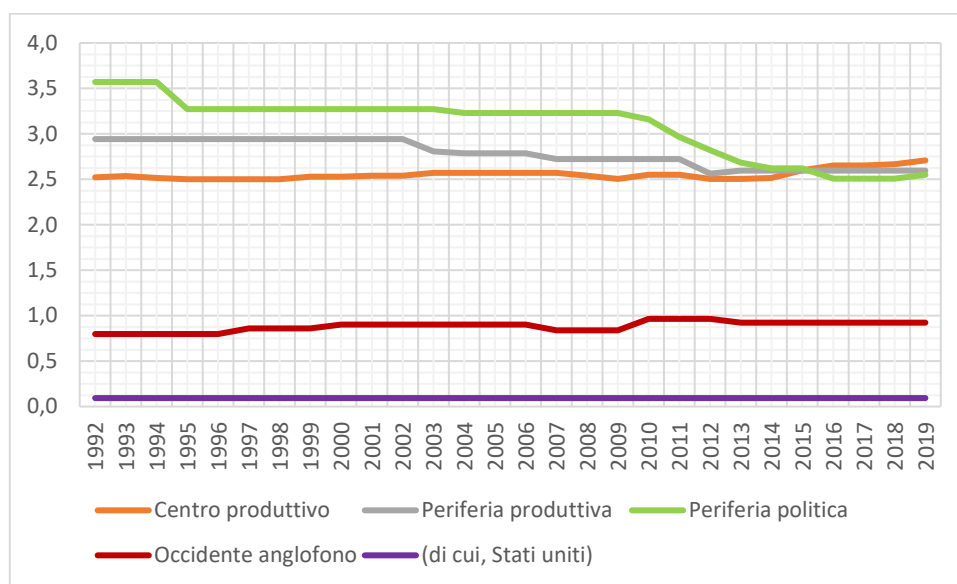


Fonte: elaborazione su dati Ocse. Rilevazioni Ocse disponibili per il periodo 2014-2019.

Nella Figura 5 si osserva come, a dispetto del generale processo di deregolamentazione, stando all'indice Ocse i paesi europei mantengono una capacità di protezione della forza lavoro regolarmente occupata superiore rispetto alle altre maggiori economie del pianeta (media Ocse in azzurro per gli anni 2014-2019).¹⁸⁹ In quest'ottica, le conquiste del movimento dei lavoratori dal Secondo dopoguerra in poi fanno ancora sentire il loro peso, anche se meccanismi come la *rupture conventionnel* in Francia o il Jobs Act in Italia ne hanno notevolmente indebolito la capacità di tutela. Pertanto, ci pare interessante un rapido confronto con aggregati "ulteriori" rispetto a quello dei tre paesi in oggetto del lavoro.

¹⁸⁹ Il dato italiano, per stessa ammissione dell'Ocse, fino al 2014 è rimasto su un valore più alto di quello effettivo a causa di un errore nella valutazione del Trattamento di fine rapporto, considerato dall'Ocse come un costo del licenziamento e non come una forma di salario differito.

Figura 6.1. Media aritmetica degli indici di rigidità della protezione dell'occupazione (contratti regolari), licenziamenti individuali e collettivi (1992-2019)



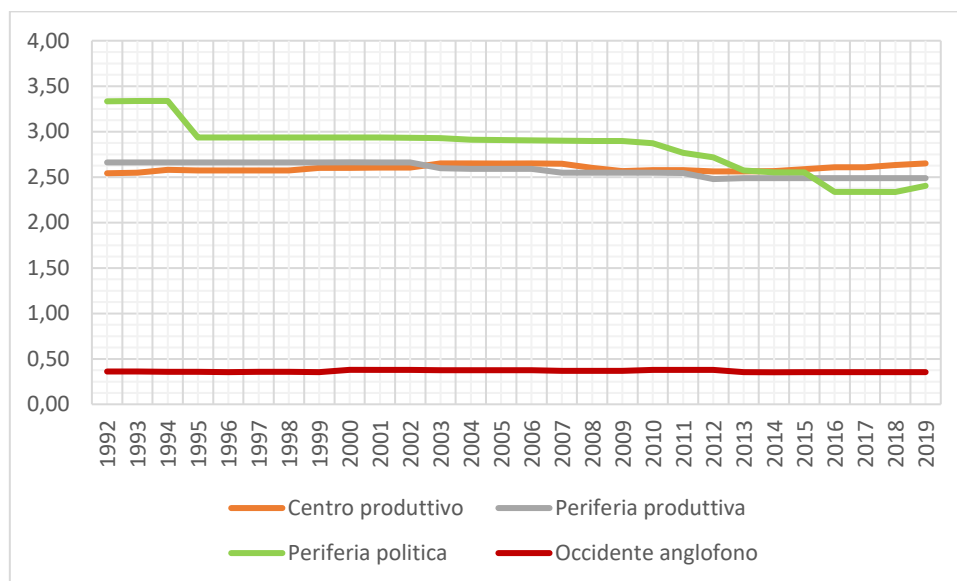
Fonte: elaborazione su dati Ocse.

Note: l'aggregato "Centro produttivo" è composto da Belgio, Francia, Germania e Olanda; l'aggregato "Periferia produttiva" da Austria, Repubblica Ceca, Polonia e Slovacchia; l'aggregato "Periferia politica" da Grecia, Italia, Portogallo e Spagna; l'aggregato "Occidente anglofono" da Australia, Canada, Regno unito e Stati uniti.

La Figura 6.1 mostra bene la funzione svolta dal processo di integrazione europea nell'allineamento "verso il basso" delle tutele sui licenziamenti, ossia sull'incremento della flessibilità numerica in uscita. Ciò è accaduto indipendentemente dal posizionamento politico ed economico dei paesi nelle gerarchie interne all'Ue. Le deregolamentazioni più consistenti si registrano nei Pigs, ossia i paesi "mediterranei" dell'Europa occidentale usciti dalle dittature fasciste del XX secolo. Quelli che la banca d'affari statunitense J.P. Morgan, il 28 maggio del 2013, con un documento di 16 pagine accusava di essere un freno per l'integrazione europea, anche a causa delle eccessive tutele garantite ai lavoratori (J.P. Morgan, 2013).¹⁹⁰ Dall'altra, mostra anche come tale livellamento non sia avvenuto nel solco della tradizione anglosassone, espressa anche in precedenza nell'*employment at will* di matrice statunitense e segnata nel grafico dall'Occidente anglofono.

¹⁹⁰ Riportiamo di seguito alcuni passaggi significativi sui diritti dei lavoratori: «Le costituzioni e gli assetti politici della periferia meridionale, messi in atto all'indomani della caduta del fascismo, presentano una serie di caratteristiche che non sembrano adatte a un'ulteriore integrazione nella regione [...]. I sistemi politici della periferia sono stati creati all'indomani della dittatura e sono stati definiti da questa esperienza. Le costituzioni tendono a mostrare una forte influenza socialista, riflettendo la forza politica acquisita dai partiti di sinistra dopo la sconfitta del fascismo. I sistemi politici della periferia presentano tipicamente alcune delle seguenti caratteristiche: esecutivi deboli; Stati centrali deboli rispetto alle Regioni; protezione costituzionale dei diritti del lavoro; sistemi di costruzione del consenso che favoriscono il clientelismo politico; diritto di protestare in caso di cambiamenti indesiderati dello status quo politico. Le carenze di questa eredità politica sono state rivelate dalla crisi» (J.P. Morgan, 2013: 2-12).

Figura 6.2. Media ponderata alla popolazione (15-64 anni) degli indici di rigidità della protezione dell'occupazione (contratti regolari), licenziamenti individuali e collettivi (1992-2019)



Fonte: elaborazione su dati Ocse.

La Figura 6.2 afferma la stessa dinamica, ma il valore degli indici è ponderato alla popolazione di età tra i 15 e i 64 anni, la più adeguata tra le variabili a disposizioni a simulare il peso delle tutele del lavoro per la potenziale forza lavoro esistente di ogni singolo Stato.¹⁹¹

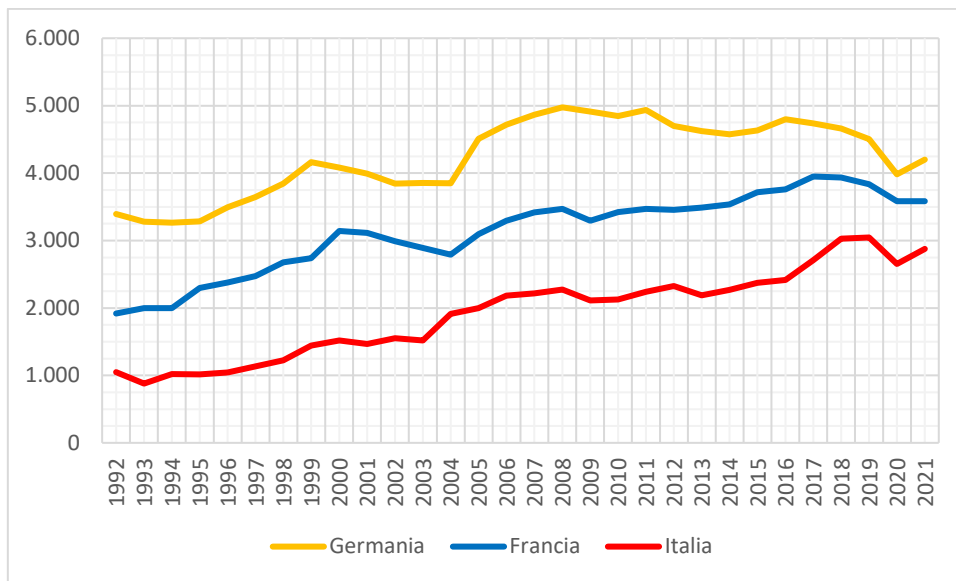
In generale, i dati riportati mostrano un incremento della flessibilità numerica, piuttosto omogeneo nei risultati della deregolamentazione secondo le stime dell'Ocse, ma con conseguenze differenti tra i mercati del lavoro di Germania, Francia e Italia, secondo le rilevazioni dell'Eurostat.

3.3. La flessibilità temporale

Per dare una misura dell'evoluzione della flessibilità temporale, ci concentriamo sui due caratteri più importanti di questa dimensione, il tempo determinato e il tempo parziale.

¹⁹¹ Nella fattispecie, Polonia e Stati Uniti incidono "al ribasso" sulla media ponderata dei rispettivi aggregati, essendo di gran lunga più popolosi, e con un valore dell'indice inferiore, degli altri paesi considerati nei loro insieme.

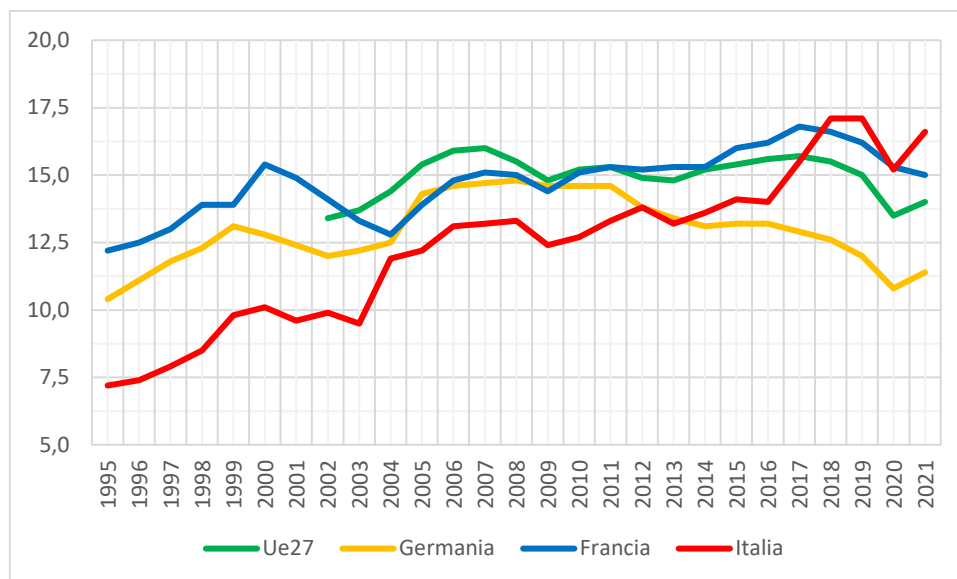
Figura 7. Occupati a tempo determinato, valori assoluti in migliaia (1992-2021)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

Per quanto riguarda il tempo determinato, innanzitutto notiamo come in numeri assoluti questa forma del rapporto atipico abbia incrementato il suo utilizzo, dal 1992 al 2019 prima degli effetti deflagratori della pandemia, del 32,8% in Germania, del 100% in Francia e addirittura del 190,6% in Italia. Il Piano Hartz per i primi (2003-2005), la *loi Fillon* per i secondi (2004) e sia la legge Biagi che il Jobs Act per i terzi (rispettivamente 2003 e 2015), hanno esteso l'utilizzo di questa tipologia. Tuttavia, la Germania è riuscita a invertire la tendenza negli anni Dieci, peraltro in un mercato del lavoro che registra un aumento degli occupati del 5%, nonostante la crisi del 2008. Questo è un sintomo di quell'Europa "a più velocità" tipica del recente processo di integrazione europea. La forte diminuzione generale del 2020 invece deriva dall'arrivo a scadenza naturale dei rapporti, non rinnovati a causa dei vari *lockdown* e dalle incertezze economiche causate dalla pandemia, a cui succede il rimbalzo del 2021.

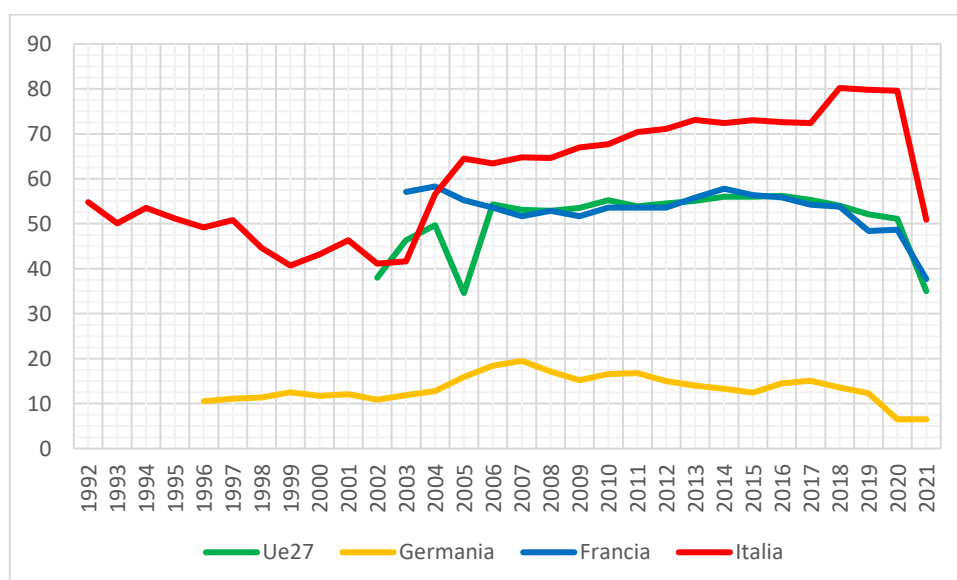
Figura 8. Occupati a tempo determinato, valore % del totale degli occupati (1995-2021)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

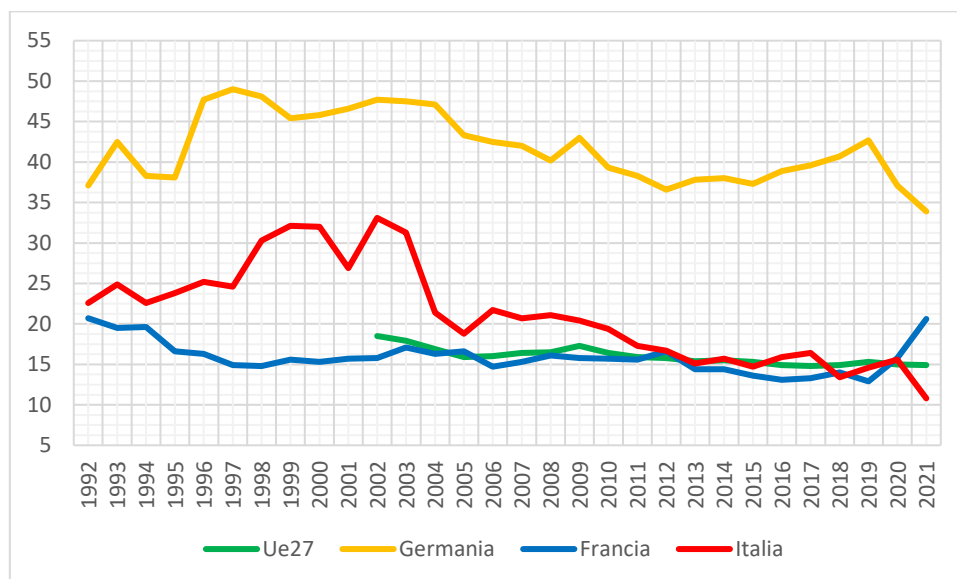
In rapporto al totale occupato, notiamo come il mercato del lavoro italiano abbia mantenuto costante nel tempo la crescita relativa di questa forma di rapporto. Passando dal 7,2% del 1995 al 16,6% del 2021 (era il 17,1% nel 2019), supera la Germania (11,4%), la Francia (15%) e la media Ue27 (14%). Ciò vuol dire che gli effetti del processo di deregolamentazione in tale dimensione, al netto delle accelerazioni anche qui ben visibili della legge Biagi e dagli effetti del Jobs Act, sono un carattere universale dell'ultimo trentennio.

Figura 9. Occupati involontariamente a tempo determinato perché non hanno trovato un indeterminato, valore % del totale dei determinati (1992-2021)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat. Rilevazioni mancanti: Germania 1992-1995, Francia 1992-2002.

Figura 10. Occupati volontariamente a tempo determinato perché impegnati in un percorso di formazione o addestramento, valore % del totale dei determinati (1992-2021)

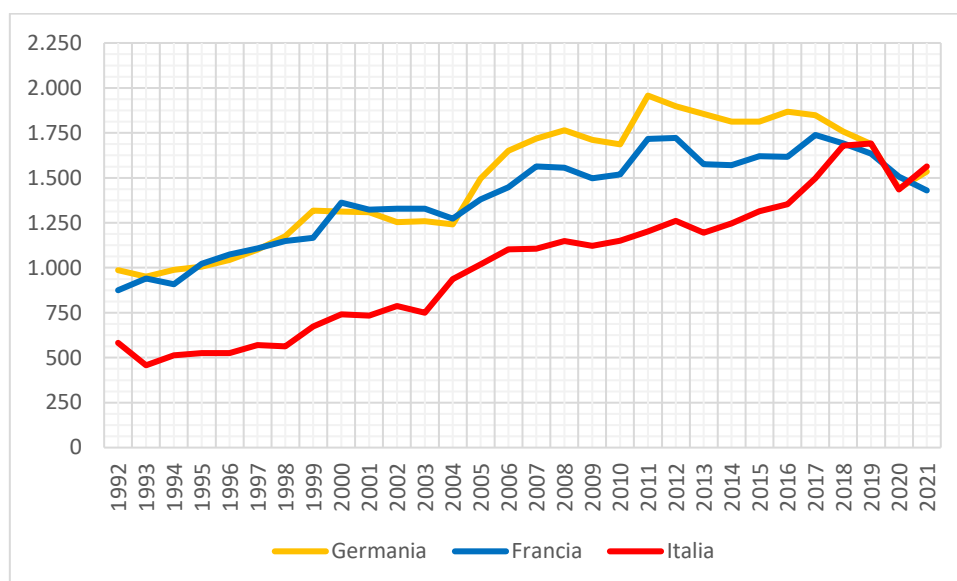


Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

Le motivazioni che portano alla scelta di un contratto a tempo determinato sono un altro indicatore importante per la “salute” di un mercato e dunque di un’economia. Dalle Figure 9 e 10 emerge come in Italia tale tipologia è una scelta pressoché obbligata in assenza di un lavoro a tempo indeterminato, visto che arriva a spiegare l’80% dei casi nel triennio 2018-2020 – anche qui, ben visibili gli effetti della legge Biagi e del Jobs Act. Conseguentemente, la tendenza opposta si registra per coloro che hanno scelto un contratto determinato perché impegnati in un percorso di formazione o di addestramento. All’estremo opposto troviamo la Germania, con basse percentuali di determinato involontario, che oscillano dal 10,4% del 1996 al 19,5% del 2007, mentre la Francia ricalca negli anni la media europea in ambedue le variabili.

Parallelamente, la Figura 11 mostra che tale opzione diviene preponderante in quei settori cresciuti, in termini quantitativi, con il passaggio alla New Economy e la progressiva deindustrializzazione delle economie e automazione dei processi di lavoro.

Figura 11. Occupati a tempo determinato nel terziario poco e mediamente qualificato, valori assoluti in migliaia (1992-2021)

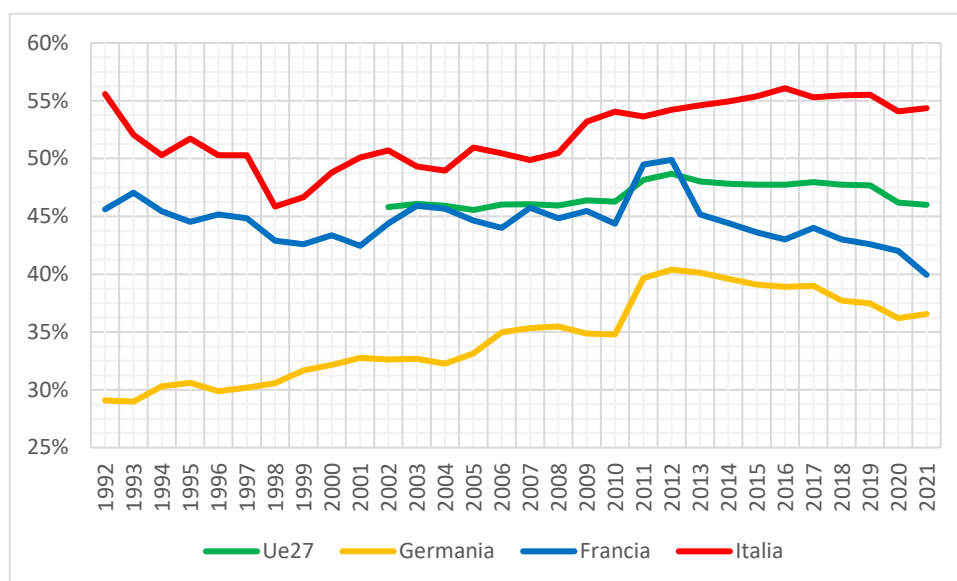


Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

Note: il “terziario poco e mediamente qualificato” è composto dalle professioni esecutive nel lavoro impiegatizio, dalle attività commerciali e nei servizi e dalle occupazioni elementari, rispettivamente gruppi 4, 5 e 9 della nomenclatura proposta dall’Isco-08, utilizzata dall’Eurostat per la classificazione internazionale delle professioni.

Nella fattispecie, alla crescita comune della curva per i tre paesi dal biennio 1993-1994, fa da contraltare la divergenza che si registra tra la riduzione dei numeri assoluti in Germania e in Francia riscontrata a partire dal 2010 e l’incremento continuo dell’Italia fino all’arrivo della pandemia (2020), in rappresentanza di una quota che oscilla tra il 45,9% (1998) e il 56,1% (2018) del totale degli impiegati a tempo determinato nel paese.

Figura 12. Occupati a tempo determinato nel terziario poco e mediamente qualificato, valore % del totale determinato (1992-2021)

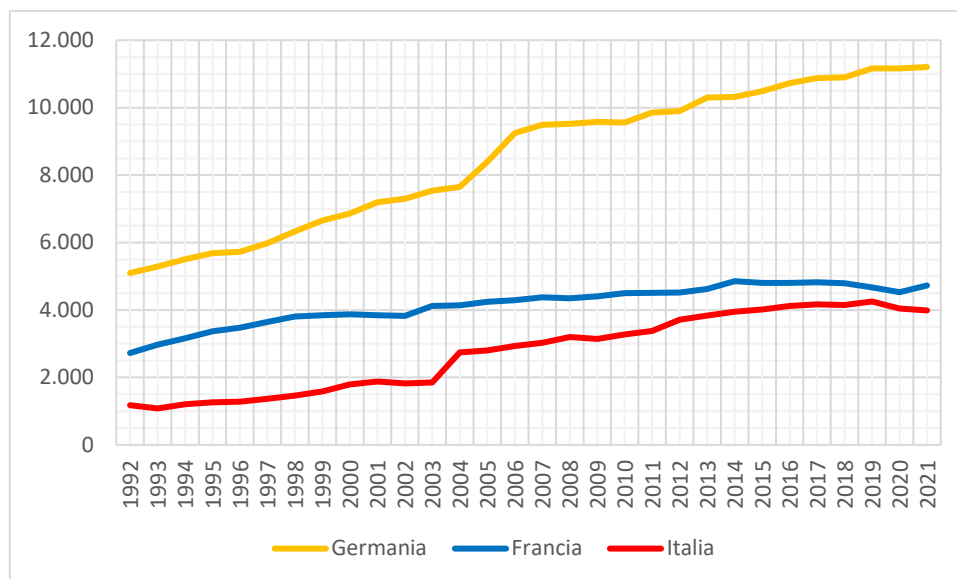


Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

Per un mercato del lavoro come quello italiano, relativamente meno esteso rispetto a quello tedesco e francese, l'aggancio del numero assoluto di occupati a tempo determinato nelle occupazioni posizionate più in basso nella struttura professionale riflette sia la profondità della ristrutturazione produttiva operata nel paese con le privatizzazioni dei settori strategici e le liberalizzazioni di fette sempre più ampie dell'economia; sia, in rapporto con il dato sulle motivazioni del determinato, come tale processo sia andato a detrimento del mondo del lavoro.

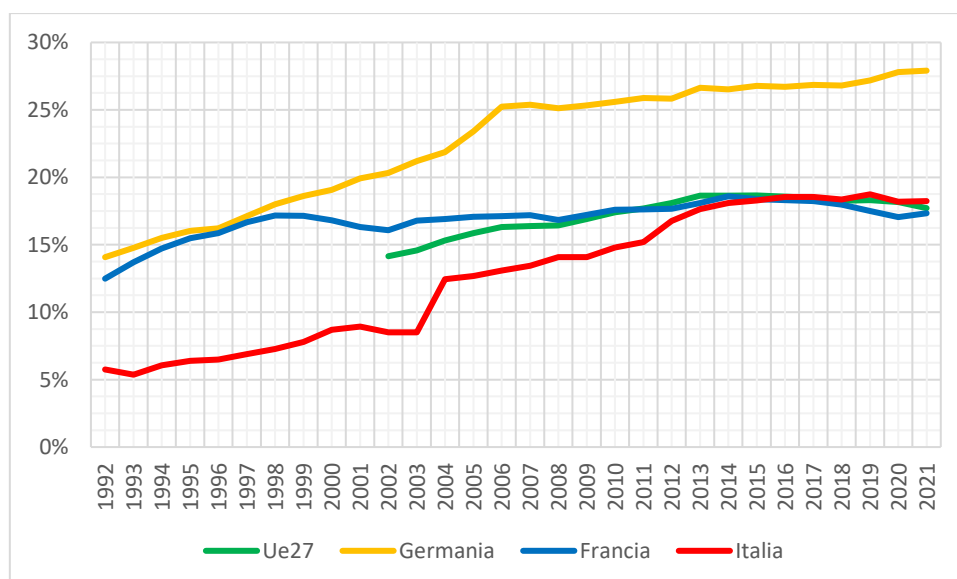
L'evoluzione dell'utilizzo di contratti a tempo parziale racconta una storia simile, ma in volumi maggiori.

Figura 13. Occupati a tempo parziale, valori assoluti in migliaia (1992-2021)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

Figura 14. Occupati a tempo parziale, valore % del totale degli occupati (1992-2021)

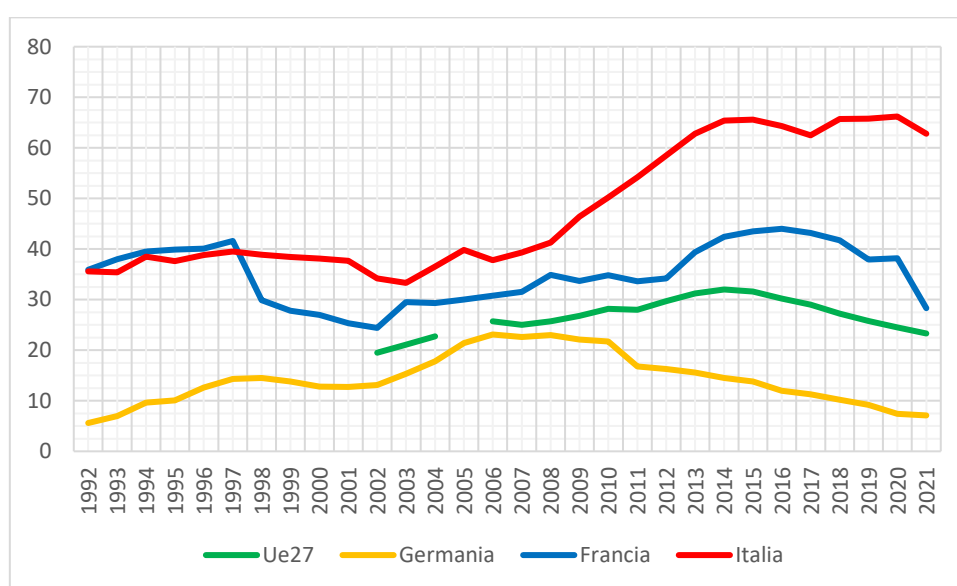


Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

Le Figure 13 e 14 mostrano come anche questa forma della flessibilità temporale sia cresciuta in maniera costante nell'ultimo trentennio. Se per la Francia e l'Italia, anche in rapporto alla media europea, la dinamica risulta simile a quella vista per il tempo determinato – i secondi che recuperano sui primi, con grande impulso a partire dalla legge Biagi, convergendo in un'area di prossimità con la media Ue27 –, una differenza importante la segna la Germania. Il mercato del lavoro tedesco infatti utilizza una quota di lavoratori *part-time* decisamente maggiore rispetto agli altri, in rappresentanza del 27,9% del totale degli

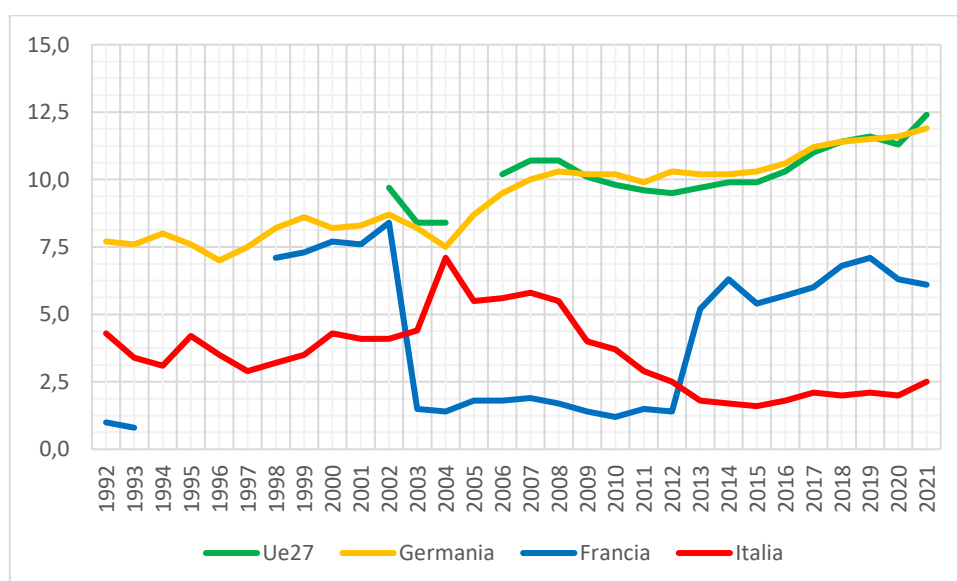
occupati nel 2021. Tale tipologia non ha conosciuto flessioni neanche con la pandemia. Questo dato rileva come l'incremento occupazionale nel paese sia fondato sull'emersione di situazioni marginali dal sommerso e su occupazioni e seconde occupazioni (che hanno numeri molto elevati nel paese) ad alta flessibilità temporale. D'altra parte, la piccola quota di tempo determinato sugli occupati totali (sia *full-time* che *part-time* dunque) indica come il tempo parziale sia in realtà strutturale nel sistema produttivo tedesco, garantendo quella dinamicità tipica della frammentazione occupazionale tedesca.

Figura 15. Occupati involontariamente a tempo parziale, valore % del totale dei *part-time* (1992-2021)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat. Rilevazioni mancanti: Ue27 2005.

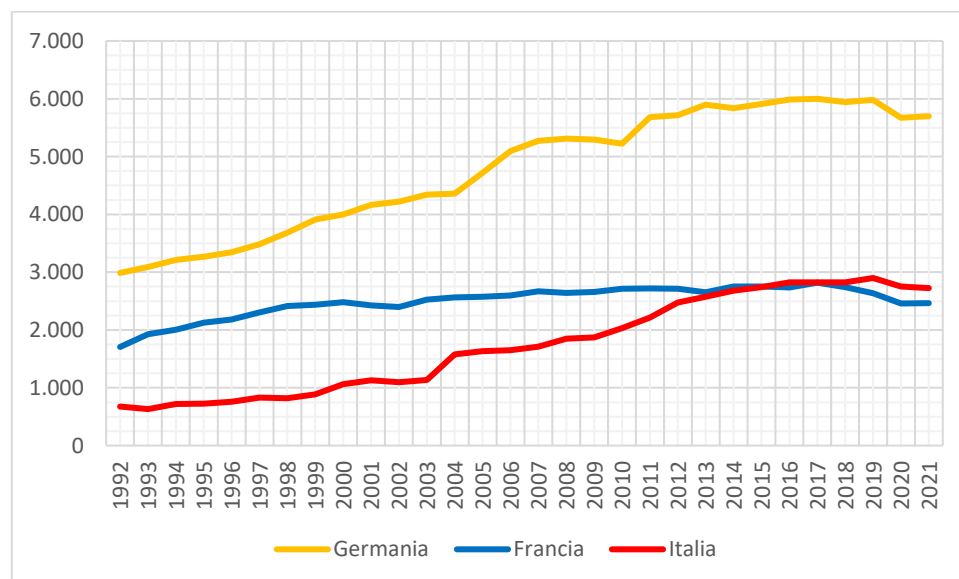
Figura 16. Occupati volontariamente a tempo parziale perché impegnati in un percorso di formazione o addestramento, valore % del totale dei *part-time* (1992-2021)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat. Rilevazioni mancanti: Ue27 2005 e Francia 1994-1997.

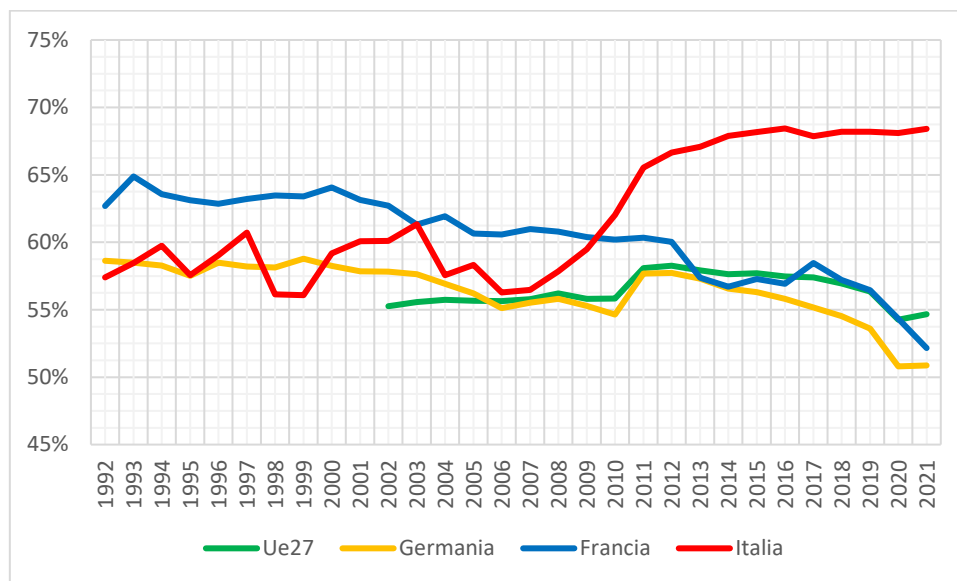
Per quanto riguarda le motivazioni che spingono una lavoratrice o un lavoratore ad accettare tale tipologia contrattuale, anche qui il mercato del lavoro italiano si dimostra il meno efficace nel soddisfare le esigenze della forza lavoro. In confronto al tempo determinato, dinamiche simili si registrano nei tre paesi per il *part-time*, con la Francia che stavolta perde un po' di terreno sulla media Ue27, sia nell'allocazione efficace della forza lavoro rispetto alle sue esigenze, sia nell'agganciare il tempo parziale a un percorso di formazione o addestramento. La Germania invece oggi impiega più di 9 lavoratori su 10, tra i tanti assunti a tempo parziale, in linea con le richieste dell'offerta di lavoro. La quota dei *part-time* impegnati in un percorso di qualificazione in linea con la media Ue27 riflette sia l'alto numero assoluti di lavoratori impiegati con questa forma contrattuale, che ne aumenta il denominatore nel rapporto col nominatore, sia il corposo utilizzo di questo contratto per le seconde occupazioni. Ciò giustifica anche il basso tasso di involontarietà nella scelta del tempo parziale per il prestatore d'opera in Germania.

Figura 17. Occupati a tempo parziale nel terziario poco e mediamente qualificato, valori assoluti in migliaia (1992-2021)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

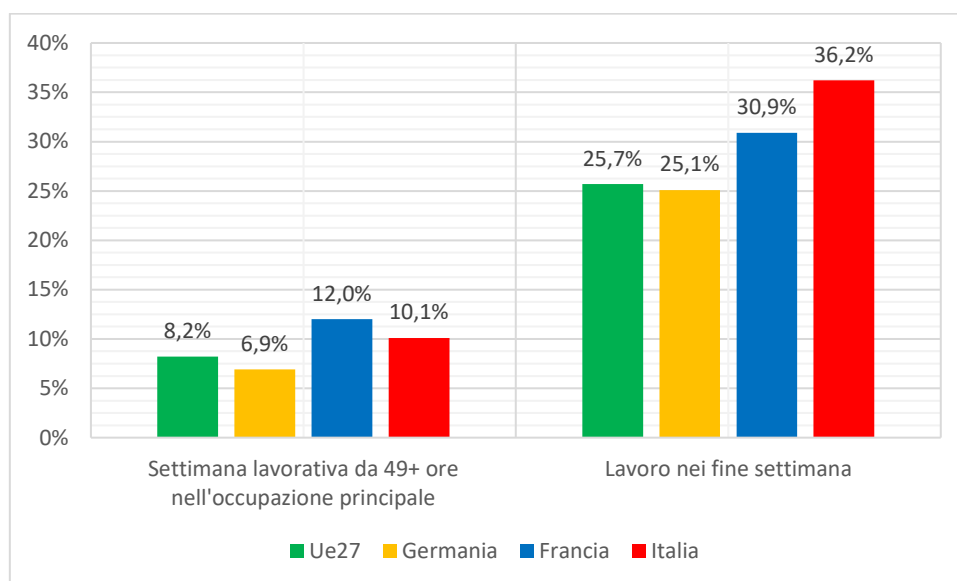
Figura 18. Occupati a tempo parziale nel terziario poco e mediamente qualificato, valore % del totale dei *part-time* (1992-2021)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

Il terziario poco e mediamente qualificato assunto con contratti a tempo parziale fa registrare una quota maggiore rispetto a quello determinato. Tale quota, seppur in aumento generale in termini assoluti, si rivela tendenzialmente in diminuzione per Germania e Francia, in scia alla media Ue27, e clamorosamente in aumento nel mercato del lavoro italiano, soprattutto dopo la crisi del 2008. Da una parte, ciò rivela una volta di più la maggiore instabilità, peraltro oggi involontaria per due casi su tre, del lavoratore impiegato in Italia rispetto a quello in Germania e in Francia. Dall'altra, i dati mostrano come il rapporto atipico sia entrato nella struttura del processo produttivo del continente, con la flessibilità sulla distribuzione oraria della forza lavoro a svolgere una funzione maggiore rispetto alla flessibilità della durata del rapporto di lavoro. Se a ciò aggiungiamo che nel 2021, sommando i dati di Germania, Francia e Italia, 19,9 milioni di posizioni lavorative (il 22,2% del totale degli occupati) sono contrattualizzate con la formula del *part-time*, mentre i contratti a tempo determinato ammontano a 10,6 milioni (il 12%); che 3,3 milioni lavoratori hanno necessità di essere impiegati regolarmente in un secondo lavoro, il 44,5% del totale europeo (7,4 milioni, ossia poco più di 1 lavoratore su 12), dei quali oltre la metà residenti in Germania (1,8 milioni); che la disoccupazione interessa 6,2 milioni di lavoratori; e che altre 35,6 milioni di persone, il 40% della forza lavoro, in età da lavoro e non impegnati in percorso di istruzione o formazione, è fuori dal mercato (non occupati inattivi); ebbene, abbiamo una veloce e chiara raffigurazione dell'instabilità in cui versano i mercati del lavoro dei tre paesi interessati.

Figura 19. Orari di lavoro prolungati (grafico di sinistra) e lavoro nei fine settimana (grafico di destra), valore % del totale occupato per tutte le professioni (2019)



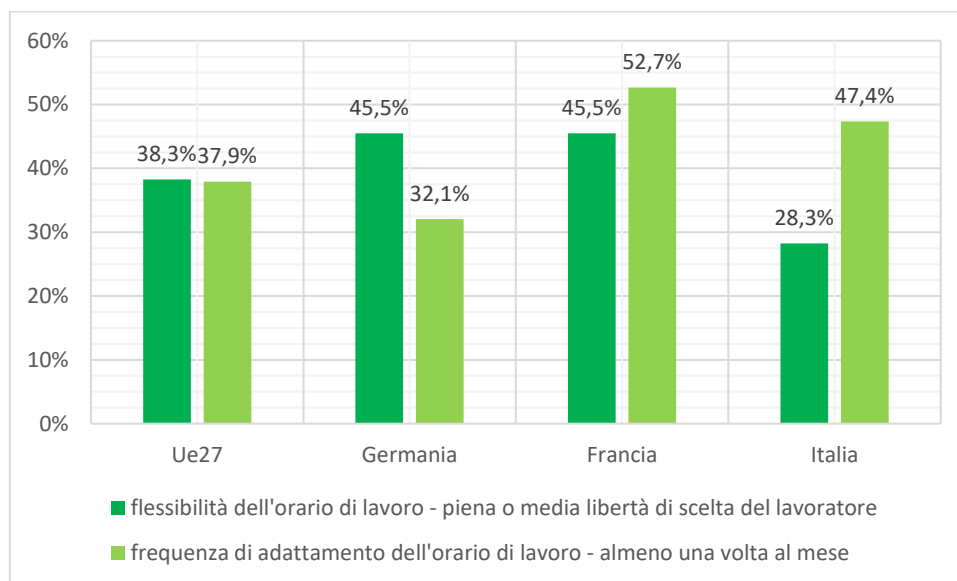
Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

In ultimo, la Figura 19 mostra l'adattamento dell'orario di lavoro nell'anno prima della pandemia alla liberalizzazione, da una parte, della gestione del monte ore complessivo su massimali non settimanali, ma stagionali o annuali, operazione che consente l'allungamento della settimana lavorativa oltre le tipiche 40 ore e il limite delle 48 sancite dalla direttiva 2003/88 del Parlamento europeo e del Consiglio; dall'altra, dell'apertura delle attività commerciali al sabato e alla domenica. Per ambedue i casi, i mercati del lavoro italiano e francese offrono minori tutele alla persona occupata rispetto alla Germania e alla media dell'Unione europea.

3.4. La flessibilità funzionale

Per dare una misura attuale della flessibilità funzionale, la dimensione della flessibilità più sfuggibile alla normale rilevazione statistica, facciamo riferimento a uno studio specifico pubblicato dall'Eurostat nel 2019, estraendo due variabili indicative della capacità dell'impresa di adattare, nella fattispecie, l'orario di lavoro, *nel* ciclo produttivo.

Figura 20. Occupati in base alla flessibilità dell'orario di lavoro e alla frequenza di adattamento dell'orario di lavoro per svolgere le mansioni lavorative, 15-74 anni, valore % del totale occupato (2019)



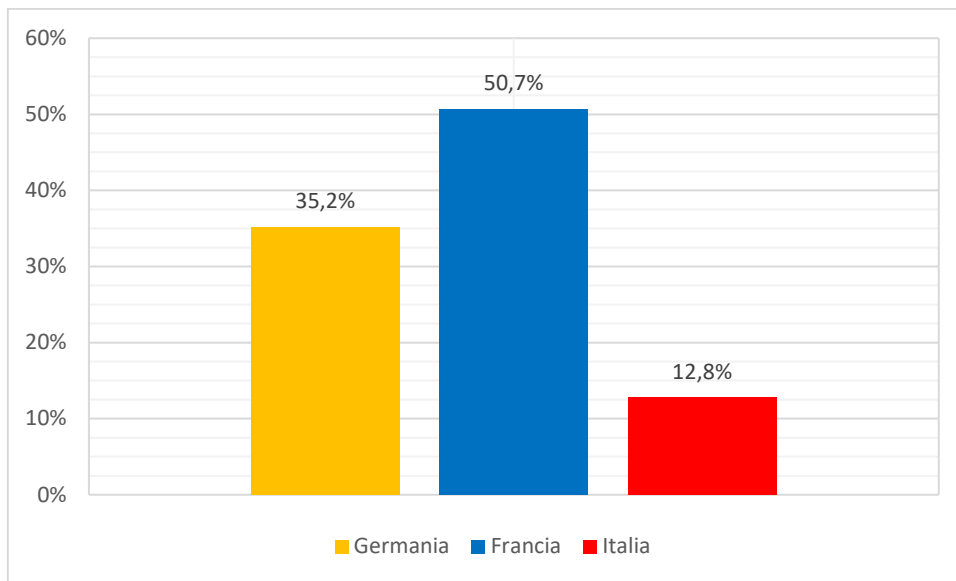
Fonte: elaborazione su dati Eurostat

La Figura 20 mostra due elementi già evidenziati nei paragrafi precedenti. Le imprese operanti in Germania e in Francia consentono al 45,5% della forza lavoro impiegata di gestire in piena o media autonomia la flessibilizzazione del proprio orario di lavoro, a differenza del 28,3% registrato dal mercato del lavoro italiano, 10 punti percentuali in meno anche della media Ue27. D'altra parte, circa un lavoratore su due impiegato sul territorio francese (52,7% del totale), così come per quelli assunti nel mercato del lavoro italiano (47,4% del totale), è costretto a adattare la durata della prestazione per terminare il lavoro, necessità che coinvolge solo il 32,1% dei prestatori d'opera in Germania. L'Italia fa registrare lo scarto più ampio tra la possibilità di scelta del lavoratore e la necessità di adattamento dell'orario di lavoro, riflettendo un "ambiente lavorativo" meno incline alla tutela e al sostegno dei bisogni della forza lavoro.

3.5. La flessibilità salariale

Per ben valutare l'evoluzione della flessibilità in questa dimensione, in prima istanza è opportuno dare uno sguardo all'andamento dei salari, nel più generale contesto macroeconomico, a partire da cui, successivamente, analizzare nel dettaglio le categorie che permettono di misurare lo sviluppo della flessibilità salariale.

Figura 21. Pil reale (gennaio 1996 - dicembre 2021)

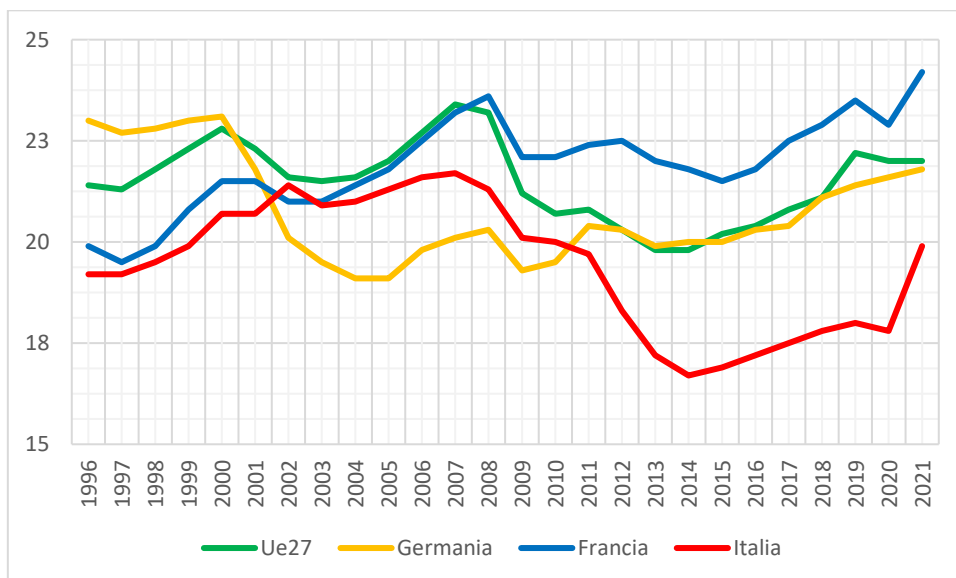


Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

Note: il Pil è calcolato ai prezzi correnti depurati dall'inflazione e, prima dell'introduzione della moneta unica, dai movimenti dei tassi di cambio sul mercato tra le divise.

Innanzitutto, la Figura 21 mostra come nel venticinquennio che va dal 1996 al 2021, il Pil reale dei tre paesi abbia conosciuto dinamiche molto eterogenee. Se la Francia è quella che è cresciuta di più in termini relativi (+50,7%), la Germania segna il record in termini nominali (+1,65 miliardi di euro, nel 2021 registrando un Pil nominale del valore di 3,6 miliardi). Il Pil italiano ammontava al 52,5% di quello tedesco nel 1996 (1,05 miliardi contro 1,95 miliardi), ma nel 2021 il rapporto è sceso al 49,3%, aumentando la differenza nominale tra i due prodotti (1,8 miliardi di euro per l'Italia).

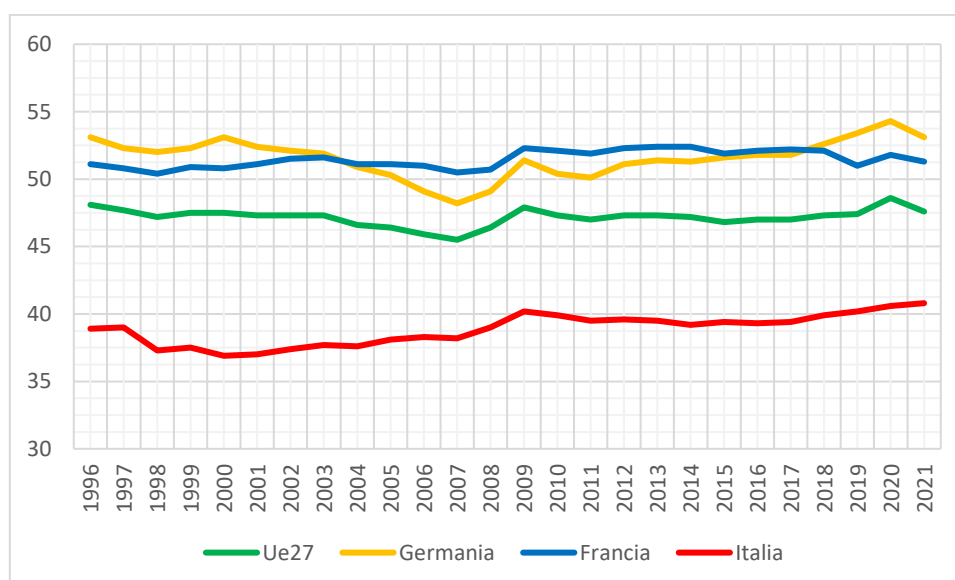
Figura 22. Formazione lorda di capitale fisso, valore % del Pil (1996-2021)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

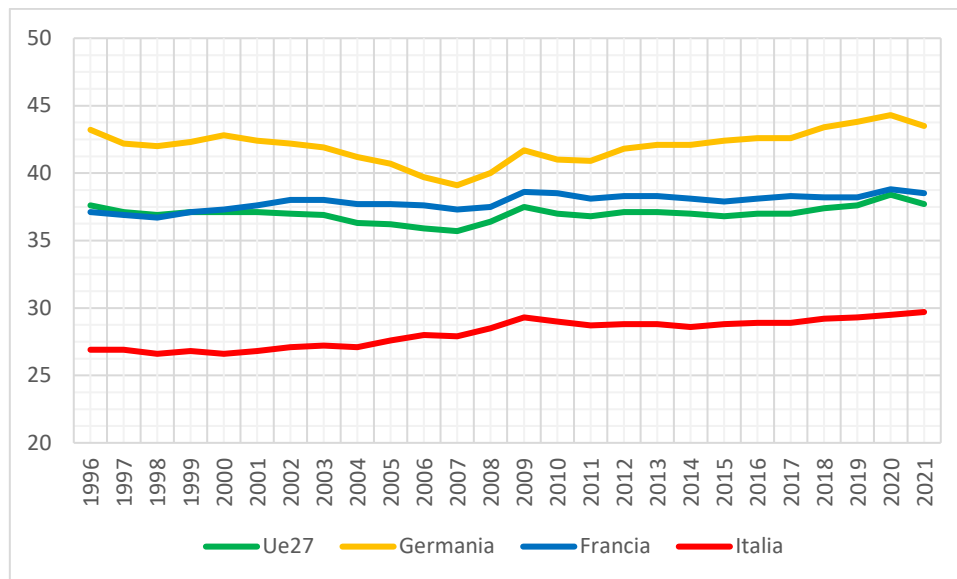
In questa prospettiva, gli investimenti produttivi hanno seguito evoluzioni differenziate. In rapporto al Pil, sia la Germania che l'Italia terminano il periodo con un valore non distante da quello iniziale, pur con fluttuazioni importanti, quanto differenti. Considerando la bassa crescita reale del prodotto fatta segnare dal 1996 al 2021, in Italia abbiamo assistito praticamente a uno “sciopero degli investimenti”, mentre la Germania ha adeguato tale quota alla crescita generale del prodotto, soprattutto dopo l'introduzione del Piano Hartz. La Francia invece ha seguito una dinamica relativamente positiva, interrotta solo dalla lunga scia della crisi del 2008, andamento simile ma più performante rispetto a quello dell'Ue27.

Figura 23. Compenso del lavoro, valore % del Pil (1996-2021)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

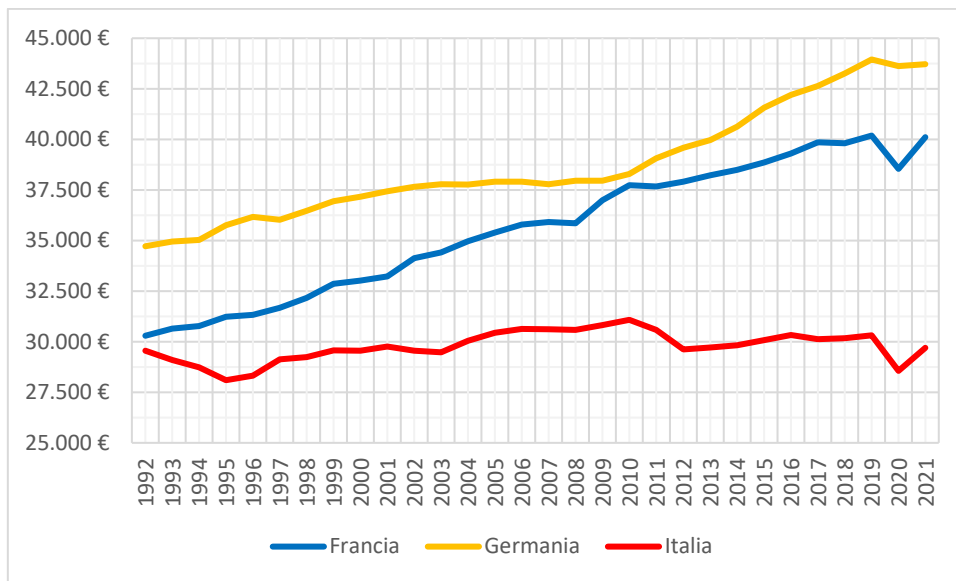
Figura 24. Salari e stipendi, valore % del Pil (1992-2021)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

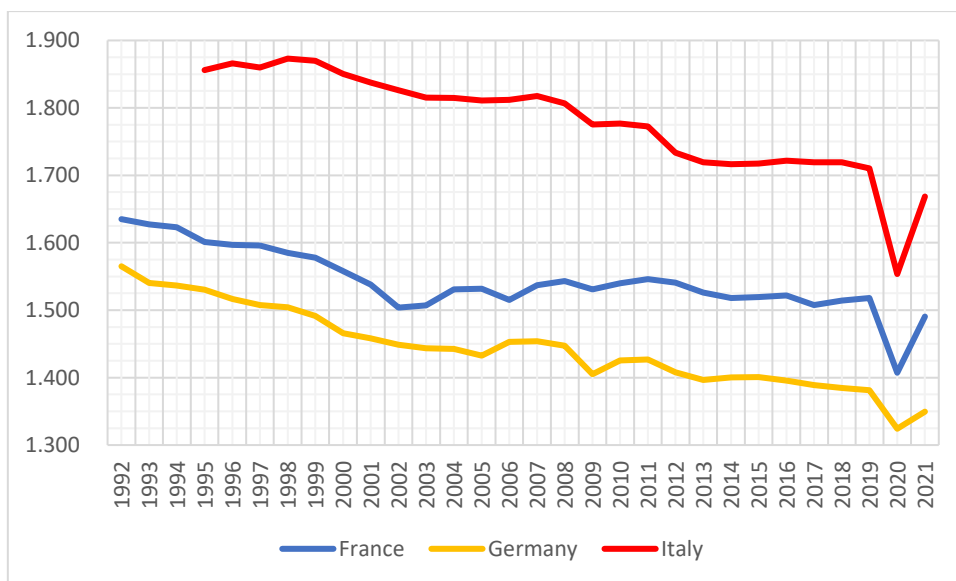
Tendenze pressoché piatte invece si registrano per il *labour share* e le retribuzioni del lavoro. Negli ultimi 25 anni, i lavoratori e le lavoratrici hanno beneficiato praticamente della stessa quota del Pil, con leggeri aumenti registrati per tutti e tre i paesi nel triennio intorno alla crisi del 2008, dovuti però alla contrazione del prodotto. Il lavoratore impiegato in Italia accede a una quota del reddito e riceve un monte salari decisamente inferiore rispetto a quelli occupati in Germania e in Francia. Se il dato è influenzato dal più alto tasso di disoccupazione, d'altra parte la formazione di capitale fisso lordo registra la stessa tendenza in rapporto al resto d'Europa, indicando un generale stato di stagnazione dell'economia italiana, espressa infatti nella scarsa crescita reale del Pil. A poco dunque valgono le apparentemente migliori *performance* del mercato del lavoro italiano (+1,9% nel primo caso, + 3,1% nel secondo). In realtà, tali prestazioni celano il blocco del salario reale, inferiore anche in partenza e percepito peraltro a fronte di un monte ore medio annuo lavorato da un occupato in Italia, seppur in calo tendenziale, decisamente superiore agli altri due paesi in oggetto, come si vede nelle due Figure di seguito.

Figura 25. Salario medio annuale, prezzi costanti in euro 2021 (1992-2021)



Fonte: elaborazione su dati Ocse.

Figura 26. Ore medie annue effettivamente lavorate da un lavoratore (1992-2021)



Fonte: elaborazione su dati Ocse.

È in quest'ottica di profonda differenziazione prestazionale tra i paesi che vanno considerate le misure volte alla comprensione dell'evoluzione della flessibilità salariale. A tale riguardo, l'Eurostat pubblica un'*Indagine sulla struttura delle retribuzioni*,¹⁹² con cadenza quadriennale e aggiornata al 2018, che fornisce immediatamente il senso dello sviluppo eterogeneo caratteristico del processo di integrazione europea.

¹⁹² *Structure of earnings survey*, Ses nell'acronimo in inglese.

Tabella 3. Retribuzione annuale lorda (nominale) nell'industria, edilizia e servizi, totale in equivalenti a tempo pieno, vari anni e distribuzioni, valori in euro

<i>Retribuzione mediana</i>					
	2006	2010	2014	2018	$\Delta\%$ 2018/2006
<i>Ue27</i>	23.436	25.559			
<i>Germania</i>	33.110	33.912	34.885	38.254	15,5%
<i>Francia</i>	25.951	27.588	29.833	30.786	18,6%
<i>Italia</i>	25.458	26.775	28.851	28.972	13,8%
$\Delta\%$ Ita/Ger	-23,1%	-21,0%	-17,3%	-24,3%	

<i>Retribuzione media</i>					
	2006	2010	2014	2018	$\Delta\%$ 2018/2006
<i>Ue27</i>	27.154	29.843			
<i>Germania</i>	37.402	38.735	40.931	44.933	20,1%
<i>Francia</i>	31.727	33.897	36.086	37.956	19,6%
<i>Italia</i>	29.790	31.680	34.506	34.793	16,8%
$\Delta\%$ Ita/Ger	-20,4%	-18,2%	-15,7%	-22,6%	

<i>Retribuzione del primo decile</i>					
	2006	2010	2014	2018	$\Delta\%$ 2018/2006
<i>Ue27</i>	5.071	6.868			
<i>Germania</i>	15.477	15.600	16.746	20.155	30,2%
<i>Francia</i>	17.504	18.541	19.501	20.126	15,0%
<i>Italia</i>	15.998	17.463	19.780	20.160	26,0%
$\Delta\%$ Ita/Ger	3,4%	11,9%	18,1%	0,0%	

<i>Retribuzione del nono decile</i>					
	2006	2010	2014	2018	$\Delta\%$ 2018/2006
<i>Ue27</i>	49.647	54.423			
<i>Germania</i>	61.352	64.846	69.076	74.630	21,6%
<i>Francia</i>	50.232	54.652	57.584	61.247	21,9%
<i>Italia</i>	46.522	49.684	53.430	53.255	14,5%
$\Delta\%$ Ita/Ger	-24,2%	-23,4%	-22,7%	-28,6%	

Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

Note: Rilevazioni mancanti: Ue27 2014 e 2018. Totale delle professioni. La retribuzione annuale lorda comprende anche i "pagamenti non *standard*", ossia che non avvengono in ciascun momento di paga, come tredicesima o quattordicesima, premi per le vacanze, premi aziendali trimestrali o annuali e pagamenti annuali in natura. Le attività economiche coperte da questo dataset sono gli aggregati da B a S della NACE Rev. 2, a esclusione di O (pubblica amministrazione, difesa e previdenza sociale obbligatoria).

Dalle prime due dimensioni della Tabella 3 si nota come nei dodici anni a cavallo della crisi del 2008, per la precisione dal 2006 al 2018, l'andamento delle retribuzioni nominali dei tre paesi si rileva uniforme in termini sia di traiettorie individuali, che per differenze tra i paesi (nella fattispecie, evidenziate tra Germania e Italia in quanto poli della distribuzione).

Dal 2006 al 2014, le retribuzioni in Germania crescono meno che in Francia e in Italia, recuperando poi nell'ultima rilevazione (2018), successiva all'introduzione del salario minimo orario per legge. Inoltre, è interessante notare come nel dodicennio in Italia e in Germania l'incremento della retribuzione media, che si attesta all'incirca sui $\frac{2}{3}$ della distribuzione, è superiore a quello della retribuzione mediana, rilevata esattamente a metà della serie. Questo significa che maggiore era il valore iniziale della retribuzione, maggiore è stato l'incremento, dato che evidenzia l'aumento delle diseguaglianze all'interno di una stessa struttura salariale.

A conferma di ciò, nelle ultime due dimensioni si rilevano altri due elementi di primaria importanza. Il primo, la dinamica di crescita del guadagno medio del primo decile ricalca quella delle retribuzioni medie e mediane. Tuttavia, è interessante notare come oggi le retribuzioni nei tre paesi arrivino ad equivalersi.¹⁹³ Anche qui, in Germania solo successivamente all'introduzione del salario minimo è stato raggiunto il guadagno nominale medio lordo registrato negli altri due paesi. Tale dinamica indica bene sia la funzione svolta del Piano Hartz sulla flessibilità salariale e sulla conseguente frammentazione retributiva, sia le questioni che l'introduzione del salario minimo pongono per la tenuta del sistema mercantilista tedesco. In generale, ciò significa che fra le tre economie, al livello più basso della distribuzione il costo del lavoro è stato minore per quella "più performante", dato che oggi invece è pressoché identico (34€ di differenza massima tra Francia e Italia). Tutto ciò è di grande interesse perché in Germania, Francia e Italia vigono differenti strutture dei prezzi e sistemi di *welfare*.¹⁹⁴ Ma tale avvicinamento retributivo non è avvenuto – secondo

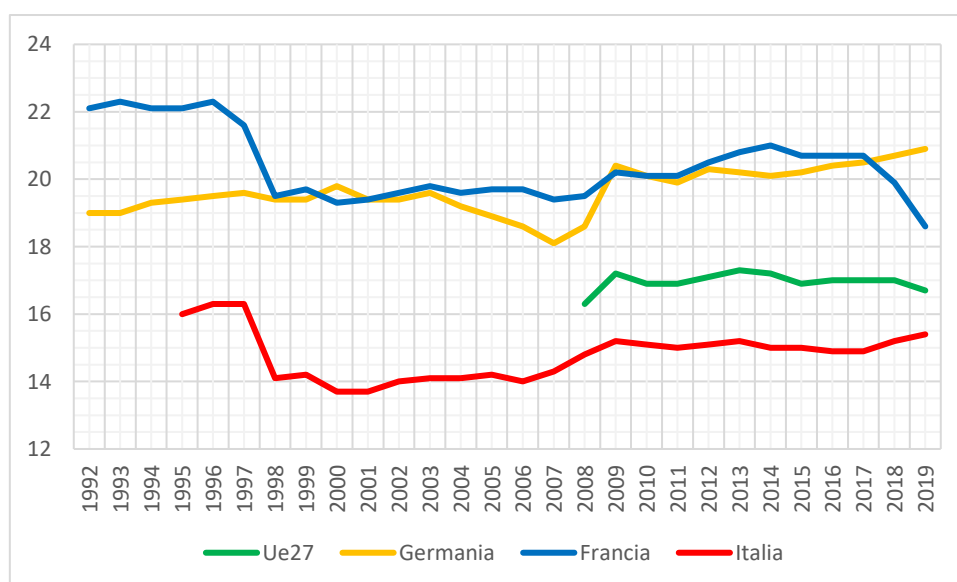
¹⁹³ Sempre l'Eurostat informa che per i "low wage earners" nel 2018 l'aliquota fiscale è molto simile tra i tre paesi: il 45,3% della retribuzione lorda per la Germania, il 42,3% per la Francia e il 40,8% per l'Italia (in discesa di circa due punti percentuali per ognuno dei paesi rispetto al 2006). Tuttavia, i sistemi fiscali francese e italiano permettono una decontribuzione per le fasce inferiori di reddito superiore rispetto a quello della Germania. Questo aggrava, almeno in termini di retribuzione netta, la situazione del lavoratore povero, precario o instabile attivo sul mercato del lavoro tedesco, già alle prese con un potere d'acquisto inferiore dato il maggiore costo della vita nel paese (almeno nella parte occidentale). Per esempio, sempre nel 2018, per un lavoratore *single* senza figli a carico, che guadagna il 67% del salario medio (qui posizionato intorno a $\frac{1}{2}$ della distribuzione), il carico fiscale sul lordo percepito è il 34,7% in Germania, il 24,6% in Francia e il 22,2% in Italia. Se lo stesso lavoratore o lavoratrice guadagna il 100% del salario medio, l'aliquota sale rispettivamente al 39,7%, al 28,4% e al 31,2%. Per una coppia invece, con doppio salario equivalente al salario medio ciascuno, in Germania le tasse rappresentano il 34,2% del lordo, in Francia il 24,4% e in Italia il 28%.

¹⁹⁴ Nella prima rilevazione disponibile dall'indagine, nel 2006 la retribuzione lorda media registrata in Ue27 è appena superiore ai 5 mila euro annui. Al netto della capacità di sussistenza per ogni singolo lavoratore in ogni singolo paese, questo dato evidenzia come il mercato unico europeo sia strutturato sulla convivenza di zone salariali fortemente eterogenee tra loro. Tale fattore è la fonte di fenomeni *in primis* di *dumping* salariale, con tutte le conseguenze per l'esternalizzazione dei settori ad alta intensità di manodopera prima e sulla mobilità interna poi. Qui, i paesi forti operano da magneti per la forza lavoro (soprattutto qualificata) e da repulsori per i processi produttivi poco automatizzati, generando o lo spostamento delle fabbriche fuori dai propri confini, o una sorta di "dumping salariale importato" mediante l'ingresso di manodopera (comunitaria e non) disposta (o costretta dalla relativamente più difficile situazione sociale) ad accettare, a parità di impegno, salari inferiori a quella autoctona (Perri, 2022).

elemento – al livello alto della distribuzione, nella Tabella 3 espresso dal nono decile. Le significative differenze di partenza (-24,2% dell'Italia sulla Germania, con il dato francese più vicino alla prima) si ampliano nel corso del periodo, dove in Italia addirittura si registra una diminuzione nominale della retribuzione tra il 2014 e il 2018. Quest'ultima tendenza in verità è comune, con poche differenze, a tutte e quattro le dimensioni del mercato italiano. Segnale che, anche al lordo dell'inflazione, gli effetti della stagione dell'austerità hanno bruscamente rallentato la crescita dei salari a tutti i livelli. Allora, in prima battuta, possiamo registrare come lo sviluppo della flessibilità salariale si è caratterizzata in tutti e tre i paesi per la forte compressione delle retribuzioni nelle fasce più in basso della struttura salariale. A farne le spese sono state le mansioni meno qualificate o più soggette alla competizione internazionale e alla pressione della disoccupazione nel mercato del lavoro di riferimento. Ciò era tanto più vero per la Germania prima dell'introduzione del salario minimo. In questo quadro, tuttavia Francia e Germania hanno continuato a formare e attirare le conoscenze della forza lavoro più qualificata, offrendo retribuzioni più alte come specchio di uno sviluppo dei processi produttivi superiore a quello italiano, così come del resto dell'Unione.

Poniamo adesso l'attenzione su alcune voci indirette e differite del “salario sociale” e sulla dinamica degli ammortizzatori, tutti elementi al centro dall'intervento del legislatore per l'aumento della flessibilità salariale.

Figura 27. Contributi sociali, valore % del Pil (1992-2019)

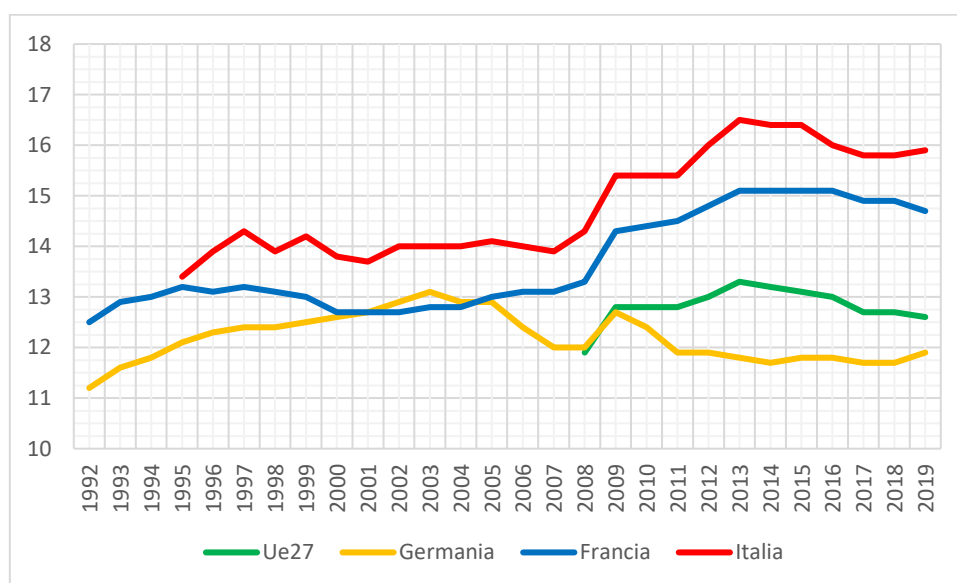


Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

In prima istanza, vediamo come l'Italia impegni una quota del Pil decisamente inferiore rispetto alla Germania e alla Francia, nonché alla media Ue27, nelle spese sociali.

Di queste, nel trentennio solo la prima ha incrementato la propria quota relativa al Pil. La Francia invece registra un andamento parallelo a quello italiano – anche se in una dinamica di crescita più sostenuta, quindi maggiormente *positiva* in termini assoluti –, almeno fino al 2017 (anno di insediamento all’Eliseo di Emmanuel Macron). In generale, dal grafico appare come la Germania rientri in una dinamica di continuo e progressivo sostegno alla spesa sociale; si potrebbe dire lo stesso della Francia, se non fosse per due vistosi giri di vite alla spesa in corrispondenza delle presidenze Chirac e Macron, che ne restringono l’espansione; l’Italia invece registra un ritardo strutturale anche nei confronti della media Ue27. Per quest’ultima, in un contesto di crescita stagnante, dopo il tonfo della “stagione delle privatizzazioni”, la leggera ripresa successiva alla crisi del 2008 è dovuta al combinato disposto della contrazione del denominatore e dell’aumento della spesa per le pensioni rispetto al Pil.

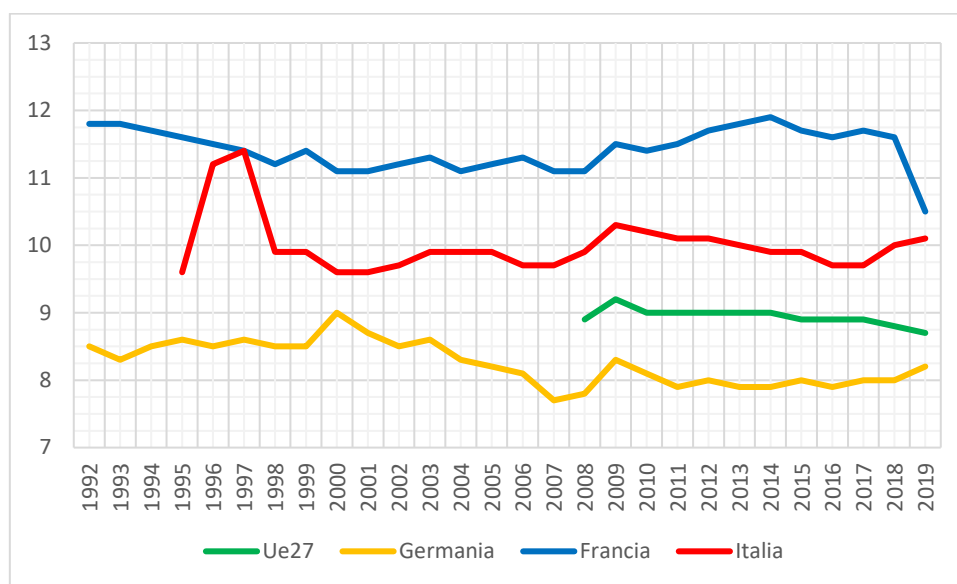
Figura 28. Spesa per le pensioni, tutte le tipologie, valore % del Pil (1992-2019)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

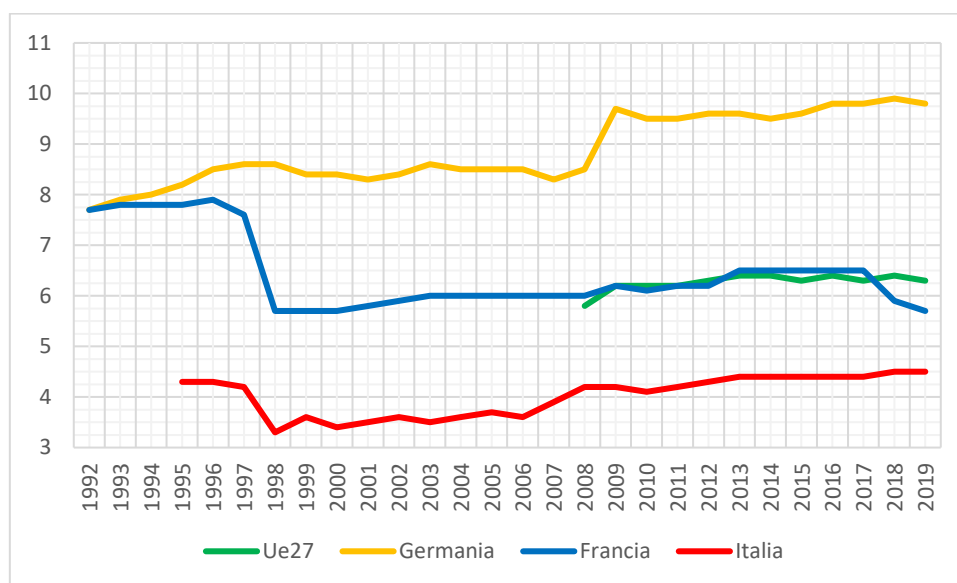
Tale dinamica è influenzata dalle carenti prestazioni del mercato del lavoro, che si riverberano nella debole domanda e sull’ammontare del gettito fiscale a disposizione dello Stato, a fronte di un allungamento della durata media della vita non compensato dal ricambio generazionale, se non tramite gli ingressi di forza lavoro dall’estero.

Figura 29. Contributi sociali effettivamente versati dai datori di lavoro, valore % del Pil (1992-2019)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

Figura 30. Contributi sociali versati da lavoratori dipendenti e autonomi, pensionati e altre persone protette, valore % del Pil (1992-2019)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

In quest'ottica, nei tre paesi si osservano dinamiche differenti. Nella comparazione degli aggregati nelle Figure 29 e 30, si vede come in Germania il corposo ammontare della spesa sociale è finanziato in maggioranza, e in crescita tendenziale, dai contributi di chi vive o ha vissuto del proprio lavoro (direzione inversa a quella datoriale). In Italia invece, in una dinamica di spesa inferiore, la quota maggiore è appannaggio della parte datoriale, anche se per il decennio successivo alla crisi del 2008 le due curve hanno conosciuto un leggero

riavvicinamento. Anche in Francia, almeno fino alla presidenza Macron, il grosso della spesa era sostenuto dai datori. Tuttavia, la quota versata dal lavoro rimaneva sulla media Ue27, permettendo così il mantenimento di un *welfare state* più consistente della media europea e sui livelli tedeschi, almeno prima del calo del 2017.

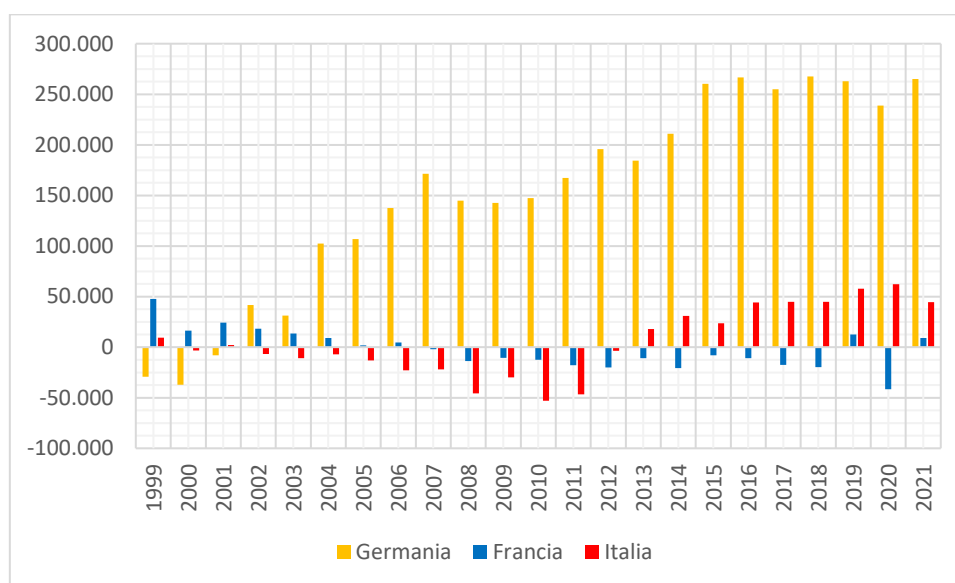
In generale, i dati qui riportati crediamo restituiscano un quadro coerente con quanto emerso nell'indagine sull'evoluzione della flessibilità, per come scandagliata nei caratteri del diritto e delle politiche sul lavoro. Lo sviluppo delle dimensioni della flessibilità oggetto dell'intervento del legislatore trova un suo referente empirico nelle rilevazioni messe in evidenza in questo paragrafo. I mercati del lavoro delle tre principali economie europee conoscono un generale, con poca sorpresa, aumento della flessibilità per come definita in questo lavoro. Come sintetizzato "in lettere" nel Box riepilogativo (par. 2.6), anche "in numeri" l'Italia da una parte riduce più delle altre la protezione del posto di lavoro; dall'altra, incrementa la quota dei rapporti di lavoro atipici rispetto al contratto subordinato a tempo pieno. In questo quadro, la deregolamentazione sull'orario di lavoro implementata in Francia è più incisiva che in Germania e in Italia (Figura 19, grafico di sinistra), condizione che si riflette anche nella flessibilità funzionale. In Germania invece si allarga la forbice salariale entro cui è occupata la forza lavoro, più di quanto non succeda in Francia e in Italia. Tuttavia, come segnalato anche in precedenza, per come la Scuola neoclassica aveva teorizzato l'obiettivo della flessibilità salariale, l'introduzione del salario minimo nel mercato del lavoro tedesco si pone in controtendenza rispetto alla massima libertà delle forze di mercato di stabilire il prezzo dell'*input*-lavoro adeguato alla sua piena allocazione. In ultimo, in Italia nel 2021 il salario medio annuale ha lo stesso valore del 1992, caso unico in tutti i paesi dell'Ocse.

In generale, rispetto a questo flusso (de)regolamentatore, lo Stato non si schiaccia sul modello anglosassone, ma in materia di lavoro mantiene una funzione sia in ambito formativo e reinserimento dei disoccupati, sia nell'evoluzione (di base, regressiva) degli ammortizzatori di sostegno al reddito in mancanza di occupazione. Su quest'ultimo aspetto, l'andamento delle spese sociali nei tre paesi crediamo rispecchi gli effetti del processo di integrazione europea sulle tre economie. Al netto di una generale riduzione pro-capite in termini di numero, durata e ammontare del beneficio degli strumenti in sostegno dei lavoratori, a un maggior guadagno ottenuto dall'unificazione del mercato e della moneta è derivata una capacità di spesa pubblica maggiore, la quale si riflette sui diversi gradi di tenuta delle tutele del mondo del lavoro. In questo senso e nell'ottica del principio del pareggio di bilancio sancito in ambito europeo, la *flexsecurity*, lato sicurezza, allora diviene un privilegio

accessibile solo per quelle economie che hanno tratto un vantaggio *in primis* finanziario – denaro da poter indirizzare in investimenti produttivi (occupazione) e nelle politiche sociali (tutele del lavoro) – dalla costituzione dell’Unione europea. Su questo, sono tre le rilevazioni che esemplificano quanto appena affermato.

La prima è la bilancia dei pagamenti correnti. La Germania ha tratto grande profitto dall’introduzione dell’euro, evitando le svalutazioni competitive operate dalle altre valute a discapito del marco e, ponendo gli altri mercati al servizio della produzione tedesca, di riflesso è rimasta immune al sistema di regole in presidio delle finanze pubbliche dei paesi dell’Unione. L’adozione della moneta unica ha prodotto un effetto negativo sulle relazioni economiche e finanziarie internazionali. Una stessa “divisa” è stata posta in rappresentanza di strutture produttive profondamente eterogenee. Per alcuni paesi, un “abito” comodo. Per altri, stringente, come il sistema di cambi fissi su cui l’euro è stato eretto. Se fino agli anni Novanta, Francia e Italia erano in sostanziale equilibrio nei conti con la Germania, con l’entrata nel XXI secolo il sistema di cambi fissi ha celato dinamiche i cui squilibri strutturali sono ancora oggi significativi.

Figura 31. Bilancia dei pagamenti correnti, valori in milioni di euro (1999-2021)

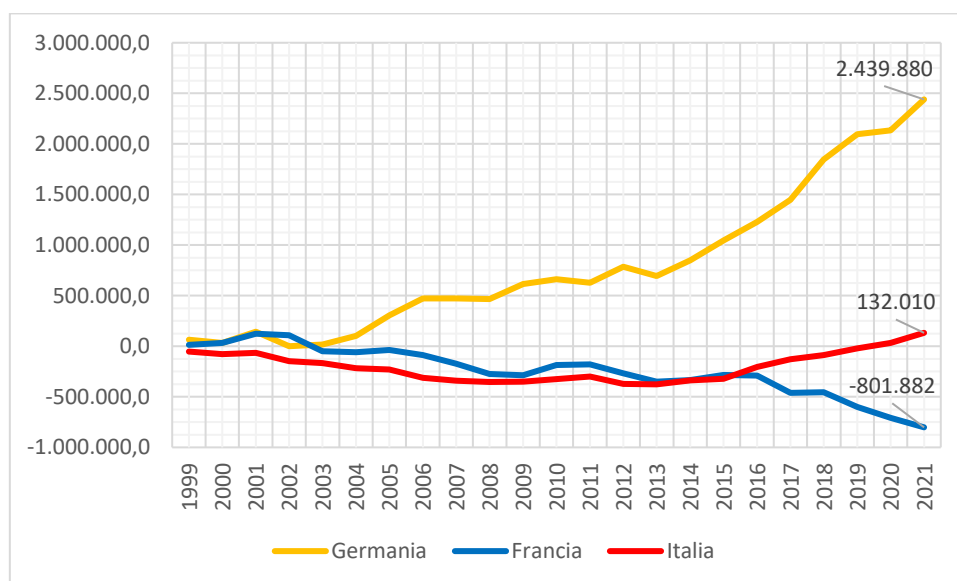


Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

Venti anni di abbondanti surplus finanziari e commerciali hanno consegnato alla Germania un vantaggio strategico che ha stravolto le strutture produttive del continente. Le catene di produzione del valore europee si sono agganciate alla locomotiva tedesca, la quale tuttavia, basando la sua competitività sull’esportazione, ha obbligato il resto dei paesi alla svalutazione salariale (vedi l’Italia nella Figura 25). In caso contrario, il prezzo da pagare

sarebbe stata la perdita delle quote di mercato come subfornitori dell'industria e della manifattura tedesca. Eccedenze delle partite correnti significa denaro (sotto varie forme), merci e servizi accentrati in un sistema produttivo orientato alla vendita sul mercato estero, basato sulla moderazione salariale interna. Ciò ha messo a disposizione della Germania risorse finanziarie per il mantenimento di quegli ammortizzatori sociali in grado di sostenere un mercato del lavoro fortemente frammentato, anche dal punto di vista retributivo.

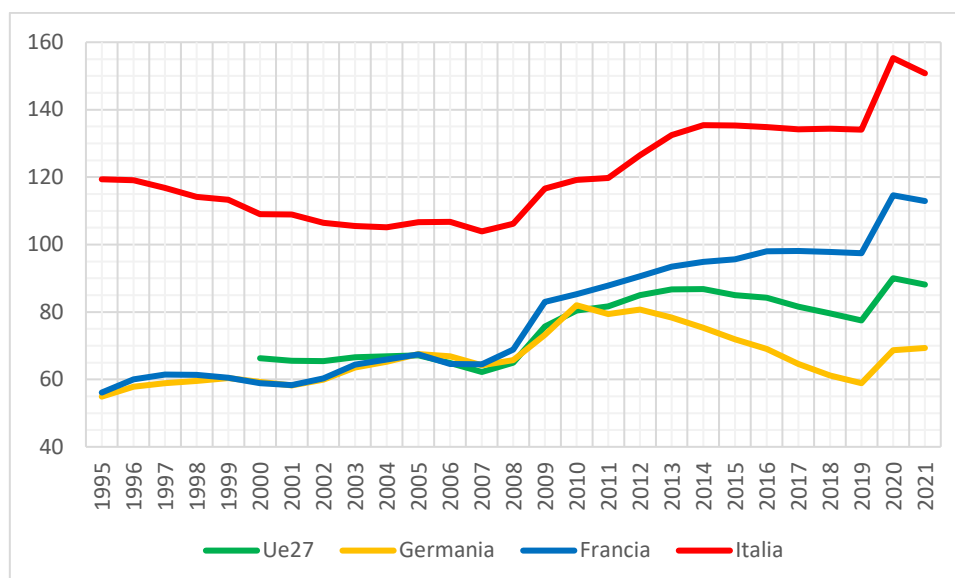
Figura 32. Posizione finanziaria internazionale netta, valori in milioni di euro (1999-2021)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

La posizione finanziaria internazionale netta sul resto del mondo esprime lo stesso squilibrio strutturale della bilancia dei pagamenti (seconda rilevazione). La Germania segna un impressionante attivo di quasi 2.500 miliardi nel 2021, mentre la Francia registra un -1.000 miliardi di euro nell'ultimo ventennio. Rispetto a quest'ultima, l'Italia invece ha recuperato il saldo dei conti con l'estero a partire dal 2012, quando la stretta fiscale implementata dal governo Monti ridusse la domanda interna e le importazioni, migliorando il saldo netto. Tale recupero strutturale dunque è dovuto a una contrazione del denominatore, alimentato dal blocco dei salari reali funzionale alla fornitura di beni strumentali e semilavorati dell'industria italiana (soprattutto nord-orientale) a quella tedesca.

Figura 33. Debito pubblico, valore % del Pil (1995-2021)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

Tutto ciò ha un riflesso simmetrico sull'evoluzione della terza rilevazione, il rapporto tra debito pubblico e Pil. Per l'Italia, la depressione della domanda interna e il blocco dei salari incidono in negativo sul denominatore del rapporto. Le posizioni finanziarie e commerciali nette positive con l'estero non bastano a diminuire il peso del debito sulla ricchezza prodotta, essendo queste, come detto, il prodotto e non la causa della mancata crescita dell'economia italiana. Inoltre, l'andamento del debito pubblico nell'ultimo decennio in tutta l'Ue, Francia compresa, sancisce il fallimento delle politiche di austerità nell'invertire tale rapporto. Anche le azioni calmieratrici dell'onere dei debiti assunte a più riprese dalla Bce attraverso il Qe prima e il Programma di acquisto per l'emergenza pandemia poi,¹⁹⁵ non solo si sono rivelate insufficienti a tale scopo, ma hanno portato in campo negativo i tassi di interesse dei titoli tedeschi. Così, per la Germania indebitarsi è divenuto conveniente, ossia il costo del denaro ha assunto un valore negativo. Lo Stato tedesco prendeva soldi a prestito e ne restituiva ai creditori in somma minore, a tutto beneficio – tra gli altri – degli istituti a sostegno del mercato del lavoro.¹⁹⁶

¹⁹⁵ *Pandemic emergency purchase programme*, Pepp nell'acronimo in inglese.

¹⁹⁶ La grande attenzione politica e mediatica rivolta al debito pubblico ha spesso silenziato l'indebitamento delle famiglie e delle imprese private. Nel venticinquennio che va dal 1995 al 2020, anche questo dato è cresciuto in maniera eterogenea nei paesi europei, con una dinamica molto simile a quella del debito pubblico: la Germania ha tratto vantaggio dalle politiche europee, adeguando il livello di indebitamento dei propri "attori economici" nei confronti degli altri paesi, in origine inferiori rispetto a quello tedesco. E così, nel periodo suddetto, le famiglie residenti in Germania hanno visto diminuire la loro posizione debitoria in materia di prestiti del 2,8% in rapporto al Pil (dal 59,3% al 56,5%), mentre in Francia il rapporto è salito al 67,7% (+34,7% nel periodo) e in Italia al 44,6% (+27,2%). Situazione analoga per le imprese non finanziarie. In Germania, l'indebitamento da *loans* nel 2020 ha toccato quota 56,5% del Pil (+11,2% dal 1995), in Francia è salito fino al 72,8% (+24,2%) e in Italia al 64,7% (+15%).

3.6 La ragione della flessibilità

Nei Capitoli 2 e 3 crediamo di aver mostrato due tendenze principali. La prima, è che la flessibilità, per come definita nei più importanti documenti di indirizzo politico pubblicati dalle istituzioni europee, è stato un carattere dell'intervento politico, legislativo e giudiziario nel campo del Lavoro pedissequamente inseguito dalle istituzioni che formano l'Unione europea a partire dalla sua costituzione. Il principio della massima adattabilità possibile della forza lavoro alle contingenze del mercato ha diretto la modifica delle molteplici dimensioni della flessibilità, qui denominate come "analitiche". All'interno di questa cornice, le tre più importanti economie dell'Ue, la Germania, la Francia e l'Italia, hanno trasformato i rispettivi mercati del lavoro sulla base di un impianto comune (la deregolamentazione del rapporto di lavoro), su cui ogni paese ha sviluppato alcuni aspetti riformatori specifici (l'emersione del sommerso e la frammentazione retributiva in Germania, la centralità della formazione e l'elasticità nell'organizzazione dell'orario di lavoro in Francia, la proliferazione contrattuale atipica e l'abbassamento delle tutele per la forza lavoro in uscita in Italia).

Nella seconda, le conseguenze per le lavoratrici e i lavoratori impiegati nei tre paesi hanno rivelato lo stesso "schema" di fondo appena evidenziato. Gli effetti comuni sono rinvenibili nella tendenziale riduzione del costo, della protezione (a favore di una non sempre garantita occupabilità nel mercato) e delle rigidità d'impiego (in materia di durata e distribuzione del tempo della prestazione) della forza lavoro; nell'omogeneizzazione delle strutture salariali nelle fasce retributive inferiori; nell'individualizzazione del rapporto di lavoro. D'altra parte, negli stessi mercati del lavoro, i risultati diversificati del processo di integrazione europea si sono manifestati, tra gli altri, nel blocco del salario medio annuo conosciuto in Italia; nell'inversa capacità dell'industria tedesca e, in modo minore, francese di attirare, formare e remunerare il lavoro qualificato; nella quantità e nella qualità degli ammortizzatori sociali impiegati a sostegno delle transizioni occupazionali; nell'allocazione della forza lavoro; nella volontarietà della scelta di un contratto atipico. In quest'ottica, il secondo pilastro della *flexsecurity*, quello della sicurezza, ha conosciuto implementazioni alterne. Una fase moderatamente espansiva in Germania, con la quota dei contributi sociali sul Pil in aumento tendenziale fin dal 1992; una complessiva riduzione in Francia, seppur in una dinamica di conflittualità sociale che ha permesso la salvaguardia di importanti istituti; un indebolimento accentuato per l'Italia, alle prese con una crescita reale pressoché nulla nel periodo che, di concerto con le rigide regole dell'austerità degli ultimi anni, ne ha inficiato, al netto delle effettive volontà politiche manifestate al riguardo, la capacità di estensione e mantenimento.

A distanza di trent'anni, è dimostrato che non erano “le rigidità del mercato del lavoro le responsabili di gran parte della disoccupazione strutturale europea”. E non è bastata “la messa in movimento dell'insieme di ogni sistema per migliorare il funzionamento dei mercati del lavoro”. I risultati economici e sociali della flessibilità, appena espressi con i già citati passi del Libro Bianco della Commissione del 1994, raccontano un'altra storia. Il sillogismo

- i. il mercato del lavoro è inefficiente
- ii. la rigidità è il tratto prevalente del mercato del lavoro
- iii. la rigidità è la causa dell'inefficienza del mercato del lavoro

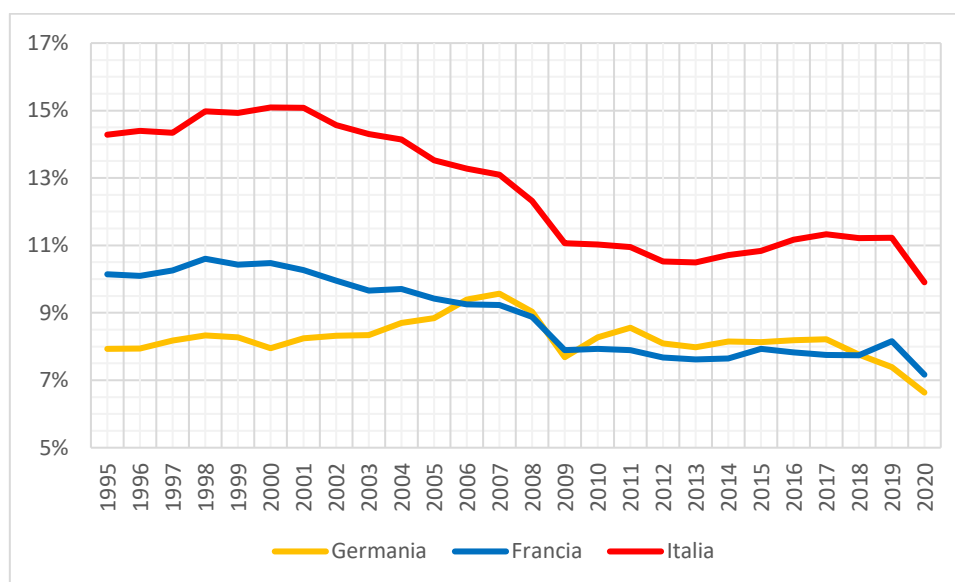
seppur internamente coerente e dunque logicamente corretto, non dà ragione dei fenomeni osservati. La teoria che ne sta a fondamento è inadeguata alla comprensione della realtà per come storicamente determinatasi.

Invero, in una società basata sui rapporti sociali di produzione e tendenzialmente orientata alla produzione e alla vendita di merci in funzione della loro capacità di generare profitto, la flessibilità – segmentando il mercato, frammentando la struttura salariale e isolando il lavoratore (sia nei confronti dell'impresa, sia nel processo di lavoro) – ha indebolito la forza negoziale del Lavoro nella relazione col Capitale sul confronto per la distribuzione della ricchezza prodotta. In una lettura storica di più ampio respiro, lo scontro tra le due classi di interessi divergenti ha connotato la flessibilità come uno strumento teso al sostegno della redditività dei capitali, in crisi di profittabilità. La svolta neoliberale e l'impulso alla mondializzazione dei mercati, sospinta dalla caduta del blocco sovietico, hanno permesso al capitalismo di “comprare tempo” (Streeck, 2013), rinviando ma non risolvendo le cause della sua crisi. L'insanabile contraddizione che attraversa tale modello sociale infatti rimaneva irrisolta. Se il profitto resta il fine ultimo dell'azione produttiva, in una dinamica competitiva questo può essere conseguito solo riducendo i costi della produzione, ossia il compenso complessivo del lavoro.¹⁹⁷ Ma remunerando di meno il lavoro, i consumatori, ossia gli stessi lavoratori fuori dalla dimensione produttiva, dispongono di risorse inferiori per l'acquisto delle merci prodotte, ossia (lato capitale) per la realizzazione del valore dell'investimento. In questo circolo vizioso, la crisi diviene un risultato

¹⁹⁷ Anche per ridurre il costo delle macchine, essendo queste in ultima istanza sempre prodotte dalla forza lavoro, al livello generale è sul costo di quest'ultima che si agisce, sia che si tratti dell'ideazione del progetto, dell'estrazione delle materie prime, della trasformazione vera e propria dell'oggetto grezzo, del trasporto dei beni (strumentali o finali) o della vendita al dettaglio della merce finita.

inevitabile. Tale tendenza alla crescente difficoltà di realizzazione emerge dalle rilevazioni sull'andamento del tasso di profitto registrato negli ultimi venticinque anni in Germania, Francia e Italia.

Figura 34. Tasso di profitto (1995-2020)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

Note: il tasso di profitto è calcolato come il rapporto tra il plusvalore (ossia la differenza tra il prodotto interno netto, che equivale al Pil meno gli ammortamenti, e il compenso del lavoro) e la somma tra lo stock di capitale fisso netto e il compenso del lavoro.

La ragione della flessibilità risiede nella continua ricerca da parte del Capitale di modellare e rinnovare gli strumenti a sua disposizione per sostenere il ciclo di accumulazione. La scelta della flessibilità si è rivelata un tassello della suddetta “compera di tempo” funzionale ai capitali, specialmente se operativi su scala internazionale, e operata dai governi “locali”. La richiesta di massima adattabilità possibile per tutti i mezzi di produzione alle esigenze del mercato (come il fattore lavoro, “capitale variabile” nella denominazione degli economisti classici) rientrava nell’ottica della mondializzazione della competizione per l’accaparramento di quote di valore tendenzialmente decrescenti – almeno nelle economie tecnologicamente più sviluppate, a causa dalla continua riduzione del valore unitario per merce prodotta (meno tempo di lavoro per stessa quantità di merce prodotta, o stesso tempo per maggiori quantità).¹⁹⁸

¹⁹⁸ Questo ragionamento individua solo un componente-tassello di un lato della strategia neoliberale per rilanciare l’accumulazione di capitale: quello della flessibilità del lavoro nell’ambito della produzione, ossia della cosiddetta, invero in modo improprio, “economia reale”. L’altro lato della medaglia è rappresentato dalla rimozione di ogni ostacolo alla circolazione dei capitali su scala globale e dalla conseguente crescita esponenziale degli “investimenti improduttivi”, ossia operati nei mercati finanziari. Questi investimenti sono così chiamati perché non mettono immediatamente in moto un processo produttivo (acquisto di fattori

La segmentazione del mercato del lavoro è il riflesso dell'evoluzione dei processi di produzione. Nelle economie più ricche, una nuova "aristocrazia operaia" è nata sulla scorta delle accresciute conoscenze necessarie sia per alcuni lavori mentali legati al cosiddetto settore terziario avanzato (o quaternario), sia per i ruoli direttivi. Ma lo sviluppo delle tecniche di produzione ha estromesso quote sempre maggiori di forza lavoro dal mercato, soprattutto nelle mansioni più routinarie e facilmente sostituibili dalle macchine. La deindustrializzazione, o terziarizzazione dell'economia, o New economy, ha comportato il trasferimento oltre confine dei processi a maggiore intensità di manodopera (o a minore valore aggiunto, come erroneamente definiti dalle teorie economiche convenzionali), livellando verso il basso le competenze richieste – e le retribuzioni accordate – per gran parte del mercato del lavoro. La pressione del sempre più numeroso esercito di riserva è stata utilizzata da parte datoriale per moderare ulteriormente i salari. L'internazionalizzazione della competizione ha spinto la produzione verso l'adattamento sistematico sia alle preferenze dei consumatori, sia alle contingenze interne ed esterne dal ciclo economico. Qui, la ragione della flessibilità segue e si innesta nel segno dello "spirito della fase neoliberale del capitalismo".

produttivi, macchine e forza lavoro, per la produzione di un bene o di un servizio), ma prevedono la maturazione di un interesse (tanto più remunerativo, tanto più alto il rischio che non si realizzi) al termine di un periodo di tempo predeterminato. La possibilità di effettuare operazioni fortemente speculative e la facilità di movimentare ingenti somme di denaro, resa possibile da una "infrastruttura finanziaria" sviluppata su scala mondiale, ha trasferito quote sempre maggiori di attività in questo settore, oggi superiori all'unità in rapporto con il Pil mondiale. La finanza tuttavia non genera direttamente valore, ma si alimenta di processi produttivi "altrui" mediante la maturazione di una rendita, sottraendo dunque (e non generando) valore a un modello sociale e produttivo, come detto, alle prese con cicliche crisi di profittabilità. Pertanto, l'incremento relativo della capitalizzazione delle borse rispetto al prodotto ritarda e approfondisce, ma non ostacola, la crisi del ciclo economico. Questo crediamo sia l'insegnamento emerso dalla crisi del 2008.

Capitolo 4. La rappresentazione della flessibilità: il caso studio del Jobs Act nei quotidiani italiani

4.1. Introduzione

Nei precedenti capitoli abbiamo mostrato l'evoluzione della flessibilità nelle tre maggiori economie dell'Unione europea. Tale evoluzione è stata concepita all'interno del processo di integrazione europea, individuato come il perimetro politico, economico, giuridico e sociale entro cui i tre paesi hanno potuto sviluppare il rispettivo percorso. In questa dinamica, la flessibilità si è mostrata per la sua ragion d'essere, ossia funzionale alla ricerca di valorizzazione di capitali, fortemente internazionalizzati, alle prese con la mondializzazione dei mercati e della competizione nell'ambito della crisi di profittabilità.

Sulla scorta di quanto detto, il presente capitolo mira a indagare come la flessibilità sia stata presentata e raccontata all'opinione pubblica. La "rappresentazione" del complesso portato di valori, tecniche e conseguenze riassunte nel concetto di flessibilità è dunque l'oggetto delle prossime pagine. Per acquisire la base dati su cui svolgere l'analisi della ricerca abbiamo effettuato tre scelte rilevanti, relative rispettivamente all'unità di analisi, al tema e parole d'ordine specifiche e al tempo su cui operare la ricerca. In sintesi, tali scelte ci hanno portato ad analizzare gli articoli pubblicati nei due maggiori quotidiani *omnibus* italiani, il *Corriere della Sera* e la *Repubblica*, e nel principale quotidiano economico del paese, *Il Sole 24 Ore*, dedicati al dibattito sul Jobs Act nei mesi in cui la riforma era in discussione alle Camere.

4.2. La scelta del quotidiano cartaceo

Partendo dai motivi più generali, i modi di intercettazione, interlocuzione e influenza dei residenti in un territorio rispetto a un determinato tema attraversano tutto il variegato mondo dell'attività culturale e informativa. Dunque, per l'analisi della rappresentazione di un argomento, le dimensioni dove effettuare la ricerca e l'analisi erano potenzialmente molte, ognuna con un proprio carattere di specificità o di adeguatezza rispetto a una data esigenza analitica. Ma essendo la flessibilità un tema prettamente politico, ossia portatore di interessi divergenti tra i vari attori presenti nella società, la scelta è ricaduta sulla seconda delle dimensioni elencate: l'informazione. È in questo mondo infatti che il dibattito attorno ai fatti della politica assume un peso e una presenza maggiore rispetto agli altri ambiti,

permettendo così la raccolta di un *corpus* di elementi significativo su cui dispiegare l'indagine.

Terreno privilegiato di tale dibattito è senza dubbio quello dei quotidiani. Le rappresentazioni mediatiche di un elemento della realtà, come lo sviluppo della flessibilità, contribuiscono in modo significativo alla sua rappresentazione sociale (Ruggiero e Santonastaso, 2017), ossia alla costruzione del significato attraverso cui vengono letti e compresi le ragioni e gli effetti, nella fattispecie, della riforma del mercato del lavoro. Lo spazio dedicato a questo argomento dall'informazione quotidiana cartacea fornisce un quantitativo di materiale tale da permettere un lavoro approfondito sugli aspetti di interesse per questa parte della ricerca. Ancora oggi, il quotidiano è un mezzo rilevante di informazione, di circolazione delle idee e di modi di intendere i fatti della vita, non solo politica ovviamente.

Non esiste una chiave unica, e portentosa, che consenta, leggendo un quotidiano, di scoprire i significati meno appariscenti o nascosti di questo specchio – per sua natura vero e deformante nello stesso tempo – della realtà quotidiana del mondo, del paese e della città in cui viviamo. Il giornale è un fatto complesso, un prodotto di sintesi che si avvale di contributi intellettuali (Murialdi, 1982: 3).

In quanto *medium* tra un soggetto e una realtà concreta direttamente non raggiungibile (o non raggiunta) dal soggetto stesso, il quotidiano dà forma e sostanza a un fatto altrimenti sconosciuto all'interessato. Questo non significa che la prospettiva e l'orientamento impresso dal quotidiano nella descrizione e nella connotazione sia costitutivamente *super partes* rispetto al fatto oggetto di interesse. E ciò era vero anche negli anni della classica distinzione dei quotidiani del paese tra “indipendenti” e “di partito”, tipica della Prima Repubblica (*Ibidem*: 7). Nelle parole di Umberto Eco,

il mito dell'obiettività, con l'immagine correlativa del giornale “indipendente”, camuffa semplicemente la riconosciuta e fatale prospettività di ogni notizia. Per il semplice fatto che scelgo di dire una cosa piuttosto che un'altra ho già “interpretato” (Eco, 1971: 340).

Non a caso, questo “specchio della realtà prodotto dalla sintesi dei contributi intellettuali” riflette un'immagine che deriva, continuando in punta di metafora, dalla costruzione dello strumento, dai materiali e dal posizionamento che caratterizzano la qualità e la prospettiva dell'immagine restituita.

[Il giornale] lo produce un'impresa editoriale il cui bilancio è rappresentato dai costi di produzione e di diffusione da un lato, e, dall'altro, dai ricavi delle vendite e della pubblicità e dalle sovvenzioni statali e private [...]. È chiaro, quindi, che per capire cos'è un quotidiano dobbiamo: 1. sapere di chi è; 2. individuare le funzioni e gli scopi che si prefigge; 3. tenere presente che costituisce un'unità organica, di orientamento coordinato; 4. tenere conto del quadro politico e sociale in cui esso opera e della caratterizzazione che la stampa ha in quel determinato paese» (Murialdi, 1982: 3-7).

Per la comprensione dell'oggetto "quotidiano" e dei contenuti che divulga, il giornalista nonché storico del giornalismo Paolo Murialdi mette al primo posto la conoscenza della proprietà e degli interessi economici perseguiti dal gruppo finanziario a capo dell'operazione editoriale. Questo fattore è di grande importanza perché l'impresa editoriale di un quotidiano, come qualsiasi investimento in un prodotto informativo-culturale, orienta il pensiero e l'azione dei lettori, i quali sono anche, a seconda della prospettiva analitica, consumatori, elettori, lavoratori. Per questo, sapere «a chi appartiene, a chi fa capo il quotidiano che si acquista, chi ne finanzia lo sviluppo o la copertura del passivo, resta un fatto di primaria importanza per poterlo leggere più chiaramente, per poterlo decifrare dove è necessario» (*Ibidem*: 9).

Anche Maurizio Dardano, linguista autore di numerosi studi nel campo del giornalismo, inserisce «gli antecedenti tecnici ed economici del prodotto», ossia il processo di produzione che risponde a interessi economici, in una delle «due direzioni principali di ricerca», al fianco di «quella che studia il momento della ricezione, cioè gli effetti e le funzioni della stampa» (Dardano, 1973: 13), ossia l'orientamento ideologico a cui volge il prodotto.

La struttura comunicativa del giornale, con le proprie specifiche capacità espressive, sintattiche, stilistiche, lessicali, adempie (o dovrebbe adempiere) al ruolo divulgativo che è proprio dello strumento. Il giornale riformula e traduce il "discorso primario" delle varie specialità scientifiche, siano queste sociali come naturali, in un "discorso secondario" che, da una parte, schiarisce e semplifica i fatti di cui si occupa a beneficio del lettore; dall'altra, si sostanzia in un proprio "linguaggio di settore", adeguato all'unità testuale di cui si compone e alla funzione pubblica, nonché alla necessità economica, di cui si attesta (Medici, 1992).

Concettualmente, tutto questo non varia con l'espandersi degli effetti della Terza rivoluzione industriale e con la diffusione a un livello di massa delle nuove tecnologie nel campo dell'elettronica, della telematica e dell'informatica. Semmai, ciò che viene messo in discussione è non tanto la natura, quanto la struttura dello "strumento mediale quotidiano"

tramite cui fare e divulgare informazione. Al dibattito sull'opportunità se i «giornali così come fatti oggi potranno superare il confronto con Internet, medium rivoluzionario» (Murialdi, 2021: 7), crediamo che la risposta sia definitivamente positiva, a patto di saper integrare le opportunità della tecnologia digitale con il ruolo sociale svolto storicamente dal quotidiano d'informazione.

Rispetto al lavoro d'indagine, proprio quest'ultima considerazione ci ha fatto propendere per la scelta degli articoli apparsi sulle versioni cartacee dei giornali, e non su quelle online. Infatti, da una parte già a inizio secolo Eco riconosceva che un quotidiano online riscontrava due vantaggi: consente di avere subito le notizie importanti; è un archivio naturale, permettendo di consultare facilmente i numeri precedenti (Eco, 2001). Dall'altra, la versione digitale del quotidiano d'informazione ha una minore capacità di fornire il quadro d'insieme, "l'orientamento coordinato" di cui scriveva Murialdi, rispetto al prodotto cartaceo. Di un giornale online «leggiamo il sommario, individuiamo i temi che ci interessano, clicchiamo su quel dato articolo, ma non dedichiamo alla lettura del computer il tempo che dedicheremmo alla lettura integrale del quotidiano». Questo vuol dire che l'utente ha una maggiore facilità nel recepire solo la notizia a cui è interessato. Lungi questo dall'essere una garanzia di libertà, sempre Eco ammoniva che ciò «estranerebbe [il lettore] da un flusso di informazioni, giudizi, allarmi che avrebbero potuto solleccitarlo: gli si sottrarrebbe la possibilità di cogliere, sfogliano il resto del giornale, la notizia inattesa o non desiderata» (*Ibidem*: 138-139).

Questo non vuol dire che non sia possibile saltare anche intere sezioni di un giornale cartaceo, ma due fattori crediamo giochino in favore della capacità di indirizzo di tale tipo di prodotto: il primo, il quotidiano che si compra in edicola ha un costo percepito immediatamente come tale.¹⁹⁹ Per leggere un giornale, si deve sborsare un certo quantitativo di denaro che viene scambiato per la merce desiderata, il che fa propendere verso una maggiore attenzione da parte dell'utente a tutte, o alla maggioranza, delle parti che compongono il giornale, facilitando – di nuovo – l'orientamento coordinato per la lettura dei fatti fornita dalla redazione del quotidiano. Il secondo, strettamente connesso al primo, è il tempo che è necessario "spendere" per leggere un giornale, da quello per recarsi in edicola

¹⁹⁹ Ovviamente, anche un quotidiano online comporta dei costi da parte dell'utente lettore, come quelli per un dispositivo in grado di navigare in internet o per un abbonamento alla rete. Tuttavia, tali spese, essendo indirette rispetto all'azione "lettura di un articolo online", spesso vengono mentalmente celate dalla superficiale gratuità con cui viene fornito il servizio. Senza considerare qui la quota del prelievo fiscale dedicata alla costruzione e al mantenimento delle infrastrutture necessarie alla navigazione, il prezzo cognitivo delle pubblicità presenti sulla pagina web e il valore di scambio delle tracce lasciate nella navigazione e valorizzate, non sempre in modo trasparente, dalla proprietà del sito (e del motore di ricerca e del *browser*).

a quello per sfogliare le pagine del prodotto. Anche qui, tempo-valore che aumenta la propensione all'attenzione e all'assorbimento dei significati proposti dal quotidiano. In altri termini, non si spende quotidianamente 1,50€ per una rapida sfogliata delle pagine in pochi minuti, così come si farebbe con una pagina online, peraltro consultabile in qualsiasi momento (al netto dell'accesso alla navigazione internet).

Sarebbe ingenuo tuttavia non considerare come lo sviluppo e la disponibilità degli strumenti digitali abbiano trasformato il mondo dell'informazione quotidiana. Anche solo volgendo lo sguardo alle vendite dei maggiori giornali italiani, il *Corriere della Sera* ancora nel 2000 aveva una tiratura media di circa 890 mila copie, divenute 630 mila nel 2010 e poco meno di 250 mila nel 2020; stessa sorte per *la Repubblica*, passata da 810 mila nel 2000, 390 mila nel 2010 e poco più di 200 mila nel 2020. L'evidente crisi economica della carta stampata (Murialdi, 2021), a cui si accompagna la «proletarizzazione della professione del giornalista» (Lerner, 2020: 164), crediamo non indichi un altrettanto ridimensionamento della funzione sociale storicamente ricoperta dal quotidiano. Ferruccio De Bortoli, già direttore del *Corriere della Sera* e de *Il Sole 24 Ore*, nel 2008 sosteneva che

i giornali continueranno a svolgere il proprio ruolo, diverso ma non residuale. Resteranno un medium importante nel qualificare l'intera filiera dell'informazione. I giornali vengono da lontano, ma non appartengono al passato (De Bortoli, 2008: 54).

A patto che si faccia fronte all'immenso potenziale sprigionato dalla tecnologia digitale con una produzione integrata tra carta e web, dove «ai siti web sarà destinata la notizia vera e propria e alle versioni cartacee l'approfondimento» (*Ibidem*: 50).

In questa prospettiva, non si vogliono di certo celare le evoluzioni del giornalismo italiano negli ultimi decenni. Fenomeni quali la settimanalizzazione, la spettacolarizzazione e il gigantismo caratterizzano oramai il quotidiano informativo. Con queste etichette viene descritta la virata dell'informazione quotidiana cartacea verso: un formato più leggero in termini di contenuti; la maggiore enfasi nella presentazione della notizia, al fine di attrarre i lettori; l'aumento del numero di pagine, anche tramite inserti (in prevalenza economici), soprattutto per scopi pubblicitari; la riduzione media della lunghezza degli articoli, con l'incremento relativo di argomenti leggeri e di costume (Ruggieri e Santonastaso, 2017; Murialdi, 2021). Se a dispetto, o forse a causa, della vivacizzazione e del sensazionalismo appena descritti, «il livello di credibilità della stampa tra i lettori resta basso» (Murialdi, 2021: 304), crediamo tuttavia che il quotidiano continui a «qualificare la filiera dell'informazione», riprendendo le parole di De Bortoli. Infatti, non c'è ancora oggi

posizionamento, commento o intervento qualificato su fatti di politica, attualità, economia o avvenimenti internazionali che possa prescindere dall'esposizione pubblica dell'autore sulla carta stampata, meglio ancora se a "tutta pagina". Se per i lettori tale funzione è un'occasione di comprensione delle scelte che a 360 gradi vengono prese sulla vita di un paese o di un'area politica o economica, i decisori politici risultano al tempo stesso utenti e interlocutori privilegiati. In quest'ultimo caso infatti giornali sono utilizzati sia come fonte di informazione, sia come mezzo tramite cui amplificar e giustificare pubblicamente le scelte effettuate (Fammoni, 2016). Più della radio, e con una funziona diversa, più qualitativa e meno impressionistica, rispetto alla televisione, il quotidiano cartaceo rimane ancora uno strumento di indirizzo e un documento privilegiato per la comprensione dell'orientamento impresso dal mondo intellettuale e dalla classe dirigente, o almeno dai gruppi di interessi che si riconoscono in una certa pubblicazione, ai fatti della realtà.²⁰⁰

Abbiamo utilizzato il sostantivo "documento" proprio per la natura testimoniale del giornale, imperniato sul contatto quotidiano con la realtà sociale del paese o del territorio per cui viene edito.

Il giornale – di qualunque tipo sia – è un documento per lo storico di domani, che vi cercherà la testimonianza di fatti e costumi di oggi; ma anche per l'uomo di oggi che voglia conoscere criticamente il mondo in cui vive, e desideri quindi servirsi del giornale come strumento di informazione, e non già esserne servo o succubo. Per dominare il giornale e non esserne dominato v'è un mezzo solo: usare nei suoi confronti quel metodo della critica storica dell'analisi del documento, che erroneamente qualcuno pensa si debba applicare solo nei confronti delle testimonianze del passato (Berardi, 1966: 85).

Tale critica storica oggi sconta la frammentazione e l'incremento smisurato degli *input* informativi, spesso superficiali o contrastanti (Parziale, 2017), per via della ridotta capacità di controllo sulla fonte dell'*input*, ma anche per lo stravolgimento delle professioni della comunicazione verso la riproduzione industriale della cultura (Morcellini, Faccioli e Mazza, 2014). Quando l'intrattenimento acritico ed euforico dei fatti della vita si impone senza «sollecitare altrettanti momenti di riflessione e consapevolezza», l'informazione manca l'appuntamento con la propria responsabilità, quella di andare «al di là di quanto appaia in superficie» (Morcellini, 2016: 15-16) e proporre una lettura della realtà che sia in grado di rendere in modo razionale (ossia, geneticamente coerente) l'occorrenza degli eventi.

²⁰⁰ In merito a tale scelta, un fattore non secondario è stato quello della disponibilità degli articoli alla reperibilità e consultazione per via digitale, condizione che ha facilitato la costruzione del *corpus* su cui effettua il lavoro di analisi.

Tuttavia, anche l'eventuale superficialità o assenza delle notizie e degli approfondimenti di un quotidiano sono parte integrante dell'analisi. È anche a partire da qui che verrà effettuata la valutazione su come, nella fattispecie di questo capitolo, la stampa quotidiana abbia rappresentato la flessibilità nel campo del Lavoro promossa dal pacchetto di riforme del Jobs Act, alla luce di quanto espresso sul tema nei precedenti capitoli.

4.3. La scelta dei quotidiani: Corriere della Sera, la Repubblica e Il Sole 24 Ore

Il *corpus* dell'analisi è formato da una selezione di articoli estratti da tre testate nazionali, posizionate nei primi quattro posti per tiratura media giornaliera nell'anno di riferimento della ricerca e scelte sia in base alla diffusione del prodotto, sia alla differenza che intercorre tra la cosiddetta “stampa di qualità” e la “stampa popolare”. Per quanto riguarda il primo fattore, nel 2014 il podio per tiratura media giornaliera era:

- 1) Corriere della Sera, 443.939 copie;
- 2) la Repubblica, 433.892 copie;
- 3) La Stampa, 287.684 copie.

Alle spalle di questi tre quotidiani *omnibus*, troviamo il primo quotidiano specialistico, nella fattispecie nel campo dell'economia:

- 4) Il Sole 24 Ore, 239.796 copie.

Corriere e Repubblica da metà anni Ottanta si contendono il primato di tiratura e vendita nel paese, vantaggio relativo sulle altre testate mantenuto anche nel decremento generale di vendite che colpisce il comparto. La loro scelta deriva dalla capacità dimostrata, in relazione al resto delle testate, di intercettare il pubblico del paese. Dal punto di vista dell'orientamento politico, i due quotidiani si schierano nella dimensione del profilo liberale che domina il panorama italiano. Se la *Repubblica* è riconosciuta come la voce della formazione inquadrata nel XXI secolo nel centro-sinistra, il *Corriere* ha mantenuto negli anni un profilo meno identificabile, decidendo per ogni tornata elettorale – con significative differenze a seconda della guida editoriale, da Paolo Mieli a De Bortoli, finendo con Luciano Fontana – se e per chi esprimere il proprio sostegno. Ma preferenze ideologiche a parte, ciò che interessa qui è la capacità, nel residuale scenario italiano, di fidelizzare una porzione di lettori più

significativa rispetto alla concorrenza, elemento che ne descrive l'importanza per questa ricerca.

Per il secondo fattore, prima di tutto occorre precisare che la già menzionata differenza tra stampa popolare e stampa di qualità non è pienamente applicabile alla condizione italiana (Gavrila e Ruggiero, 2017). Tuttavia, essa è funzionale a distinguere gli obiettivi da cui partono le tre fonti selezionate e a comprendere le eventuali differenze di rappresentazione della riforma del mercato del lavoro. Nello specifico, il *Corriere* si presenta come un giornale d'opinione, dunque né di partito, né indipendente,²⁰¹ la cui postura neutrale nell'esposizione delle notizie ne definisce lo *status* di quotidiano italiano più "istituzionale". La *Repubblica* invece si delinea come un prodotto fortemente orientato al mercato, portatore di quello stile "vivace" e "spettacolare" che ha caratterizzato il giornalismo orientato al commento degli ultimi tre decenni (*Ibidem*). A queste due testate, si oppone concettualmente la scelta del *Sole*. Il quotidiano della Confindustria confeziona un prodotto focalizzato sul dibattito attorno ai fatti economici, nazionali come internazionali, e caratterizzato dall'uso di un linguaggio specialistico, anche se non mancano gli articoli maggiormente divulgativi. La razionalità di fondo che guida l'esposizione dei fatti risponde all'ideologia dell'*homo economicus*. Questo attore astratto, nella complessa realtà sociale, sarebbe mosso dal calcolo razionale teso alla massimizzazione del benessere individuale e incarna il soggetto "idealtipico" della cultura economica neoclassica e del pensiero liberale dei filosofi britannici vissuti tra il diciottesimo e il diciannovesimo secolo.

Tali differenze di *mission* dei tre quotidiani, dove il *Corriere* e la *Repubblica* sono contraddistinti da un linguaggio se non propriamente popolare, comunque più alla portata del livello di educazione medio del paese, e il *Sole* invece è più orientato alla qualità, tuttavia si affievoliscono se si analizzano, come suggerito da Murialdi, le rispettive proprietà. Per quanto riguarda il *Corriere della Sera*, il quotidiano è fin dal 1984 di proprietà del gruppo RCS (Rizzoli-Corriere della Sera), società per azioni risanata sotto l'egida di Mediobanca dopo lo scandalo del Banco Ambrosiano e controllata dalla famiglia Agnelli fino al 2016, anno in cui il gruppo passa alla Cairo communication di Urbano Cairo, già proprietario del

²⁰¹ Tradizionalmente, nella Prima Repubblica i quotidiani venivano suddivisi tra quelli indipendenti o d'informazione e quelli di partito o d'opinione. Per i primi, la componente informativa e l'indipendenza da gruppi politici ed economici di potere segnava la caratteristica predominante. In questo segmento, in teoria l'imprenditore era mosso da interessi puramente editoriali. Questa categoria, già molto residuale in partenza e in particolare dopo la lievitazione dei costi legati alla produzione di un quotidiano, in Italia non trova più applicazione. Per i secondi, al fianco degli organi ufficiali dei partiti, i quotidiani di opinione si distinguevano per un supposto inquadramento non ideologico nei confronti delle notizie di rilievo, lasciando spazio, in termini politici, alla preferenza per uno o per l'altro schieramento a seconda dell'opinione, appunto, in ogni *single-issue*. Sul tema, cfr. Murialdi (1982).

Torino calcio e dell'emittente televisiva La7. Per quanto riguarda *la Repubblica*, dalla fine degli anni Ottanta e fino al 2020 la proprietà è della famiglia De Benedetti. Questa, sotto la guida dell'imprenditore Carlo De Benedetti, tramite la holding di famiglia CIR (Compagnie Industriali Riunite), entra nell'editoria mediante l'acquisizione della Arnoldo Mondadori (poi spartita nei vari rami con la famiglia Berlusconi in seguito alla cosiddetta "guerra di Segrate") e del Gruppo Editoriale L'Espresso (poi solo Gruppo Espresso dal 1997, anno cui incorpora La Repubblica SpA). Paradossalmente, l'uscita dei De Benedetti dal Gruppo Espresso segnava il ritorno nel comparto della famiglia Agnelli, che nel 2020, attraverso la controllata di famiglia Exor, acquistava il 100% delle azioni di GEDI Gruppo Editoriale, società nata a sua volta dalla fusione nel 2016 del Gruppo Espresso con la Itedi-La Stampa (Italiana Editrice), ceduta proprio della famiglia Agnelli. Per quanto riguarda *Il Sole 24 Ore*, il quotidiano di viale Sarca ha una storia meno tormentata. Nato nel 1965 dalla fusione tra *Il Sole* (1865) e *24 Ore* (1946), la testata è di proprietà del Gruppo 24 Ore, di cui la Confindustria detiene il 60% delle azioni, attestandosi come punto di riferimento ("spalleggiato" lato finanza da Class Editori) della classe industriale del paese.

Come emerge da questi brevi resoconti, la storia societaria delle tre testate rimanda alle famiglie protagoniste della storia industriale e politica nazionale. Un assetto societario che, nella nostra ipotesi, lascia poco spazio all'immaginazione sulle «intenzioni di un giornale» (Murialdi, 1982: 8) nel momento in cui questo deve prendere posizione e orientare l'opinione pubblica su fatti che interessano, come nel caso della riforma del mercato del lavoro, direttamente l'attività economica e imprenditoriale della proprietà stessa.

4.4. La costruzione della base dati e i metodi d'analisi

L'unità fondamentale attorno a cui è avvenuta la costruzione della base dati è l'articolo di giornale pubblicato sul *Corriere della Sera*, *la Repubblica* e *Il Sole 24 Ore* recante nel testo, in qualsiasi posizione (corpo, titolo, occhiello ecc.), il sintagma "Jobs Act" nel periodo di discussione della riforma alle Camere.

Come visto, il Jobs Act è una riforma del diritto del lavoro tesa a flessibilizzare il mercato del lavoro. Rispetto agli altri dispositivi discussi nel paese (come il Pacchetto Treu o la legge Biagi), il Jobs Act rappresenta l'intervento normativo più organico e di più lunga gestazione effettuato dal legislatore italiano. Inoltre, il governo in carica portò la riforma alla massima esposizione mediatica possibile, simbolo a suo dire della stagione di rinnovamento e semplificazione ("rottamazione", secondo il sostantivo preferito dalla maggioranza) incarnata dal premier Matteo Renzi, neosegretario del Partito democratico. Ciò ha permesso

l'acquisizione di un ampio numero di articoli attraverso la ricerca della singola parola chiave "Jobs Act". Questo elemento, oltre a rispondere al generale principio di economicità, a cui comunque l'attività di ricerca è spesso sottoposta (Parziale, 2017), permette di avanzare delle riflessioni sulla "rappresentazione" a partire dall'individuazione di un significativo insignito di un orizzonte di significati ben preciso ed elevato a riferimento di un certo tipo di visione. In concreto, il Job Act è un pacchetto di riforme composto da una serie di leggi e decreti legislativi emanati tra il maggio del 2014 e l'ottobre del 2016. I due provvedimenti fondamentali del pacchetto di riforme sono la legge n. 78 del 16 maggio 2014, che converte il decreto legge n. 34 emanato il 20 marzo 2014, e la legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014. È in questi due atti normativi che si concretizza il coinvolgimento delle Camere nel procedimento legislativo e si sostanzia il segno politico della riforma.²⁰² Da una parte, il decreto legge emanato dal governo nel marzo del 2014 (il cosiddetto "decreto Poletti") impegnava entro 60 giorni le Camere a convertire in legge le disposizioni contenute nell'indicazione dell'esecutivo. Dall'altra, la legge delega del dicembre 2014 forniva all'esecutivo le linee guida per l'esercizio del potere legislativo.²⁰³ Di fatto, nelle due disposizioni era racchiuso il nucleo che individuava l'orizzonte entro cui dare forma all'impianto normativo, condizione crediamo necessaria e sufficiente per lo svolgimento dell'analisi.

Stabilito il tema su cui svolgere l'analisi, come anticipato la selezione dei *corpora* è stata effettuata per mezzo di una ricerca a tutto testo del sintagma "Jobs Act" sulle pubblicazioni cartacee del *Corriere della Sera*, de *la Repubblica* e de *Il Sole 24 Ore*, disponibili nell'archivio digitale messo a disposizione nell'emeroteca della biblioteca del Senato della Repubblica. I periodi di tempo presi in considerazione sono: 16 marzo-16 luglio e 10 ottobre-10 gennaio. I lassi temporali prescelti coprono i due mesi precedenti e i due mesi successivi all'emanazione delle due leggi. La sola eccezione riguarda il periodo successivo alla promulgazione della legge 183/2014. Qui la fascia temporale è stata ridotta a trenta giorni a causa di un sensibile ridimensionamento del dibattito sui quotidiani per via, parallelamente alla fisiologica flessione d'interesse al termine dell'iter legislativo,

²⁰² Nelle sedute del 4 marzo, 15 giugno e 14 settembre del 2015, più in quella dell'8 ottobre del 2016, il Consiglio dei ministri emana i 9 decreti legislativi che danno forma definitiva alla nuova normativa sul lavoro. Tali definizioni non cambiano il segno impresso alla riforma dai dispositivi del 2014, i quali per questi motivi sono stati scelti come oggetto dell'analisi di questo capitolo.

²⁰³ A tal proposito, va considerato come l'articolo 76 della Costituzione italiana prevede espressamente che il potere legislativo possa essere delegato al governo a condizione che la legge di delega indichi l'oggetto della delega, il quale deve essere predeterminato e delimitato; i principi e i criteri direttivi da rispettare nell'esercizio della delega; il termine entro cui esercitarla. Questa precisazione è importante perché sostanzia il perimetro entro cui saranno emanati i successivi decreti legislativi del governo, rafforzando crediamo la scelta di concentrare lo sforzo analitico nelle due leggi prescelte.

dell'incalzare della discussione sia sul successore di Giorgio Napolitano al Quirinale, sia sulla riforma in senso presidenziale della Costituzione inseguita dal premier Matteo Renzi.

Il *database* si è così venuto a comporre di 959 pagine di quotidiano, distribuite in 214 giorni per 642 uscite cartacee, in cui “Jobs Act” appariva in una posizione qualsiasi del testo (come vedremo, non sempre nell’articolo o come argomento principale), per un totale di più 1.100 articoli individuati dalla ricerca. Per comprendere come la flessibilità, nel momento di massima esposizione, sia stata rappresentata nei quotidiani nazionali, l’analisi si è avvalsa di scelte metodologiche sia quantitative (“standard”), sia qualitative (“non standard”). Le prime, riconducibili alle tecniche dell’Analisi del contenuto “come inchiesta”, prevedono un trattamento dei *corpora* di tipo statistico per mezzo della raccolta e della codifica di informazioni in una matrice dati, in cui i casi sono testi e le proprietà sono variabili, dove l’unità di analisi coincide con l’unità di contesto. Disegno della ricerca, raccolta ed elaborazione delle informazioni somigliano qui a una ricerca basata sul sondaggio, in cui tuttavia il questionario non è rivolto «a un soggetto, [ma] a un articolo» (Rositi, 1998: 73). Infatti, tali dati sono stati raccolti mediante l’applicazione all’unità testuale di una scheda di analisi del contenuto (griglia di rilevazione) che ha permesso l’isolamento e l’analisi delle categorie ritenute rilevanti per la comprensione del fenomeno in oggetto (Losito, 1996). Le seconde, si avvalgono invece della riflessione sull’analisi critico-qualitativa del discorso e si pongono il fine di far emergere i presupposti e le dinamiche di costruzione delle rappresentazioni medialità (Gavrila e Ruggiero, 2017). Individuare i passi che illuminano l’architettura del testo per fornirne un’interpretazione complessiva e, ove possibile, coerente: questo lo schema d’analisi volto a mettere a fuoco l’orientamento di senso impresso all’oggetto in esame.

Tali operazioni di analisi sono state effettuate considerando come unità testuale non il mero articolo in cui di Jobs Act si discuteva, ma inserendo l’articolo stesso all’interno della costruzione della pagina del quotidiano, considerata pertanto la cellula elementare dell’analisi. In questa maniera, l’articolo si rivela come la particolare manifestazione di una linea di significato tracciata dal contesto generale rappresentato dalla pagina del quotidiano. Questa, a sua volta, è un particolare dell’indirizzo generato dalla redazione per l’edizione quotidiana del giornale, che a sua volta è un momento dell’orizzonte di senso disegnato dagli organi dirigenti per l’insieme delle uscite giornaliere del prodotto.

Il contesto non è solo lo *spazio circostante* di una determinata scena, né la parte di un discorso che un redattore decide di tagliare. “Contesto” sono anche le *circostanze* entro le quali va collocato un evento, come pure il *prima* e il *dopo*

di quell'evento stesso [...]. La trasformazione dei processi in istantanee, l'attenzione al particolare puntiforme a scapito del contesto, la mitologia dell'inizio assoluto laddove vi è una connessione di avvenimenti ben determinata, tutto questo consente di creare una narrazione arbitraria in cui vi è un evento [isolato]. Comprendere significa *prendere assieme*, ossia *considerare un evento nel suo contesto* (Giacché, 2016: 16-17).

Ecco il motivo sia della scelta dell'unità testuale a livello di pagina, sia della presenza dell'indagine sulla rappresentazione in una posizione logicamente successiva rispetto all'analisi "strutturale" della flessibilità, per come effettuata nei capitoli precedenti.

4.5. Il contesto teorico di riferimento

Tutto ciò si inserisce nel quadro teorico in cui viene svolta l'indagine. Infatti, l'esame dei testi si colloca nel panorama degli studi della *Critical Discourse Analysis* (Analisi critica del discorso). Questo campo osserva le produzioni linguistiche e semiotiche sui fatti socialmente rilevanti e offre una prospettiva critica sul ruolo del discorso nel contribuire a formare la "realtà extralinguistica" (Wodak, 2001). In questo quadro, che sarà approfondito successivamente, il contributo fa riferimento più specificamente al filone di studi sulla fase della "globalizzazione" del capitalismo, inaugurato e sviluppato dalla Scuola di Londra soprattutto per mezzo del lavoro di Norman Fairclough (Fairclough, 1999 e 2002). In breve, per tale visione le costruzioni discorsive sono parte attiva dei fatti sociali extralinguistici e portano in dote un contributo teso a modellare l'interpretazione degli eventi registrati nella realtà sociale. Tali interpretazioni, lungi dall'essere neutrali rispetto agli interessi divergenti su cui sono imperniate le varie figure sociali, sono al contrario ideologicamente connotate e dirette dalle *élite* alla guida della società. Per tale motivo, l'osservazione del «comportamento linguistico» degli organi di informazione diviene di particolare rilievo proprio per il loro agire nella sfera pubblica come mediatori e interpreti della realtà per il resto della popolazione (Orrù, 2018: 45).

Ma come fa un'alternativa a prevalere sulle altre? Quali sono le motivazioni che consentono a una prospettiva di essere accettata a discapito delle concorrenti? Con che meccanismi vengono taciute le argomentazioni a supporto delle opzioni scartate? E queste ultime sono veramente escluse per sempre, oppure soggiacciono in attesa di una loro liberazione? Insomma, perché, e secondo quali criteri, una rappresentazione di alcuni fatti sociali assume su di sé il rango istituzionale, relegando le altre fuori dal sistema della conoscenza? Per rispondere a queste domande, una delle attività di ricerca crediamo imprescindibili sia quella di mettere in luce il rapporto tra il linguaggio e la conoscenza, le

relazioni che sussistono tra le parole e le pratiche di potere a queste connesse e come il riconoscimento di un discorso come “istituzionale” influisca sulla determinazione di un certo “sapere”, il quale, legittimato dal discorso stesso nella sua esistenza, si lega a quei meccanismi di potere in grado di indirizzare e di modellare la società.

4.5.1. La questione del linguaggio

Con la modernità, il linguaggio toglie i panni cucitigli addosso dal pensiero classico, nel compito di rappresentazione immediata e trasparente degli oggetti a cui si rivolgeva. A venir meno è la funzione nominalista che esso aveva ricoperto lungo tutto il periodo classico. Il nome non è più quel termine ultimo, posto al confine del discorso, dinanzi al quale ogni confusione ripiega su stessa e lascia il campo alla pura trasparenza dell’equivalenza tra una parola e l’oggetto a cui questa rimanda, ma diviene lo strumento in grado di produrre un’azione o una lettura sociale di un fatto reale, in conformità con una visione generale dei rapporti sociali.

Proprio quello di azione è un concetto decisivo per meglio comprendere lo scarto epistemologico sussunto al cambio di *status* del linguaggio. Questo infatti non è più il *medium* eletto per l’affiorare della conoscenza, ma diventa, come e tra gli altri, oggetto della conoscenza. Secondo la rilettura storica proposta da Michel Foucault, se il linguaggio nel XVII secolo aveva residenza direttamente fra le cose del mondo, a partire dal XIX secolo esso «“si radica” non dal lato delle cose percepite, ma dal lato del soggetto nella sua attività» (Foucault, 1967: 313). Parlare non è più quel modo di “fare quadro” in grado di costruire una scacchiera ordinata mediante il confronto perpetuo tra gli oggetti del mondo. Il linguaggio invece esprime, non duplica più gli oggetti in una rappresentazione che rappresenta sé stessa ed equivale al pensiero, bensì manifesta la volontà fondamentale dei soggetti, traduce le intenzioni di coloro che parlano. Additare non è più la funzione ultima del nome, ma, nel dire, l’atto originario del nominare è trasformato nel risultato finale.

Così, per la parola, rappresentare non è più solo l’indicazione di una realtà esterna pienamente comprensibile per come appare, ma è parte costitutiva e produttiva di un’interazione sociale sulla base di una ideologia, di una visione della società. Il linguaggio, da mezzo neutrale in grado di rendere trasparente ogni parola su cui si posa, diviene oggetto stesso dell’analisi in relazione dialettica con ciò di cui si occupa. Il termine stesso di linguaggio inizia così una lenta agonia che lo porterà a non essere più sufficiente nell’impersonare il processo con cui giungere alla conoscenza. Il suo posto sarà occupato dal concetto di discorso.

4.5.2. Il concetto di discorso

Ancora per Foucault, il discorso è pensato come un corpo di conoscenza il cui scopo è di indicare una possibilità di risposta non a domande riguardo la tecnica del dire, bensì su cosa può essere detto. Egli rimanda al tipo di disciplina tramite cui è possibile dire qualcosa di “vero” circa un fatto socialmente rilevante. In altre parole, il discorso è un’area comprendente quel sapere sociale che delimita, per ogni periodo storico, la possibilità di pensare, scrivere o parlare in una specifica maniera, escludendo le altre modalità d’azione. In quest’ottica, è posto in una posizione storica come condizione materiale per l’affermazione della “verità”, cioè come funzione per quel che può essere pensato, scritto o detto. E per analizzarne la funzione, non è possibile separarsi dalle contingenze storiche in cui occorre: un evento non scaturisce dal nulla, ma risponde a quelle condizioni di possibilità costrette nel discorso o di reazione contro il discorso (Foucault, 1970).

E così, anche l’unità documentaria per lo storico non è più l’emersione di linguaggio inerte, ridotto al silenzio, seppur decodificabile, a cui bisogna conferire uno statuto mediante la tecnica dell’interpretazione. Al contrario, è lo storico stesso che la organizza, la ordina, stabilisce delle serie al suo interno, distingue e definisce fasce di relazioni. Il documento non ha più il compito di riportare asetticamente la traccia lasciata dagli esseri umani con il loro passaggio. Dalla storia, bisogna affrancare l’immagine di memoria condivisa in grado di ricordare ciò è stato per mezzo del documento; questo non è lo strumento della memoria, ma è ciò che una società elabora per dare un proprio ordinamento a una serie di ricordi. E la storia ne è l’immediata conseguenza, non causa.

L’ordine è, a un tempo, ciò che si dà nelle cose in quanto loro legge interna, il reticolo segreto attraverso cui queste in qualche modo si guardano a vicenda, e ciò che non esiste se non attraverso la griglia d’uno sguardo, d’un attenzione, d’un linguaggio; soltanto nelle caselle bianche di tale quadrettatura esso può manifestarsi in profondità come già presente, in silenziosa attesa del momento in cui verrà enunciato (Foucault, 1966: 10).

Con queste parole, Foucault esprimeva gli intenti di ricerca verso la regione mediana tra i due poli del pensiero, ossia, da una parte quei codici culturali che sistematizzano l’empiria entro cui società svolge la sua esistenza; dall’altra, le teorie scientifiche a cui questi codici si aggrappano per giustificare la propria valenza legislativa (*Ibidem*). Nell’analisi del filosofo francese, è qui che l’ordine si rivela nella sua nuda esperienza, nel suo modo d’essere, determinando in base a quali condizioni di possibilità viene a costituirsi il sapere,

concepito nelle parole di Muni come «l'oggetto di un volere, la preda di un desiderio, lo strumento di una dominazione, la posta in gioco di una lotta» (Muni, 2013: 107).

4.5.3. L'Analisi critica del discorso

A cavallo tra il XIX e il XX secolo, il linguista svizzero Ferdinand de Saussure dava i natali a una disciplina il cui scopo ultimo era di analizzare la vita dei segni nel contesto dei processi sociali. A tale riguardo, il segno e la società erano intesi come entità, sì, ben distinte, ma ancora privi di sovrapposizioni in cui metterne in luce l'influenza reciproca. A partire da questi limiti riscontrati nella linguistica tradizionale, si sviluppò l'esigenza di indagare criticamente i testi in relazione a quelle pratiche che permettevano la loro apparizione, ossia di analizzare più da vicino l'uso ideologico e politico in cui veniva, e viene, costretto il linguaggio (Antelmi, 2012).

Questo bisogno fu preso in carico e tradotto in pratica di studio dalla nascita dell'Analisi critica del discorso (Acd). Sin dall'ultimo quarto del XX secolo, la Acd è una scuola che mira a demistificare il ruolo dell'ideologia e del potere attraverso l'analisi dei dati semiotici (scritti, orali, visuali) reperibili in una società. L'obiettivo è studiare i fenomeni sociali nella loro complessità, evitando l'assopimento della critica verso quelle conoscenze che, per motivi prettamente ideologici, sono date per certe e *a priori* (Wodak e Meyer, 2009). Prendendo le distanze dalle retoriche postmoderne in cui si afferma l'innalzamento del livello democratico nelle istituzioni, la Acd si pone l'obiettivo di smascherare le crescenti disegualianze di cui la società occidentale è innervata (Mantovani, 2008). Per far questo, essa è «interessata ad analizzare le relazioni strutturali, sia opache che trasparenti, di dominio, discriminazione, potere e controllo che si manifestano nel linguaggio» (Wodak e Meyer, 2009: 10). Il fine è illuminare quei processi di gerarchizzazione, e dunque di subordinazione, che conducono a un inasprimento dei livelli di iniquità già esistenti nella società. I principi fondanti di questo filone di studi sono la visione del discorso in quanto uso del linguaggio e la sua immissione nella stessa dimensione, tutta pratica, dell'azione sociale. Dal momento che sono le azioni a dare forma alla realtà, ne deriva che il discorso ha una funzione diretta nella costruzione dei fatti sociali, così come nella costruzione sociale dei fatti. Tuttavia, ciò non significa che esso si trovi in una qualche sorta di posizione causale univoca nei confronti della società. Al contrario, in quanto azione sociale, il discorso stesso è sia causa, sia conseguenza di quelle pratiche che svolgono l'essere di una comunità (Chilton, 2005).

In questa macroarea teoretica è possibile rilevare tre principali tendenze in cui la Acd si è sviluppata nel corso degli anni. Un primo indirizzo è quello della Scuola di Amsterdam, di cui Teo van Dijk è riconosciuto come il maggiore esponente. Caratterizzata da un approccio socio-cognitivo, questo filone è centrato sul ruolo ricoperto dalla mente nell'interpretazione dei valori con cui i discorsi formano ideologicamente la realtà. Il discorso, in quanto uso che si fa del linguaggio, è prodotto e interpretato dall'interazione fra due o più essere umani. Essendo questi gli unici a poter produrre e interpretare un evento linguistico, allora la costruzione di porzioni di realtà, a cui il discorso tutto è rivolto, può avvenire solamente nelle menti degli individui interagenti (*Ibidem*). Perciò, la Acd non dovrebbe limitarsi allo studio delle relazioni tra il discorso e le strutture sociali che ne derivano (per esempio, le forme di razzismo), ma dovrebbe considerare i modelli mentali e le rappresentazioni sociali che sono presupposti nei *language users* e che vanno a influire nella costituzione stessa del discorso (Wodak e Meyer, 2009).

Di altra sostanza è invece l'approccio, detto anche storico-discorsivo, della Scuola di Vienna, di cui Ruth Wodak è la principale teorica. Questo indirizzo, in continuità con la Scuola di Francoforte, si pone l'obiettivo di formulare proposte concrete per il miglioramento dei livelli di comunicazione nell'ambito istituzionale. Il quadro metodologico indica il rigetto di tortuosi labirinti teoretici e non riduce a mere operazioni numeriche ciò che per sua natura elude la fissità deterministica della scienza (le scienze sociali). Al contrario, è teso a sviluppare strumenti utilizzabili per indagare problemi specifici, come, tra gli altri, il ruolo della donna nella società contemporanea o la libertà sessuale (*Ibidem*). Enfatizzando l'analisi di tipo storico, la Scuola di Vienna valuta il linguaggio come *medium* centrale nell'organizzazione democratica e concentra la critica su come questo condizioni la qualità dell'esercizio del potere pubblico. Pertanto, il focus è su quei processi comunicativi pubblici in grado di orientare le opinioni di un cittadino circa l'operato delle istituzioni.

Infine, specialmente agli studi di Norman Fairclough si deve l'evoluzione della prospettiva socio-culturale a cui fa riferimento la Scuola di Londra. Rifacendosi all'"ordine del discorso" di matrice foucaultiana, Fairclough innesta il quadro d'analisi sui rapporti che il linguaggio stringe con l'ideologia e il potere e sull'incidenza del discorso nella realtà sociale. L'obiettivo è offrire una risorsa fruibile a coloro che lottano contro la dominazione e l'oppressione nella sua forma linguistica (Fairclough, 1995). Il linguaggio è inteso come una vera e propria pratica in grado di agire sulla realtà e modellare, influenzandolo, lo svolgersi della vita sociale. È l'analisi della tecnologia, intesa propriamente come insieme di tecniche finalizzate a uno scopo, che permettere di comprendere come si insedia una

pratica, sorge una credenza, legittima un pensiero. In termini generali, ciò che è in questione è la modalità con cui tale tecnologia fa apparire, legittimandolo, un certo svolgimento della società come l'unico, e in molti casi rappresentato anche come il migliore, dei mondi possibili.

Se l'analisi del concetto di potere²⁰⁴ appare ancora troppo legata agli sviluppi della "cultura postmoderna",²⁰⁵ di interesse per il nostro lavoro è invece la riflessione sull'ideologia. Nel pensiero di Fairclough, qualsiasi rappresentazione particolare, ogni tipo di costruzione del mondo è strumentale alla riproduzione dei rapporti di dominazione. Gli eventi discorsivi si fanno così braccio armato col preciso compito di plasmare l'attività intellettuale e materiale degli individui secondo gli orizzonti di senso con cui un'ideologia confina una comunità. Tale impostazione è tesa a sottolineare come l'enunciato recante un certo tipo di giudizio piuttosto che un altro riproduce quelle relazioni di potere e di dipendenza che sono proprie della società capitalista.

Per la strutturazione del concetto di ideologia, tre nozioni sono importanti nel pensiero del linguista britannico: quella di *assumption*, traducibile come presupposto, assunzione di conformità di una proposizione nei confronti dell'oggetto dato. Quando a un evento viene associato un significato senza che questo sia minimamente messo in discussione, allora dietro al suo essere "taken as given" si cela un costrutto ideologico, una attenta costituzione di ciò che deve essere detto e taciuto e di come il tutto debba essere recepito (Fairclough,

²⁰⁴ Secondo Norman Fairclough, il potere è una pratica reale e diffusa in grado di insinuarsi a ogni livello delle relazioni sociali, che agisce e si genera nel momento dell'interazione tra due o più soggetti e che dunque, in virtù di questo, non è oggetto esclusivo di un particolare gruppo o classe sociale, ma pone il soggetto stesso nella condizione di esercitarlo o di subirlo. Se una tale concezione del potere, asimmetrica, inconsistente, porosa, che si propaga orizzontalmente tra le maglie che compongono il tessuto sociale (Boniburini, 2009), crediamo sia poco adeguata ad afferrare le linee di interessi che l'emersione di un discorso rispetto a un altro mira a difendere, ciò non delegittima il fatto che l'obiettivo ultimo dell'analisi del linguista britannico sia quello di smascherare il sostrato ideologico che permette la creazione di quelle credenze condivise, non questionate, assunte aprioristicamente per buone, che guidano l'interpretazione e la spiegazione delle pratiche sociali.

²⁰⁵ Harvey definisce il postmodernismo «il trucco dei trucchi». Condizione economica, politica e culturale «diventata maggiorenne in mezzo a questo clima di economia *voodoo*» – la New Economy di matrice reaganiana, che dell'improduttiva rendita finanziaria faceva la "soluzione" alla crisi di produttività –, per il geografo statunitense «una delle prime condizioni della postmodernità è che nessuno può o deve discuterne in quanto condizione storico-geografica» (Harvey, 1990: 410). L'assoluta e universale fluidità con cui di dispiega il "discorso postmoderno" rende non solo "impossibile per costituzione", ma anche "superflua per motivazione" l'analisi della filiera degli interessi soggiacenti a cui risponde la produzione di una merce, di una norma o di una idea. Al contrario, ancora con le parole di Harvey, «il capitale è un processo e non un oggetto. È un processo di riproduzione della vita sociale attraverso la produzione di merci, in cui tutti noi nel mondo capitalistico avanzato siamo profondamente coinvolti. Le sue regole interne di funzionamento sono tali da assicurare che si tratti di una modalità di organizzazione sociale dinamica e rivoluzionaria, che trasforma continuamente e instancabilmente la società in cui è inserito. Il processo maschera e feticizza, ottiene la crescita attraverso la distruzione creativa, crea nuovi bisogni e necessità, sfrutta la capacità di lavoro e di desiderio, trasforma gli spazi e accelera il ritmo della vita. Causa problemi di sovraccumulazione per i quali c'è soltanto un numero limitato di soluzioni possibili. Attraverso questi meccanismi il capitalismo crea la propria specifica geografia storica» (*Ibidem*: 417).

2003). La naturalizzazione della proposizione, la sua entrata di diritto nel senso comune di un discorso, rappresenta la seconda nozione in esame. Logicamente imparentata con la prima, con *naturalization* Fairclough intende quel processo che rende un qualcosa come oggettivo, che ne influenza gli effetti (e la loro direzione) e che cela la sostanza ideologica su cui poggia. Ripropone perciò quei rapporti di sottomissione che il soggetto, in assenza di uno spostamento, di un cambio di prospettiva, acquisisce come naturali, necessari, al limite dell'inviolabilità.

Le norme tenderanno a essere percepite in primo luogo come norme dell'istituzione e in secondo luogo come semplici abilità o tecniche che devono essere padroneggiate per raggiungere lo *status* di soggetti istituzionali competenti. Queste sono le origini della naturalizzazione e dell'opacità (Fairclough, 1995: 42).

Con *hegemony*, terza nozione, Fairclough intende quando la *naturalization* degli *assumption* raggiunge un livello talmente pervasivo da occupare tutti i domini economici, politici e culturali di una società. Presa in prestito dal pensiero gramsciano, con l'egemonia sul mondo delle arti, sulla legge o sulla "natura" degli scambi economici, l'ideologia si instaura al livello fondamentale di una società, in quel senso comune che ne determina gli orizzonti condivisi, stabilendo criteri di verità e di giudizio, automatizzando pratiche ed esercizi intellettuali, insomma foggiano, per così dire, a propria immagine e somiglianza, uso e consumo, l'oggetto di suo interesse.

Il rapporto tra una teoria dell'ideologia e una teoria dei segni emerge così proprio nella materialità del prodotto ideologico.

Ciò che caratterizza in prodotto ideologico rispetto ad ogni altro prodotto materiale è il fatto che esso, oltre ad essere parte di una realtà, riflette e rifrange un'altra realtà, esterna ad esso. Tutto ciò che è ideologico possiede *significato*, cioè *rappresenta*, *sta per* qualcosa fuori di esso: è quindi un segno. La produzione delle idee è necessariamente produzione segnica (Ponzio, 1976: 6).

Il segno non è il mero elemento di un messaggio, ma indica un rapporto, un'interazione sociale. Per essere tale, deve, sì, comprendere anche emittente, interprete e contesto in cui viene prodotto, ma deve significare e veicolare un'idea, rappresentare una visione del mondo e un'elaborazione teorica: «ovunque sia presente un segno, è presente anche l'ideologia. *Tutto ciò che è ideologico possiede un valore semiotico*» (Vološinov, 1929: 59). Il segno perciò è un prodotto storico innestato nella realtà dei rapporti sociali. Il segno non è solo lo strumento tramite cui comunicare l'esperienza, ma è il materiale stesso dell'esperienza, è

strumento di significazione, è l'articolo del codice sociale con cui la realtà è organizzata, non essendod di quest'ultima possibile la lettura né in termini privati, né universali.

La realtà dei fenomeni ideologici è la realtà oggettiva dei segni sociali. Le leggi di questa realtà sono le leggi della comunicazione segnica e sono direttamente determinate dal complesso totale delle leggi economiche e sociali (Vološinov, 1929: 63).

Tuttavia, ciò che viene comunicato non può essere scisso dalla forma con cui viene comunicato, né dal contesto in cui si materializza. «L'informazione stessa nasce col formarsi della comunicazione» (Ponzio, 1976: 23). È qui che il “segno verbale” assume una posizione privilegiata nella comunicazione sociale rispetto a quello “extra verbale”, nonostante la visione del mondo passi attraverso ambedue le dimensioni. «La parola è il segno ideologico per eccellenza» (Vološinov, 1929: 64). Il linguaggio allora è un elemento essenziale di qualsiasi sostanza ideologica, la lingua media tra le istituzioni della rappresentanza degli interessi che attraversano la società (siano esse politiche, giuridiche, culturali, sociali) e i luoghi in questi interessi si incontrano o si scontrano, divenendo «l'indice più sensibile dei mutamenti sociali» (Ponzio, 1976: 28).

In questa prospettiva, si inserisce il pensiero di Ferruccio Rossi-Landi. L'aspetto fondamentale della sua riflessione risiede attorno all'*omologia* tra il lavoro linguistico (considerato un altro modo per denotare l'odierno “lavoro immateriale”) e il lavoro materiale, all'interno dell'attuale riproduzione dei rapporti sociali complessivi. Il riconoscimento dovuto al linguaggio della funzione propria del lavoro, come trasformazione della realtà esterna, mette in evidenza il ruolo del “segno verbale” nel processo di produzione e riproduzione del sistema capitalista. E ciò è vero soprattutto nella fase della mondializzazione, considerando il ruolo di forza produttiva assunto dalla comunicazione. Questo implica che, da una parte, la spinta del Capitale alla rivoluzione continua delle tecniche di produzione si riflette anche nella sfera della lingua; dall'altra, pone l'attenzione sulla mercificazione della parola stessa, resa strumentalmente al servizio dell'ideologia (Rossi-Landi, 1968).

È importante rimarcare il senso dell'*omologazione* tra lavoro linguistico e lavoro materiale a partire da una solida teoria del valore. Ciò significa che il punto di partenza è sempre il lavoro, l'attività o il dispendio di energie umane per la trasformazione di un oggetto (e funzionale all'accumulazione di capitale). E questo è un punto teorico di rilievo per non confondere la “messa a produzione della comunicazione” con una, eventualmente erronea, “autonomia del momento comunicativo nel produrre valore”, come se fosse una fase esterna

al un processo produttivo, dove avviene la trasformazione della realtà, posizione su cui a volte Rossi-Landi sembra scivolare.

Al contrario, se di autonomia si può parlare, ciò è possibile solo fuori dal linguaggio scientifico dell'economia politica per indicare la produzione dell'ideologia in cui giustificare i rapporti sociali. Se il linguaggio è l'oggettivazione dell'idea, oggi la pervasività dei mezzi di rappresentazione della realtà permettono al Capitale di modellare, a un grado sconosciuto prima della Terza rivoluzione industriale, la dimensione culturale e ideologica della sua riproduzione (Mazzone, in Martufi e Vasapollo, 2000). Sulla scia della riflessione gramsciana su *Americanismo e fordismo* come, tra le altre cose, “produzione di lavoratori” con caratteristiche morali e capacità adeguate allo sviluppo delle tecniche produttive, a sua volta la “cultura d'impresa” si mostra come la produzione di soggetti passivi e flessibili, nonché fortemente indebitati, dinanzi l'evoluzione della scienza e della tecnologia applicate alla produzione (Martufi e Vasapollo, 2000). In questo senso, «comunicazione è più che informazione» perché interviene sulla raffigurazione della realtà e di sé stessi dei soggetti, opera cioè dentro i nodi della rete di significati e la formazione di concetti che è il linguaggio, con l'obiettivo di riplasmare la vita associata in funzione della primazia dell'interesse dell'impresa rispetto a quello del lavoro (Mazzone, in Martufi e Vasapollo, 2000: 8).

Rispetto a questo, anche Rossi-Landi evidenzia bene come la comunicazione non è la mera somma di emittente-ricevente-codice, da egli detta anche “comunicazione del pacco postale”, ma è un fattore della produzione, soprattutto in seguito allo sviluppo delle tecnologie nel campo dell'informatica e della telematica. Utilizzando un linguaggio industriale, il prodotto della comunicazione, ossia il messaggio, è sia bene intermedio (prodotto per essere utilizzato in un altro momento del ciclo produttivo), sia bene di consumo.

La ricerca non resta confinata al livello della descrizione del comportamento verbale oggettivamente osservabile (assunto come oggetto privilegiato di studio dal comportamentismo), né al livello dell'uso linguistico (a cui rivolgeva l'attenzione il Wittgenstein delle *Ricerche logiche*), né al livello del linguaggio ordinario (cui dedicava il proprio lavoro di analisi la filosofia oxoniense), né al livello dello “stato di una lingua determinata” (F. de Saussure), né a quello dell'analisi tassonomica (A. Martinet), né, infine, a quello della “visione del mondo” di una lingua determinata (teoria della relatività linguistica di E. Sapir e B.L. Whorf). Ciò che interessa è, invece, l'*esplicitazione delle strutture e dei processi di cui le lingue, i linguaggi e i generi di discorso sono il prodotto* (Ponzio, 2008: 15).

Nel collegare metaforicamente l'economia politica classica alla linguistica, Rossi-Landi passa dal luogo dello scambio linguistico, ossia il mercato (dimensione dove per l'autore si svolge l'analisi sia della Scuola austriaca, sia di Saussure), alla produzione linguistica, sulla scia degli insegnamenti della triade Smith-Ricardo-Marx.

Alla bipartizione tra lingua e parlare si deve sostituire una tripartizione: il lavoro linguistico (collettivo) produce la lingua (collettiva) su cui e con cui si esercita il parlare dei singoli, i cui prodotti rifluiscono nello stesso serbatoio da cui ne sono stati attinti materiali e strumenti (Rossi-Landi, 1968: 69).

Ma allora, se la comunicazione è funzione della riproduzione sociale e il lavoro linguistico è lavoro, cioè capacità di trasformare la realtà e innovare gli oggetti in base agli scopi degli esseri umani, si deve ammettere che il prodotto della comunicazione può non rispondere ai modelli e alla progettazione del proprietario dei mezzi di produzione dei messaggi. Questa riflessione apre alle ipotesi di alterità rispetto alla riproduzione sociale e ideologica dominante.

In definitiva, il merito del lavoro di Rossi-Landi è il rivolgimento dell'attenzione «alle forme di controllo delle modalità di produzione, circolazione e uso dei messaggi e di gestione dei canali della comunicazione» (Ponzio, 2008: 30).

Questi approfondimenti crediamo siano importanti per meglio modellare il concetto di discorso proposto da Norman Fairclough. Per il linguista britannico infatti esso è un complesso di tre elementi: il testo (scritto, parlato o visuale che sia, con particolare riferimento alla forma, alla struttura e all'organizzazione interna), la pratica sociale (elementi che tipizzano l'ambiente in cui l'evento discorsivo ha luogo) e la pratica discorsiva. Quest'ultima è considerabile come un insieme di forme particolari della pratica sociale, le quali, per essere indagate, necessitano di un'analisi della loro produzione, distribuzione e consumo. L'analisi si divide in tre livelli: quello degli ordini di discorso (le pratiche discorsive di cui sopra, appartenenti a una struttura istituzionale, per esempio a una scuola o a un ospedale), dei generi (uso convenzionale del linguaggio in una certa attività sociale, come in una lezione accademica) e dell'intertestualità (testo come parte di un corpo più esteso di testi che trovano espressione nel testo stesso).

Seguendo il pensiero dell'autore, per mettere a fuoco l'intero quadro fin qui delineato, è possibile immaginare il potere e l'ideologia, per come ricalibrati all'inizio del paragrafo, come due dimensioni dello stesso sfondo che, collaborando fra loro, offrono al discorso quel "punto di fuga" a partire da cui questo poggia e dispiega le sue qualità, imponendosi all'occhio di quell'osservatore sprovvisto del necessario spirito critico alla sua analisi. E

così, il soggetto, in assenza di strumenti adatti, è pervaso dall'aura di oggettività auto-rappresentata dal discorso, mancando la messa in discussione delle fonti, degli obiettivi e soprattutto della sostanza della "verità" proposta.

4.5.4. Il concetto di rappresentazione

Come detto, l'obiettivo di questo capitolo è comprendere come i tre quotidiani presi in esame abbiano rappresentato il Jobs Act attraverso gli articoli pubblicati nei rispettivi prodotti cartacei. Tale tema è di particolare rilievo sia per la questione sopra dibattuta che riguarda la produzione dell'ideologia, o della costruzione dell'egemonia, corrispondente agli interessi di una classe sociale particolare; sia perché la rappresentazione mediale dei processi che caratterizzano gli avvenimenti della realtà crediamo assume ogni giorno di più un peso maggiore all'interno della società.

Il sistema produttivo italiano, in linea con le più ricche economie del mondo occidentale, sulla spinta della svolta neoliberale ha assorbito l'influenza dagli sviluppi scientifici applicati alle tecniche di produzione. La mondializzazione dei mercati e, con essi, delle catene di produzione del valore, dislocate su una dimensione pienamente internazionale, scompone, parcellizza e decentra il processo di lavoro. Tutto ciò si riverbera sulla composizione sociale. Quest'ultima riflette la frammentazione occorsa nel processo produttivo, rilevabile nella fine dell'"operaio massa" e delle grandi fabbriche. In letteratura, un modo di interpretare questa trasformazione è stato il riconoscimento della fine della società industriale e l'emergere della *network society*.

Una rete è un insieme di nodi interconnessi. I nodi possono essere di variabile rilevanza [...], accrescono la loro importanza per la rete assorbendo una maggior quantità di informazioni pertinenti ed elaborandole più efficacemente [...]. Nella vita sociale, le reti sono strutture comunicative (Castells, 2009: 13).

In una società atomizzata, ciò che mette in connessione singoli o tendenzialmente piccoli gruppi di soggetti svolge un ruolo decisivo nella "creazione" della società.²⁰⁶

²⁰⁶ Questo non significa che la società sia ora organizzata su una base orizzontale e che le differenze vadano misurate solo in termini di grandezza, centralità e "peso" del nodo rispetto agli altri nodi della rete. Tali connessioni infatti vanno sempre localizzate all'interno della classe, gruppo quando non etnia o credenza religiosa di appartenenza. Il riconoscimento dell'espansione di una struttura sociale reticolare come conseguenza dell'"atomizzazione sociale", tendenza questa già individuata dall'Adorno di *Minima moralia*, non giustificano una lettura di superamento delle gerarchie su cui si basa la società capitalista. Se così fosse, non si potrebbe dare ragione delle profonde disuguaglianze che tutt'oggi pervadano la società umana nel suo complesso e della sterminata mole di letteratura prodotta sul tema.

È indispensabile, proprio nell'interesse dell'analisi, sottolineare il ruolo della tecnologia nel processo di trasformazione sociale [...]. Una società in rete è una società la cui struttura sociale ruota intorno alle reti attivate da tecnologie dell'informazione e della comunicazione elaborate digitalmente [...]. La tecnologia della rete, però, e l'organizzazione reticolare, sono solo mezzi per mettere in atto le tendenze inscritte nella struttura sociale [...]. Io propongo l'ipotesi che la frammentazione della società [...] è, piuttosto, un carattere strutturale della società in rete globale (Castells, 2009: 19-21).

In quest'ottica, l'accresciuta possibilità da parte delle tecnologie dell'informatica e della comunicazione di riprodurre a beneficio del soggetto eventi lontani dalla propria capacità di farne esperienza diretta, e la parallela e relativa diminuzione proprio di ciò che è direttamente esperito (a parità di capacità "fisica" di essere in un luogo o di comprensione di un "testo", aumentano esponenzialmente le riproduzioni di fatti o ragioni non direttamente alla portata del soggetto), ancora una volta potenzia il ruolo del *medium* in grado di operare tale connessione.²⁰⁷

Nella modernità, il pensiero scientifico ha svolto la funzione di meccanismo concettuale in grado di produrre universi simbolici e annessi modi d'organizzazione sociale (Berger e Luckmann, 1966). La sfera pubblica si è dimostrata il frutto della produzione ideologica, in bilico tra pretese di legittimazione e riconoscimenti di massa per i governanti del processo di costruzione sociale (Ricouer, 1986), anche se di norma le dinamiche di potere hanno favorito "l'accondiscendenza dei grandi numeri" (Parziale, 2017). Appare chiaro allora come in questo contesto la già citata riproduzione, o rappresentazione, di ciò che avviene a una certa distanza, sia spazio-temporale che concettuale, da un soggetto, diviene un fattore decisivo nella costruzione dei significati che danno ragione della realtà sociale.

Per affrontare il punto, prendendo le mosse da un gigante della storia del pensiero, per Hegel la rappresentazione (*Vorstellung*) è una forma del sapere determinato il cui rapporto con la realtà avviene ancora attraverso un elemento sensibile, come il desiderio o l'intuizione. Essa è una "metafora dei pensieri e dei concetti", si riferisce alle stesse cose del concetto ma lo fa ancora in forma impura, rivelandosi come la struttura mediana posta tra il pensiero (l'universale) e l'essere (il singolare). Facendo astrazione dell'impianto filosofico in cui il filosofo di Stoccarda inserisce la rappresentazione, ciò che è interessante per questo lavoro è la riflessione che Hegel ne fa derivare per due elementi, dirimenti per noi. Da una

²⁰⁷ L'analogia con la possibilità di riproduzione, o sostituzione, di un qualche oggetto crediamo sia adeguata a "rappresentare la rappresentazione". In psicologia infatti la rappresentazione è un qualcosa di precedentemente percepito che la mente presenta a sé stessa in riproduzione dell'originale. Nel diritto, si tratta di rappresentazione in caso di cessione delle facoltà (di difesa dei propri interessi, per esempio) o di subentro nell'accesso a un'eredità.

parte, egli riconosce che, nella mediazione tra il pensiero e il sensibile, il linguaggio gioca un ruolo fondamentale. Il linguaggio è un'attività universalizzante, la sua potenza emerge dal fatto che, per esprimere una particolarità, non può che utilizzare determinazioni universali. I segni astratti manifestati dalla scrittura alfabetica infatti sono l'oggettivazione concreta della razionalità dell'essere umano, in cui è possibile rinvenire le strutture logiche che la informano – di nuovo, per Hegel ancora impure perché intrise del particolare sensibile. Dall'altra, indica le rappresentazioni come il luogo in cui si muove il “discorso ordinario”. Il fine della riflessione è mostrare gli elementi di presupposizione, più o meno giustificata, che qualificano la rappresentazione in quanto tale. E ciò è possibile solo a partire da un'analisi sul materiale noto (che in Hegel è l'opposto di conosciuto) del linguaggio e delle più generali forme della rappresentazione. In altre parole, i contenuti di senso che essa esprime devono essere scandagliati attraverso l'analisi delle articolazioni della ragione che sostengono e giustificano (o meno) il prodotto ideologico posto in luogo della realtà.

Pertanto, l'analisi della rappresentazione del Jobs Act ha in definitiva l'obiettivo di mostrare con quale ordine di significati è stata comunicata all'opinione pubblica, nei quotidiani, la riforma del mercato del lavoro; che visione dei rapporti tra le figure sociali protagoniste della riforma ha prodotto; e infine alla tutela di quali interessi tale rappresentazione si è rivelata funzionale.

4.2. L'analisi “standard”

Come detto, la costruzione della base dati è stata effettuata *in primis* selezionando tutte le pagine del *Corriere della Sera*, de *la Repubblica* e de *Il Sole 24 Ore* in cui dal 16 marzo al 16 luglio e dal 10 ottobre al 10 gennaio compariva il sintagma “Jobs Act”. Successivamente, i *corpora* individuati sono stati “interrogati” tramite l'applicazione all'unità testuale di una scheda di analisi del contenuto. Tale griglia di rilevazione ha permesso la codifica di una serie di informazioni ritenute rilevanti per la comprensione del fenomeno in una matrice dati in cui i testi sono i casi (in riga) e le proprietà sono le variabili (in colonna) e dove l'unità di analisi coincide con l'unità di contesto. Questa scelta metodologica, meglio conosciuta come l'Analisi del contenuto (Adc) “come inchiesta”, si avvale dunque di una raccolta e di una elaborazione dei dati per mezzo di una scheda molto simile a un questionario. Ma a differenza del sondaggio vero e proprio, nell'Adc “come inchiesta” il ricercatore pone le domande a sé stesso e non a un soggetto terzo; non produce un testo, ma ha già un testo su cui applicare la griglia; tale testo, preso in sé, non è una conseguenza del lavoratore del ricercatore, che invece ha il compito di estrapolare le

informazioni funzionali alle scelte analitiche dell'indagine; questo significa che il ricercatore non può provocare effetti, né volontari, né involontari, sull'unità testuale su cui opera, i quali potrebbero manomettere l'esito della ricerca; in ultima istanza, questa scelta metodologica permette di reperire facilmente le fonti e di raccogliere e organizzare i dati in serie storiche anche di ampio respiro (nella fattispecie, la nostra ricerca copre un arco temporale, non continuativo, di circa dieci mesi).

4.6.1. La scheda di analisi del contenuto

L'analisi della rappresentazione del Jobs Act è tesa alla comprensione dell'insieme dei significati con cui è stato riportato all'opinione pubblica il dibattito sulla riforma. Il prodotto ideologico scaturito vuole essere indagato in prima istanza per mettere in luce quali degli interessi toccati dalla riforma siano risultati meglio tutelati e, successivamente, di che visione dei rapporti tra le parti si è fatto promotrice. Per fare questo, la scheda di analisi con cui sono state interrogate le 959 pagine di quotidiano selezionate è stata costruita come raffigurata nella Tabella 4 inserita nella pagina successiva (p. 217).

La costruzione della griglia in tale maniera voleva rispondere alla logica che muove gli obiettivi della ricerca. In quest'ottica, la scheda presenta quattro coppie di variabili, ognuna delle quali risponde a un'esigenza specifica di analisi.

La prima coppia di variabili, "quotidiano" e "mese di pubblicazione", ha il compito di inquadrare i successivi valori rilevati sia nell'ambito della differenza tra stampa popolare e stampa di qualità, sia lungo l'arco temporale dell'iter normativo delle due leggi in oggetto. In questo modo, è stato possibile ricavare informazioni utili su eventuali picchi o cali di attenzione rispetto al tema. Tale coppia perciò informa l'andamento della "notiziabilità" (dato della presenza) del Jobs Act nei quotidiani più diffusi della carta stampata italiana.

La seconda coppia rileva la parte del quotidiano in cui appare l'articolo con la parola chiave e la posizione dello stesso nella "pagina". Queste due variabili esprimono in maniera chiara le scelte operate dalla redazione circa la "rilevanza" accordata nell'unità testuale all'articolo in cui al minimo si nomina la riforma (dato dell'importanza qualitativa). Maggiore la discussione sul Jobs Act in pezzi²⁰⁸ come gli editoriali o di apertura del giornale, maggiore la centralità concessa al tema, qui ancora indipendentemente dal giudizio con cui è esposto.

²⁰⁸ Nel linguaggio giornalistico, un articolo è detto anche "pezzo", sostantivo che in quanto segue sarà alternato al primo termine per rendere più scorrevole la lettura.

Tabella 4. Scheda di analisi del contenuto sul Jobs Act nei quotidiani italiani

<u>Quotidiano</u>	<u>Mese di pubblicazione</u>
Corriere della Sera	Febbraio-luglio 2014
La Repubblica	Ottobre 2014-gennaio 2015
Il Sole 24 Ore	
<u>Posizione articolo - giornale</u>	<u>Posizione articolo - pagina</u>
Editoriale	Principale
Prima pagina	Secondaria
Primo piano	Più articoli
Politica	
Commenti	
Economia e diritto	
<u>Jobs Act - titolo</u>	<u>Jobs Act - oggetto principale</u>
Sì	Sì
No	No
<u>Attore dell'articolo</u>	<u>Giudizio della riforma</u>
Centrosinistra	Positivo
Centrodestra + M5S	Negativo
Imprese	Descrittivo
Sindacato	Analisi
Estero	Più giudizi
Cultura	Specchietto
Movimenti	
Più voci	
Informazione	

Per quanto riguarda la categoria “posizione articolo - giornale”, le variabili secondarie “editoriale” e “prima pagina” sono ovviamente le più importanti. L’editoriale (o articolo di fondo) è un pezzo di ragionamento generale su un tema o su una fase sentiti come particolarmente rilevante. È scritto da una firma di peso, la quale è di norma, ma non necessariamente, interna agli organismi del quotidiano. Posizionato solitamente nella prima colonna a sinistra della prima pagina, non ha scopi informativi, ma è l’articolo che più di tutti offre l’indirizzo – politico, economico o culturale che sia – in cui si iscrive la rappresentazione della realtà sociale proposta dal quotidiano. Ovviamente, la presa in carico di un tema nell’editoriale ne certifica la rilevanza per l’intera redazione e, di rimando, per il pubblico lettore. Su questa linea, il resto della prima pagina rappresenta l’immagine, la “vetrina” del quotidiano. Editoriale, articolo di apertura e spalla (di norma, le sezioni-articoli in cui è suddivisa la “prima riga” del giornale) marciano la lettura generale che si dà ai e dei fatti del giorno precedente, evidenziando la linea editoriale. La scelta del titolo e della foto associata all’apertura svolgono un ruolo decisivo nell’imprimere (far emergere) immediatamente nella mente del lettore l’orizzonte di significato (i sentimenti) in cui inscrivere la lettura della notizia.

Immaginando di sfogliare il giornale, la variabile “primo piano” è mutuata direttamente dal *Corriere della Sera*. Era il 1992 quando l’allora neodirettore Paolo Mieli decise di superare la tradizionale distinzione tra articoli di peso e articoli leggeri in cui ancora ricadeva la lavorazione del “Corsera” e inserì tale categoria in apertura del giornale interno. “Primo piano” perciò è una metacategoria che racchiude tutte le notizie ritenute dall’organo direzionale del quotidiano più rilevanti, indipendentemente dal fatto che si riferiscano alla politica, all’economia, alla cronaca ecc. Posizionata di norma nelle prime 8-10 pagine del giornale, anticipa cronologicamente gli altri fatti specifici che non rientrano nell’apertura, anche se ne condividono l’ambito di riferimento. Nella *Repubblica* e nel *Sole*, non essendoci un equivalente nella rispettiva composizione del giornale, tale categoria è stata di volta in volta rivelata, a dire il vero in maniera altrettanto chiara, dalla serie di notizie che aprono le prime pagine del giornale. Anche in questi due quotidiani infatti è facile riconoscere il tema o i temi a cui è dedicata la maggiore attenzione della redazione, introdotti dal titolo principale e dai tagli medio-alti della prima pagina. Questi possono essere un vertice internazionale, il risultato di una tornata elettorale, un tema caldo nel dibattito politico (come il Jobs Act), ma anche un evento sportivo o un fatto di cronaca particolarmente rilevante.

A seguire, le altre variabili secondarie prese in carico sono “politica”, “commenti” ed “economia e diritto”. Di quelle solitamente presenti nei quotidiani, non sono state

considerate altre tipiche classificazioni come cronaca, sport o cultura, in cui il Jobs Act non compare come tema in discussione. Per quanto riguarda la prima, qui la riforma compare quando è al centro della discussione tra i partiti, ma messa in secondo piano rispetto agli altri fatti di giornata. È qui che, poltre al “primo piano”, il quotidiano assolve la funzione di trasformare un’eterogenea molteplicità di eventi in informazioni (cronaca politica) o valutazioni (legate all’orientamento del giornale, come la nota politica) per il lettore tramite la mediazione di un linguaggio tecnico-professionale, il quale ha necessità di essere adattato per l’uso del “grande pubblico”. La presenza del tema nei “commenti”, la seconda, invece riveste un interesse particolare. In questa categoria infatti abbiamo riunito tutti gli interventi del giornale da parte di personaggi di spessore, sia esterni (che quindi non rappresentano la linea editoriale)²⁰⁹ che interni (questi solitamente organizzati in rubriche)²¹⁰ alla redazione, che mirano a costruire l’orizzonte di significato rispetto al tema scelto. Qui il linguaggio non si fa specialistico, ma supera la cronaca ordinaria per tramutarsi in una miscela formata da chiarezza dell’esposizione e profondità dei contenuti, senza scivolare in tecnicismi o eruditismi di maniera che ne impedirebbero l’accesso a una fetta consistente di lettori. In “economia e diritto”, in ultimo, l’oggetto è analizzato dal punto da un punto vista specialistico-scientifico e, in teoria, meno influenzato dagli interessi delle figure sociali coinvolte, nella fattispecie, dalla riforma. In realtà, proprio le pagine di economia e finanza sono quelle dove il prodotto ideologico funzionale alla difesa degli interessi della proprietà del giornale emergono con più facilità. Questo è dovuto soprattutto al livello egemonico con cui la “cultura *liberal*” ha plasmato negli ultimi trenta anni la visione d’insieme sui fatti economici (le teorie economiche convenzionali di cui nell’*Introduzione*) e di riflesso il dibattito accademico e giornalistico. Per il *Sole*, in quanto quotidiano che della specializzazione sui fatti economici fa la propria ragion d’essere, l’equivalente delle pagine di economia dei quotidiani *omnibus* è stato individuato negli approfondimenti, solitamente denominati “norme e tributi”, che vengono dedicati ad argomenti particolari. Qui, l’esperto della materia incaricato di scrivere il pezzo utilizza un linguaggio generalmente di difficile accesso al grande pubblico, la traduzione divulgativa del contenuto è di norma trascurata per

²⁰⁹ Ovviamente, la scelta di far intervenire “liberamente” un autore piuttosto che un altro è comunque un indice, se non della linea editoriale, quanto meno di quel che è ammesso nella costruzione del dibattito (ciò che può essere e non può essere detto, nella riflessione di Foucault). La pubblicazione o meno di un pezzo sulle pensioni a firma della professoressa (e non della ministra) Fornero è, sia nell’una che nell’altra ipotesi, una scelta editoriale ben precisa, che concorre a modellare la rappresentazione del tema pensionistico, o almeno del perimetro entro cui tale dibattito è ammesso.

²¹⁰ “L’amaca” di Michele Serra per *Repubblica* o “Politica 2.0” di Lina Palmerini sul *Sole* sono due esempi di rubrica che contribuiscono a costruire il prodotto ideologico sul tema assunto a oggetto dell’articolo, potendo andare oltre il resoconto dettagliato della notizia giornaliera e avendo così “battute” a disposizione per costruire il significato sul tema prescelto.

garantire un'elevata qualità informativa che qualifica il quotidiano e di conseguenza la scelta del lettore.

Per quanto riguarda la variabile “posizione articolo - pagina”, le tre opzioni presenti stanno a indicare se l'articolo in cui si parla di Jobs Act sia o meno pubblicato nella posizione principale della pagina, come detto l'unità testuale di riferimento per l'analisi. In una pagina interamente dedicata alle notizie, cioè con la presenza di più articoli e senza pubblicità particolarmente ingombranti, la posizione principale equivale al taglio alto della prima pagina; quella secondaria invece sono gli articoli posizionati nel resto (metà inferiore) dell'unità testuale. Altrimenti, degli eventuali più articoli presenti nella sola metà superiore, l'articolo principale è quello a cui è data la maggiore rilevanza. Se nell'unità testuale tutti o la maggior parte degli articoli citano il Jobs Act, tale caso di connota con la terza opzione secondaria “più articoli”. Nell'ottica della costruzione di senso mediante l'utilizzo dell'intero spazio-pagina, per la rilevanza del tema ciò è inteso come un rafforzativo rispetto alla prima opzione.

La terza coppia di categorie è dedicata all'importanza che il tema, il Jobs Act, riveste nell'unità testuale nel momento in cui esso appare sul quotidiano. Il “peso” del dibattito sulla riforma viene analizzato per mezzo di due rilevazioni dicotomiche (dato dell'importanza quantitativa). La prima riguarda i titoli in cui appaiono o meno la parola chiave Jobs Act. Nella costruzione della variabile, abbiamo deciso di sintetizzare nella categoria “titolo” tutti gli elementi analitici che compongono tale fattore: in ordine spaziale ascendente, l'occhiello, che contestualizza o introduce il titolo; il titolo vero e proprio, ossia l'“insegna” dell'articolo, il quale sintetizza il contenuto principale; il sommario, che aggiunge dettagli a quanto già espresso dai due precedenti elementi; ove presente, il catenaccio, che introduce l'articolo con i particolari ritenuti più significativi. In questa maniera, non volevano celare le differenze di funzione che hanno gli elementi elencati, in cui il ruolo principale è svolto dal titolo vero e proprio.²¹¹ Tuttavia, l'insieme degli elementi che compongono il “*corpus* del titolo” qualificano i temi in esso riportati, facendone emergere – ovviamente, in modo più o meno forte – gli argomenti rispetto a tutto ciò che costituisce il fatto in oggetto nell'articolo. La seconda dicotomia invece riguarda il contenuto dell'articolo, ossia se il Jobs Act appare

²¹¹ Il titolo riporta al lettore il nocciolo dell'articolo, introduce non solo l'argomento, ma anche il significato particolare (che rispetto a un evento può essere anche neutrale, non solo di parte) con cui si connota il fatto per il lettore. È perciò un elemento di grande importanza, la sua formulazione è oggetto di lavoro specifico nella redazione di un quotidiano (il titolista), dovendo rispondere a tre esigenze: attirare, informare, orientare, il tutto racchiuso in un breve enunciato. Proprio per questo, la titolistica nel tempo ha sviluppato un proprio genere compositivo, la cui strutturazione arriva a simboleggiare l'identità di un quotidiano e il patto di lettura idealmente stipulato tra quotidiano e lettori (Ruggiero e Santonastaso, 2017).

o meno come l'argomento o uno degli argomenti principali in discussione nel pezzo, o al contrario se la sua nomina è un elemento di contesto o comunque secondario rispetto all'obiettivo dell'autore dell'articolo. Da qui in poi il focus si sposta dall'unità testuale al singolo pezzo, quest'ultimo inteso come la manifestazione particolare dell'orizzonte di significato manifestato dalla pagina del quotidiano. Per esempio, se l'autore di un pezzo discute delle riforme del governo, e tra queste c'è il Jobs Act, allora esso è considerato oggetto "principale" dell'articolo; se invece in discussione c'è la legge di bilancio e si cita il Jobs Act per una possibile concomitanza delle due leggi in discussione in Parlamento, allora questo è considerato oggetto "secondario". Nel caso in cui l'unità testuale sia composta da più articoli in cui si cita il Jobs Act, per ogni articolo si è proceduto alla valutazione sulla considerazione della riforma come oggetto principale o meno del pezzo (sì-no). E il risultato col il maggior numero di risposte informava il caso di specie. Ma se queste invece registravano un risultato di parità, si è preferito aggiungere il caso tra i "sì" (oggetto principale). Questo perché, in questa condizione, la rilevanza concessa al tema era comunque maggiore rispetto alla normale gestione riscontrata dell'unità testuale.

L'ultima coppia di categorie prende in carico l'attore e il giudizio espresso sul Jobs Act nell'articolo. Come detto, anche qui il focus è centrato sul singolo articolo che informa il senso generale dell'unità testuale. La prima categoria, "attore dell'articolo", si suddivide in nove variabili secondarie. È importante rimarcare l'utilizzo del sostantivo "attore" e non di "autore" perché ciò che interessa questa parte dell'analisi non è chi materialmente scrive l'articolo, ma il referente o i referenti del giudizio o dei giudizi che emergono negli articoli sulla riforma del lavoro. A questo livello dell'indagine, l'attenzione non si posa sulla tipologia di articolo tramite cui viene detto ciò che viene detto, ossia se si tratti di un articolo di cronaca politica, o di un'intervista o di un commento. Ciò che interessa invece è a quale figura sociale, con che frequenza, in che posizione nella struttura del giornale e in quale specifico momento dell'iter legislativo è concesso esprimersi riguardo la riforma. Tutte precise scelte editoriali che influenzano la costruzione del discorso intorno al Jobs Act.

Per fare questo, abbiamo così organizzato le nove variabili. Le prime due sono "governo" e "opposizione", su cui è bene spendere alcune parole. Nel composito mondo della politica italiana nel decennio successivo alla crisi del 2008, tali categorie subiscono delle porosità che le rendono meno intuitive di come sembrerebbero a prima vista. La logica di base era mantenere il carattere dicotomico delle variabili. Nei dieci mesi di copertura dell'indagine, il governo era formato dalla coalizione del centrosinistra guidata dal Pd, con

l'appoggio del Nuovo centro destra (Ncd) di Angelino Alfano²¹² e il sostegno esterno di alcune autonomie rappresentate nelle Camere. A ciò va aggiunto quello che nel linguaggio giornalistico è stato nominato come il “Patto del Nazareno”, dal nome della via della sede nazionale del Pd. Il patto fu siglato dal segretario del Pd Matteo Renzi, come detto primo partito della maggioranza, e il presidente di Forza Italia (Fi) Silvio Berlusconi, il principale partito all'opposizione, in merito ad alcune riforme dello Stato e della Costituzione. In questo scenario, sia l'appoggio interno alla maggioranza del Ncd, che peraltro esprimeva il presidente della Commissione lavoro del Senato Maurizio Sacconi, sia l'intesa politica con Fi, vedranno momenti di tensione, con rilanci e ricusazioni rispetto all'azione di governo, Jobs Act compreso. Inoltre, lo stesso Pd era alle prese con i malumori interni della propria minoranza, posizionata politicamente alla sinistra della segreteria Renzi, che nella genesi della riforma farà in alcuni casi emergere il proprio dissenso rispetto al Jobs Act. In ultimo, la presenza del Movimento 5 Stelle, forza all'opposizione, di sé dicente “né di destra, né di sinistra”, e al tempo estranea a qualsiasi alleanza con il resto del Parlamento. In questo contesto a geometrie variabili, per il riempimento delle categorie si è scelto di tirare la linea sulla collocazione politica “naturale” delle formazioni parlamentari, più che sulle alleanze contingenti della fase. Per questo, Pd e minoranza Pd sono state conteggiate nella variabile “centrosinistra”, mentre Fi, Lega, Ncd e M5S in “centrodestra + M5S”. Tali denominazioni da una parte sono state preferite a quelle possibili di governo e opposizione, le quali avrebbero equivocato a tratti alterni sul posizionamento (e sulla natura del giudizio) di Fi e del Ncd e hanno permesso di mantenere la caratteristica dicotomica delle variabili. Ci rendiamo conto che tale scelta non rispecchia perfettamente la condizione delle alleanze politiche di quei mesi, ma crediamo che, con le debite precisazioni effettuate, aiuti nella comprensione dei soggetti aventi una funzione nella costruzione del discorso sul Jobs Act.

Le variabili “imprese”, “sindacato” ed “estero”, decisamente meno problematiche, rimandano rispettivamente alle voci delle aziende e delle organizzazioni della rappresentanza datoriale; alle voci dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali; e in ultimo alle voci dei governi o istituzioni internazionali di peso (come il Fmi o l'Ocse) che hanno espresso una valutazione sulla riforma. Proseguendo, in “cultura” viene invece considerato tutto quello che non ha un ruolo politico, ma distinto dal mondo dell'informazione, come artisti, accademici, scrittori ecc. In “movimenti” invece vengono considerati i rappresentanti dei movimenti sociali che hanno preso parte alle mobilitazioni o al dibattito sul Jobs Act. In

²¹² Ncd nasceva nel novembre del 2013 come scissione dal Popolo della libertà, proprio nell'atto della dissoluzione del Pdl, in vista del ritorno alla formazione originaria Forza Italia (Fi), conseguenza della fine della *Große Koalition* che vedeva insieme centrosinistra e centrodestra insieme nel governo Letta I.

ultimo, se “più voci” indica la presenza di più attori nella costruzione del significato dell’articolo, “informazione” comprende quegli articoli di cronaca politica in cui, a dispetto della presenza della riforma tra i propri argomenti, è il giornalista il protagonista della lettura, o della descrizione, fornita nell’articolo.

La seconda categoria di questa ultima coppia, “giudizio della riforma”, si suddivide in sei variabili secondarie, di cui gli opposti “positivo” e “negativo” dominano la categoria. Per la valutazione di un articolo come appartenente a uno o all’altro giudizio, in linea con quanto già fatto con la flessibilità per i dispositivi normativi, abbiamo proceduto come segue. Per ogni attore presente nel pezzo, venivano contati gli elementi o gli effetti enunciati della riforma e su ognuno di questi veniva apposto una valutazione positiva o negativa. In alcune occasioni, soprattutto nei discorsi diretti degli esponenti dei partiti o dei commenti provenienti dalle forze estere, il linguaggio politico con cui si discute di una riforma non equivale a quello ordinario. Per cui, nell’esprimere il giudizio abbiamo dovuto tener conto di questa specificità del genere linguistico, completando la valutazione di ogni articolo con la risposta alla domanda “la discussione di tale elemento o effetto presente nell’articolo, sostiene l’attuazione del Jobs Act?”. Il risultato trovava l’equivalente nelle due variabili secondarie.

A questo quadro, abbiamo però inserito alcune eccezioni. In caso di più attori presenti nell’articolo, il giudizio finale non era la mera somma giudizi emessi dai diversi attori. Al contrario, in caso di concordanza di giudizio finale tra i singoli attori, l’articolo veniva registrato nella variabile “positivo” o “negativo” a seconda del caso; ma in caso di divergenze di giudizio, non si procedeva alla conta dei singoli elementi interni, ma di giudizi finale dei singoli attori. In caso di parità, l’articolo veniva contato in “più giudizi” (che nella fattispecie sta per “giudizi divergenti”). Per fare un esempio, in un articolo in cui il premier Renzi e il ministro del Lavoro Poletti esprimevano rispettivamente il giudizio positivo per due elementi più uno negativo Renzi, e il giudizio positivo per tre elementi più zero negativi Poletti, il giudizio positivo emerso dai singoli portava l’articolo nel conteggio dei “positivi”. Se invece il vicesegretario del Pd Lorenzo Guerini e il deputato di Fi Renato Brunetta esprimevano rispettivamente giudizio positivi per due elementi l’uno e negativo per tre elementi l’altro, l’articolo non finiva nel computo dei “negativi” (come sarebbe stato se avessimo sommato i singoli elementi), ma in “più giudizi” (per via del pareggio tra le valutazioni dei due attori protagonisti). Ultimo caso, se invece due attori finivano con un conteggio dei singoli giudizi positivo e un attore con un conteggio negativo, l’articolo veniva contato nella variabile “positivo”. In questa maniera, crediamo di poter meglio rappresentare

la qualità del discorso costruito sul Jobs Act, tenendo conto di differenze qualitative seppur all'interno di una analisi ancorata a dati statistici precisi.

Proseguendo l'esposizione delle altre variabili secondarie, "descrittivo" racchiude soprattutto gli articoli di cronaca politica in cui l'attore, di norma il giornalista, elenca sviluppi o possibili modifiche alla legge in discussione alle Camere o nel dibattito politico tra i partiti, senza lasciar trapelare giudizi di merito.

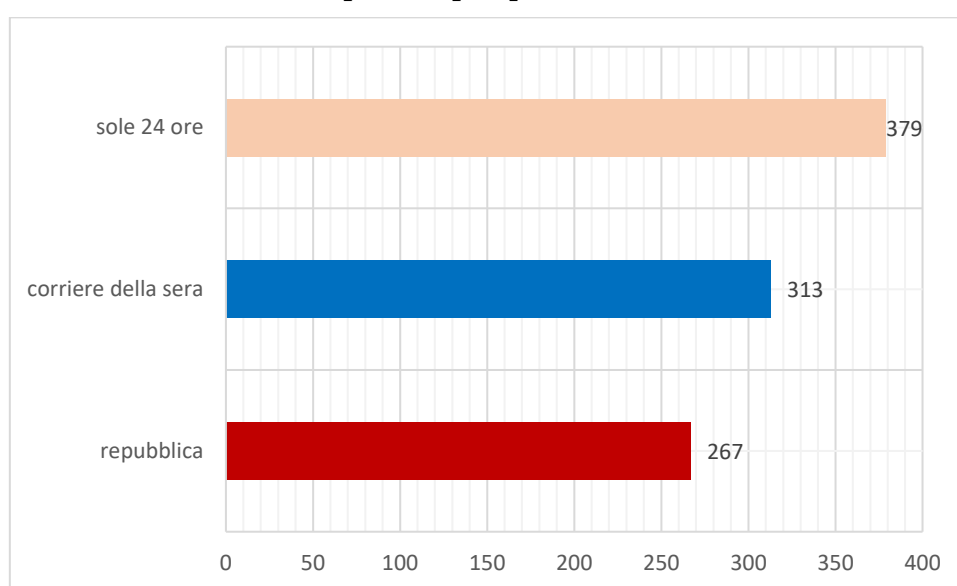
Con "analisi" invece sono conteggiati gli approfondimenti effettuati dagli esperti di ogni redazione, o da esterni ingaggiati per l'occasione, in cui di norma compaiono rilevazioni statistiche o raffronti con altri paesi. Sono cioè i contributi che, almeno nelle intenzioni apparenti, vorrebbero portare un supporto scientifico alla discussione. In apertura del lavoro si è visto come la prospettiva teorica con cui si analizza un certo fenomeno sociale non è neutrale rispetto agli interessi particolari degli attori protagonisti di quel dato fenomeno. Se l'aumento della flessibilità dell'orario di lavoro fosse considerato, dalla teoria utilizzata per l'analisi, propedeutico al benessere di tutte le parti della società, il giudizio di conoscenza sull'effettivo aumento della flessibilità nell'orario di lavoro in una riforma sarebbe valutato come positivo. Tuttavia, ciò potrebbe non corrispondere agli effetti emersi nella realtà sociale per come teorizzati "a monte". Così, nella fattispecie, registrare un aumento della flessibilità dell'orario di lavoro all'interno della teoria che ne giustifica l'incremento sarebbe, sì, vero, ma allo stesso tempo non neutrale rispetto agli interessi divergenti tra parte datoriale e lavoratori. Stante questa riflessione, per la compilazione della scheda di analisi abbiamo fatto astrazione di questa consapevolezza, inserendo ogni approfondimento analitico non nel computo dei "positivi" o dei "negativi", ma appunto in "analisi". Questo ci ha permesso di rilevare quanti approfondimenti sono stati dedicati alla riforma, in rapporto a quanto essa è stata inserita nella quotidiana polemica politica. Uno degli obiettivi di questo capitolo è valutare quanto i quotidiani siano stati in grado far comprendere il Jobs Act all'opinione pubblica nel momento in cui la politica prendeva le decisioni dirimenti sull'argomento. La scelta di modellare la variabile "analisi" in questa maniera si iscriveva esattamente in questa necessità analitica.

In ultimo, "specchietto" racchiude tutte le occasioni in cui il Jobs Act è stato citato nei punti-riquadri sintetici riepilogativi che attorniano normalmente un articolo all'interno dell'unità testuale. In queste occasioni, come "attore" è stato sempre indicato il giornalista (compreso come detto in "informazione").

4.6.2. L'analisi dei dati: i risultati generali

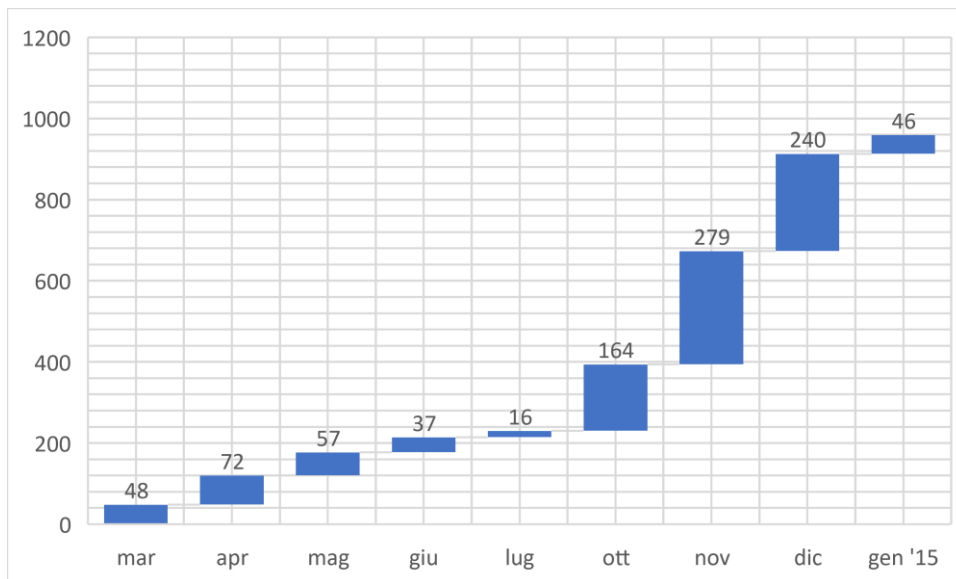
Il primo inquadramento dei risultati ottenuti è fornito dai dati generali generati dalla scheda di analisi con cui sono state interrogate le unità testuali selezionate e costruita la base dati. Su questo, come detto la prima coppia di variabili ha il compito di informare l'andamento della notiziabilità del Jobs Act nei quotidiani individuati. Con questo si intende comprendere se e quanto la riforma abbia trovato spazio tra le pagine dei tre maggiori giornali del paese.

Figura 35. Pagine di quotidiano (unità testuali) in cui è presente la parola chiave “Jobs Act”, parziale per quotidiano



Sono 959 le pagine sommate del *Corriere della Sera*, de *la Repubblica* de *Il Sole 24 Ore* in cui il Jobs Act appare esplicitamente come tema di discussione, più di 1.100 gli articoli che formano i singoli *corpora* in analisi in questo capitolo. Rispetto al periodo di riferimento, nelle 642 uscite cartacee totali distribuite nei 214 giorni presi in esame i numeri dimostrano che in media ogni redazione ha inserito la *keyword* Jobs Act nel proprio quotidiano 1,5 volte al giorno. Il primato spetta al *Sole*, il quale ha fatto riferimento al Jobs Act in ben 1,8 pagine al giorno. Il *Corriere* si attesta sul valore medio, mentre la *Repubblica* di ferma sull'1,2. Subito possiamo affermare che l'attenzione riposta dai media è significativa, soprattutto se considerato il lungo periodo preso in considerazione. I numeri confermano la centralità della riforma e l'innalzamento del livello di attenzione generato dal governo nel dibattito pubblico italiano. Il dettaglio mensile riflette la dinamica lungo l'arco del 2014, come si vede nella successiva Figura 36.

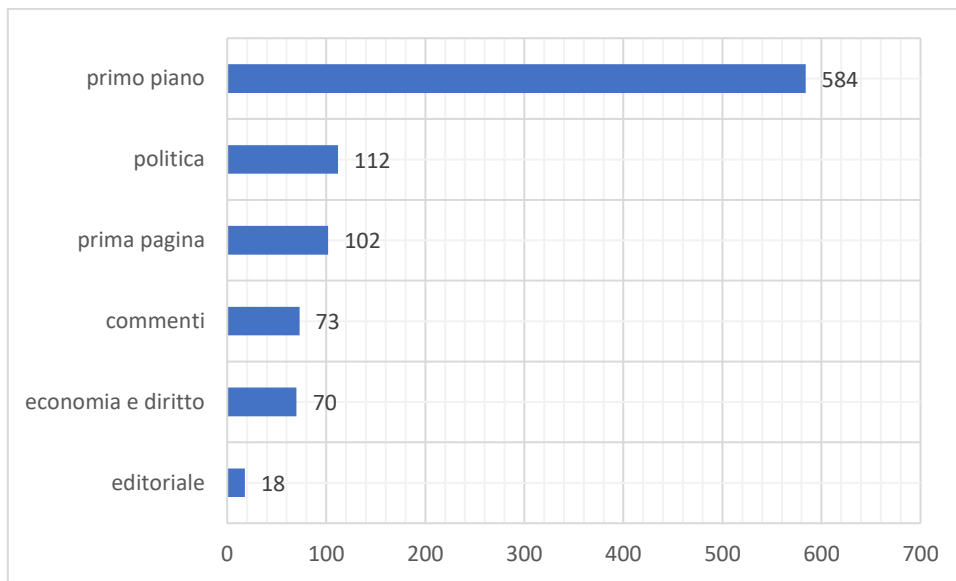
Figura 36. Distribuzione mensile delle unità testuali selezionate, totale dei quotidiani



In totale tra i quotidiani, il picco di citazioni viene toccato nel mese di novembre (279 pagine totali), quando il Jobs Act trova spazio in media in poco più di 9 pagine al giorno (9,2) nei tre quotidiani. A dicembre il dato cala leggermente, ma rimane comunque su una soglia di massima attenzione, facendo registrare 7,7 pagine in cui il Jobs Act è presente negli articoli interni. Dati che indicano l'innalzamento della discussione a un livello prioritario, non a caso nei giorni dei passaggi cruciali alle Camere della legge delega 183/2014 e del successivo sciopero generale della Cgil e della Uil del 12 dicembre.

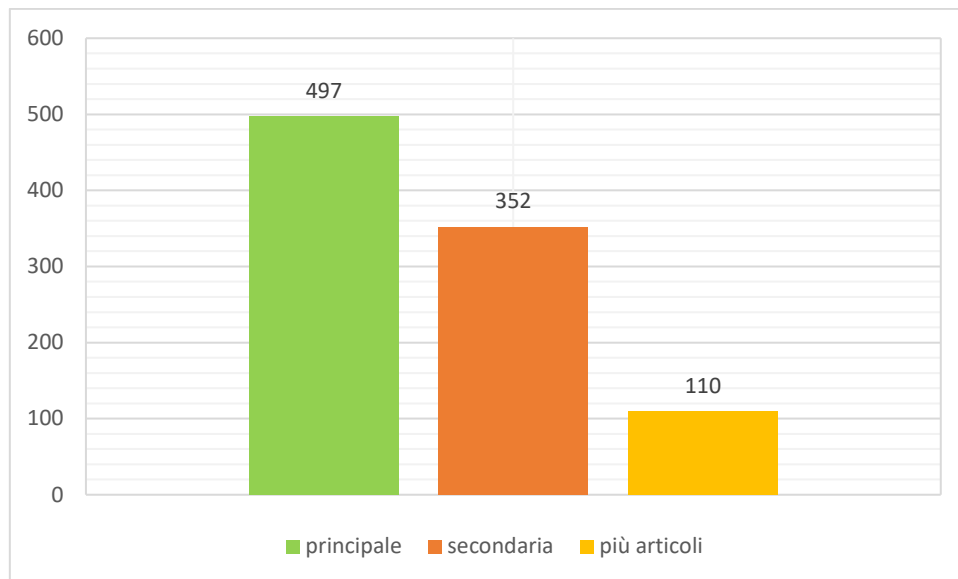
La seconda coppia si occupa di individuare la parte del quotidiano dove è presente l'articolo con la parola chiave e la posizione dello stesso nella pagina, evidenziando in tale modo le scelte operate dalle strutture redazionali sulla "rilevanza" (lato qualitativo) del tema sia nella composizione complessiva del quotidiano, sia nell'unità testuale in cui si parla della riforma.

Figura 37. Parti del giornale in cui è posizionato l'articolo, totale dei quotidiani



La Figura 37 mostra le parti di un quotidiano in cui la griglia di rilevazione ha individuato la presenza del Jobs Act nelle unità testuali selezionate. A conferma di quanto scritto per la prima coppia, in media nei tre quotidiani il 61% delle rilevazioni sono negli articoli di “primo piano”. Tale dato aumenta fino al 73% se includiamo anche gli “editoriali” e le “prime pagine” delle testate. Ciò significa che quasi in $\frac{3}{4}$ delle volte in cui compare, il Jobs Act è tra gli articoli posizionati nella parte di maggior rilievo rispetto al resto delle notizie quotidiane. In seconda battuta, notiamo come il tema è trattato in maniera relativamente minore come un fatto economico. Al contrario, di rilievo è la frequenza con cui intellettuali, accademici e in generale esponenti del mondo della cultura, ma non appartenenti alle redazioni, sono stati chiamati a esprimersi sulla riforma. Infatti, 73 pagine di quotidiani in cui uno di questi ha inserito il Jobs Act nei temi di riflessione (variabile “commenti”) crediamo sia un altro indicatore dell’attenzione generata dalla riforma nell’informazione cartacea italiana.

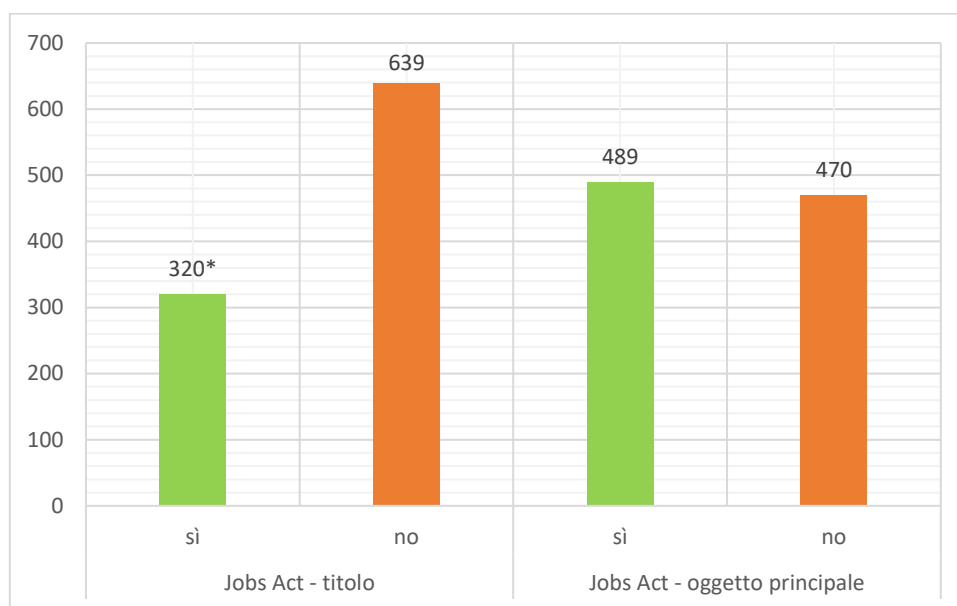
Figura 38. Posizione dell'articolo (o degli articoli) nell'unità testuale, totale dei quotidiani



Un'altra riprova di questa tendenza emerge dalla seconda variabile della coppia, relativa alla "rilevanza" del pezzo nella costruzione della singola unità testuale. Infatti, in 497 occasioni l'articolo selezionato è posizionato nella parte più rilevante della pagina del quotidiano. A ciò va aggiunto che in 110 occorrenze sono più di uno gli articoli nella stessa pagina che si occupano del Jobs Act. Questa condizione incrementa la rilevanza concessa al tema, portando a 607 i casi totali, corrispondente al 63% delle occorrenze, in cui la riforma del mercato del lavoro è per scelta editoriale la notizia più importante della singola pagina in cui questa viene inserita.

Dopo i dati sulla presenza e sulla qualità della stessa nel giornale, la terza coppia indaga il peso (lato quantitativo) che il Jobs Act riveste nell'unità testuale quando è chiamato in causa. La prima variabile si occupa di quante volte la parola chiave "Jobs Act" è inserita nel titolo dell'articolo di riferimento. La seconda registra se la riforma sia o meno l'oggetto principale dell'articolo.

Figura 39. Parola chiave “Jobs Act” nel titolo dell’articolo (metà di sinistra); Jobs Act oggetto principale (o tra i principali) dell’articolo (metà di destra), totale dei quotidiani

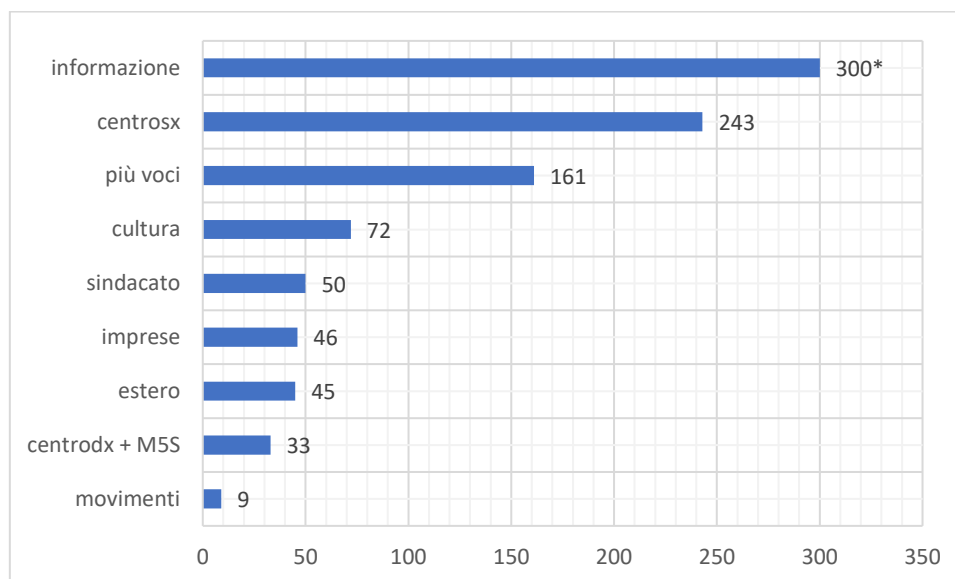


Come si vede nella Figura 39, in 320 casi il nome della riforma è inserito direttamente nel *corpus* del titolo dell’articolo, a cui tuttavia devono essere sottratti 26 casi (ecco il motivo dell’asterisco nel grafico) in cui l’oggetto del dato sono i piccoli riquadri informativi di sintesi della norma in discussione nel pezzo e solitamente inseriti ai lati delle colonne dell’articolo vero e proprio. Questo vuol dire che effettivamente sono 296 le unità testuali in cui tra occhiello, titolo e sommario si nomina il Jobs Act, pari al 31% delle occorrenze; poco meno della metà in cui questo è anche posizionato nella parte più rilevante della Figura precedente. Sono 489 invece le pagine di quotidiano dove la riforma è il tema principale delle colonne stampate, equivalenti al 51% del totale. Questo dato crediamo sia particolarmente interessante perché dimostra quanto la riforma fosse entrata nel dibattito quotidiano, tanto da venire citata in un numero ragguardevole di occasioni, 470 per l’esattezza, quando non era considerata il tema centrale del pezzo. E ciò è importante per non confondere il senso della percentuale più bassa rispetto alle altre rilevate fino a questo punto. A nostro avviso infatti nella fattispecie la questione non è una mancanza di capacità della riforma di assumere una posizione dominante negli articoli in cui viene presa in considerazione, ma, al contrario, è la forza del dibattito che ha permesso al Jobs Act di essere presente anche nei discorsi che non se ne sarebbero dovuti occupare direttamente. Solo in questo modo il dato appena riportato si mantiene coerente con le tendenze sulla rilevanza emerse fino a questo punto.

Con l’ultima coppia, il limite dell’ordine del discorso costruito attorno al Jobs Act comincia ad assumere una forma più definita. In analisi qui troviamo l’attore principale che

emerge dalle righe che compongono il singolo pezzo, o gli articoli presenti nella pagina, e il giudizio emesso sulla riforma.

Figura 40. Attore dell'articolo, totale dei quotidiani



La Figura 40 segnala, con poca sorpresa, che nella maggior parte dei casi, 300 su 959 (pari al 31%), di cui 51 attraverso lo “specchietto” informativo, è il giornalista l’intestataro del discorso sulla riforma. Per come costruita la variabile, ciò indica che negli articoli selezionati il giornalista si esprime in prima persona sulla norma, senza far emergere il pensiero di altre figure sul tema. A partire da questa considerazione, ben più interessante è la lettura del resto del *ranking*. Il dato immediato che emerge è che il “centrosinistra”, in maniera quasi esclusiva tra la maggioranza e la minoranza Pd, ha praticamente monopolizzato rispetto alle altre parti politiche e sociali la costruzione del discorso sul Jobs Act. Nei tre quotidiani infatti in 243 casi (25%) è la voce della colazione o del partito di governo a cui è concesso lo spazio pubblico esclusivo²¹³ per esprimersi e posizionarsi politicamente sulla normativa. Quasi 5 volte in più sia del mondo del lavoro (“sindacato”, 50 occorrenze) che delle “imprese” (46 casi) e più di 7 volte superiore al resto delle rappresentanze in Parlamento (“centrodx + M5S”, 33 occorrenze).

Una scelta generale netta da parte delle redazioni dei tre giornali, qui ancora considerati in termini unitari, che si innesta nell’analisi della non neutralità di fondo con cui bisogna leggere, sulla scia della riflessione foucaultiana, quello che viene detto così come di

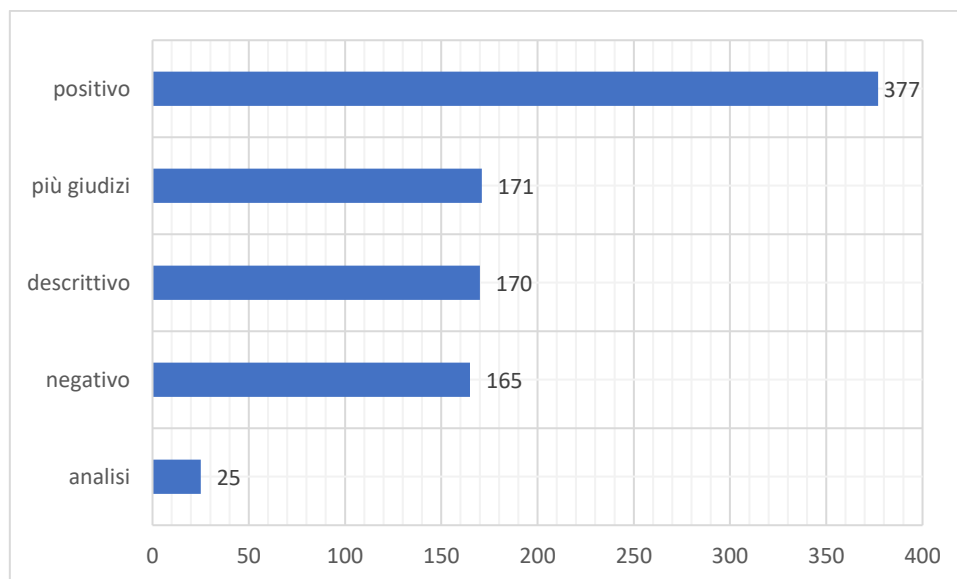
²¹³ Con “esclusivo” intendiamo che, nell’articolo di riferimento, tra le forze politiche e sociali selezionate solo a una era concesso di prendere parola e trasmettere per mezzo del testo il proprio pensiero sulla riforma (o sugli altri argomenti toccati dal pezzo).

quello che non viene o non può essere detto. Anche se a questo punto non siamo ancora arrivati alla composizione dei giudizi sulla riforma, è evidente che esporre in maniera decisa in primo piano il discorso degli autori materiali del Jobs Act rispetto alla “concorrenza” è un segno dell’orientamento scelto in sede redazionale e proprietaria da comunicare all’opinione pubblica. Al quasi “assolo” concesso agli autori della riforma si affiancano gli articoli in cui i diversi attori sono affiancati nello stesso articolo (variabile “più voci”, 161 occorrenze, $\frac{1}{3}$ in meno rispetto al centrosinistra). Tale “cronaca diretta” del dibattito politico rappresenta il 17% dei casi selezionati. Al variegato “mondo della cultura” è riservato il 7,5% dello spazio (72 casi).

Di interesse è invece la relazione tra le altre quattro figure sociali rimanenti, “sindacato”, “imprese”, “estero” e “movimenti”. Partendo da questi ultimi, nonostante lo sciopero sociale del 14 novembre del sindacalismo di base e del mondo dell’attivismo sociale e politico e l’organizzazione di numerose altre occasioni di eventi pubblici intorno sul tema della riforma, praticamente questi attori sono oscurati dalla principale informazione cartacea nazionale. 9 occorrenze in circa nove mesi di copertura quotidiana equivalgono a una dichiarazione di non esistenza, che tuttavia non corrisponde alla rilevanza sociale, anche se di certo non maggioritarie, che invece rappresenta questo pezzo di società.

Proseguendo, le altre tre categorie registrano rispettivamente numeri pressoché identici. Questo crediamo rilevi un forte sbilanciamento in termini di rappresentanza a favore dei partiti e delle organizzazioni internazionali (“estero”), a tutto detrimento degli interessi dei lavoratori. Infatti, in prima istanza sottolineiamo come la concessione di uno stesso spazio di autonomia di comunicazione alle parti sociali che vivono e operano nel paese rispetto a organismi internazionali “terzi” sia una scelta profondamente squilibrata. Senza celare che essi vedono comunque riconosciuto un ruolo nel dibattito a “più voci”, ciò non toglie che le occorrenze registrate dalla griglia di rilevazione segnalano un’anomalia. In questa prospettiva, dobbiamo tuttavia aggiungere un particolare che si lega con l’analisi della flessibilità fatta nella prima parte della ricerca. Se come visto la riforma si dimostra funzionale all’aumento della flessibilità nel campo del Lavoro, ciò è a tutto vantaggio della parte datoriale. Quest’ultima, anche se relativamente poco rappresentata nel quadro generale fornito dalla Figura 40, vede difesi i suoi interessi difesi da chi si fa promotore del Jobs Act, il quale come appena ricordato favorisce il mondo delle imprese. E così, sono proprio i lavoratori e le lavoratrici a dover fare i conti con uno spazio di esposizione pubblica significativamente ridotto, anche se ciò avviene in maniera indiretta. Tutto ciò ci porta direttamente alla Figura successiva, la numero 41.

Figura 41. Giudizio della riforma, totale dei quotidiani²¹⁴



Il giudizio sulla riforma è l'oggetto del grafico. Ebbene, in maniera ancora poco analitica emerge come alle istanze di sostegno nei confronti del Jobs Act è riservato uno spazio pubblico più che doppio rispetto a quelle critiche della riforma (377 casi con segno "positivo" e 165 con "negativo"). Quest'ultima occorrenza praticamente pareggia i casi in cui da una parte il tema vede esprimersi in simultanea, nell'articolo o nell'unità testuale, più giudizi divergenti; dall'altra, quando o il Jobs Act è un elemento di contesto o di cronaca politica. Tale ragionamento crediamo sia coerente con quanto rilevato nella Figura 40 e con l'indicazione di Murialdi sulla presa in considerazione della proprietà di un quotidiano per la sua "lettura critica". In questa prospettiva, non deve sorprendere il fatto che i fogli al tempo di proprietà della famiglia Agnelli, De Benedetti e Confindustria generalmente propongono una valutazione (per le modalità con cui questa è stata costruita in questo lavoro) positiva della riforma. Ciò non nasconde che tale indicazione sia inserita in un formale dibattito a più voci, ma quello che qui interessa è l'orientamento di fondo con cui si viene a costruire un discorso sopra un relativo tema. Il consenso molto più che l'imposizione è la cifra delle contemporanee democrazie liberali occidentali. Ma ciò non toglie il fatto che tale consenso è sempre organizzato intorno agli interessi di una specifica classe di interessi, che per l'occasione è possibile rilevare solo a partire dall'analisi dello stato proprietario dei

²¹⁴ Dal computo totale, per questa rappresentazione sono stati sottratti i casi in cui il Jobs Act emerge solo negli specchietti informativi posti di supporto agli articoli (51 occorrenze, che portano il totale dei casi a 908). Tali riquadri hanno sempre una funzione descrittiva dell'oggetto preso in carico. Tuttavia, crediamo che il loro conteggio nel grafico sul giudizio avrebbe ingigantito in modo ingiustificato i casi con esito "descrittivo", non avendo infatti, nell'economia dell'unità testuale, un peso adeguato a orientare in un modo o nell'altro il discorso sull'oggetto dell'articolo.

media adibiti alla comunicazione – come visto, interveniente sulla rappresentazione dei fatti e perciò sulla costruzione dei significati con cui leggere la realtà sociale – nello spazio pubblico. Peraltro, sempre più privatisticamente gestito.

In questa prima parte dell'analisi quantitativa, sono emersi tre elementi principali: uno, il Jobs Act è stato un tema altamente attenzionato durante i mesi presi in considerazione, con un crescendo nell'ultimo quarto dell'anno quando la legge delega al governo veniva dibattuta alle Camere e il confronto sia politico che sociale si faceva più acceso, come dimostrano i due scioperi generali²¹⁵ e quello sociale del 14 novembre; due, questa attenzione è stata veicolata in maniera principale dal campo del centrosinistra, il quale a larga maggioranza sosteneva il Jobs Act, con spazio relativamente inferiore concesso alle opposizioni sociali e politiche; tre, l'orientamento emerso dalle unità selezionate indica una valutazione positiva della riforma.

Come scritto in precedenza, a livello concettuale quando una teoria giudica positivamente un elemento, se il discorso e l'attuazione nella realtà di quell'elemento viene eseguita seguendo i principi di quella teoria, questo fatto sarà valutato come positivo. Ma se la teoria fallisce nel riconoscere i diversi portatori di interessi coinvolti nel fatto, in cui l'elemento in oggetto ne gratifica solo alcuni, allora tale manchevolezza (a differenze dei suoi effetti) rimarrà celata. Sostituendo “elemento” con “Jobs Act” e “teoria” con “Scuola neoclassica”, si avrà quanto accaduto con la normativa e il discorso sulla riforma del lavoro.

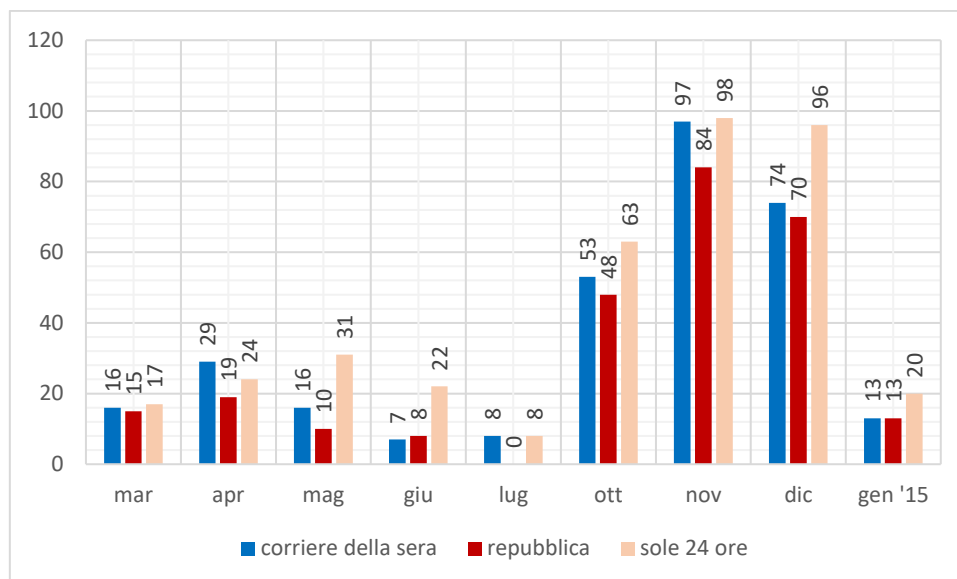
4.6.3. Primo approfondimento: l'analisi per quotidiano

Dopo questa prima lettura “macro” dei dati, affrontiamo ora quanto emerso dalla griglia di rilevazione secondo due prospettive più analitiche: quelle dei quotidiani e degli attori.

Seguendo l'ordine delle categorie per come stabilito nella scheda di analisi del contenuto, la prima variabile è sulla distribuzione mensile delle unità di testo rilevate.

²¹⁵ Il primo, il 24 ottobre indetto da una parte del sindacalismo di base, Usb, Orsa e Unicobas, ma non presente nelle edizioni nazionali dei tre quotidiani; il secondo, il 12 dicembre dopo l'approvazione della legge delega indetto dalla Cgil e dalla Uil.

Figura 42. Distribuzione mensile delle unità testuali selezionate, parziale dei quotidiani



La Figura 42, che ricalca abbastanza fedelmente quanto espresso da quella generale, mostra una tendenza omogenea nei sali e scendi di attenzione generata nelle tre redazioni del Jobs Act. Si nota come il *Sole* abbia costruito il proprio “vantaggio” rispetto alla concorrenza, se si esclude aprile, vincendo ogni singola sfida diretta (a pari merito con il *Corriere* in luglio) nella copertura del dibattito sulla riforma. Una differenza rimarchevole si registra nel mese di dicembre, dove il giornale “color salmone” dedica quasi un articolo in più al giorno rispetto a *Corriere* e *Repubblica*. Qui, i due quotidiani *omnibus*, passata sia la riforma alle Camere che lo sciopero generale, voltano velocemente pagina verso la corsa al Quirinale e al referendum costituzionale, mentre nel quotidiano della Confindustria è proseguita l’analisi soprattutto sulle possibili future conseguenze per le imprese della legge delega.

Figura 43. Parti del giornale in cui è posizionato l'articolo, parziale dei quotidiani

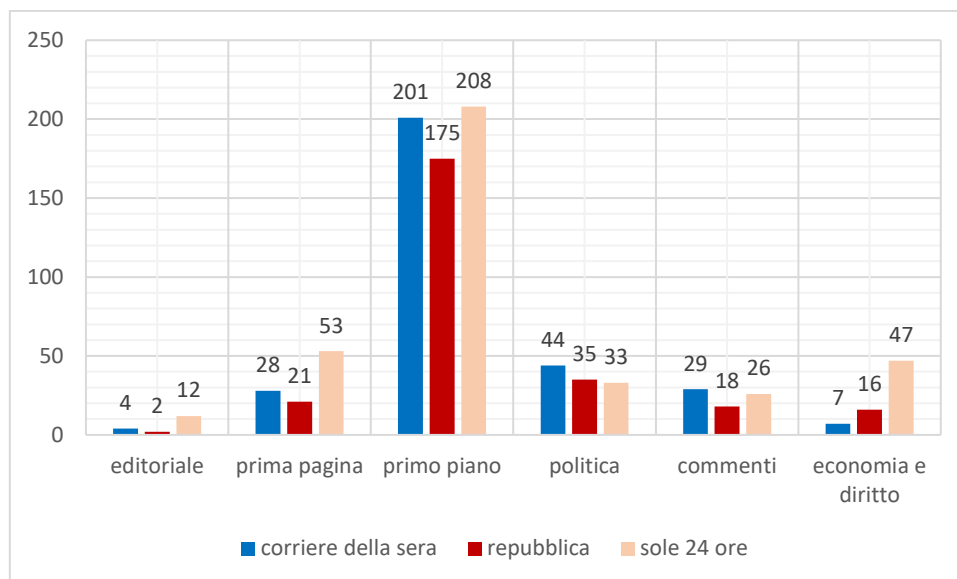
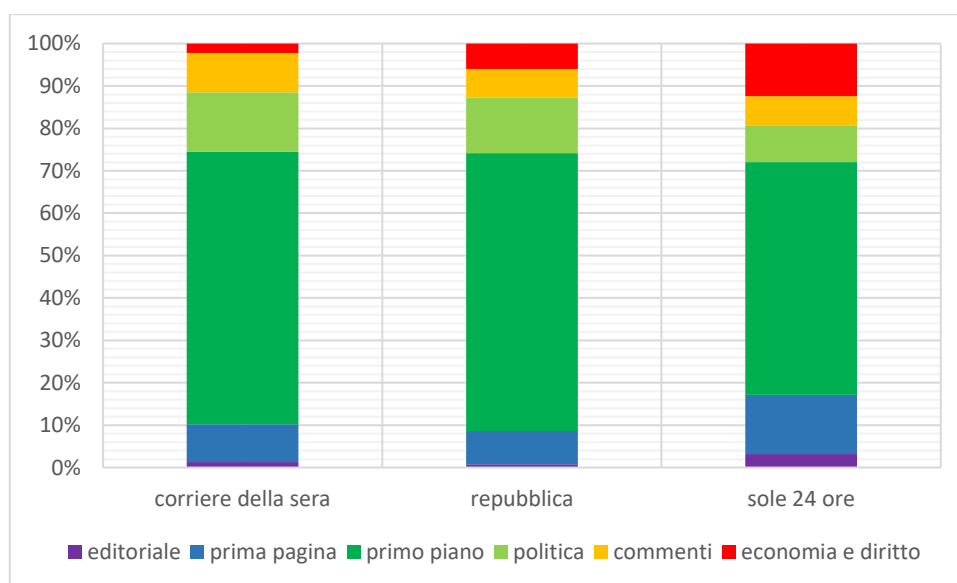


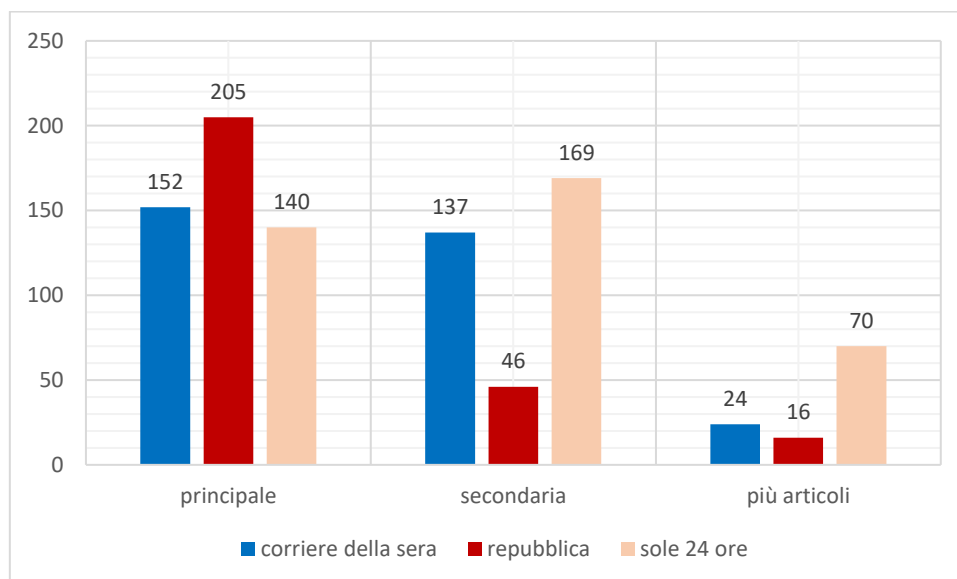
Figura 44. Parti del giornale in cui è posizionato l'articolo, composizione per quotidiano, valori %



Dalle Figure 43 e 44 emergono alcuni tratti caratteristici della differenza di quella che abbiamo nominato stampa popolare e stampa di qualità. Il *Sole* infatti considera il Jobs Act da una parte come un tema degno di maggior rilievo per il dibattito quotidiano e per l'approfondimento, dedicandogli molti più "editoriali", "prime pagine" e servizi specialistici nelle rubriche di analisi ("economia e diritto"). Al contrario, per il *Corriere* e la *Repubblica* il tema è soprattutto di dibattito politico tra i partiti, elemento questo che come vedremo emergerà più volte nell'analisi, segnando l'inadeguatezza di fondo delle due redazioni nel

rappresentare la riforma nei suoi aspetti cruciali, soprattutto in termini di effetti per i lavoratori.

Figura 45. Posizione dell'articolo (o degli articoli) nell'unità testuale, parziale dei quotidiani



Il minore interesse registrato nella *Repubblica* sulla notiziabilità del Jobs Act è parzialmente riequilibrato dall'importanza qualitativa a esso riservato nelle unità testuali in cui di Jobs Act si discute. In 205 casi infatti (il 77% del totale). Tali articoli sono posizionati nella parte principale della pagina del giornale, coadiuvati da 16 casi in cui il Jobs Act è il tema di più scritti nella pagina stessa. Giova evidenziare tuttavia che questo fattore è influenzato dalle particolari scelte editoriali della *Repubblica*, il più "tabloid" delle tre testate, la quale presenta maggiori pubblicità e meno articoli presenti per pagina. Nel rapporto tra questi due ultimi elementi, ciò significa che è meno probabile per un pezzo essere in posizione defilata nell'unità testuale. D'altra parte, il *Sole* conferma invece la vocazione qualitativa della testata, proponendo ben 70 pagine in cui di Jobs Act si parla in più di un articolo, altro sintomo della assoluta centralità del tema.

Figura 46. Parola chiave “Jobs Act” nel titolo dell’articolo, rapporto sì/no (metà di sinistra) e % del sì sul totale (metà di destra), parziale dei quotidiani

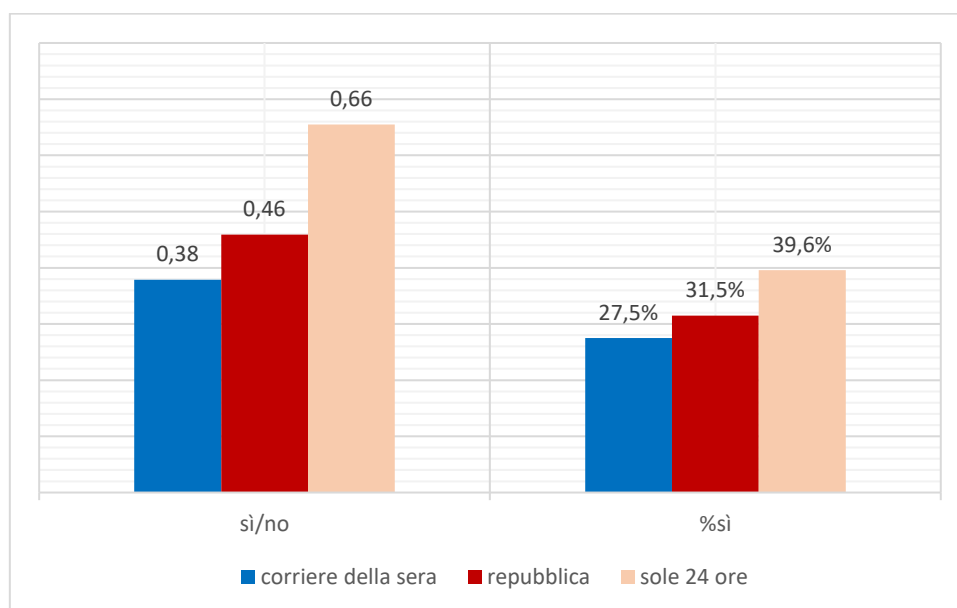
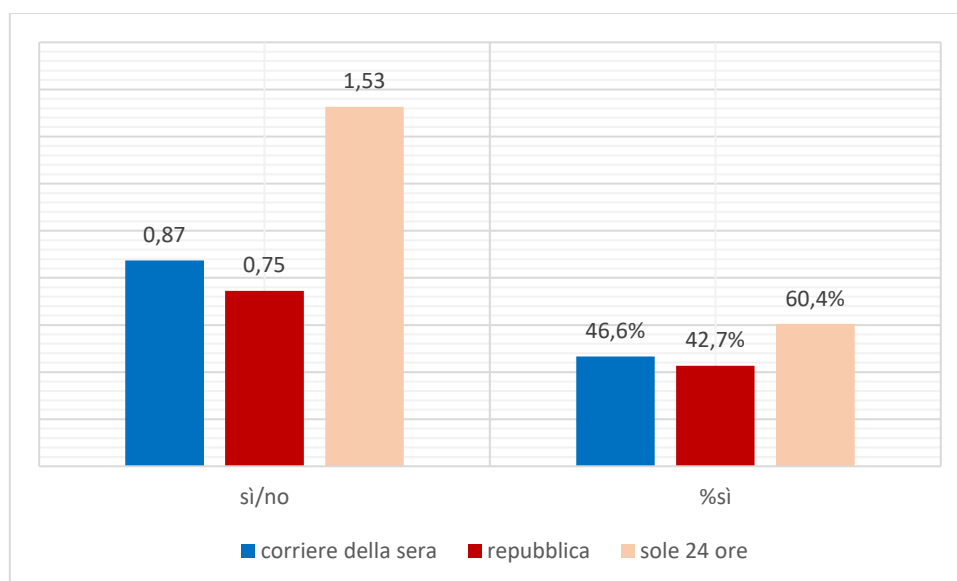


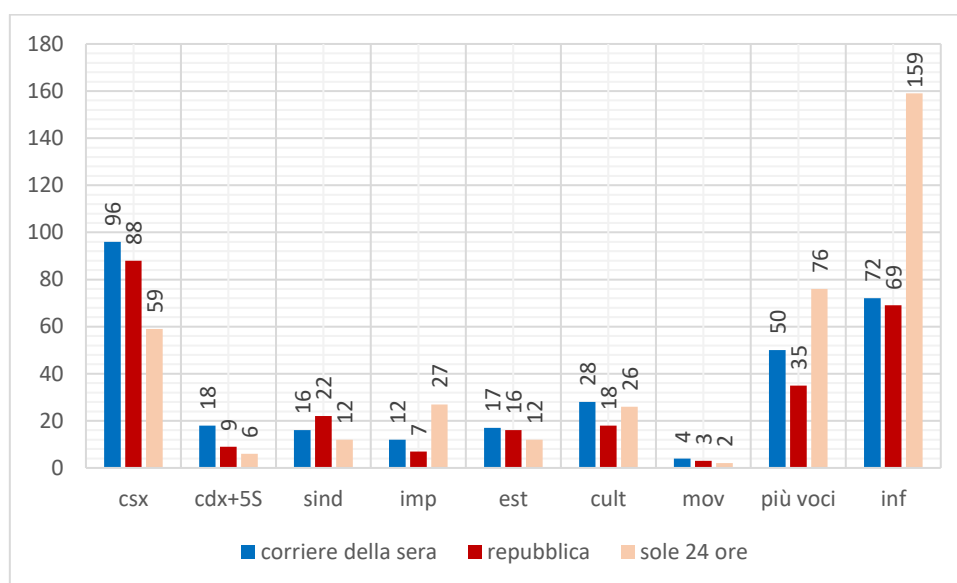
Figura 47. Jobs Act oggetto principale (o tra i principali) dell’articolo, rapporto sì/no (metà di sinistra) e % del sì sul totale (metà di destra), parziale dei quotidiani



Le Figure 46 e 47 sono una ulteriore conferma di quanto appena detto. Rispetto ai propri singoli *corpora*, il *Sole* dedica più titoli e più importanza nei singoli pezzi al Jobs Act di quanto facciano il *Corriere* e la *Repubblica*. Infatti, nel 39,6% dei casi in cui “Jobs Act” appare nelle righe del quotidiano, a questo è dedicato anche una parte del titolo, percentuali ben maggiori di quanto registrato nelle altre due testate. Inoltre, per ogni pezzo in cui il Jobs Act non è un tema centrale, ce ne sono 1,53 in cui la riforma è l’argomento o tra gli argomenti principali dell’attenzione del giornalista, il doppio o poco meno di quanto invece occorre

negli articoli del *Corriere* e della *Repubblica*. Questi dati sono coerenti con la lettura fornita in precedenza, dove per i giornali *omnibus* la riforma è presa in carico soprattutto all'interno della dialettica politica tra le parti. Tale condizione infatti ne rende più probabile la messa in secondo piano rispetto alle varie contingenze che quotidianamente sollecitano il dibattito politico. Non è così per *Il Sole 24 Ore*, che fa delle imprese il proprio pubblico di riferimento e a questo ha bisogno di dare risposte e indicazioni precise su un fattore centrale per ogni attività produttiva, quale la normativa sul rapporto di lavoro.

Figura 48. Attore dell'articolo, parziale dei quotidiani



La Figura 48 sui protagonisti degli articoli mostra alcuni rilievi interessanti. Il primo è che, in una generale omogeneità di fondo delle scelte editoriali, le differenze che intercorrono tra gli attori che emergono dalle pagine del *Sole* e quelle di *Corriere* e *Repubblica* sono maggiori tra le differenze occorse tra questi ultimi due. Infatti, tutti e tre offrono molto più spazio ai partiti del centrosinistra rispetto sia a centrodestra e Movimento 5 Stelle, sia alle parti sociali, mentre i movimenti sono in egual misura scarsamente considerati. In questa dinamica, il *Sole* tuttavia offre maggiore spazio al dibattito informativo (“più voci” e “informazione”) e minore centralità alle compagini politiche. A un livello maggiore di dettaglio, nella profonda disparità di trattamento tra il governo e l’opposizione, il *Corriere* si dimostra più “istituzionale”, dando più opportunità alle voci del centrodestra e del M5S, mentre è la *Repubblica* che concede qualche articolo esclusivo in più alle organizzazioni sindacali, Cgil in testa. D’altro canto, per i datori di lavoro le occasioni di poter esprimere la loro sul Jobs Act sono circa due e quattro volte superiori sul *Sole* (27

occorrenze) in confronto rispettivamente al *Corriere* e alla *Repubblica* (nell'ordine, 12 e 7 casi).

Figura 49. Giudizio della riforma, parziale dei quotidiani

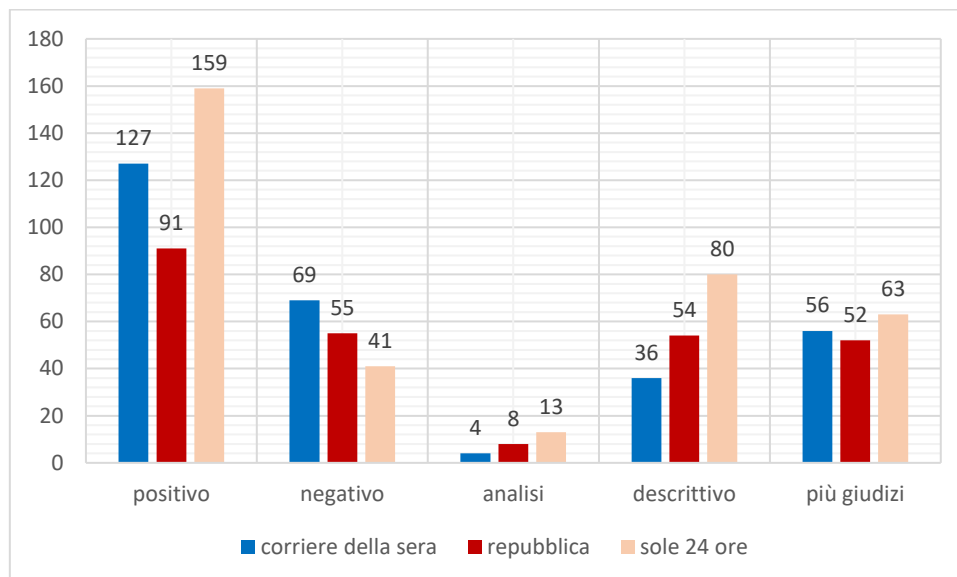
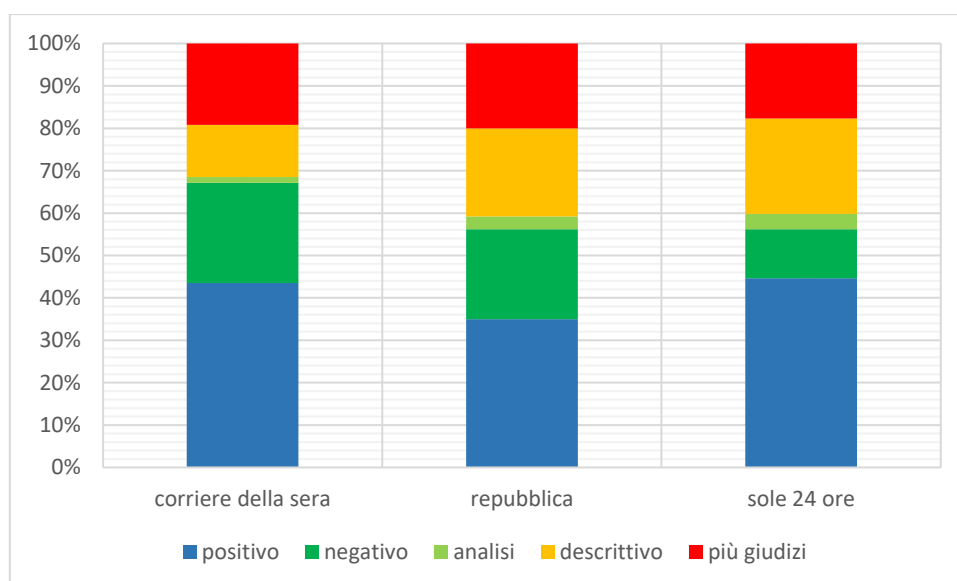


Figura 50. Giudizio della riforma, composizione per quotidiano, valori %



Nel solco di quanto detto nella precedente analisi generale, il valore dei giudizi emersi per ogni singolo quotidiano ricalca la dinamica appena descritta. Il quotidiano di Confindustria è il più sbilanciato nel costruire il discorso in sostegno al Jobs Act e allo stesso tempo si interessa maggiormente di fornire analisi e descrizioni della normativa. Se i pezzi di dibattito tra le parti (“più giudizi”) segnano poche differenze tra i tre quotidiani, il *Corriere* manifesta una condotta più incline a dare spazio a quel che accade nei meandri

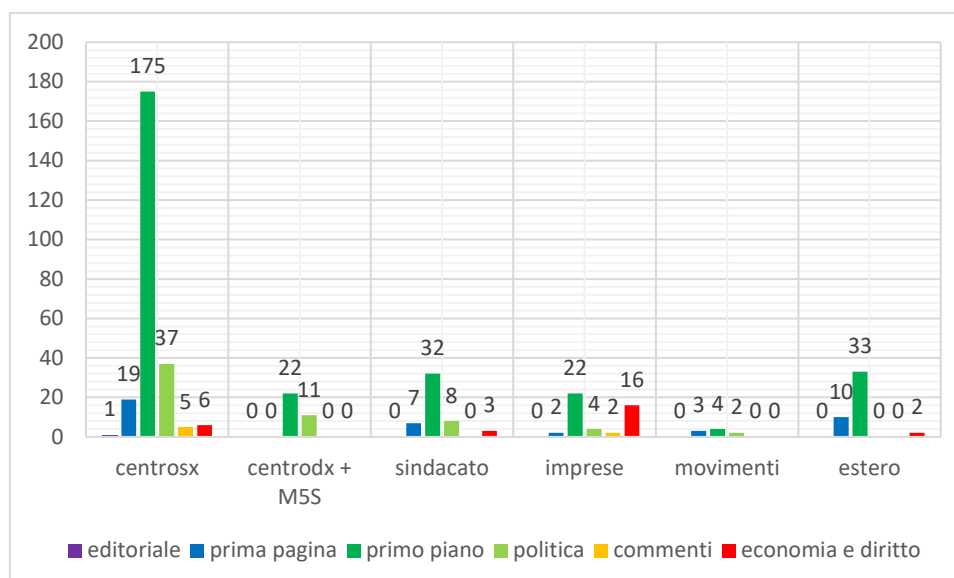
della polemica politica (proiezione che qui denotiamo come “istituzionale”). È qui infatti che si registrano maggiori articoli con giudizio “positivo” (tranne che nei confronti del *Sole*) e “negativo” e minori pezzi di “analisi” e di apporto “descrittivo”. Queste ultime invece pesano relativamente di più nella composizione della *Repubblica*. Nella minore esposizione del tema ai propri lettori, quest’ultima offre una panoramica meno squilibrata nel sostegno alla riforma (opzione comunque maggioritaria nel complesso), condizione che si spiega per il maggiore spazio concesso alla minoranza Pd e ai sindacati e al lettore di riferimento a cui si rivolge, più vicino ai temi storici della sinistra e del lavoro.

In ultimo, da notare la generale scarsità di rapporti di analisi proposti dalle tre testate. Se è vero che l’approfondimento in senso stretto non è un elemento tipico dello strumento di informazione quotidiana, ci sembra altrettanto vero che per una riforma così importante per le sorti della maggior parte degli abitanti di un territorio, quali i lavoratori dipendenti (e di riflesso per la parte datoriale), una maggiore propensione all’approccio scientifico del tema sarebbe probabilmente stato appropriato. Senza dimenticare quanto affermato sulla non neutralità di ogni teoria con cui si scandaglia la realtà sociale, se uno degli obiettivi di questo lavoro è comprendere non solo nel rispetto di quali interessi, ma quanto i quotidiani in oggetto siano stati in grado di rappresentare anche analiticamente (inteso qui in opposizione alla discussione politica) la riforma del lavoro, ebbene questo dato crediamo sia il più adeguato a segnarne il sostanziale insuccesso.

4.6.4. Secondo approfondimento: l’analisi per attore

Con questo secondo approfondimento vogliamo evidenziare in modo più analitico quali scelte hanno effettuato le tre redazioni nel dare voce ai vari attori selezionati dalla scheda di analisi. Come detto, tra le forze politiche e sociali in campo il centrosinistra è stato quello con maggiore possibilità esclusiva di trasmettere e costruire il proprio discorso sul Jobs Act. Si tratta qui di incrociare questa conoscenza con le altre variabili che formano la griglia di rilevazione e che hanno caratterizzato l’analisi fino a questo punto.

Figura 51. Parti del giornale in cui dà voce all'attore



La Figura 51 mostra a colpo d'occhio la significativa maggiore esposizione concessa alle parole degli esponenti dei partiti di centrosinistra, pressoché monopolizzati dal Pd, nel discorso sul Jobs Act. Nel 72% delle volte (175 occorrenze), queste parole vengono riportate nelle pagine in “primo piano”, ossia nelle prime unità testuali interne al quotidiano dove l'attenzione del lettore e la significatività della notizia sono di gran lunga superiori rispetto al resto del giornale. Questo dato sale all'80% se includiamo le occorrenze in cui tale privilegio d'espressione si manifesta negli “editoriali” e in “prime pagina” (195 casi). Tutto ciò rafforza quanto già detto sul centrosinistra e le condizioni di possibilità di veicolare il messaggio, come già detto diviso tra maggioranza e minoranza interna al Pd, sulla riforma.

Ulteriori elementi da tenere in considerazione sono: sul tema del Jobs Act, al centrodestra e al M5S (“centrodx + M5S”) non è concesso apparire in prima pagina senza contraddittorio, registrando nella variabile l'unico zero del grafico. Persino i “movimenti” sono riusciti a bucare il muro di silenzio dietro cui sono stati relegati rispetto all'iter di riforma, anche se, bisogna sottolineare, sempre all'interno di una narrazione “negativa” in occasione degli scontri di piazza con le forze dell'ordine avvenuti durante gli scioperi del sindacalismo di base; lo sciopero generale di 8 ore del 12 dicembre, seppur ininfluenza dal punto di vista politico, ha fatto guadagnare alle organizzazioni sindacali un minimo di visibilità in più rispetto agli altri attori. Tale dato è visibile soprattutto nelle rilevazioni della “prima pagina” e in “primo piano”; il mondo imprenditoriale registra un vantaggio di presenza relativamente importante negli approfondimenti di “economia e diritto”, luogo del quotidiano dove il discorso può emergere con minori mediazioni ideologiche rispetto alle altre parti; il peso dell'intervento “estero” assegnato dalle redazioni si manifesta nel primato

(escluso il centrosinistra) di rilevazioni per presenza esclusiva in “prima pagina” (10 casi) e in “primo piano” (33 occorrenze). Un fatto dovuto crediamo sia alla pervasività del discorso sulla globalizzazione nel mondo occidentale (ricordiamo che nel 2014 gli effetti della crisi del 2008 facevano sentire tutto il loro peso, soprattutto nel sud Europa) e sul rilievo accordato, di conseguenza, ai “partner internazionali”, sia al ruolo assunto dalle istituzioni dell’Unione europea nel dibattito nazionale.

Tabella 5. Parti del giornale in cui si dà voce all’attore, parziale dei quotidiani

Corriere della Sera

	centrosx	cdx+5S	sindacato	imprese	movimenti	estero
<i>editoriale</i>	0	0	0	0	0	0
<i>prima pagina</i>	6	0	3	0	1	6
<i>primo piano</i>	70	16	9	6	2	11
<i>politica</i>	13	2	4	3	1	0
<i>commenti</i>	4	0	0	0	0	0
<i>economia e diritto</i>	3	0	0	3	0	0

la Repubblica

	centrosx	cdx+5S	sindacato	imprese	movimenti	estero
<i>editoriale</i>	1	0	0	0	0	0
<i>prima pagina</i>	6	0	2	0	1	1
<i>primo piano</i>	65	6	15	2	2	13
<i>politica</i>	0	0	0	1	0	0
<i>commenti</i>	1	0	2	3	0	2
<i>economia e diritto</i>	15	3	3	1	0	0

Il Sole 24 Ore

	centrosx	cdx+5S	sindacato	imprese	movimenti	estero
<i>editoriale</i>	0	0	0	0	0	0
<i>prima pagina</i>	7	0	2	2	1	3
<i>primo piano</i>	40	0	8	14	0	9
<i>politica</i>	1	0	0	1	0	0
<i>commenti</i>	2	0	1	10	0	0
<i>economia e diritto</i>	9	6	1	0	1	0

Nel Tabella 5, troviamo quanto emerso dalla figura precedente nel parziale dei tre quotidiani. Alcuni dettagli rilevanti emergono, andando in ordine per quotidiano, dal fatto che il *Corriere*, nella conferma del minore disequilibrio con cui concede lo spazio alle varie parti, posiziona più frequentemente l’intervento “estero” in prima pagina e inserisce il discorso delle imprese, rispetto all’altro quotidiano *omnibus* la *Repubblica*, nelle pagine più politiche della testata. Al contrario, la *Repubblica* fa esprimere il centrosinistra anche nelle pagine economiche di approfondimento, soprattutto nelle figure con responsabilità di

governo, mentre, diversamente da quanto si sarebbe potuto immaginare, tramite il Jobs Act non assegna nessuna prima pagina in più ai sindacati rispetto alla concorrenza. Per quanto riguarda il *Sole*, da notare come il quotidiano della Confindustria da una parte non lascia praticamente spazio esclusivo al centrodestra e al M5S e, dall'altra, si affida più frequentemente al mondo della cultura (dato dei “commenti”, in particolare dei docenti universitari) per costruire la propria lettura sulla riforma del lavoro.

Figura 52. Posizione in cui si dà voce all'attore nell'unità testuale²¹⁶

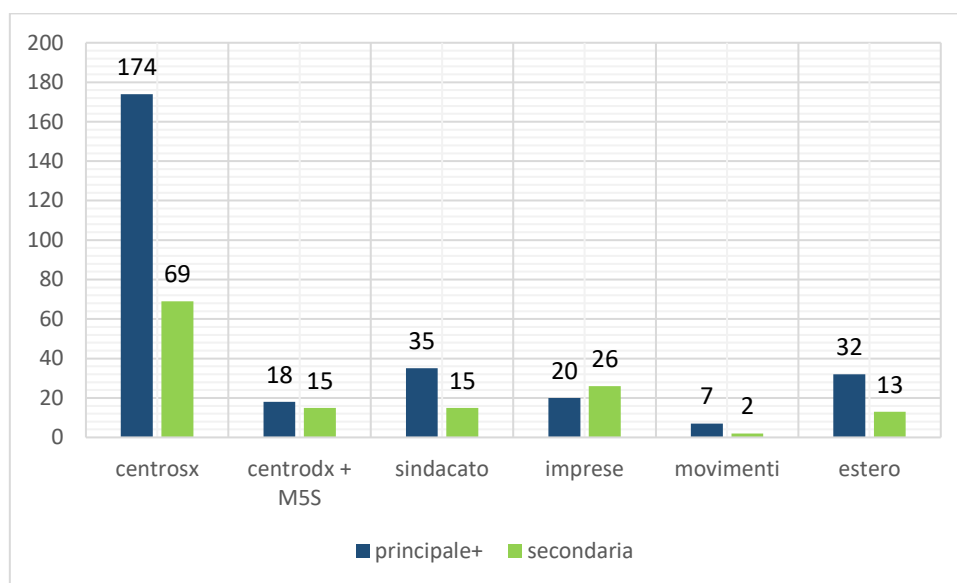
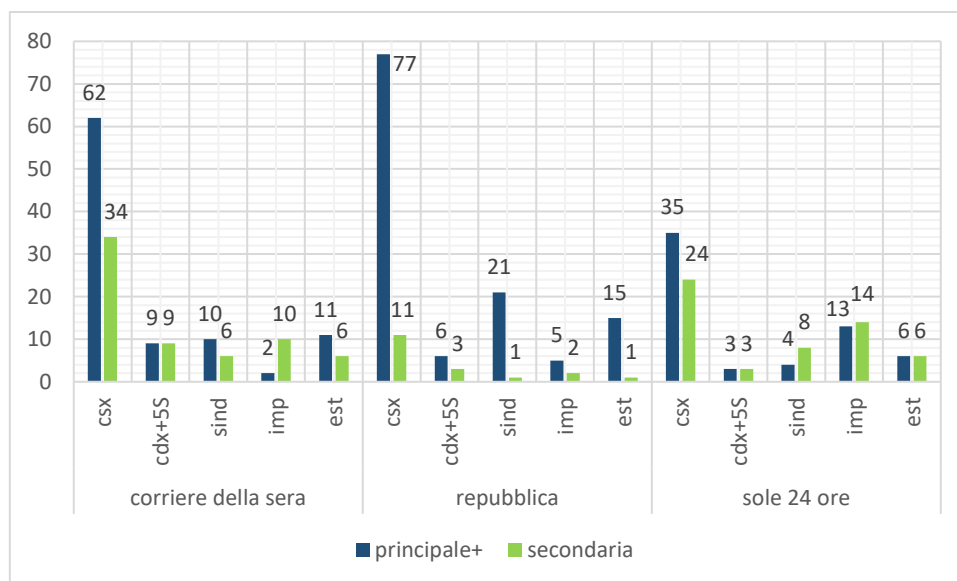


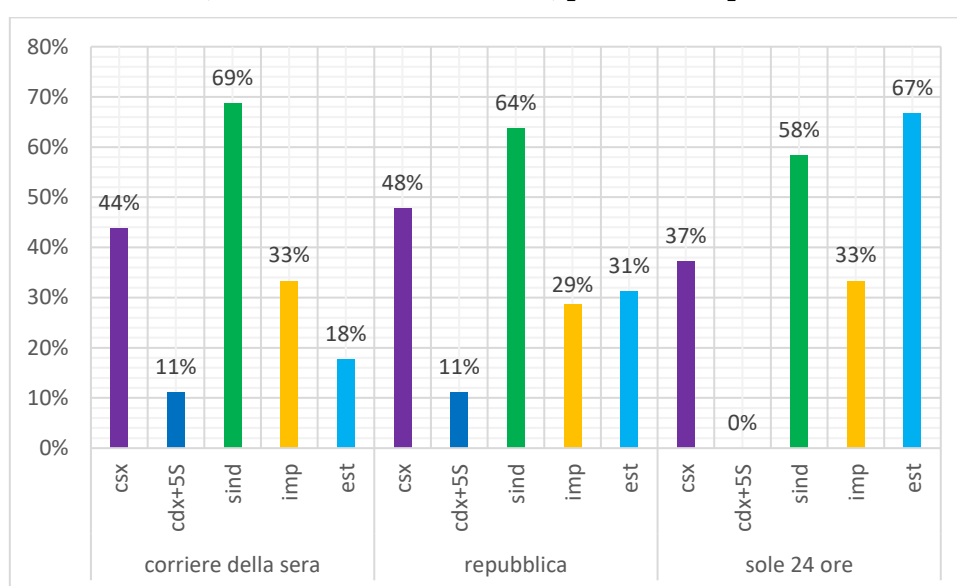
Figura 53. Posizione in cui si dà voce all'attore nell'unità testuale, parziale dei quotidiani



²¹⁶ La variabile “principale+” è la somma di “principale” e “più articoli”.

Rispetto a quanto già detto, le Figure 52 e 53 mettono in luce un fattore principale: la maggiore rilevanza generale accordata al discorso del centrosinistra nelle singole pagine dei giornali (dato dell'importanza qualitativa) è *in primis* il frutto delle scelte editoriali de *la Repubblica*. Sono queste infatti che spiegano il 63% della differenza tra le volte che l'articolo o gli articoli del centrosinistra sono posizionati nella parte principale dell'unità testuale e quelle in cui si trovano in posizione secondaria.²¹⁷ Stesso dicasi per quanto riguarda le organizzazioni sindacali, ma su una scala di valori nettamente inferiore.

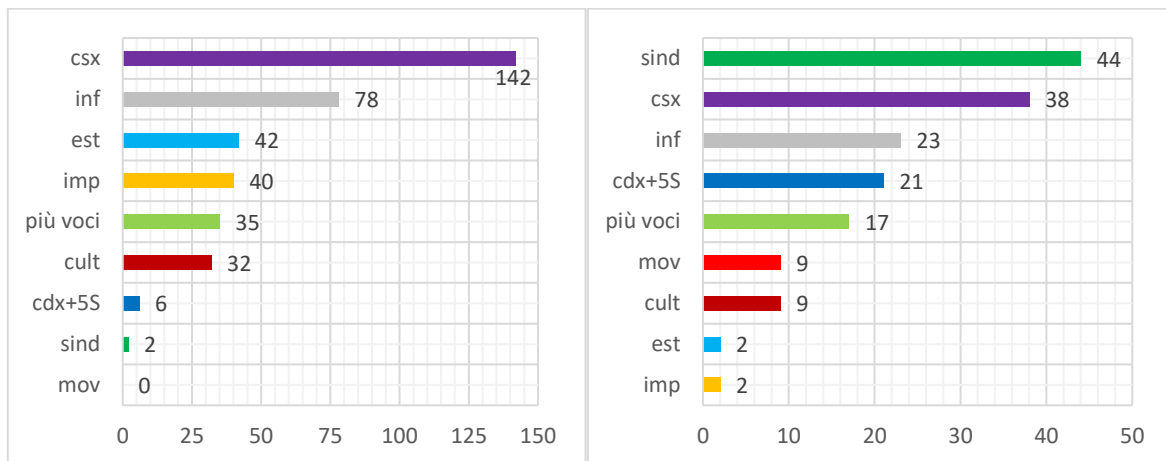
Figura 54. Jobs Act oggetto principale (o tra i principali) dell'articolo, distribuzione per attore, valori % sul totale dei casi, parziale dei quotidiani



La distribuzione di quanto il Jobs Act sia l'oggetto principale quando questo è citato nell'articolo, suddivisa per attore protagonista del pezzo, si presenta abbastanza omogenea per ogni quotidiano, ma fornisce ugualmente tre dati di interesse, anche se poco o nulla sorprendenti: quando i sindacati nominano il tema della riforma, in circa i $\frac{2}{3}$ degli articoli il Jobs Act è il tema principale dell'articolo; il *Sole* si conferma refrattario alla concessione di spazio (peso politico) all'opposizione ("cdx+5S") nella costruzione del discorso sul Jobs Act; tuttavia, esso tiene particolarmente in considerazione le posizioni provenienti dai paesi o dalle istituzioni internazionali quando hanno il Jobs Act come tema centrale, condizione che spiega il 67% dei casi in cui l'attore "estero" nomina la riforma.

²¹⁷ Tale percentuale è ottenuta dal rapporto tra la differenza delle occorrenze registrate nel centrosinistra e quelle totali.

Figura 55. Giudizio della riforma, distribuzione per attore, ranking per giudizio positivo (grafico di destra); ranking per giudizio negativo (grafico di sinistra)



La Figura 55 mostra in modo plastico quanto emerso fino a ora circa l'orientamento che ogni attore ha costruito sul Jobs Act, nelle possibilità date dai tre quotidiani nel periodo selezionato. In questo dettaglio, abbiamo aggiunto anche il giudizio fornito, quando disponibile, dagli interventi dei giornalisti e del mondo della cultura, nonché dell'indirizzo di gestione del dibattito politico a "più voci", tre elementi di rilievo per la comprensione della linea editoriale impressa dalle redazioni.

In prima istanza, vediamo come il grande spazio concesso al "centrosinistra" abbia permesso di far emergere l'orientamento di approvazione più netto della riforma, senza che la spaccatura tra la maggioranza d'accordo con la segreteria Renzi e la minoranza più a sinistra mettesse in dubbio l'indirizzo di massima di questo attore. "Sindacato", resto del Parlamento ("cdx+5S"), "movimenti", "imprese" e interventi internazionali ("estero") invece offrono una linea di giudizio più omogenea sulla riforma, con particolare interesse per queste ultime due categorie, appaiate nelle rilevazioni.

Tutto ciò mette in luce una ragione di fondo nelle scelte editoriali emerse nell'analisi. È in questa prospettiva infatti che crediamo vada letta la dinamica sulle concorrenze rilevate per i rappresentanti del centrosinistra e per i partiti e gli organismi internazionali. I dati mostrano che sono questi i più convinti sostenitori della riforma, e l'averne accreditato elevate possibilità di espressione rientra nei dispositivi e nelle tecniche di costruzione del significato, soprattutto dell'esperienza indiretta, secondo classi di interessi particolari. È così che sulla riforma, valutata lungo tutto l'arco di questa ricerca, più favorevole al Capitale che al Lavoro, nei tre maggiori quotidiani nazionali, di proprietà di due famiglie importanti nel panorama della classe imprenditoriale italiana e della maggiore organizzazione di

rappresentanza datoriale, il discorso è modellato per trasmettere in ultima istanza una valutazione positiva del dispositivo.

È dentro questa prospettiva che vanno letti sia lo spazio dato, in particolar modo da *Repubblica*, all'opposizione sindacale, sia il ruolo dei giornalisti ("informazione"), soprattutto nelle pagine del *Sole*, nel sostenere la riforma (78 casi con giudizio "positivo" contro 23 "negativi"). Per i primi, da un punto di vista "aziendale" non è possibile oscurare la voce delle organizzazioni sindacali, attori a cui il lettore di riferimento del quotidiano riserva ancora un peso significativo; tuttavia, tale fatto è ampiamente ridimensionato dal forte sbilanciamento in favore delle pagine e delle posizioni che contano per le voci di quella maggioranza di governo promotrice e favorevole al Jobs Act. Per i secondi, sottolineiamo il bisogno di trasmettere il più possibile la validità della riforma secondo i principi del discorso neutro e ricompositivo delle diverse istanze che attraversano la società, in linea con la visione dei rapporti sociali per le teorie che fanno del libero mercato la forza sociale per eccellenza. Qui, tale obiettivo appare praticabile più attraverso la penna del giornalista che non con i "virgolettati" provenienti dalle grandi imprese. In ultimo, che i pezzi a "più voci" e quelli scritti da esponenti del mondo culturale abbiano dato giudizio "positivo" sulla riforma in un numero di volte più che doppio per i primi (35 contro 17 occorrenze) e più che triplo per i secondi (32 contro 9 casi) rispetto a quelli con esito "negativo", crediamo sia una ulteriore conferma della lettura generale appena affermata.

Nella Tabella 6 di seguito, questa dinamica è ripartita nel dettaglio degli attori politici e sociali nei singoli quotidiani.

Tabella 6. Giudizio della riforma, dettaglio per attore, parziale dei quotidiani

Corriere della Sera

	centrosx	cdx+5S	sindacato	imprese	movimenti	estero
<i>positivo</i>	52	3	0	12	0	15
<i>negativo</i>	16	11	14	0	4	1
<i>analisi</i>	0	0	0	0	0	0
<i>descrittivo</i>	14	2	1	0	0	0
<i>più giudizi</i>	14	2	1	0	0	1

la Repubblica

	centrosx	cdx+5S	sindacato	imprese	movimenti	estero
<i>positivo</i>	48	3	1	4	0	15
<i>negativo</i>	18	5	20	1	3	1
<i>analisi</i>	0	0	0	0	0	0
<i>descrittivo</i>	3	0	1	1	0	0
<i>più giudizi</i>	19	1	0	1	0	0

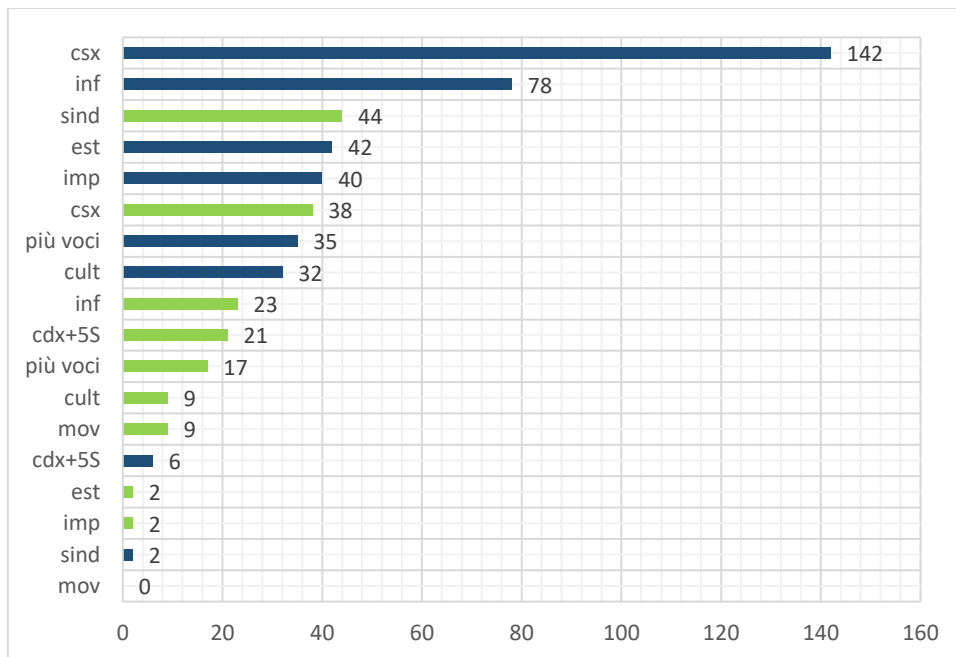
	centrosx	cdx+5S	sindacato	imprese	movimenti	estero
<i>positivo</i>	42	0	1	24	0	12
<i>negativo</i>	4	5	10	1	2	0
<i>analisi</i>	0	0	0	0	0	0
<i>descrittivo</i>	2	0	0	1	0	0
<i>più giudizi</i>	11	1	1	1	0	0

4.6.5. Conclusioni

Questa prima analisi di carattere principalmente quantitativo crediamo abbia assolto alla funzione di rispondere a uno dei tre obiettivi specifici, la cui sintesi sarà in grado di rendere per intero il senso della “rappresentazione” del Jobs Act: quello che individua a quali interessi è funzionale il discorso costruito intorno alla riforma.

Non c’è dubbio infatti che il Jobs Act esce dalle pagine dei quotidiani con il favore generale delle linee editoriali espresse dai tre gruppi, tradotte nel limite del discorso dalle parole degli intervenienti, come si evince chiaramente dall’ultimo grafico di seguito.

Figura 52. Giudizio della riforma “positivo” (scuro) e “negativo” (chiaro), distribuzione per attore, ranking per occorrenze



In quest’ottica, e nella linea di ricerca seguita in queste pagine, il sostegno offerto alla riforma del diritto del lavoro per incrementare la flessibilità del mercato del lavoro è un’operazione che si rivela funzionale alla difesa degli interessi della parte datoriale rispetto a quelli dei lavoratori e delle lavoratrici. Il perimetro e l’orientamento del consenso individuati da questa analisi leggono nelle unità testuali di riferimento la traccia della

razionalità che seleziona una tecnica e instaura una pratica, nella fattispecie linguistica, produttrice di una determinata interazione sociale. La promozione del complesso di leggi detto Jobs Act, alla luce di quanto messo in evidenza nei precedenti capitoli, si inserisce a pieno titolo nella promozione dei rapporti sociali di produzione in cui la massima adattabilità del lavoro, fatto *merce*, è un fattore di benessere materiale, stabilità economica e meritocrazia sociale, elementi riassunti nel principio dell'equilibrio generale. Quanto tale teoria si sia rivelata inadeguata nel dare ragione dei fenomeni sociali presi in carico crediamo sia stato pienamente evidenziato. Di riflesso, nella prospettiva della rappresentazione proposta del Jobs Act fin qui analizzata, anche il *Corriere della Sera*, *la Repubblica* e *Il Sole 24 Ore* hanno mancato l'obiettivo di comunicare ai loro lettori i fatti per come emersi concretamente nella realtà sociale.

4.7. L'analisi "non standard"

Nel precedente paragrafo, abbiamo individuato l'orientamento generale fornito da tre dei primi quattro quotidiani italiani per tiratura sull'iter legislativo e sul conseguente dibattito politico ed economico prodotto dal Jobs Act. Potremmo dire che la ricerca sul "dove", o verso la difesa di quali interessi si è sviluppato il discorso, è il filo rosso che lega le pagine appena scorse. In questo paragrafo, al centro della riflessione invece è il "come" i giornali hanno detto quel che hanno detto, indicato quel che hanno indicato, taciuto quel che hanno taciuto. Da una dimensione principalmente quantitativa dunque il focus passa a un approccio primariamente qualitativo, nel solco del filone di studi dell'Acad introdotto all'inizio del capitolo. Per fare questo, la prospettiva dell'indagine seguirà la linea degli *approfondimenti* proposti nel paragrafo sull'analisi "standard", incrociando il punto di vista degli attori principali con il "luogo" quotidiano tramite cui ai primi è consentito costruire il proprio discorso.

La prima angolatura in analisi è quella dell'attore maggiormente rappresentato nelle pagine dei giornali, il "centrosinistra". Come emerso dai dati, tra i protagonisti della scena politica è tra le parti che riempiono questa variabile che si è sviluppato il dissenso più acceso nei confronti del Jobs Act. Qui, è "minoranza Pd" più volte ha contestato la linea della segreteria Renzi, dando vita a una divergenza di posizioni da una parte spinte dall'agitazione sociale prodotta a vario titolo dalle organizzazioni sindacali, dall'altra faticosamente, e non per intero, ricucite con la fine dell'anno e il "rientro nei ranghi" di buona parte dei critici della riforma. Perciò, l'analisi dei quotidiani seguirà questa biforcazione, nell'obiettivo di

dare una prima fotografia di come il discorso sul Jobs Act sia stato modellato a partire dalla disputa, sul versante politico, più marcata registrata nei mesi presi in considerazione.

In prima battuta, vediamo la costruzione del discorso in sostegno del Jobs Act da parte del “centrosinistra” sul *Corriere della Sera*. Un primo elemento da considerare è il fatto che negli uffici di via Solferino il dibattito sulla riforma è convogliato quasi esclusivamente attorno al sostegno al premier Matteo Renzi e a quello che il segretario del Pd incarna, o vorrebbe incarnare, nell’agenda politica del paese. L’approvazione (o la critica) delle leggi si sostanzia in una serie di categorie dicotomiche che, sulla scia della riflessione schmittiana sulla costitutiva separazione – da un punto di vista concettuale – intercorrente nella categoria “amico-nemico”, contrappongo il “nuovo”, rappresentato tra le altre cose dal Jobs Act, al “vecchio”.

In questa prospettiva, il nucleo del fenomeno è immediatamente individuato da un’intervista in “primo piano” del 24 marzo al deputato Pd Giampaolo Galli, bocconiano perfezionatosi al Massachusetts institute of technology (Mit) di Boston, ex Bankitalia, Fmi e già direttore generale della Confindustria. Qui l’intervista prende spunto dalle scettiche dichiarazioni del premier rispetto alla pratica della concertazione governo-parti sociali, in evidenza in alto nella pagina, mentre nel paese sarebbe in atto uno scontro tra un torrente in piena, le riforme del presidente del Consiglio, e una palude, il litigioso mondo dell’*establishment* politico e sociale. «Renzi è un torrente in piena contro la palude», afferma Galli. Ma con palude non s’intende il resto delle parti sociali. Tra queste infatti «c’è una bella differenza. Squinzi [Confindustria] può essere un sostegno importante per Renzi. Da parte della Camusso [Cgil], credo che andrebbe cercata al massimo una non-ostilità». Non a caso, «Squinzi è per il cambiamento (...). La Confindustria è molto positiva sulla semplificazione» che apporta il primo passo della riforma. «Credo che Confindustria sia pronta ad aiutare il governo a condurre in porto l’operazione innovativa di Renzi, operazione colossale, mai tentata prima nella storia dell’Italia repubblicana». Al contrario, la segretaria del sindacato dei lavoratori è «ostile sia al decreto Renzi-Poletti, sia ai tagli della spesa pubblica». Il presidente del Consiglio «sta facendo una colossale operazione di equità». Pertanto, rispetto alle «insofferenze nei gruppi parlamentari sul “jobs act” (...), dopo Renzi non vedo un piano B per l’Italia. Chi prendesse posizioni pregiudiziali contro questo governo si assumerebbe una responsabilità molto forte» (24 marzo: 5).

Tali parole crediamo esprimano *in nuce* e in maniera chiara i pilastri su cui ergere il discorso sul Jobs Act. Da una parte abbiamo il nuovo mai tentato prima che opera una storica manovra di cambiamento, come un torrente, in funzione equitativa e a cui è necessario

convogliare il maggior consenso possibile, non essendoci alternative valide per il paese al di là di quest'ipotesi. Dall'altra, il vecchio mondo del dissenso e dei no. Torrente contro palude, insomma, metafora che aiuta a "naturalizzare" il modo dello scontro, i cui caratteri "ideologici" sono cambiamento e innovazione semplificatrice contro conflitto sociale e protagonismo statale, "assunti" come principi assoluti di ciò che è positivo e ciò che è negativo.

Contro «gufi e rosiconi» (29 marzo: 5), si costruisce l'agenda Renzi (oltre al Jobs Act, in programma c'è la modifica della legge elettorale e della Costituzione, a cui si aggiunge la legge di stabilità di fine anno e la nomina del successore di Giorgio Napolitano al Quirinale), mentre «chi non cambia è di destra» (13 aprile: 5). Per esigenze di "competenze d'ufficio", più adeguate alle cariche pubbliche appaiono le parole del ministro dell'economia Pier Carlo Padoan. Di fronte alla «disoccupazione molto alta, problema numero uno», secondo il ministro il Jobs Act «punta ad accelerare gli effetti positivi della crescita sul mercato del lavoro». Il problema semmai è che la «crescita rimane modesta in tutta Europa» (13 aprile: 13), di fatto sconfessando quelle teorie che individuano nella flessibilità un *trigger* della crescita economica. Tornando alle parole di Renzi, di gran lunga il più attivo nell'esposizione pubblica sulle vicende di governo, egli avverte che «il sistema» e la classe dirigente «che resiste» alla volontà di "andare avanti" «non fermerà la rivoluzione». Questa è già in atto negli Stati Uniti dove, a dispetto della crisi, «il Jobs Act di Obama ha portato la disoccupazione sotto il 7%» (4 maggio: 6), mentre in Italia la differenza è «tra chi protesta e chi propone», riferendosi alla manifestazione del 25 ottobre della Cgil (25 ottobre: 11). Il Jobs Act «è un provvedimento che non toglie diritti, ma alibi» (19 novembre: 9), per cui nessuno spazio «ai disfattisti» (25 novembre: 6), soprattutto in vista della fiducia che a dicembre si appresta a ricevere la legge delega. È in definitiva una riforma «spendibile sui mercati internazionali, attendibile secondo le promesse con la Commissione [europea], un risultato in qualche modo storico» (29 novembre: 8), che ha «tra i principali obiettivi: favorire l'ingresso nel lavoro stabile» (29 novembre: 11).

Questi i toni con cui i più alti rappresentanti della compagine di governo esprimono la visione della "battaglia sul Jobs Act" dalle pagine del *Corriere*, un approccio molto lontano dall'informativa pubblica su un elemento di grande impatto per la vita dei cittadini. Infatti, grande assente, o delegato a pochi approfondimenti, spesso imbrigliati in mezzo a una rete di dichiarazioni sensazionalistiche funzionali solo alla "visibilità per il consenso", è il dibattito sul merito delle leggi. Rispetto al peso sociale della riforma e in relazione al totale delle parole spese sul tema, la discussione su cosa prevede, per quali figure e che effetti

provocherà il Jobs Act trova uno spazio crediamo insufficiente alla funzione a cui i mezzi di informazione dovrebbero rispondere.

La prospettiva de *la Repubblica* risulta meno schiacciata sulla figura del premier. Qui, alla pervasività della figura del presidente del Consiglio, viene alternata più frequentemente sia la voce del ministro del Lavoro, nonché primo firmatario del primo decreto legge del Jobs Act Giuliano Poletti, sia l'intervento delle varie figure interne di spicco che compongono le correnti del Pd, siano queste "renziane" o meno. Se il dibattito che emerge sul Jobs Act nel *Corriere* può essere letto come la risposta alla domanda "siete con o contro Matteo Renzi?", sulla *Repubblica* la domanda sembra invece chiedere "il Jobs Act è una riforma di sinistra?". In questa prospettiva, pur nella generale insufficienza già evidenziata, elementi di merito della riforma emergono con relativa maggiore frequenza.

L'orientamento dei sostenitori della riforma appare chiaro fin dagli inizi di aprile, quando Renzi approfitta di una visita all'omologo inglese David Cameron per affermare che la strada per il miglioramento del mercato del lavoro passa dal Jobs Act e dalla flessibilità, soprattutto «nei contratti a termine» (2 aprile: 2). Il tema della "semplificazione" viene più volte rilanciato dal ministro Poletti, riferendosi alle «regole» di accesso a flessibilità e tipologie «contrattuali» (5 aprile: 3). L'obiettivo da una parte è «liberare le aziende dalla burocrazia eccessiva»; dall'altra, in una situazione di aumento costante della disoccupazione, «ridurre i contenziosi (...) e dare certezza ai rapporti di lavoro» è uno dei due lati della medaglia, assieme alla ripresa di investimenti «privati, stranieri e pubblici», per cambiare l'Italia e da qui rivedere i «vincoli Ue» (4 giugno: 2). Crescita e lavoro sono i temi messi al centro dell'agenda italiana nella presidenza del Semestre europeo, fattori che rendono «di sinistrissima» il Jobs Act e la liberalizzazione, sostantivo che il ministro rifiuta preferendogli quello di «semplificazione», dei contratti a termine, in attesa del Catuc in programma per fine anno. È con l'accordo politico interno al Pd sull'articolo 18 che il dibattito conosce una radicalizzazione, con conseguenze però soprattutto nella minoranza. Da un lato, il premier può affermare come «superato» il "vecchio" articolo 18 (14 novembre: 6). Dall'altro, l'ala meno radicale dell'opposizione serra i ranghi nelle fila del partito, dopo aver ottenuto il mantenimento dell'obbligo di reintegro per i licenziamenti discriminatori e in alcune fattispecie di licenziamenti individuali. E scagliandosi contro i diktat dei nostalgici dell'Ulivo, il premier rifiuta il giudizio del Jobs Act come legge «fascista» (15 dicembre: 1). In generale, con l'arrivo del voto alle Camere, il Jobs Act viene descritto come in grado di mettere insieme «più tutele e più libertà», fattori che «possono stare insieme» (Dario Nardella, sindaco di Firenze), così come di «estende[re] i diritti anche se qualcuno fa finta

di non vedere» (Matteo Orfini, presidente del Pd). L'obiettivo di fondo è «superare il vecchio scontro tra padroni e operai» (Nardella; 23 novembre: 6-7). In definitiva, in una lettera inviata alla *Repubblica* il 22 novembre in vista del voto decisivo al Senato del 3 dicembre, per Matteo Renzi «se entriamo nel merito del Jobs Act», nel «disboscare» la «selva» di contratti precari e precarizzanti, «vediamo che non c'è riforma più di sinistra» (22 novembre: 9).

Dalle pagine della *Repubblica*, l'obiettivo primario della comunicazione della maggioranza del Pd è quella di convincere il settore sociale più legato ai temi tradizionali della sinistra, come la tutela del lavoro, che il Jobs Act sia orientato a tale fine. In questo, lega tale prospettiva al processo di crescita e di ampliamento delle libertà di azione della controparte datoriale, in una ricostruzione dei rapporti di produzione in cui l'«assunto» è che gli interessi del Lavoro coincidono con quelli del Capitale. Tutele e libertà di licenziamento concorrono al buon andamento dell'economia. Semplificare allora è tornare alla «natura» delle relazioni tra gli attori nel mercato, a cui la burocrazia impedisce di muoversi secondo la velocità e la libertà richiesta dalla globalizzazione, caratteri «egemoni» nella razionalità oggettivata nelle pagine del giornale.

La visione proposta da *Il Sole 24 Ore* si discosta dalle comuni scelte di fondo operate dai due quotidiani più letti del paese. Se *Corriere* e *Repubblica* utilizzano la dimensione del consenso politico per incanalare la discussione sul Jobs Act, l'organo della Confindustria posiziona il discorso di sostegno alla riforma del centrosinistra nella partita europea sul rilancio della crescita economica e sull'uscita da una crisi. Una crisi che, dal 2008 e per motivi diversi (finanziaria prima, dei debiti sovrani poi), ancora attanaglia i membri dell'Unione, soprattutto nella sponda mediterranea. In queste pagine, il dialogo col premier si fa più fitto rispetto a *Repubblica*, ma la polemica onnipresente nel *Corriere* lascia maggiormente posto al programma che, con la riforma, si vuole approntare. In questo quadro, il discorso ripropone come motore della narrazione la dicotomia del rinnovamento renziano col «mondo vecchio in bianco e nero, un mondo che non c'è più» (27 ottobre: 16), come dichiarato dal premier dopo l'accordo con parte della minoranza Pd sul superamento dell'articolo 18.

L'indirizzo è ben delineato proprio da Renzi già ad aprile, nell'ambito della campagna elettorale per le elezioni del Parlamento europeo. «Noi siamo l'Italia che rispetta le regole e andiamo in Europa per cambiarle, quelle regole». Il riferimento è a quelle «regole che raddoppiano la disoccupazione» e che «non funzionano, è inutile essere il partito del lavoro se non diamo occupazione». Il Jobs Act, nella stesura del primo decreto Poletti, a detta del

presidente del Consiglio estende le tutele a tutta la forza lavoro (come con il congedo di maternità) e introduce «per la prima volta in Italia» un sussidio di disoccupazione universale. «Il sistema di garanzie lo deve realizzare lo Stato facendo assumere persone, non mettendo barriere all'entrata. Non possiamo continuare a scaricare sulle spalle degli imprenditori il peso sociale del lavoro» (13 aprile: 4). Il «lavoro è la madre di tutte le riforme», indispensabile per dare autorevolezza all'Italia e cambiare le regole in sede Ue, attirare «potenziali investitori» e andare oltre il tema del rigore e tornare a parlare di crescita: «o l'Europa cambia o l'alternativa all'Europa che cambia è l'Europa che muore» (30 maggio: 8). Le riforme, come il Jobs Act, secondo il ministro dell'economia Padoan sono «la svolta per crescere» (10 giugno: 7), sia per il paese che per l'Eurozona. Il Jobs Act introduce «profondi cambiamenti per agevolare l'occupazione, in modo da aprire le porte ai giovani: avremo norme più semplici, maggiore produttività e posti di lavoro più stabili» (10 ottobre: 7).

Mentre la Cgil è in piazza, Renzi dal palco della Leopolda afferma che chi si barrica alla difesa dell'articolo 18 è come chi vuole mettere un gettone dentro l'iPhone o un rullino in una macchina fotografica digitale: «l'Italia del rullino non c'è più. Di fronte al mondo che cambia a questa velocità, puoi discutere quanto vuoi ma il posto fisso non c'è più». Emilia Patta, giornalista del Sole autrice del pezzo di commento sul *meeting* di Firenze, evidenzia la «contrapposizione culturale, profonda, del Pd di Matteo Renzi dal sindacato “rosso”». Quello del premier è «un discorso destinato a segnare la storia della sinistra italiana (...), tra gli applausi scroscianti del “suo” Pd». Ossia quello dei fedelissimi nel partito e degli imprenditori presenti alla Leopolda (riuniti in uno “specchietto” di commenti che affianca l'articolo), mentre la minoranza scende in piazza con il mondo del lavoro. Il Jobs Act estende le tutele «a tutti i lavoratori e non solo a quelli che hanno la fortuna di lavorare in un'azienda con più di 15 dipendenti». Per Renzi, era l'articolo 18 che creava tutele discriminatorie tra i lavoratori. Il Jobs Act è il «grimaldello» per ottenere la flessibilità fiscale in Europa (27 ottobre: 16) e in quest'ottica il rischio peggiore sarebbe quello di incappare in «riforme inefficaci». Pertanto, secondo il responsabile economico del Pd Fabrizio Taddei bisogna risolvere i dissidi col sindacato e con la minoranza (30 ottobre: 8). A maggior ragione, sulla riforma si deve andare «avanti tutta», perché il Jobs Act introdurrà «un contratto di lavoro più semplice, a tempo indeterminato, la riduzione delle tasse e la certezza che eliminando l'articolo 18 a te imprenditore non metto un altro in casa a dirti cosa fare» (7 novembre: 6). Il segnale deve essere «di forte stimolo agli investitori, vogliamo creare posti di lavoro, far

sì che il Jobs Act non sia solo un insieme di regole ma faccia sì che l'Italia torni ad avere il segno più davanti» (12 dicembre: 8).

Le pagine del *Sole* restituiscono un discorso sulla riforma innestato in pieno nel solco del neoliberismo, visione dei rapporti non solo economici egemone nelle democrazie occidentali, dove in Europa come visto si sviluppa con un diverso accento sul ruolo dello Stato nel garantire il massimo livello di competitività all'interno nel sistema (ordoliberalismo). Secondo i vari esponenti del governo intervenuti, la riforma migliora l'allocatione della forza lavoro nel mercato. In un così migliorato "ecosistema imprenditoriale", il capitale incrementa gli investimenti in un ambiente liberato dai vincoli della protettiva burocrazia statale, producendo crescita e di conseguenza benessere per tutte le parti sociali. La retorica sulla semplificazione si inserisce esattamente in questa prospettiva, norme "meno normative", assieme a parti sociali non conflittuali, sprigionano gli "spiriti animali" in grado di incrementare la "ricchezza della nazione". Oltre alla traduzione classica dei principi del neoliberismo alle condizioni presenti, un elemento di interesse del discorso invece è l'utilizzo che il centrosinistra vorrebbe fare delle riforme per spostare l'attenzione dei vertici europei dal tema del rigore a quello degli investimenti, a buona ragione ritenuti decisivi per invertire la dinamica stagnante in cui versano nel 2014 le economie dell'Unione europea. Tuttavia, come ampiamente documentato, non è la flessibilità del mercato del lavoro a stimolare investimenti, occupazione e crescita. Inoltre, che il Jobs Act stabilizzi l'intera forza lavoro superando le discriminazioni dell'articolo 18 è un'affermazione che non trova conferma nella realtà. Al contrario, se di equità si può parlare, questa è sull'uniformazione al ribasso delle tutele del posto di lavoro per l'intera classe lavoratrice, non più solo per quella regolarmente occupata nelle imprese con meno di 16 dipendenti.

Il discorso dei due quotidiani *omnibus* dell'editoria italiana sul Jobs Act costruito per mezzo della voce dalla maggioranza di governo, seppur con pennellate differenti, si posizionano su uno stesso sfondo comune: la riforma è analizzata come una questione di consenso politico. La dialettica, sia interna che con la mobilitazione sindacale, a cui risponde il Partito democratico occupa la maggior parte del linguaggio speso sulla riforma. Per il *Corriere*, il Jobs Act è l'emblema della rottamazione del vecchio mondo e, nel complesso di riforme portate in dote dall'innovatrice segreteria Renzi, spinge l'Italia nel futuro. Per la *Repubblica*, l'impegno principale è comprendere in quale maniera il Jobs Act sia effettivamente un accrescimento delle tutele, se non del posto di lavoro, quanto meno dell'occupazione del lavoratore. Tale operazione editoriale si rende necessaria per rispondere al lettore di riferimento del quotidiano. È a partire da qui che l'azione di concerto

tra Capitale e Lavoro può garantire il processo di crescita necessaria per uscire dalla palude della crisi. Di altra forma invece, ma di eguale sostanza, il discorso costruito nelle pagine del *Sole*. Le parole del quotidiano della Confindustria offrono un prodotto ideologico meno mediato rispetto alla retorica dell'interscambio politico, dove la qualità dell'informazione rispetto all'orizzonte di riferimento deve spesso fare i conti con la realtà del consenso liquido e della non specializzazione del lettore medio. Qui, senza mezzi termini il Jobs Act libera l'utilizzo della forza lavoro secondo le esigenze dell'"imprenditore", dalla cui possibilità di intrapresa dipende la crescita del Pil.

La rappresentazione del Jobs Act che ne deriva è il riflesso, con invero porche sfumature di differenza, della visione a cui è stato relegato il Lavoro, nella relazione col Capitale, a partire dalla svolta neoliberale e con la dipartita di ogni spirito critico dei rapporti sociali generati da un siffatto modo di produzione e di intendere la società.

Vediamo ora invece come si sviluppa il discorso costruito da chi, dalla maggioranza di governo, ha provato a smussare, modificare o contrastare la rappresentazione del Jobs Act appena discussa. Nel corso dei mesi infatti una minoranza interna al Partito democratico non ha seguito subito l'azione politica impostata dalla segreteria Renzi sulla riforma del lavoro, e non solo. Il principio del dissenso è un convegno al Teatro Ghione dove, partendo dalle pagine de *Corriere*, la «sinistra interna» cerca un coordinamento e un programma per evitare la deriva «da comitato elettorale di Renzi» del Pd, nelle parole di Massimo D'Alema. Tra i temi dell'incontro, quello che subisce «l'attacco più duro» è il Jobs Act. «Se sbagliava la destra a introdurre norme rischiose sul fronte dei diritti di chi lavora, quelle norme non diventano di colpo giuste quando a proporle siamo noi», afferma Gianni Cuperlo (13 aprile: 5). Ma con l'avvicinarsi delle votazioni parlamentari sulla legge delega, la contrapposizione interna alla guida di Renzi diviene più difficile. Al primo giro al Senato, «la sinistra si tura il naso e dà il via libera». Ma alla manifestazione della Cgil del 25 ottobre, con i renziani impegnati alla Leopolda, Luigi Bersani e Roberto Speranza non scendono in piazza, preannunciando un futuro di mediazione col premier, mentre Pippo Civati, Cuperlo e Stefano Fassina continuano sulla linea critica della riforma, senza però voler rompere col partito. «No alla scissione, ma lavoriamo per costruire un'alternativa [...]. Così com'è, io non la voto», afferma Fassina, seguito da Cuperlo: «se non cambia la delega? Di certo non la si può votare» (26 ottobre: 3). Bersani tra il valore dell'articolo 18, «un principio di civiltà, non era neanche da tirare in campo», e la disciplina di partito, «nessuno vuole mettere in discussione questo governo. Il nostro Papa è Renzi». Dall'altro lato, con l'arrivo del Jobs Act alla Commissione lavoro alla Camera, per la minoranza più radicale «il Jobs Act prevede

l'abolizione dell'articolo 18 e un castello di chiacchiere. Così non va», secondo Alfredo D'Atorre. La legge delega è «impensabile» che passi la votazione della Camera nella «versione del Senato», sarebbe come «espropriare il Parlamento» delle sue funzioni. Per il Jobs Act «non ci sono risorse aggiuntive per gli ammortizzatori sociali e si riduce all'abolizione dell'articolo 18» (4 novembre: 5). Secondo Rosy Bindi, a ricucire lo strappo non basterebbe «l'inserimento del reintegro obbligatorio in caso di licenziamento disciplinare» (6 novembre: 12), ma il tema sono anche i voucher, i controlli a distanza e i demansionamenti (13 novembre: 11). Alla Camera, la pioggia di emendamenti al testo vede la minoranza votare una modifica che limiterebbe l'abolizione dell'articolo 18 al solo primo anno, per poi tornare alla legge Fornero (25 novembre: 12). Ma il Jobs Act passa a Montecitorio senza le modifiche richieste e crea lo «strappo» con 40 deputati che non votano la riforma, preparandosi alla chiusura definitiva al Senato: «non credo che, approvato il Jobs Act, arriveranno investimenti a pioggia o cresceranno tumultuosamente i posti di lavoro» (29 novembre: 9).

La minoranza interna del Partito democratico modella il discorso critico del Jobs Act su un doppio asse: il primo è eminentemente politico, la costruzione della riforma è una questione di democrazia, le anime del partito devono trovare risposta nella direzione collegiale e nella definizione collettiva della legge delega, che come presentata dalla segreteria Renzi «non può essere votata». E questo perché, secondo asse, essa riduce le tutele su licenziamenti, salari e demansionamenti (ossia aumenta la flessibilità numerica in uscita, salariale e funzionale), senza parallelamente incrementare gli ammortizzatori sociali, come invece previsto dal paradigma della *flexsecurity*. Siamo dunque in presenza di un linguaggio più vicino al merito della riforma, il quale tuttavia logora la propria alterità nella continua ricerca di uno spazio in una dimensione politica, quella del Pd a trazione renziana, che finirà per esaurirne le risorse e di conseguenza indebolirne la critica all'impianto della riforma.

In questa prospettiva, la costruzione del discorso non cambia per le pagine della *Repubblica*. Anche qui, l'ala critica del Pd sul Jobs Act sviluppa il suo dissenso sul doppio binario democratico e di merito. Rispetto al *Corriere* tuttavia la rappresentazione trova maggiori sponde col fronte sindacale, soprattutto la Cgil e i metalmeccanici della Fiom. Per l'asse del merito, già a marzo Fassina dalla prima pagina critica il decreto Poletti perché, liberalizzando i contratti a termine e l'apprendistato, «aumenta la precarietà» (17 marzo: 1). Per il deputato, il problema del Jobs Act è di «impostazione [...]. Ormai ce lo dicono i numeri: il lavoro non si crea agendo sull'offerta, ma favorendo la domanda aggregata, l'attività produttiva, i consumi e gli investimenti». La critica qui tocca la radice della *supply-*

side economics, proponendo un'alternativa di classica matrice keynesiana. «Qui continuiamo a pensare che per far ripartire una macchina con il serbatoio vuoto basti cambiare l'olio: ma serve la benzina, e la benzina del lavoro è la domanda» (17 marzo: 13). Per l'asse democratico, Speranza (capogruppo Pd a Montecitorio) punta al dialogo alla Camera per la modifica del testo, senza «imporre la fiducia», perché il Parlamento «non può essere un passacarte» (11 ottobre: 11). Una coabitazione tra trattativisti e dissidenti di difficile durata, come testimonia la spaccatura in tre correnti della minoranza, «irriducibili, pontieri e filo-Cgil» fotografata dal quotidiano (15 novembre: 7), che indebolisce il discorso di opposizione al Jobs Act. Tanto più che per Civati «prevedere diritti differenti per lavoratori con lo stesso contratto porterebbe a una nuova discriminazione di dubbia costituzionalità», riferendosi alla non retroattività del Catuc dal momento della sua introduzione. «Aggiungo che liberalizzare i licenziamenti economici individuali quando manifestamente infondati apre il fianco a possibili frodi e violazioni dei diritti» (15 novembre: 6). Una critica dunque più superficiale di quella di Fassina. Infatti, qui il problema dell'abolizione dell'articolo 18 non è l'abbassamento delle tutele del lavoro, ma la differenza contrattuale tra il prima e il dopo (condizione comunque destinata a essere superata, nel tempo); così pure per i licenziamenti individuali, la cui indigeribilità risiede nelle violazioni nell'applicazione della norma, non nel dispositivo in sé.

Se il *Sole* praticamente non lascia spazio alla costruzione sulle sue pagine di un discorso alternativo sulla riforma, nei due quotidiani popolari invece emerge una lettura critica del Jobs Act maggiormente ancorata alla sostanza delle leggi, rispetto a quella orientata al sostegno della riforma. Tuttavia, il “politicismo” in cui si inserisce il dibattito finisce per oscurare la pur tentata disarticolazione del decreto Poletti e della legge delega, fornendo una rappresentazione sfuocata della critica che ha difficoltà nell'oggettivizzare, in un orizzonte di senso comune, la ragione dell'opposizione al progetto di riforma. Il diverso comportamento in aula di quella che abbiamo denominato la minoranza critica, con i deputati infine divisi, al momento del voto, tra favorevoli, astenuti e contrari, è il riflesso di questa sfuggevole raffigurazione.

Alla relativa varietà di rappresentazioni del Jobs Act riscontrata nella composita coalizione del centrosinistra, il resto dell'arco parlamentare, centrodestra e M5S, offrono un panorama meno “ricco” per l'indagine. Da una parte infatti il netto minor spazio a disposizione concesso a questa composizione riduce le possibilità di riproduzione di un discorso strutturato sulla riforma. Dall'altra, il linguaggio utilizzato da Forza Italia (sovrarappresentata rispetto alle altre forze politiche comprese nella variabile) mira a un

rifiuto di principio della riforma introdotta dalla controparte, con alcuni ammiccamenti verso alcuni elementi dell'impianto. Partendo di nuovo dalle pagine del *Corriere della Sera*, «il Jobs Act annunciato pomposamente è di una genericità disarmante e vecchia», attacca Renato Brunetta (capogruppo alla Camera per Fi) mentre il decreto Poletti è in discussione al Senato. Il decreto «va nel senso di una buona flessibilizzazione, ma è ancora prigioniero di quella anticaglia del conflitto» (20 aprile: 7). Il più severo e austero nel giudizio è Silvio Berlusconi, secondo cui il Jobs Act «è diventato il Cgil Act» (3 maggio: 8), «non porterà un posto di lavoro in più (21 novembre: 10) e «non serve a niente» (30 novembre: 6). Dichiarazione e regime linguistico riportate anche su *la Repubblica* (3 maggio: 10; 30 novembre: 9) e su *Il Sole 24 Ore* (19 aprile: 9; 3 maggio: 8; 21 novembre: 31).

Nelle poche righe concesse al Movimento, un passaggio interessante appare sul *Sole* quando riporta le parole pronunciate dal *leader* Belle Grillo sul palco del Circo Massimo. Il Jobs Act «lo hanno fatto i tedeschi nel 2003. Vuol dire prendere uno che ha un lavoro normale, licenziarlo e mettere tre precari al suo posto. La Germania, questa grande Germania che ci dà lezioni di etica, negli ultimi 10 anni come crescita è stata un disastro: l'11 per cento» (11 ottobre: 10). Grillo separa la riforma dalla crescita, legando la prima a un orizzonte di precarietà lavorativa, già introdotta in Europa dalla locomotiva dell'Ue, la Germania, le cui *performance* economiche però si sarebbero rivelate scadenti.

Al di là di quest'ultimo episodio, nei tre quotidiani la rappresentazione del Jobs Act fornita dal centrodestra si basa su un "assunto" implicito di incapacità politica della "sinistra" di governare il paese. Latente emerge l'ostilità con il mondo sindacale, di cui l'attuale governo ne farebbe le veci nelle istituzioni parlamentari. In generale, l'opposizione alla riforma di sostanza come una scelta di principio e non di merito, dai caratteri populistici e non finalizzati alla comprensione né della portata fenomeno, né dei suoi effetti.

Dopo le formazioni politiche, analizziamo ora la rappresentazione del Jobs Act fornita sui quotidiani dalle cosiddette parti sociali, le organizzazioni sindacali e il mondo delle imprese, nell'ordine. Rispetto alla riforma, i sindacati assumono una funzione e una postura molto più politica di quanto normalmente non preveda l'azione economica e sociale promossa dalle rappresentanze dei lavoratori. Se tutto ciò non è una novità nel panorama italiano, nel discorso pubblico trasmesso tramite i giornali sul Jobs Act viene a mancare un livello di approfondimento crediamo importante ai fini della comprensione per il lettore di un dispositivo che tocca in prima persona la propria vita lavorativa. Il nucleo del discorso attorno al quale si sviluppano gli interventi è lo sciopero generale come strumento di mobilitazione, il più politico tra quelli a disposizione del sindacato, proporzionato alla

gravità dell'attacco portato al mondo del lavoro dalla riforma e in particolar modo dall'abolizione dell'articolo 18.²¹⁸ La narrazione si sviluppa in antitesi al premier, contro cui viene impersonificato molto del significato di opposizione manifestato nelle dichiarazioni e nei momenti di piazza. Questa prospettiva è più marcata nel *Corriere della Sera*, coerentemente con quanto rilevato fin qui nella gestione del discorso in via Solferino. Questi alcuni titoli di articoli esemplificativi di quanto appena scritto:

- Il contrattacco dei sindacati al premier (5 maggio: 9);
- Cgil in piazza, Renzi va avanti (26 ottobre: 1);
- La Fiom sfida Renzi: sciopero (31 ottobre: 1).

In linea con le vicende interne alla Pd, i toni del *Corriere* tuttavia si allargano al resto della compagine governativa in parallelo al rientro nei ranghi della parte “trattavista” della minoranza del partito, che inizialmente aveva sfidato la segreteria renziana sulla riforma.

- Duello Cgil-governo sullo sciopero. Poi la precettazione viene revocata (12 dicembre: 1);
- La prova dello sciopero. Il governo: avanti (13 dicembre: 8).

Un momento di maggiore approfondimento emerge con la manifestazione del 25 ottobre a San Giovanni, quando il virgolettato della segretaria Cgil Susanna Camusso dal palco della manifestazione riporta un'idea generale della funzione dell'articolo 18. «Non è un totem. Tutto lo Statuto dei lavoratori è fatto di tutele concrete e non di ideologia. Sono le tutele concrete che fanno la differenza tra il lavoro servile e il lavoro moderno. Perciò l'articolo 18 dev'essere esteso, anziché tolto, anche a chi non ce l'ha...» (26 ottobre: 2). Un'occasione in cui vengono rilanciati altri appuntamenti di piazza (pensionati e pubblico impiego), ma non scioperi (quello generale è ancora evocato e tenuto sullo sfondo del dibattito), a rimarcare la funzione politica più che economico-rivendicativa svolta dal sindacato nel periodo preso in esame. Tale funzione è ben individuata in un'espressione pronunciata dal leader della Fiom Maurizio Landini in un'intervista su *Repubblica* e sintetizzata nella strategia del “sindacato-

²¹⁸ Lo sciopero del 12 dicembre vedrà la partecipazione della Cgil e della Uil, a cui si aggiungerà in un secondo momento anche l'Ugl, ma non la Cisl, che con la nuova segreteria Annamaria Furlan, pur criticando la riforma del lavoro, prenderà le distanze dallo sciopero e intavolerà un'interlocuzione privilegiata col governo.

movimento”. «Renzi non può pensare che solo lui gioca a 360 gradi. Lo facciamo e lo faremo anche noi» (15 novembre: 15).

Pertanto, la rappresentazione della riforma offerta dalle maggiori organizzazioni sindacali del paese si realizza in una forma del discorso piuttosto “politicizzata”, più adeguata alla dimensione dello scontro con la linea d’intervento tratteggiata dal governo Renzi che non all’effettiva portata della riforma per la vita lavorativa della forza lavoro. La scelta di indire manifestazioni anziché scioperi (tranne quello del 12 dicembre, inutile però ai fini dell’iter legislativo della riforma) si innestano in questa prospettiva. Il Jobs Act emerge dunque come un fattore contro cui muovere lo scontro politico. Ma il soggetto costruttore di tale rappresentazione, il sindacato appunto, è costitutivamente inadeguato a tale funzione. Infatti, non può esprimere il proprio voto al provvedimento nei momenti alle Camere dedicati a tale istituzione.

Più consono alle proprie prerogative invece è il discorso del mondo delle imprese, costruito sia da imprenditori in prima persona, sia dagli organi di rappresentanza come la Confindustria. La prospettiva di sostegno agli interessi del Capitale del Jobs Act è percepita dai diretti interessati fin dagli inizi del dibattito, quando, dalle pagine del *Corriere*, l’amministratore delegato (Ad) del gruppo Credit Suisse in Italia afferma sul Jobs Act «c’è grande attesa» (1° aprile: 27). Il giorno dopo è il turno di Andrea Dell’Orto (vicepresidente della Dell’Orto Spa): «di recente ho assunto una ventina di ragazzi [...]. Ne avrei assunti di più con le nuove norme su apprendistato e contratti a termine» (2 aprile: 2). Quando il testo prende forma e arriva in discussione alla Camera, per Davide Serra (Ad del fondo Algebris, che successivamente entrerà nelle file del Pd) questo «potrebbe più aggressivo. In Italia siamo rimasti agli Anni 60: ma che vadano a vedere come funzione in Russia e in Cina!» (26 ottobre: 4). Per Federico Ghizzoni (Ad di Unicredit) «la flessibilità del Jobs Act darà affetti sul lavoro» (4 novembre: 31). Per Manfredi Catella (Ad di Hines Italia) «le riforme di Renzi sono un atto davvero dovuto. Parlo del mercato del lavoro, ma anche della giustizia e della burocrazia. È il minimo sindacale, ecco» (6 novembre: 13). Il nome della riforma sale addirittura agli onori della cronaca per una campagna assunzioni di McDonalds denominata “Il nostro Jobs Act”. «500 nuovi posti di lavoro nel solo mese di dicembre 2014. Saranno assunti con contratti di apprendistato professionalizzante e si distribuiranno in 15 ristoranti che saranno aperti da Magenta a Trapani» (7 dicembre: 33).

Sulla stessa lunghezza d’onda è quanto rilevato dalle pagine di *Repubblica*, pur nel minor spazio a disposizione concesso all’intervento imprenditoriale diretto. «Il Jobs Act va nella direzione giusta», spinge anche dal foglio di via Cristoforo Colombo David Serra, il

giorno dopo la manifestazione della Cgil, annunciando la contestuale «iscrizione al Partito Democratico» (26 ottobre: 7). Per Marco Patuano (Ad di Telecom), agli inizi di novembre se il Jobs Act verrà approvato così come uscito dalla discussione al Senato, «Telecom potrebbe assumere fino a 4 mila persone in più. Le nuove regole ci permetterebbero di procedere con il ricambio generazionale in aziende senza un sistema rigido di ammortizzatori pensato in ottica difensiva. Siamo molto favorevoli alla flessibilità in entrata» (8 novembre: 26). Secondo le parole di Alberto Bombassei, presidente di Brembo, nonché deputato per Scelta civica, «ritengo che il Jobs Act sia un buon compromesso che potrà stimolare l'occupazione» (2 dicembre: 29). Il presidente di Assolombarda e del gruppo Techint Gianfelice Rocca esprime bene la prospettiva a partire da cui la parte datoriale osserva i processi di produzione e gli interessi in gioco nella relazione con la controparte lavorativa, ottica che spiega il sostegno pressoché unanime al Jobs Act fin qui rilevato: «viviamo in un mondo in cui non è precario tanto il lavoratore, sono precari i mercati d'impresa: per questo il Jobs Act può diventare un elemento di crescita» (29 dicembre: 15).

Sul *Sole* l'appoggio alla riforma è manifestato con una maggiore cautela. Il discorso costruito sul quotidiano della Confindustria, pronunciato soprattutto per voce del leader degli industriali Giorgio Squinzi, tiene conto della natura negoziale della proprietà del quotidiano, che delle sue pagine fa strumento di gestione delle relazioni industriali e dell'interlocuzione col mondo della politica. E il confronto col governo e con la controparte sindacale passa attraverso il "linguaggio della diplomazia tra le parti", da cui comunque è manifesto l'apprezzamento per la riforma. Un mese dopo l'approvazione del decreto Poletti, per il presidente di Confindustria «l'azione di governo ha mosso i primi passi in modo efficaci. Gli interventi su contratti a termine e apprendistato, la legge delega di riforma del mercato del lavoro, sono segnali importanti verso un mercato regolato in maniera più moderata e flessibile». Importante anche la riforma delle politiche attive, «una delle principali sfide contenute nel Jobs Act», in vista di una razionalizzazione degli enti che permetta al soggetto privato di accedere in questa fetta di mercato. Rimandato invece il giudizio sul Catuc, perché alle imprese «non serve un nuovo contratto». Al contrario, bisogna rendere la disciplina del tempo indeterminato «più conveniente e attrattivo per le imprese» (30 maggio: 6). Invero, esattamente quello che farà il nuovo contratto a tutele crescenti, il cui costo per le imprese risulterà molto inferiore rispetto a quello precedente. Non a caso, dopo il primo "sì" pronunciato al Senato, il giudizio di Squinzi è che «il Jobs Act è un passo nella giusta direzione. È importante che sia confermato alla Camera» (11 ottobre: 7). Questo perché, con chiaro riferimento all'abolizione dell'articolo 18,

lo Statuto dei lavoratori è stato messo a punto quasi 50 anni fa e non è più adeguato a seguire l'evoluzione che c'è stata in tutto il mondo. Non è più adeguato ai tempi attuali. Non permette agli imprenditori di reagire con rapidità ed efficacia alle condizioni di mercato che mutano velocemente. Mi sembra che il governo Renzi ci stia mettendo mano. Daremo il giudizio alla fine (14 ottobre: 5).

Questa indicazione riassume fedelmente la prospettiva datoriale che intende il lavoratore come un *input* del processo produttivo e che, al pari di un semilavorato o di una materia prima, deve poter essere messo all'opera nei momenti di bisogno, i quali "mutano velocemente". La regolamentazione del rapporto col prestatore d'opera allora deve dunque adeguarsi a questa "rapidità", previa la perdita di "efficacia" del settore industriale nella mondializzazione della competizione tra capitali.

In questa prospettiva si esprime anche il presidente dei Giovani industriali Marco Gay nel convegno dei giovani di Confindustria. «Il Jobs Act sta definendo un mercato del lavoro più flessibile [...]. Sono misure che abbiamo richiesto da tempo e incoraggiamo il governo ad andare avanti, con forza». Nel giorno della manifestazione della Cgil, il messaggio ai sindacati è un sunto della visione neoclassica dei rapporti sociali di produzione: «convinciamoli che invece di scendere in piazza per difendere ideologie possono collaborare con noi per difendere il lavoro. Apriamo una fase nuova di confronto con il sindacato per aumentare la produttività. I comitati dei no a prescindere sono un limite per il paese» (25 ottobre: 8). E così, continua Squinzi, la riforma, «condivisibile negli obiettivi e nell'impostazione», si assume l'onere di regolamentare il rapporto di lavoro in un'epoca in cui il «posto fisso non c'è più», evitando barricate in difesa di «situazioni indifendibili» (28 ottobre: 10). L'*endorsement* arriva anche da Sergio Marchionne, top manager dell'*automotive* italiana, secondo cui il Jobs Act «fa parte di un programma di riforme che l'Italia deve portare avanti, altrimenti il rischio è rimanere infognati [...]. La direzione è quella giusta» (12 novembre: 39). Sulla riforma dunque bisogna andare avanti con «senso di urgenza» (Emma Marcegaglia, presidente Eni; 22 novembre: 5) e «con coraggio» (Stefano Dolcetta, vicepresidente di Confindustria; 27 novembre: 6), consapevoli che il Jobs Act «da solo non basta a far ripartire il paese» (Squinzi; 12 dicembre: 12).

Al confronto con le categorie analizzate fin qui, il discorso sulla riforma costruito dal mondo delle imprese appare come quello più omogeneo e organico a una stessa visione e cultura dei rapporti sociali, al netto delle sfumature che possono differenziare la retorica di un organo di rappresentanza da quella di un soggetto rappresentato, come la Confindustria e l'Ad di un'impresa. Qui, l'egemonia del pensiero neoliberale sulla classe imprenditoriale del

paese si manifesta in tutta la sua chiarezza, quando “assume” che sia l’impresa (lato offerta) la produttrice della ricchezza e dunque del benessere, nonché di un modo di essere, riassunto precedentemente nella “cultura d’impresa”, di una società e cerca di “naturalizzare” la presupposta identità tra gli interessi del Capitale e del Lavoro. Parallelamente, il sostegno all’azione del governo è costante e deciso, soprattutto nel passaggio del testo alla Camera, dove la segreteria Renzi deve gestire l’opposizione della minoranza interna. Il segno che ne esce pertanto è un prodotto ideologico definito, che esplicita senza ambiguità la sostanza dei rapporti sociali che intende sviluppare, che modella la raffigurazione della realtà esterna in riconoscimento di determinati interessi e, intervenendo nella rete di significati e di concetti che formano il linguaggio, plasma e riproduce (almeno nelle intenzioni) figure sociali e vita associata complessiva funzionale in ultima istanza alla ricerca del profitto da parte delle imprese.

Di pari organicità e prospettiva è il discorso degli attori internazionali accolti nei tre quotidiani italiani. Una raffigurazione del Jobs Act, tranne in alcuni sporadici casi, fondata sui corretti fondamentali economici perseguiti dalla riforma e sul conseguenziale appoggio all’operato della maggioranza governativa. La prima occasione è il *tour* intrapreso dal premier Matteo Renzi a Parigi, Berlino e Bruxelles per un confronto coi i suoi omologhi sui temi di rilevanza europea. È la cancelleria tedesca, riporta il *Corriere della Sera*, Angela Merkel ad aggettivare il cambiamento portato dall’esecutivo renziano come «strutturale», aggiungendo che per il mercato del lavoro «all’inizio i risultati possono creare malumori. Ma i risultati vanno valutati sul medio e lungo termine. Noi abbiamo dovuto aspettare 2 o 3 anni», riferendosi al Piano Hartz (18 marzo: 5). L’importante comunque è «l’azione riformatrice del vostro governo. Il coraggio con cui state lavorando e il senso positivo dei cambiamenti che avete messo in atto» (18 marzo: 6). La settimana successiva invece il presidente del Consiglio è negli Stati Uniti per un incontro formale con Barack Obama. Il presidente degli *States*, riporta *Il Sole 24 Ore*, apprezza il Jobs Act perché, afferma, «non possiamo permetterci di avere giovani che lavorino ogni tanto senza impiego fisso» (28 marzo: 3). Con le Raccomandazioni in arrivo dall’Ue, *la Repubblica* riferisce come i dubbi a Bruxelles siano sulla sostenibilità del debito, ma il giudizio sul Jobs Act è positivo, dovendo far fronte alla comunque gravissima disoccupazione giovanile (1° giugno: 3). Poco dopo è il turno del Fmi che, all’interno del «programma ambizioso» introdotto da Renzi, valuta positivamente il Catuc previsto dal Jobs Act. Questo «aumenterebbe l’equità tramite la riduzione del dualismo specialmente se dovesse sostituire gli attuali contratti a tempo determinato» (18 giugno: 4).

Con l'entrata dell'autunno e l'avvicinarsi sia della manovra finanziaria, sia delle votazioni alle Camere sulla riforma, sono soprattutto le agenzie di *rating* e le organizzazioni internazionali a esprimere i pareri sul Jobs Act. Ai primi di ottobre, in un intervento alla Brookings Institutions (*think-tank* statunitense con sede a Washington), il presidente della Bce Mario Draghi, riferisce il *Sole*, rassicura che «il Jobs Act non causerà licenziamenti di massa» (10 ottobre: 1). La maggiore flessibilità infatti non porterà a massicci licenziamenti, visto che la stagnante economia italiana ha già ridotto notevolmente la manodopera. La riforma infatti dovrebbe intervenire per facilitare le assunzioni, obiettivo perseguito mediante la riduzione del costo del lavoro in entrata (10 ottobre: 5). I giorni successivi, tocca al responsabile Europa del Fmi dalle pagine della *Repubblica* giudicare come «molto importante» la riforma (11 ottobre: 6), mentre in un incontro a Pompei Renzi incassa anche le lodi del presidente della Commissione europea, il portoghese José Manuel Barroso (12 ottobre: 3). Moody's, riporta il *Corriere*, legge nel Jobs Act «un'iniziativa significativa» che rende il mercato del lavoro «più flessibile» (15 ottobre: 1), anche se, avverte, «insufficiente per passare da un sistema centralizzato a una contrattazione salariale decentrata o per aumentare la flessibilità sulla trattativa salariale» (15 ottobre: 6). Anche l'Ocse, scrive *Repubblica*, promuove il Jobs Act, perché in una fase di scarsa crescita come quella che attraversa l'Italia nella congiuntura «potrebbe favorire la crescita degli investimenti» (26 novembre: 13). Standard & Poor's, nel declassamento del *rating* del paese (passato a livello spazzatura BBB- da BBB), dalle pagine del *Corriere della Sera* invece «apprezza il Jobs Act» (6 dicembre: 1) con cui «Renzi ha fatto alcuni progressi», ma la riforma potrebbe subire un «indebolimento a causa dei decreti attuativi alla luce di una crescente opposizione» (6 dicembre: 8). A seguito del licenziamento della riforma da parte del Senato, arrivano gli apprezzamenti del ministro dell'Economia tedesco Wolfgang Schäuble, che definisce il Jobs Act «notevole» (9 dicembre: 2) e del direttore generale del Fmi Christine Lagarde, secondo cui la riforma «potrebbe aiutare ad aumentare il tasso di occupazione femminile» (10 dicembre: 1). In una intervista a *Repubblica*, anche il capo della Bundesbank Jens Weidmann valuta «la riforma un passo molto importante. Adesso deve essere tradotta in pratica. Un elemento importante in questo senso sono i cambiamenti nelle leggi di tutela del posto di lavoro» (12 dicembre: 2).

Riforme come quelle del mercato del lavoro, che ha infranto decenni di rigidità, o pacchetti finanziari complessivamente abbastanza solidi, malgrado le inevitabili eccezioni, dimostrano che qualcosa sta cambiando in positivo in Italia. E i mercati sicuramente apprezzeranno (22 dicembre: 7)

Queste le parole rilasciate a *la Repubblica* di Joachim Fels, capo economista della Morgan Stanley, che inquadrano bene i due poli entro cui si dispiega la riforma del diritto del lavoro italiano: fine della “rigidità” del mercato del lavoro da una parte e apprezzamento dell’investitore internazionale dall’altro, in un’ottica di maggiore adattabilità della forza lavoro agli andamenti dei mercati e quindi della produzione. È in questo asse che si sviluppa il lavoro linguistico delle voci provenienti da fuori i confini nazionali.

Una riflessione specifica merita l’idea restituita del Jobs Act da parte di quello che abbiamo chiamato il mondo della cultura. Gli “intellettuali” infatti svolgono una funzione di coesione sociale di primo piano all’interno di una società, seppur con un livello di esposizione e di responsabilità crediamo inferiore rispetto, per rimanere in Italia, alla Prima Repubblica. Gli attori della sfera pubblica infatti sarebbero una delle cerniere più importanti nella tenuta di rapporto tra le attività delle istituzioni, politiche *in primis*, e la vita quotidiana dei cittadini di un territorio (Parziale, 2017). Il lavoro simbolico di traduzione e messa a disposizione di quello che avviene nei luoghi dove si compiono le scelte direttive delle varie dimensioni di un paese consacra questo spazio al più alto grado di responsabilità nei confronti della maggioranza della popolazione. Tuttavia, la “crisi del pubblico” sembra essere un concetto che spiega differenti fenomeni, dalla crisi delle professioni della sfera pubblica a quella dell’intervento pubblico in economia, in connessione immediata con l’atomizzazione della società e il crescente individualismo (Gavrila e Ruggiero, 2017). A dispetto di tutto questo, i quotidiani offrono ancora uno spaccato importante del pur ridotto panorama intellettuale che non ha smesso di portare avanti quel lavoro di raccordo tra la società civile e le dimensioni istituzionali. Raccordo invero che trova sempre meno capacità di tenuta anche nelle istituzioni tipiche della storia repubblicana italiana, come i partiti e i sindacati, ai minimi in termini di iscritti e credibilità del corpo sociale del paese. Il record negativo di affluenza alle urne delle recentissime elezioni politiche del settembre 2022 è qui a dimostrarlo. È in questo quadro che vanno valutate le parole sul Jobs Act enunciate da accademici, scrittori ed esperti di vario genere nelle pagine dei tre giornali. Dei contributi a sostegno della riforma, ne abbiamo selezionati tre per ogni quotidiano, le più significative a “rappresentare la loro rappresentazione” offerta sulle pagine dei giornali italiani del Jobs Act.

Partendo dal *Corriere della Sera*, il primo è un pezzo in prima pagina di Francesco Daveri, professore di economia e direttore del *master* in Business administration alla Bocconi di Milano. Per l’accademico, in un commento alla situazione finanziaria italiana, il Catuc previsto nel Jobs Act è un contratto «che tira fuori i giovani dalla trappola della

precarietà» (11 luglio: 50). Il secondo è un editoriale di Ernesto Galli della Loggia, professore emerito di Storia contemporanea all'Università di Perugia, nonché editorialista di lungo corso in via Solferino. Dopo la votazione alla Camera del Jobs Act, «i deputati pd che martedì sono usciti dall'Aula per non votare il Jobs act si candidano a essere i nuovi protagonisti di uno degli spettacoli più antichi del repertorio della sinistra italiana: il nullismo politico». Il terzo è una lunga riflessione di Lorenzo Bini Smaghi, economista italiano già membro del Comitato esecutivo della Bce, sullo stato della lunga crisi che attraversa il paese nel 2014. Secondo Bini Smaghi, le riforme strutturali sono l'unica àncora di salvezza in mano al governo contro l'austerità europea e a questo proposito, tra le altre cose, «occorre non annacquare il Jobs Act» e seguire le indicazioni fornite da Standard & Poor's per evitare sia ulteriori declassamenti, sia l'introduzione di nuove misure restrittive per le già sofferenti finanze pubbliche italiane (8 dicembre: 32).

Altrettanti sono i contributi di appoggio pubblicati da *la Repubblica*. Il primo è di Alexandre Stille, scrittore e giornalista statunitense che si occupa oltreoceano di temi della politica italiana. Stille, dopo aver elencato alcuni aspetti positivi e problematiche della riforma (bene la riduzione della rigidità e della protezione del posto di lavoro, pericolo di deriva neoliberista con eccessivo indebolimento del lavoratore,) si schiera apertamente «a favore della riforma». Le motivazioni tuttavia non sono certo un esempio di “scelta razionale”: «se passa la nuova legge non so esattamente cosa succederà o se le cose in Italia miglioreranno. Ma so piuttosto bene cosa succederà se non passa: niente. L'Italia resterà nell'immobilismo che la paralizza da vent'anni» (11 ottobre: 37). Il secondo è di Tito Boeri, professore di economia del lavoro alla Bocconi e futuro, ai tempi dell'articolo, presidente dell'Inps. Per Boeri, le buone prospettive del Jobs Act sono legate alla rapidità della sua approvazione perché «il nuovo contratto a tutele crescenti dovrà vedere la luce entro Natale per beneficiare dei potenti sgravi contributivi previsti dalla legge di Stabilità. Se non godrà di questi sgravi rischia di non decollare affatto». Il coordinamento è necessario «non per una questione di metodo», ma perché «la manovra introduce sgravi contributivi molto forti tali da ridurre di circa un terzo il costo del lavoro per l'impresa». Boeri mette inoltre in guardia dal «rischio di alimentare un carosello di lavori temporanei sui contratti a tempo indeterminato», se gli sgravi previsti dal governo fossero superiori al costo monetario per il licenziamento del lavoratore, condizione che renderebbe vantaggioso per l'impresa il continuo *turnover* della forza lavoro, soprattutto per i lavori ad alta stagionalità (27 ottobre: 25). Il terzo è a firma Gad Lerner, giornalista, scrittore e conduttore televisivo originario del Libano. L'intervento di Lerner, più guardingo rispetto al resto dei contributi, sottolinea

l'«azzardo» rappresentato dal Jobs Act a dispetto del chiaro orientamento della riforma: «di più gli imprenditori non potevano chiedere», ma la situazione economica generale non è detto che spinga in alto il tasso di crescita.

Comprendo che per il Pd e il suo segretario fosse difficile riconoscere che il Jobs Act è un arretramento de diritto del lavoro, reso forse inevitabile. Ma oggi diviene evidente l'elevata dose di azzardo che caratterizza la nuova legge: una volta entrata in vigore, essa implica un affidamento totale nelle prossime, imminenti scelte dei datori di lavoro (27 dicembre: 27).

Per quanto riguarda *Il Sole 24 Ore*, il primo contributo è di Giorgio Barba Navaretti, professore di economia alla Statale di Milano. Per Barba Navaretti, il rafforzamento dell'euro «erode evidentemente margini importanti di competitività» delle imprese europee. Non potendo l'Italia agire sui tassi di cambio, l'alternativa è tra un programma di riforme radicali e una forte deflazione salariale. È qui che «l'aumento della flessibilità dei contratti di lavoro a tempo indeterminato e il superamento della cassa integrazione verso un sistema generale di tutela dei disoccupati, come previsto dal Jobs Act, sarà una leva di politica economica indispensabile» per fronteggiare l'aumento della competizione internazionale. Con l'euro forte, «un rafforzamento della competitività delle imprese», leggasi, una diminuzione delle tutele del lavoro, «è l'unica via per generare nuovi posti di lavoro» (24 aprile: 22). Il secondo è di Marina Calderone, presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine consulenti del lavoro. Per Calderone, i primi flebili segnali di ripresa del livello occupazionale registrati dopo il decreto Poletti sono un «segnale molto forte per il sistema-Paese». Ma l'aver riassegnato, nel dibattito alla Camera, la gestione della formazione dell'apprendistato alle Regioni ha riportato «la lancetta del diritto del lavoro su un'epoca decontestualizzata [...]». Quando si è in una situazione di crisi così diffusa, bisognerebbe invece applicare la massima flessibilità e non guardare indietro». Il terzo è di Carlo Carboni, sociologo dell'Università di Ancona. Carboni afferma che, in un paese come quello italiano colpito duramente dalla disoccupazione giovanile, al 44% al momento della stesura del pezzo, «l'approvazione dei criteri direttori del Jobs Act [è] apparsa come una sorsata di acqua fresca per chi ha sete». Per l'accademico infatti «la riduzione del cuneo fiscale resta la porta girevole per una crescita economica incisiva sulla diminuzione dei disoccupati» (13 ottobre: 12).

Il discorso complessivo che emerge da questo affresco sulla riforma è un compendio di alcuni concetti cardini su cui si è fondato, come visto, l'iter legislativo che ha portato alla nascita del complesso di leggi del Jobs Act. Per il *Corriere*, la riforma è funzionale alla lotta

contro la precarietà lavorativa giovanile e, per raggiungere tale obiettivo, non bisogna cedere sull'impianto generale, così come suggeriscono i grandi organismi finanziari internazionali. Chi lo facesse, sarebbe d'un colpo condannato fuori dalla storia politica del paese. Per *Repubblica*, le pur presenti criticità del Jobs Act non modificano la necessità di fare qualcosa, e farla in fretta, in un momento di profonda crisi come quella che attraversa il paese. L'utilizzo della linea dura contro il lavoro è una condizione inevitabile data la contingenza macroeconomica, nella speranza che la parte datoriale abbia le capacità di tirare fuori l'Italia dalla "palude" della lunga crisi. Per il *Sole*, nel contesto internazionale in cui agisce l'Italia si deve agire sulla leva della competitività delle imprese, riducendo le barriere (fiscali, normative) all'azione del settore privato per tornare a crescere, soprattutto mettendo a valore il lavoro e le competenze delle nuove generazioni. Un rappresentazione dunque del tutto interna all'egemonia culturale che informa la fase neoliberale del capitalismo.

Tutto ciò non significa che non siano mancati interventi più critici sulla riforma e in generale sull'intervento del governo. Tuttavia, al netto del minor numero di interventi a cui è stato concesso lo spazio della critica, questa non è venuta, come si potrebbe immaginare, solo da "sinistra", ossia contro un'eccessiva deregolamentazione sulle tutele del lavoro. Al contrario, alcuni interventi orientavano la discussione su un maggiore "coraggio" dell'esecutivo ad approfondire – di base in senso liberalizzatore – i caratteri della riforma. Prendiamo anche qui in oggetto i contributi più significativi, di ambe due le direzioni.

Il primo è a firma Francesco Giavazzi, professore di economia alla Bocconi con incarichi politici nel governo D'Alema e successivamente alla Commissione europea. Per Giavazzi, la «trappola nascosta del Jobs Act» è il mantenimento dell'articolo 18 per i lavoratori contrattualizzati prima dell'entrata in vigore della riforma, che rischia di «generare una nuova divisione del mercato del lavoro, con effetti che potrebbero cancellare i benefici» del dispositivo. Il pericolo maggiore infatti è il «blocco della mobilità» dei lavoratori che non «ne vorranno sapere» di cambiare impiego e passare a un rapporto di lavoro formalizzato con il Catuc. Ma «il *turnover* volontario dei lavoratori è l'olio dell'economia italiana», che la versione del Jobs Act uscita dalla Camera, in modifica del testo approvato al Senato in prima lettura, potrebbe ulteriormente inceppare. Al secondo giro, «il Senato ha ancora la possibilità di correggere questo errore» (30 novembre: 33).

Il secondo è di Luciano Gallino, intellettuale fin dal Secondo dopoguerra impegnato nella sfera pubblica e docente di sociologia all'Università di Torino. Per Gallino, «uno dei principali esiti del Jobs Act, a danno dei lavoratori, sarà la liquidazione di fatto del contratto nazionale di lavoro». La critica serrata dell'accademico prevede che proseguirà «l'esito

nefasto» continuerà a diminuire «la parte di reddito che va ai lavoratori rispetto a quella che va ai profitti e alle rendite finanziarie e immobiliari [...], dando un contributo di peso all'aumento delle disuguaglianze di reddito e di ricchezza». Secondo il sociologo, questo, «in fondo, è uno degli scopi del Jobs Act, anche se non si legge chiaro nel testo. Ma ciò avverrà, quasi certamente, con differenze rilevanti attorno alla media tra imprese che vanno bene e le tante altre che arrancano», con impatti rilevanti anche dal punto di vista territoriale. D'altra parte, «il regime di bassi salari, introdotto di fatto dal decreto sul lavoro, ostacola fortemente anche la modernizzazione delle imprese e danneggia l'intera economia». I governi che si sono succeduti dagli anni Novanta infatti, «varando delle leggi sul lavoro che consentono un uso sfrenato del precariato [...], hanno efficacemente contribuito a mantenere le imprese italiane nella condizione di ultime della classe. Il Jobs Act offre ad esse un aiuto per mantenersi in tale posizione» (18 novembre: 33).

Il terzo contributo è in realtà un trittico di lettere inviate dal fondatore de *la Repubblica* Eugenio Scalfari allo stesso quotidiano da lui fondato. Nella prima, riferendosi al premier Renzi, Scalfari afferma che «il suo "Jobs Act" non crea nessun posto di lavoro ed è di assai dubbia costituzionalità». Aver posto la fiducia sul voto al secondo passaggio al Senato su una legge delega «chiude il deputato o il senatore aderenti al partito dentro una gabbia, si reprime la libertà di dissenso». Inoltre, la riforma «contiene una notevole disuguaglianza tra i lavoratori già occupati nelle aziende e quelli che vi accedono con un periodo di prova e stipendi a tutele crescenti [...]. Al tirar delle somme i lavoratori che fanno il medesimo lavoro si trovano in condizioni molto diverse, il che è palesemente incostituzionale» (7 dicembre: 29). Due domeniche dopo, Scalfari rincarò la dose riaffermando che il Jobs Act «non crea posti di lavoro nuovi e semmai ne distrugge alcuni esistenti perché la libertà di licenziamento e l'abolizione dell'articolo 18 stimola ad ingaggiare lavoratori "apprendisti" e nel frattempo consente di disfarsi di una parte di quelli che fino a quel momento erano occupati nell'azienda in questione». La domenica successiva il Jobs Act è ancora al centro della polemica sferzante dell'ex direttore. La riforma «potrà forse promuovere i precari in dipendenti regolari di quell'azienda (ma senza articolo 18) concedendo contemporaneamente un forte risparmio agli imprenditori che saranno premiati con l'esenzione dai contributi e con la piena libertà di licenziare». Le modifiche implementate in corso d'opera sono andate «quasi tutte in favore degli imprenditori». E così, «il governo ha scelto da che parte stare e non è una scelta accettabile quella dei forti mettendosi sotto i piedi i deboli». Ma «il costo del lavoro, i licenziamenti eventuali e quanto ne deriva pesano esclusivamente sui lavoratori» (28 dicembre: 25).

Il quarto e ultimo contributo è apparso su *Il Sole 24 Ore* a firma di Giampiero Falasca, avvocato giuslavorista. Falasca precisa quanto si dice sul decreto Poletti, ossia che «è molto pericoloso perché aprirà le porte al precariato senza freni», è in realtà «una tesi affascinante quanto infondata». Il problema della precedente disciplina per il ricorso al tempo determinato infatti non era la causale (eliminata dal decreto), ma la mancanza sia di limiti al ricorso (introdotti dal decreto), sia di un tetto sulla quota dell'organico da poter destinare a questa fattispecie contrattuale (inserito anche questo col decreto, al 20%). Quest'ultima smonta anche la possibilità di una «eccessiva liberalizzazione a tempo, se si considera che il tetto del 20% dovrà combinarsi anche con il limite di durata massima del rapporto di lavoro, 36 mesi complessivi». Semmai, i punti su cui è necessaria una «riflessione aggiuntiva» sono le «otto proroghe» e la loro compatibilità con i principi comunitari e i «refusi da correggere nel testo, come il mantenimento dell'onere della prova scritta», abrogata dalla normativa.

Come si legge, le due critiche provenienti da “destra” rispetto alla segreteria Renzi difendono l'idea generale della riforma, ma invocano una maggiore coerenza nella stesura definitiva della stessa. La richiesta di estendere l'abolizione dell'articolo 18 anche retroattivamente ai contratti siglati prima dell'entrata in vigore dei decreti attuativi, o di rispettare le indicazioni comunitarie, non indebolisce il percorso intrapreso dal governo. Al contrario, spinge la direzione della riforma più in profondità verso l'orizzonte della liberalizzazione e della flessibilizzazione del rapporto di lavoro, rivelandosi, a un'analisi meno superficiale, segno di opposizione alla minoranza interna al Pd. D'altra parte, le solitarie quanto serrate critiche di Gallino e Scalfari pongono sotto i riflettori seri problemi di sviluppo diseguale tra le classi sociali e di tenuta democratica sia delle istituzioni, sia degli istituti introdotti dall'esecutivo con la “forza” del voto di fiducia. Tale tipo di discorso ha avuto uno spazio molto limitato nell'arco temporale dell'intera discussione alle Camere. Le lettere di Scalfari inoltre, così come fu per lo sciopero generale di 8 ore, arrivano a legge delega approvata in seconda battuta al Senato, quando già si discute dei decreti attuativi.

4.7.1. Conclusioni

Il declassamento di una parola molto presente nel corpo sociale, come dimostrano in definitiva le diverse rappresentazioni del dissenso verso il Jobs Act manifestate sia dai maggiori sindacati confederali, sia da quelli di base assieme ai movimenti, produce una ricostruzione dei fatti sociali, come crediamo di aver dimostrato, non aderente alla concretezza sociale dei fatti. Il segno verbale prodotto dall'insieme dei *corpora* che formano il discorso sul Jobs Act in ultima istanza restituisce un prodotto ideologico ben all'interno

del perimetro culturale definito dalla fase neoliberale del modo di produzione capitalista. Il Lavoro gode di un numero di occasioni significativamente inferiore per esprimere la propria lettura della riforma. Le “necessità dell’impresa” occupano gran parte dell’agenda politica e sociale in discussione e, di riflesso, sovrastano la riproduzione pubblica degli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici.

L’analisi dei quotidiani rivela una rappresentazione del Jobs Act che rimanda alla “ragione del mercato”, la quale informa una teoria dei rapporti sociali basati sulla proprietà dei mezzi di produzione. Il lavoratore è forza lavoro quando inserito nel processo produttivo e consumatore quando fuori dal processo di lavoro. La soddisfazione delle esigenze del Capitale è la via maestra per la creazione, dati sia la tecnica di produzione, sia le preferenze dei consumatori, della massima ricchezza possibile. Qui, è il libero mercato che assicura la migliore distribuzione in base alla partecipazione dei fattori di produzione, capitale e lavoro, alla generazione del “valore aggiunto”. La deregolamentazione del rapporto di lavoro e la flessibilizzazione del mercato del lavoro sostengono l’efficacia e l’efficienza di tale processo. L’adattabilità dell’*input*-lavoro è, lato-Lavoro, il pilastro concettuale di questa visione. La rappresentazione della flessibilità fornita in ultima istanza dal discorso complessivo dei tre quotidiani oggettiva concretamente in segno verbale questa razionalità, la cui fallacia crediamo di aver debitamente dimostrato. Di conseguenza, fallacie risulta la costruzione mediatica del discorso pubblico sul Jobs Act fornita dai maggiori organi d’informazione quotidiana cartacea presente sul territorio italiano.

Capitolo 5. Conclusioni

5.1. Riassunto dei risultati principali

La produzione politica, legislativa e giudiziaria impressa dalle istituzioni che formano l'Unione europea nel corso dell'ultimo trentennio ha sviluppato la flessibilità del rapporto, del tempo, dell'organizzazione della retribuzione del lavoro secondo i principi della relazione tra Capitale e Lavoro per come elaborati *in primis* dalla Scuola neoclassica – poi aggiornati nelle varie teorie che a questa si rifacevano, senza che ne mettessero in discussione gli aspetti fondamentali, come il principio dell'equilibrio generale. Qui, la postulata *stessità* degli interessi tra i soggetti sociali della produzione configura una visione non conflittuale dei rapporti per la produzione della ricchezza. Per tale teoria, ogni fattore riceve una remunerazione corrispondente alla rispettiva partecipazione alla produzione del valore aggiunto. Ma ciò è possibile solo a patto di un determinato funzionamento del mercato dei beni, dei capitali e della forza lavoro. In assenza di interferenze alle libere forze del mercato, o nel corretto agire degli strumenti messi a disposizione dalle entità statuali per garantire il regime di competitività tra gli attori, il raggiungimento dell'equilibrio generale produce e distribuisce ricchezza in quantità sufficiente per il benessere (almeno materiale) di tutti i soggetti sociali.

La flessibilità è la condizione, lato lavoro, che permette l'aggancio a tale equilibrio. È così che, nella competizione internazionale resa “globale” dalla mondializzazione dei mercati, crescita, competitività e occupazione orientano il processo di integrazione europea. E perché questo accada, è necessario anche il continuo sviluppo della produttività del lavoro, *conditio sine qua non* alla competitività della merce nell'arena internazionale. La deregolamentazione del rapporto di lavoro è funzione di tale sviluppo. L'adattabilità richiesta all'*input*-lavoro perciò si inserisce a supporto delle dinamiche che informano le catene globali di produzione, distribuzione e consumo del valore, generando nel continente l'espansione di forme atipiche di impiego. Come crediamo di aver dimostrato, è questo l'obiettivo a cui è stato orientato il maggiore sforzo dell'Unione europea nel campo del Lavoro e verso cui hanno agito le istituzioni europee.

In questo quadro, da una parte Germania, Francia e Italia hanno trasformato i rispettivi mercati del lavoro sulla base di un impianto comune, ossia la deregolamentazione del rapporto di lavoro. A partire da qui, ogni paese ha caratterizzato l'impianto riformativo con

alcuni aspetti specifici, sintetizzati rispettivamente nella flessibilità salariale per i primi, temporale per i secondi e numerica per i terzi. Anche le conseguenze per le lavoratrici e i lavoratori impiegati nei tre paesi hanno mostrato la stessa duplicità di fondo. Ad alcuni effetti comuni riscontrati nelle rilevazioni empiriche, come la riduzione del costo, della protezione e delle rigidità d'impiego della forza lavoro, l'omogeneizzazione delle strutture salariali nelle fasce retributive inferiori e l'individualizzazione del rapporto di lavoro, si affiancano alcune prestazioni assai diversificate tra i mercati, come dimostrano la dinamica dei salari, del tasso di occupazione o del mantenimento degli istituti di *welfare*.

Il superamento delle rigidità del mercato del lavoro non ha risolto il problema della disoccupazione strutturale europea, né si è rilevato l'innescò per un ciclo di accumulazione in grado di generare ricchezza e benessere per l'intera comunità (Brancaccio, Garbellini e Giammetti, 2018). Al contrario, *outcome* profondamente diseguali, sulla scia di situazioni di partenza altrettanto disomogenee, sono emersi al termine del ciclo storico preso in considerazione. La teoria che leggeva nella rigidità del mercato del lavoro la causa della sua inefficienza, anche detto il "Fmi-Ocse consensus", nonché delle sofferenze economiche generali, si è rivelata inadeguata alla comprensione dei fenomeni in oggetto. La flessibilizzazione del mercato del lavoro non è correlata in alcun modo con l'incremento dell'occupazione (Brancaccio, De Cristofaro e Giammetti, 2020).

In verità, l'introduzione di sempre più pervasivi elementi di flessibilità ha segmentato il mercato, frammentato la struttura salariale e isolato il lavoratore, sia nei confronti dell'impresa che dagli altri lavoratori. In questa maniera, ne ha indebolito la forza negoziale con la parte datoriale nel confronto per la distribuzione della ricchezza prodotta (Hoffmann, Malacrino e Pistaferri, 2022). La massima adattabilità possibile del fattore lavoro alle esigenze del mercato rientrava nell'ottica della mondializzazione della competizione, dove l'ingrandimento della "torta del valore" procedeva a un tasso minore rispetto a quello dei capitali in cerca di remunerazione (Freeman, 2019). Lo sviluppo delle tecniche di produzione orientato alla massimizzazione dei profitti estrometteva quote sempre maggiori di lavoratori e lavoratrici dal mercato, soprattutto nelle mansioni più ripetitive e sostituibili dall'automazione (Autor, 2015). Le delocalizzazioni invece "espatriavano" quote di occupazione, perlopiù ad alta intensità di manodopera (Becker, Ekholm e Muendler, 2013). La crescente pressione esercitata dai disoccupati veniva utilizzata per moderare ulteriormente i salari, le cui compressioni sono negativamente correlate con l'aumento della produttività (Storm e Naastepad, 2014). La flessibilità mostrava tutta la sua forza nell'esercizio di questa funzione.

Come visto nell'ultimo capitolo, l'analisi del discorso costruito sui maggiori quotidiani italiani circa un iter legislativo teso alla deregolamentazione del diritto e alla flessibilità del mercato del lavoro non ha disarticolato in maniera soddisfacente la narrazione egemone sulla flessibilità. Il sostegno in ultima istanza offerto al Jobs Act ha preso maggiormente in considerazione gli interessi e la prospettiva della parte datoriale, rivelando quella razionalità dei rapporti sociali di produzione secondo cui la massima adattabilità del lavoro alle esigenze della produzione è un fattore di benessere materiale, stabilità economica e meritocrazia sociale.

Corriere della Sera, la Repubblica e Il Sole 24 Ore hanno mancato l'obiettivo di comunicare ai loro lettori i fatti per come emersi concretamente nella realtà, producendo una ricostruzione degli eventi non adeguata alla funzione pubblica dell'informazione cartacea. L'analisi della proprietà privata a cui questi *medium* sono soggetti ne aveva già intuito le possibili anomalie o "inefficienze". Il prodotto ideologico restituito rimane perimetrato nell'egemone cultura neoliberale, dove è l'impresa a godere della sovrastante riproduzione pubblica dei propri interessi rispetto a quelli della controparte lavoratrice. La rappresentazione del Jobs Act è il riflesso di quella razionalità dei mercati che modella i rapporti sociali basati sulla proprietà privata. In quest'ottica, al Lavoro non resterebbe che adeguarsi alla visione e alla volontà del Capitale in cerca di redditività a cui è dedicata la deregolamentazione del rapporto e la flessibilizzazione del mercato del lavoro. Le diverse e variegate manifestazioni di contrarietà alla riforma invece esprimevano un diffuso dissenso sociale, maggiormente presente nelle strade e nelle piazze che non nella loro rappresentazione.

4.2. La pandemia e le guerre: fine di un mondo, quali prospettive per il lavoro e la flessibilità?

Negli ultimi due anni sono occorsi una serie di eventi che crediamo segnino un punto di svolta nelle relazioni internazionali ed economiche mondiali. A partire dal 2020, la pandemia causata dal Covid-19 ha messo a nudo tutte le difficoltà di gestione di un fenomeno, tanto inaspettato quanto drammatico, da parte delle varie forme di capitalismo sviluppatosi nel mondo occidentale. Anche volendo andare oltre l'impatto che la distruzione dei sistemi sanitari nazionali e la privatizzazione della ricerca scientifica, nella fattispecie medica, hanno avuto per gli oltre 6,6 milioni morti accertati a oggi (novembre 2022) in tutto il pianeta, la pandemia ha certificato la fine della "globalizzazione" e l'impossibilità da parte degli Stati Uniti, e in più in generale dell'asse euroatlantico, di mantenere l'egemonia

politica, economica e culturale sul resto del pianeta. Le filiere della produzione e della distribuzione dei vaccini e dei materiali sanitari hanno fatto emergere i limiti della *governance* e della (ben poco) *pax americana*, registrando invece il protagonismo di nuovi attori, sia su scala internazionale che su scala regionale.

La frettolosa e disordinata ritirata delle truppe *in primis* statunitensi, coordinate nell'ambito della Nato, dall'Afghanistan nell'agosto del 2021 invece ha messo in luce la ridotta capacità di tenuta militare di quel mondo a guida unipolare emerso nel biennio '89-'91 con la caduta del Muro di Berlino prima e la dissoluzione dell'Unione sovietica poi. «La fine dell'occupazione statunitense», secondo l'espressione del *New York Times* (Aikins, Huylebroek e Bilefsky, 2021), e il ritorno dei talebani a Kabul, se da un punto di vista sociale segnano un poco confortante arretramento soprattutto sul piano dei diritti civili, dal punto di visto geopolitico riducono lo spazio d'influenza dell'alleanza atlantica, ponendo un altro tassello nella direzione della de-mondializzazione dei mercati e del multipolarismo geoeconomico e politico.

L'invasione della Federazione russa e la generalizzazione della guerra sull'intero territorio ucraino allora è "l'ultimo atto" che dà forma allo iato che separa, giorno dopo giorno sempre più nettamente, i paesi del blocco euroatlantico e gran parte del resto dei cosiddetti paesi emergenti, primi fra tutti la Cina e l'alleato russo. La rottura delle catene di produzione globale del valore, delle filiere tramite cui venivano estratte, lavorate e distribuite le materie prime e in alcuni casi delle relazioni diplomatiche, determinano l'emersione, in modo e in forme ancora non definitive, del nuovo ordine mondiale. Due evidenze su tutti. Dal punto di vista economico, nel novembre del 2020 quindici paesi dell'Asia-Pacifico hanno firmato il Regional comprehensive economic partnership (Rcep), l'accordo di libero scambio più grande al mondo, valevole circa per un terzo del Pil mondiale e che vede la partecipazione di economie come quelle della Cina, del Giappone e della Corea del Sud. Dal punto di vista politico, dal 14 al 16 settembre 2022 a Samarcanda (Uzbekistan) è andato in scena il 22° Consiglio dei capi di Stato dell'Organizzazione per la cooperazione di Shanghai (Soc). L'incontro ha sancito il passaggio della struttura da organismo con compiti di coordinamento economico, commerciale e finanziario a un piano direttamente politico, impegnato nella costruzione della "stabilità" su scala globale. La Soc, formata da nove Stati membri (tra cui Cina, India, Iran, Pakistan e Russia), a cui aggiungere altri partner e osservatori (lo *status* di osservatore non fu concesso agli Stati uniti nel 2006), è l'organizzazione di cooperazione regionale più popolosa al mondo. La parola d'ordine della sua attività politico-diplomatica è il superamento della *governance* unipolare statunitense,

l'approdo a una conformazione multipolare che riconosca espliciti spazi di influenza ai nuovi attori e un percorso di codeterminazione delle politiche su vari temi concepito su base paritaria, fino al ripensamento dell'Organizzazione delle nazioni unite (Onu) sulla base dei nuovi rapporti di forza internazionali.

Questa ridefinizione dello scacchiere internazionale dipinge la «nuova era caratterizzata sull'ipercompetitività», secondo le parole della Presidente della Commissione europea Ursula von der Leyen nell'annuale *Discorso sullo stato dell'Unione* pronunciato nel settembre del 2021 (von der Leyen, 2021). La frammentazione dell'economia internazionale e l'*escalation* bellica inaspriscono le relazioni tra paesi o poli in competizione, spingendo in alto l'asticella della competizione e raffreddando le istituzioni nate per alimentare i processi di cooperazione internazionale, come il lungo blocco dell'Organizzazione mondiale del commercio attuato dagli Stati Uniti a partire dalla presidenza Trump per mezzo della mancata nomina di uno degli arbitri dell'"Appellate body", l'organismo collegiale che decide sulle controversie tra gli Stati membri.

Le catene di approvvigionamento di materie prime, semilavorati e beni di consumo nate sulla spinta fornita dalla mondializzazione si trovano a dover affrontare profonde *disruption* delle proprie filiere, mettendo a dura prova la tenuta di intere strutture produttive. I paesi dell'Europa occidentale, i più poveri in termini di materie prime essenziali per l'industria odierna e che più di tutti, tra quelli economicamente sviluppati, hanno delocalizzato la produzione oltre i propri "confini", si ritrovano in una situazione di grande incertezza economica, commerciale e finanziaria. Le sanzioni imposte alla Federazione russa si ritorcono sul continente europeo, la cui dipendenza dalle importazioni di gas e petrolio pone in serie difficoltà sia l'approvvigionamento, sia il pagamento delle forniture, schizzate a prezzi record tra l'estate e l'autunno del 2022. L'inflazione importata e causata dagli choc da offerta erode il potere d'acquisto dei salari. Le conseguenze sono sia sociali per le fasce di popolazione (e le imprese, soprattutto micro e piccole) più esposte ai rincari dei prezzi e al trasferimento dell'inflazione dal produttore al consumatore (e al *retail*); sia economiche per la riduzione dei consumi (minore è il reddito, maggiore è la propensione al consumo dell'intera quota disponibile, soprattutto "per necessità"). Dal punto di vista industriale, le minori prospettive di remunerazione degli investimenti, dovute al calo della domanda nell'instabile quadro macroeconomico, impattano negativamente sull'occupazione. D'altra parte, la scelta "monetarista" da parte dei maggiori banchieri centrali del mondo di innalzare i tassi d'interesse per rispondere al surriscaldamento dell'economia accelera la contrazione dell'intera attività economica. La recessione torna qui nell'orizzonte economico occidentale.

Non a caso, nell'ultimo *Outlook* pubblicato dal Fmi a ottobre 2022 le proiezioni di crescita per il 2023 sono dell'1% per gli Stati Uniti dello 0,5% per l'Eurozona (Germania -0,3%, Francia 0,7% e Italia -0,3%), mentre rilevano una crescita più consistente al 3,6% per l'Asia centrale e il Medio Oriente, al 4,9% per i paesi in via di sviluppo in Asia, all'1,7% per l'America latina e al 3,7% per i paesi dell'Africa subsahariana (Fmi, 2022). A differenza di quanto teorizzato dagli epigoni della crescita perpetua, i limiti dello sviluppo in occidente appaiono sempre più prossimi.

In quest'ottica, il riflesso per il futuro del lavoro in questa parte di mondo si rivela incerto, soprattutto nella crisi di profittabilità in cui si trovano le economie occidentali, come visto per Germania, Francia e Italia nel paragrafo 3.6. I *lockdown* forzati hanno accelerato alcune evoluzioni nei processi di lavoro, soprattutto nel settore dei servizi. Esigenze di tipo sanitario contingenti alla pandemia hanno favorito l'introduzione, più o meno temporanea, di modalità di telelavoro in moltissimi uffici e tipi d'occupazione, supportati dal veloce sviluppo delle piattaforme digitali adeguate a tale scopo. La discussione sulla minore o maggiore produttività della forza lavoro impiegata da casa impegna il dibattito, con opinioni discordanti. Nel 2015, uno studio condotto su 16.000 dipendenti di *call center* ha rilevato che coloro che lavoravano da casa (Ldc) erano più efficienti del 13% rispetto ai colleghi che lavoravano in ufficio. Il gruppo Ldc è risultato più produttivo in quanto ha fatto meno pause, si è ammalato meno spesso e ha effettuato un maggior numero di chiamate all'ora, non facendosi distrarre dai momenti conviviali di relax nel luogo di lavoro. Come si vede, la libertà spaziale di lavorare fuori dall'ufficio, incrementata con la pandemia, ha aumentato la possibilità temporale di lavorare in qualsiasi momento.

Il concetto di "lavoro asincrono" emerge come la nuova parola d'ordine nei reparti *Hr* e negli uffici direttivi. Se da una parte tutto ciò potrebbe agevolare sia la vivibilità delle grandi metropoli, con la rottura della sincronia nell'apertura degli uffici e la conseguente congestione della viabilità negli orari di punta, sia aumentare la possibilità di bilanciare il rapporto vita-lavoro in base alle rispettive esigenze; dall'altra, proprio quest'ultimo rapporto può sfumare fino a erodere il confine tra lavoro retribuito e vita personale. Con tutto quel che ne consegue sia per il diritto del lavoro, sia per la salute del lavoratore e della lavoratrice. Inoltre, ciò mette in discussione la riflessione sul lavoro subordinato e sulle modalità di tutela del lavoratore inserito in rapporti di prestazione d'opera, la cui definizione del perimetro necessita di uno sforzo di adeguamento importante da parte del legislatore.²¹⁹

²¹⁹ Una novità interessante in tal senso viene dallo Stato della California. Nel 2019 infatti il Senato californiano ha approvato un testo legislativo, il quale prevede che, nel caso in cui l'attività dei lavoratori costituisca parte integrante del *core business* dell'azienda, questi dovrebbero essere contrattualizzati come dipendenti. La legge

La realtà tuttavia è che il declino dell'occupazione con "orari d'ufficio" è in corso da decenni e la porosità del tempo impiegato per la prestazione d'opera non è una prerogativa dei paesi in cui la tutela del lavoro non ha conosciuto la fortuna delle lotte del movimento operaio, come visto nel paragrafo 3.3 alla Figura 19. Basti pensare agli schemi dei turni per il lavoro nei magazzini, calibrati su 12 ore quotidiane per più giorni continuativi o su turni di 8 ore a rotazione che occupano l'intera fascia oraria giornaliera (mattina, pomeriggio, notte). Se è dimostrato inoltre che in media le ore di lavoro annuali pro-capite sono diminuite nell'ultimo secolo, tale proposizione cela una parte della realtà che invece continua a conoscere giornate di lavoro lunghe e intense. Un rapporto dell'Oil del 2018 ha rilevato che, se nel mondo sono ancora 500 milioni le persone che lavorano più di 55 ore alla settimana, in generale si è verificata una biforcazione nella gestione degli orari di lavoro, con porzioni sostanziali di forza lavoro globale che lavorano o con orari eccessivamente lunghi (più di 48 ore a settimana), soprattutto uomini, o con orari a tempo parziale (meno di 35 ore a settimana), soprattutto donne. Tale spostamento della settimana lavorativa *standard* su accordi che aumentano la flessibilità del rapporto comportano l'aspettativa di essere sempre reperibili (Oil, 2018). Inoltre, bisogna notare che per queste occupazioni non c'è sperimentazione possibile di programmi di telelavoro, situazione che può approfondire la frammentazione del mercato. E ciò è ancora più rilevante se consideriamo che fabbriche e magazzini non sono gli unici luoghi che operano 24 ore al giorno, come insegna la normalità della turnazione per ospedali, lavori di cura, trasporti o sicurezza.

L'intensificazione del lavoro dunque è un tratto distintivo del lavoro contemporaneo, non solo per "l'addetto alla linea di produzione di Amazon". Tale tendenza è riscontrata oggi anche negli Stati Uniti, dove dal 1975 le ore di tutti i lavoratori salariati sono aumentate del 13%, pari a circa cinque settimane lavorative in più all'anno. E, con poca sorpresa, sono le

si inserisce nella traccia di una pronuncia giudiziale, il caso *Dynamex*, in cui si stabilisce che le imprese che decidono di utilizzare manodopera *freelance*, per l'applicazione della legge sul salario e sull'orario di lavoro sono tenute a provare che (a) il lavoratore è in tutto e per tutto libero di organizzare il proprio lavoro; (b) il contributo dello stesso non è centrale rispetto all'attività ordinaria dell'impresa cliente e, di conseguenza; (c) il suo apporto ha una natura diversa rispetto alle attività condotte abitualmente dal cliente. Tale "test *ABC*", in forma semplificata, informa anche il testo dell'assemblea legislativa californiana (Aloisi e De Stefano, 2019). In questa maniera, il dispositivo riduce fortemente le fattispecie di appalto e di esternalizzazione della forza lavoro, solitamente giocate al ribasso sulle tutele e sulla retribuzione. Pensiamo ai lavoratori delle piattaforme, ma anche al mondo dei servizi di cura, della ristorazione, delle pulizie, quand'anche dell'alta formazione. La qualificazione del rapporto di lavoro è un fattore determinante della normativa sul lavoro, segnando il *limes* per la definizione dello spettro di applicazione di gran parte delle tutele associate al lavoro dipendente. Come visto anche in parte in questo scritto, non che il lavoro subordinato non offra margini importanti di flessibilità lavorativa (Aloisi e De Stefano, 2018). Ma al tipico criterio del controllo per individuare un rapporto di lavoro subordinato da uno di fornitura o di consulenza (Eurofund, 2018), il legislatore californiano ne aggiunge uno di natura organizzativa ponendo al centro del rapporto la funzione della mansione rispetto al processo produttivo generale.

ore dei lavoratori a più basso salario a essere aumentate di più, donne *in primis* (McCallum, 2020). Collocando tutto ciò nell'arco dell'era della disoccupazione di massa, della stagnazione dei salari e della diminuzione della densità sindacale, si comprende perché l'intensificazione del lavoro è andata di pari passo con l'aumento delle diseguaglianze di reddito e di ricchezza (World Inequality Lab, 2021). Se i salari sono bloccati, per chi si colloca nella distribuzione più bassa del reddito, o si lavora di più, o si esce dal mercato del lavoro "regolare" (Roberts, 2022).

Tutto ciò si collega alla questione della produttività. L'intensificazione del lavoro non è coinciso con un parallelo e commisurato aumento della produttività, come si aspettava la parte datoriale (Vergeer e Kleinknecht, 2014). Il taylorismo, la scienza della suddivisione dei compiti specifici del processo di lavoro per consentire ai lavoratori di completare gli incarichi nel modo più efficiente possibile, se pur ancora ben presente nella conformazione produttiva contemporanea, produce con sempre più fatica risultati per il capitale. L'alienazione, causata nella maggior parte dei lavori dagli odierni rapporti sociali di produzione, estranea il lavoratore dal processo produttivo e dal senso ultimo della produzione, impedendone la possibilità di affermazione personale attraverso lo sviluppo dei propri talenti e il soddisfacimento dei propri desideri. Di conseguenza, la produttività ne risente.

Da questo punto di vista, il parere del principale esperto tra gli economisti *mainstream* sull'impatto dell'automazione sui posti di lavoro Daron Acemoglu non lascia spazio a dubbi d'interpretazione. Nella testimonianza rilasciata nel novembre del 2021 al Congresso degli Stati Uniti, il professore del Mit afferma che

più della metà, e forse addirittura tre quarti, dell'aumento della disuguaglianza salariale negli Stati Uniti è legata all'automazione [...]. Per esempio, gli effetti diretti della delocalizzazione rappresentano circa il 5-7% dei cambiamenti nella struttura dei salari, rispetto al 50-70% dell'automazione. Le prove non supportano le opinioni più allarmistiche secondo cui i robot o l'intelligenza artificiale creeranno un futuro completamente privo di posti di lavoro, ma dovremmo essere preoccupati per la capacità dell'economia statunitense di creare posti di lavoro, soprattutto buoni posti di lavoro con salari elevati e opportunità di carriera per i lavoratori con un diploma di scuola superiore o meno (Acemoglu, 2021).

Queste considerazioni possano essere facilmente ampliate al resto delle economie più sviluppate e ciò è interessante perché non tutti i processi di automazione aumentano la produttività del lavoro (*Ibidem*). Ciò è dovuto al fatto che le aziende automatizzano le mansioni principalmente in aree come il *marketing* o la contabilità, funzionali all'aumento

della redditività ma non all'economia nel suo complesso, né alla soddisfazione dei bisogni collettivi.

Pertanto, flessibilità in ottica di reperibilità e intensificazione del lavoro (estrazione di plusvalore assoluto, per usare una categoria di Marx), in particolar modo per il lavoro peggio posizionato nella distribuzione del reddito. Questo il quadro che emerge per il futuro del lavoro per quelle economie a più alta composizione organica di capitale, per usare un'altra categoria del filosofo di Treviri, ossia tecnologicamente più all'avanguardia.

In questo scenario, dopo la pandemia le istituzioni dell'Unione europea dato continuità alla vitalità legislativa dimostrata sul finire degli anni Dieci con due proposte di direttive, di cui una finalizzata poco prima della chiusura di questa ricerca: la prima sul lavoro mediante piattaforme digitali e la seconda sul salario minimo. La prima è un doveroso atto di accensione dei riflettori su un fenomeno come il rapporto di lavoro tramite piattaforma digitale sempre più importante nell'economia della forza lavoro del continente. La proposta di direttiva ha il merito, in questa fase di discussione, di puntare lo sguardo sulla gestione algoritmica del rapporto, avanzando principi di rilievo come l'irrilevanza per la qualifica del rapporto della denominazione data dalle parti e la presunzione legale di subordinazione nei casi in cui la piattaforma controlla l'esecuzione dell'opera del lavoratore.

Più interessante per questo lavoro è la seconda, la quale si è tramutata in direttiva e pubblicata sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea il 19 ottobre 2022. Per comprenderne la portata, innanzitutto si deve precisare che l'Unione non può intervenire nella determinazione delle retribuzioni dei singoli Stati membri. L'articolo 153 del Tfeue infatti, nell'articolare nel dettaglio quanto sancito dall'articolo 151 in materia di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, dispone in conclusione che «le disposizioni del presente articolo non si applicano alle retribuzioni, al diritto di associazione, al diritto di sciopero né al diritto di serrata». Nessuna competenza dunque spetta all'Ue in materia di retribuzioni, come un'eventuale uniformazione del salario minimo legale per tutti i membri dovrebbe prevedere.

Non sorprende dunque che i due pilastri su cui è basata la direttiva, previsti dall'accordo raggiunto nella notte tra il 6 e il 7 giugno tra il Parlamento europeo e il Consiglio dell'Ue, non abbiano natura impositiva in materia di adeguamento o introduzione del salario minimo. Il primo infatti, per i 21 paesi dell'Ue che già dispongono di un salario minimo, invita a realizzare «uno schema procedurale per fissare ed aggiornare questo salario minimo secondo un insieme di criteri chiari». Un dispositivo piuttosto vago, reso ancora meno incisivo dal fatto che l'adeguamento del salario minimo all'inflazione potrà avvenire

anche «ogni quattro anni per i Paesi che individuano un meccanismo di indicizzazione automatica». Una finestra di tempo molto lunga, soprattutto in fasi storiche dove gli alti e bassi dell'economia si realizzano a velocità elevate, determinando perdite di potere d'acquisto nette in tempi decisamente inferiori ai quattro anni limite stabiliti dall'Ue. Il secondo, per quei Paesi dove la contrattazione collettiva copre meno dell'80% dei lavoratori, richiede solo che sia definito «un piano d'azione per la promozione della contrattazione collettiva». Anche qui, la forza normativa del dispositivo è prossima allo zero. Insomma, due intenti evidentemente poco incisivi per un mercato del lavoro come quello europeo in cui i salari medi dei vari paesi coinvolti variano anche di 10 unità, dando così ampia cittadinanza al fenomeno del *dumping* salariale.²²⁰

In conclusione, in questo lavoro abbiamo osservato come con la fine della Guerra fredda e l'espansione dell'economia di mercato su gran parte del globo il continente europeo abbia organizzato la propria strategia per l'entrata nell'arena della competizione internazionale dando forma alla complessa architettura di Trattati che risponde al nome dell'Unione europea. Questa architettura affida alcune competenze specifiche all'Ue considerata in sé e altre agli Stati membri. Se alla prima non è consentito incidere su temi decisivi per le condizioni di lavoro come le remunerazioni, tuttavia i Trattati le affidano competenza esclusiva sulla politica commerciale, come sui dazi o il regime di concorrenza, e sulla politica monetaria. L'Ue si fonda sulla libertà della produzione sia di spostarsi dove è più conveniente produrre, sia di vendere le proprie merci nei paesi membri. In altri termini, la libertà di movimento dei capitali e la libertà di commercio interno. La moneta unica rafforza la posizione della regione negli scambi internazionali, al cui confronto tuttavia bisogna mantenere la competitività delle merci soprattutto mantenendo bassi i salari, adattando la forza lavoro alle fluttuazioni del mercato e costruendo un *habitat* in grado di attirare investimenti produttivi, pronti a mettere in moto processi di lavoro e a estrarre valore dalla manodopera impiegata. Secondo gli epigoni del neoliberismo, gli interessi dei lavoratori incontrano qui quelli della controparte datoriale, la cui libertà di manovra è in tal modo funzionale al benessere della società nel suo complesso. Crediamo di aver avanzato abbastanza argomenti ben rigettare questa ipotesi. Così come crediamo che i dati riportati

²²⁰ Paradossalmente, per un paese come l'Italia dove non vige una legge sul salario minimo e la contrattazione collettiva copre più dell'80% della forza lavoro impiegata, la direttiva ha ben poco da dire perché né impone l'introduzione di una legge sui minimi retributivi, né rafforza in qualche maniera l'azione delle rappresentanze sindacali. A questo proposito, appare curiosa la dichiarazione del Partito democratico, operata per voce del vicesegretario Giuseppe Provenzano, «un passo decisivo per la costruzione dell'Europa sociale», e di Lia Quartapelle, responsabile Europa e affari internazionali nella segreteria del partito, «con la nuova direttiva Ue anche in Italia possiamo fissare un salario minimo legale» (Pd, 2022). Una rappresentazione del fenomeno ben diversa da come emerso dalla nostra analisi.

dall'ultimo trentennio non avallino la teoria secondo cui è la deregolamentazione del diritto e la flessibilità del mercato del lavoro a sostenere la crescita dei paesi analizzati, né tantomeno il benessere materiale dei rispettivi lavoratori e lavoratrici. La rappresentazione fornita dagli organi d'informazione italiani non ha aiutato a incrementare questa consapevolezza.

Le prospettive per il Lavoro nel processo di integrazione europea allora, più che inseguire le poco incoraggianti previsioni economiche che si annidano all'orizzonte dell'asse euroatlantico, potranno cambiare di segno solo a partire dal riconoscimento di un'alterità costitutiva dei propri interessi rispetto a quelli del Capitale. E ciò è tanto più vero quanto le possibilità di sviluppo delle forze produttive sono, nel rapporto con le tecniche di produzione, ridotte, come tendenzialmente accade per le economie giunte a uno stadio di sviluppo cosiddetto "maturo". L'organizzazione su base conflittuale degli interessi del campo del Lavoro è la sola via d'uscita al continuo arretramento dei diritti e delle tutele conosciuta da una fetta sempre più consistente della forza lavoro. Solo in questa prospettiva la flessibilità potrà essere funzionale non più alla libertà dei capitali di cercare le migliori condizioni per l'autovalorizzazione, ma al miglior bilanciamento della vita-lavoro e alla coltivazione dei talenti personali di ogni lavoratrice e di ogni lavoratore, dentro e fuori il processo di lavoro.

Fonti

- Accord national interprofessionnel (2013). *Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés*; https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2013-01/ani_du_11_janvier.pdf.
- Accordo per il lavoro (1996).
- Comitato economico e sociale europeo (2017). *Impatto della dimensione sociale e del pilastro europeo dei diritti sociali sul futuro dell'Ue. Parere*.
- Commissione delle Comunità europee (1989). *Carta fondamentale comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori*.
- Commissione europea (1994). *Crescita, competitività, occupazione*.
- Commissione europea (2006). *Libro verde. Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*.
- Commissione europea (2007). *Principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*.
- Commissione europea (2010). *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*.
- Commissione europea (2017). *Documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna il documento: Istituzione di un pilastro europeo dei diritti sociali*; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017SC0201>.
- Conseil des ministres (2002). *Communiqué de presse du Conseil des ministres du 18 septembre*; http://archives.gouvernement.fr/raffarin_version1/fr/ie4/contenu/35767.htm.
- Conseil des ministres (2008). *Communiqué de presse du Conseil des ministres du 26 mars*; http://archives.gouvernement.fr/fillon_version2/gouvernement/modernisation-du-marche-du-travail-0.html.
- Conseil des ministres (2013). *Communiqué de presse du Conseil des ministres du 6 mars*; <http://archives.gouvernement.fr/ayrault/gouvernement/securisation-de-l-emploi.html>.
- Conseil des ministres (2016). *Communiqué de presse du Conseil des ministres du 24 mars*; <https://www.gouvernement.fr/conseil-des-ministres/2016-03-24/nouvelles-libertes-et-nouvelles-protections-pour-les-entrepr>.

- Consiglio dell'Ue (1993). *Direttiva 93/104 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31993L0104&from=PL>.
- Consiglio dell'Ue (1997). *Direttiva 97/81 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'Unice, dal Ceep e dalla Ces*; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081>.
- Consiglio dell'Ue (1998). *Direttiva 98/59 concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi*; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:31998L0059>.
- Consiglio dell'Ue (1999). *Direttiva 99/70 relativa all'accordo quadro Ces, Unice e Ceep sul lavoro a tempo determinato*; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A31999L0070>.
- Consiglio dell'Ue (2000). *Direttiva 2000/78 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.
- Consiglio dell'Ue (2005). *Decisione 2005/600 sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione*; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32005D0600>.
- Consiglio europeo (2000). *Consiglio europeo Lisbona 23 e 24 marzo 2000. Conclusioni della presidenza*; https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_it.htm.
- Corte costituzionale (1985). *Sentenza 7 febbraio 1985, n. 34*; https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:1985:270.
- Corte di giustizia dell'Unione europea (1963). *Van Gend en Loos c. Amministrazione olandese delle imposte*. Causa 26-62 del 5 febbraio; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A61962CJ0026>.
- Corte di giustizia dell'Unione europea (1991). *Parere emesso ai sensi dell'art. 228, n. 1, secondo comma, del Trattato CEE*. Parere n. 1/91 del 14 dicembre; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A61991CV0001>.
- Corte di giustizia dell'Unione europea (2014). *FNV Kunsten c. Stato olandese*. Causa C-413/13 del 4 dicembre; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62013CJ0413&from=IT>.

- Corte di giustizia dell'Unione europea (2016). *AGET Iraklis c. Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis e Koinonikis Allilengyis*. Causa C-201/15 del 21 dicembre; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0201>.
- Corte di giustizia dell'Unione europea (2017). *Asosación profesional Elite Taxi c. Uber System Spain*. Causa C-434/15 del 20 dicembre; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:62015CA0434>.
- Corte di giustizia delle comunità europee (2005). *Dellas c/ Premier ministre et ministre des affaires sociales*. Causa C-14/04 del 5 dicembre; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A62004CJ0014>.
- Cour de cassation (2014). *Arrêt n. 12-23942 du 15 janvier 2014*; <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028483576/>.
- Dichiarazione di Roma* (2017).
- Elite Taxi c. Uber Systems Spain* (2017). *Conclusioni dell'avvocato generale Maciej Szpunar*. Causa C-434/15; <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=190593&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=982849>.
- EUR-lex (2005a). *Il Consiglio europeo straordinario di Lisbona (marzo 2000): verso un'Europa dell'innovazione e della conoscenza*; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISSUM:c10241>.
- EUR-lex (2005b). *La nascita della strategia europea per l'occupazione (SEO): il processo di Lussemburgo (novembre 1997)*; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11318>.
- EUR-lex (n.d.). *Occupazione*. Data di consultazione online: 8 febbraio 2022; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISSUM:a13000>.
- Germain J.M. (2013). *Rapport n. 847 de M. Jean-Marc Germain sur le projet de loi, après engagement de la procédure accélérée, relatif à la sécurisation de l'emploi*; [https://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/14/rapports/r0847/\(index\)/depots](https://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/14/rapports/r0847/(index)/depots).
- Greenspan A. (2008). *Committee holds hearing on the role of federal regulators in the financial crisis*. Testimonianza; <https://oversight.house.gov/legislation/hearings/committee-holds-hearing-on-the-the-role-of-federal-regulators-in-the-financia-0>.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2001). *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*.

Parlamento europeo e Consiglio dell'Ue (2003). *Direttiva 2003/88 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>.

Parlamento europeo e Consiglio dell'Ue (2008). *Direttiva 2008/104 relativa al lavoro tramite agenzia interinale*; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32008L0104>.

Parlamento europeo e Consiglio dell'Ue (2018). *Direttiva relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi*; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32018L0957>.

Parlamento europeo e Consiglio dell'Ue (2019a). *Direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza*; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>.

Parlamento europeo e Consiglio dell'Ue (2019b). *Direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea*; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32019L1152>.

Patto per l'Italia (2002).

Piano nazionale di ripresa e resilienza (2021).

Pilastro europeo dei diritti sociali (2017).

Protocollo Amato (1992).

Protocollo Ciampi (1993).

Protocollo sulla politica sociale (1992).

Trattato di Roma (1957).

Trattato sull'Unione europea (1992).

Bibliografia

- Acemoglu D. (2021). *Our changing economy: the economic effects of technological innovation, automation and the future of work*. Testimonianza; <https://www.markle.org/publications/testimony-us-house-representatives-our-changing-economy-economic-effects/>.
- Aikins M., Huylebroek J. e Bilefsky D. (2021). The occupation is over. *New York Times* del 30 agosto; <https://www.nytimes.com/live/2021/08/30/world/afghanistan-news>.
- Aloisi A. e De Stefano V. (2018). La gig economy tra nuove forme di potere tra libertà virtuali. *Il Mulino*, 4: 588-594; doi: [10.1402/90863](https://doi.org/10.1402/90863).
- Aloisi A. e De Stefano V. (2019). La culla dell'innovazione si intesta la svolta sociale per gig-worker e non solo. *Il Mulino online*, 12 settembre; https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS_ITEM:4861.
- Alpa G. (2007). *Introduzione al diritto contrattuale europeo*. Laterza. Roma-Bari.
- Anckar C. (2020). *The most-similar and most-different systems design in comparative policy analysis*. In Peters B.G. e Fontaine G., a cura di. *Handbook of research methods and applications in comparative policy analysis*. Edward Elgar Publishing. Cheltenham. Regno unito.
- Antelmi D. (2012). *Comunicazione e analisi del discorso*. Utet. Torino.
- Autor D. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economics Perspective*, 29(3): 3-30; doi [10.1257/jep.29.3.3](https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3).
- Autor D. (2019). Work of the past, work of the future. *AEA Papers and Proceedings*, 109: 1-32; doi: [10.1257/pandp.20191110](https://doi.org/10.1257/pandp.20191110).
- Babayev R. (2016). Private autonomy at the Union level: on article 16 CFREU and free movement rights. *Common Market Law Review*: 979-1005.
- Banca centrale europea (2009). *Bollettino mensile. Gennaio 2009*.
- Barnard C. (2011). *The EU social policy: from employment law to labour market reform*. In Craig P. e de Búrca G., a cura di. *The evolution of Eu law*. Oxford University Press. Oxford. Regno unito.
- Beattie A. e Politi J. (2008). "I made a mistake", admits Greenspan. *Financial Times* del 23 ottobre.
- Beck U. (1986). *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*. Aubier. Parigi. Francia 2001.

- Becker S., Ekholm K. e Muendler M.A. (2013). Offshoring and the onshore composition of tasks and skills. *Journal of International Economics*, 91(1): 91-106; doi: [10.1016/j.jinteco.2012.10.005](https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2012.10.005).
- Berardi R. (1966). *Insegnare a leggere il giornale*. In Id. *Didattica della storia. Lezioni e documenti*. Giappichelli. Torino.
- Berger P.L. e Luckmann T. (1966). *La realtà come costruzione sociale*. Il Mulino. Bologna 2010.
- Bernanke B. (2007). *The subprime mortgage market. Speech at the Federal Reserve Bank of Chicago's 43rd annual conference on bank structure and competition*. Chicago. Stati Uniti; <https://www.federalreserve.gov/newsevents/speech/bernanke20070517a.htm>.
- Berton F., Richiardi M. e Sacchi S. (2009). *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*. Il Mulino. Bologna.
- Bispinck R. e Schulten T. (2011). *Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Germany*. Eurofond. Dublino. Irlanda.
- Bispinck R. e Schulten T. (2018). *Varieties of decentralisation in German collective bargaining*. In Leonardi S. e Pedersini R., a cura di. *Multi-employer bargaining under pressure Decentralisation trends in five European countries*. European trade union institute. Bruxelles. Belgio.
- Blanchard O. e Portugal P. (2001). What hides behind an unemployment rate: comparing Portuguese and US labor markets. *American Economic Review*, 91(1): 187-207; doi: [10.1257/aer.91.1.187](https://doi.org/10.1257/aer.91.1.187).
- Blatman M. (2018). Le modifiche al diritto del lavoro dopo i decreti “Macron” di settembre e dicembre 2017. *Lavoro, diritti, Europa*, 2: 1-39.
- Boeri T. e Garibaldi P. (2007). Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?. *The Economic Journal*, 117 (521): F357-F385; doi: [10.1111/j.1468-0297.2007.02060.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02060.x).
- Bonefeld W. (2012). Freedom and the strong State: on German ordoliberalism. *New Political Economy*, 17(5): 633-656; doi: [10.1080/13563467.2012.656082](https://doi.org/10.1080/13563467.2012.656082).
- Boniburini I. (2009). *Linguaggio, discorso, potere. Perché le parole non sono solo parole*. In Id. a cura di. *Alla ricerca della città vivibile*. Alinea. Firenze.
- Borrelli S. e Orlandini G. (2019). Appunti sulla nuova legislazione sociale europea. La direttiva sul distacco transnazionale e la direttiva sulla trasparenza. *Questione giustizia*, 4: 54-70.

- Brancaccio E., De Cristofaro F. e Giammetti R. (2020). A meta-analysis on labour market deregulations and employment performance: no consensus around the Imf-Oecd consensus. *Review of Political Economy*, 32(1): 1-21; doi: [10.1080/09538259.2020.1759245](https://doi.org/10.1080/09538259.2020.1759245).
- Brancaccio E., Garbellini N. e Giammetti R. (2018). Structural labour market reforms, Gdp growth and the functional distribution of income. *Structural Change and Economic Dynamics*, 44: 34-45; doi: [10.1016/j.strueco.2017.09.001](https://doi.org/10.1016/j.strueco.2017.09.001).
- Braudel F. (1958). Histoire et Sciences sociales: la longue durée. *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 13(4): 725-753; doi: [10.3406/ahess.1958.2781](https://doi.org/10.3406/ahess.1958.2781).
- Bureau M.C. et al. (2019). *Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*. Teseo. Buenos Aires. Argentina.
- Caizzi I. (2017). Il documento firmato Benelux e le incognite nell'area euro. *Corriere della sera* del 5 febbraio.
- Carchedi G. (2011). *Behind the crisis*. Brill. Leida. Olanda.
- Carchedi G. e Roberts M. (2021). The economics of modern imperialism. *Historical materialism*, 29(4): 23-69; doi: [10.1163/1569206X-12341959](https://doi.org/10.1163/1569206X-12341959).
- Caruso B. (2013). *The employment contract is dead! Hurrah for the work contract!*. In Stone K. e Arthurs H., a cura di. *Rethinking workplace regulation. Beyond the standard contract of employment*. Russell Sage Foundation. New York. Stati Uniti.
- Casale G. e Perulli A. (2014). *Towards the single employment contract: comparative reflection*. Hart Publishing e International Labour Office. Ginevra. Svizzera.
- Castells M. (2009). *Comunicazione e potere*. Università Bocconi Editore. Milano 2017.
- Cazzetta G. (2007). *Scienza giuridica e trasformazioni sociali. Diritto del lavoro in Italia tra Otto e Novecento*. Giuffrè. Milano.
- Chilton P. (2005). *Missing links in mainstream CDA*. In Wodak R. e Chilton P., a cura di. *A new agenda in (critical) discourse analysis: theory, methodology and interdisciplinarity*. John Benjamins. Amsterdam. Olanda.
- Ciervo A. (2018). Le promesse di Prometeo: la crisi economica nello specchio del diritto. Alcune riflessioni a partire da un recente libro di Maria Rosaria Ferrarese. *Sociologia del diritto*, 1: 184-196; doi: [10.3280/SD2018-001009](https://doi.org/10.3280/SD2018-001009).
- Cipolla C. (1962). *Uomini, tecniche, economie*. Feltrinelli. Milano 2019.
- Cirillo V., Fana M. e Guarascio D. (2015). Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act. *Economia Politica*, 34: 211-232; doi: [10.1007/s40888-017-0058-2](https://doi.org/10.1007/s40888-017-0058-2).

- Clauwaert S. (2011). 2011. 20 years of European interprofessional social dialogue: achievements and prospects. *Transfer: European review of labour and research*, 17(2): 169-179; doi: [10.1177/1024258911401403](https://doi.org/10.1177/1024258911401403).
- Dardano M. (1973). *Il linguaggio dei giornali italiani*. Laterza. Roma-Bari.
- Davidsson J.B. e Marx P. (2013). Losing the issue, losing the vote: issue competition and the reform of unemployment insurance in Germany and Sweden. *Political Studies*, 61(3): 505-22; doi: [10.1111/j.1467-9248.2012.00997.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.2012.00997.x).
- Davies A. (2011). *Job Security and Flexicurity*. In Bogg A., Costello C. e Davies A., a cura di. *Research handbook on Eu labour law*. Edward Elgar. Camberley. Regno unito.
- De Bortoli F. (2008). *L'informazione che cambia. Intervista di Stefano Natoli*. La Scuola. Brescia.
- De Witte F. (2015). *Justice in the EU. The emergence of transnational solidarity*. Oxford University Press. Oxford. Regno unito.
- Del Punta R. (1985). Licenziamenti collettivi, riduzione di attività, innovazioni tecnologiche. *Rivista italiana del diritto del lavoro*, 2.
- Del Punta R. (1997). La legge n. 223/1991 e i licenziamenti collettivi: un primo bilancio teorico. *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 19: 9-27.
- Draghi M., Trichet J.C. (2011). *Lettera al governo Berlusconi*; <https://www.wallstreetitalia.com/testo-della-lettera-bce-draghi-e-trichet-al-governo-berlusconi/>
- Dukes R. e Cannon C. (2018). *The role of social partners*. In Bogg A., Costello C. e Davies A., a cura di. *Research handbook on Eu labour law*. Edward Elgar. Camberley. Regno unito.
- Durkheim É. (1893). *La divisione del lavoro sociale*. Il Saggiatore. Milano 2016.
- Eco U. (1971). *Guida all'interpretazione del linguaggio giornalistico*. In Capecchi V. e Livolsi M., a cura di. *La stampa quotidiana in Italia*. Bompiani. Milano.
- Esping-Andersen G. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford University Press. Oxford. Regno unito.
- Eurofound (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Publications office of the European Union. Lussemburgo. Lussemburgo.
- Fairclough N. (1995). *Critical discourse analysis: the critical study of language*. Longman. Londra. Regno unito.
- Fairclough N. (1999). Global capitalism and Critical awareness of language. *Language Awareness*, 8(2): 71-83.

- Fairclough N. (2002). Language in new capitalism. *Discourse & Society*, 13(2): 163-166.
- Fairclough N. (2003). *Analysing discourse: textual analysis for social research*. Routledge. Londra. Regno unito.
- Fammoni F. (2016). *Introduzione*. In Amari G., Leone G. e Marraffa A., a cura di. *Ce lo chiede l'Europa. Le parole giornalistiche per discutere di Fiscal compact*. Ediesse. Roma.
- Federal Reserve (2021). *The Fed explained. What central bank does. 11th editions*; doi: [10.17016/0199-9729.11](https://doi.org/10.17016/0199-9729.11).
- Ferrarese M. R. (2012). *Prima lezione di diritto globale*. Roma-Bari. Laterza.
- Ferraro G. (2020). Contrattualismo e acontrattualismo nel diritto del lavoro. *Lavoro diritti Europa*, 3: 1-13; <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/566-contrattualismo-e-acontrattualismo-nel-diritto-del-lavoro>.
- Fmi (2022). *World economic outlook. Report October 2022*; <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2022/10/11/world-economic-outlook-october-2022>.
- Fontaine F. e Malherbet F. (2016). *Cdd vs Cdi. Les effets d'un dualisme contractuel*. Presses de Sciences Po. Parigi. Francia.
- Foucault M. (1966). *Le parole e le cose*. Bur. Milano 1998.
- Foucault M. (1970). *L'ordine del discorso*. Einaudi. Torino 1972.
- Franza G. (2020). La tutela indennitaria dei licenziamenti illegittimi tra giurisprudenza costituzionale e Carta sociale europea. *Variazioni sui temi di diritto del lavoro*, 3: 767-802.
- Fredman S. (2006a). Transformation or dilution: fundamental rights in the Eu social space. *European Law Journal*, 12: 41-60.
- Fredman S. (2006b). *Precarious norms for precarious workers*. In Fudge J. e Owens R., a cura di. *Precarious work, women, and the New Economy: the challenge to legal norm*. Hart Publishing. Oxford. Stati uniti.
- Freeman A. (2019). The sixty-year downward trend of economic growth in the industrialised countries of the world. *Workin paper/1* del Gerg data group; doi: [10.13140/RG.2.2.21085.05609](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21085.05609).
- Freeman A. e Carchedi G. (1995). *Marx and non-equilibrium economics*. Edward Elgar. Aldershot. Regno unito.
- Gagliarducci S. (2005). The dynamics of repeated temporary jobs. *Labour Economics*, 12(4): 429-448; doi: [10.1016/j.labeco.2005.05.001](https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.05.001).

- Gallino L. (2007). *Il lavoro non è una merce*. Laterza. Roma-Bari.
- Garibaldi P. e Mauro P. (1999). Deconstructing job creation. *Working paper/109* del Fondo monetario internazionale;
<https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/30/Deconstructing-Job-Creation-3243>.
- Gasparotti A. e Kullas M. (2019). *20 years of the Euro: winners and losers*. Centrum für Europäische Politik. Friburgo. Germania.
- Gavrila M. e Ruggiero C. (2017). *Domande e metodi della ricerca*. In Morcellini M., Marini R. e Ruggiero C., a cura di. *Rappresentazioni deboli per competenze forti*. Maggioli. Santarcangelo di Romagna.
- Giacché V. (2013). *Anschluss. L'annessione. L'unificazione della Germania e il futuro dell'Europa*. Imprimatur. Reggio Emilia.
- Giacché V. (2016). *La fabbrica del falso. Nuova edizione aggiornata*. Imprimatur. Reggio Emilia.
- Giubboni S. (2012). *Diritti e solidarietà in Europa. I modelli sociali nazionali nello spazio giuridico europeo*. Il Mulino. Bologna.
- Giubboni S. (2016). Il diritto del lavoro nella crisi europea. *Quaderni di Rassegna sindacale*, 2: 169-193.
- Giubboni S. (2017a). Ascesa e caduta del diritto del lavoro dell'Unione europea. *Sociologia del diritto*, 3: 7-28; doi: [10.3280/SD2017-003001](https://doi.org/10.3280/SD2017-003001).
- Giubboni S. (2017b). Appunti e disappunti sul pilastro europeo dei diritti sociali. *Quaderni costituzionali*, 4: 953-962; doi: [10.1439/88161](https://doi.org/10.1439/88161).
- Gragno E. (2021). I licenziamenti collettivi, il diritto europeo e i significativi dubbi della giurisprudenza italiana. *Lavoro Diritti Europa*, 1.
- Gray A. (2004). *Unsocial Europe. Social protection or flexploitation ?*. Pluto Press. Londra. Regno unito.
- Grivet Fetà S. (2011). La riforma dei licenziamenti in Germania nove anni dopo: imparare piuttosto che imitare?. *Quaderni Fondazione Marco Biagi Saggi/Ricerche*, 3.III.
- Haipeter T. e Lehndorff S. (2014). Decentralisation of collective bargaining in Germany: fragmentation, coordination and revitalisation. *Economia & Lavoro*, 1: 45-65; doi: [10.7384/76600](https://doi.org/10.7384/76600).
- Harvey D. (1990). *La crisi della modernità*. Net. Milano 2002.

- Hirichs K. (2010). *A social insurance State withers away. Welfare State reforms in Germany - or: attempts to turn around in a cul de sac*. In Palier B., a cura di. *A Long Goodbye to Bismarck?*. Amsterdam University Press. Amsterdam. Olanda.
- Hobsbawm E. (1962). *The age of revolution. 1789-1848*. Abacus. Londra. Regno unito (n.d.).
- Hoffmann E., Malacrino D. e Pistaferri L. (2022). Labor market reforms and earnings dynamics: the Italian case. *Working paper/142* del Fondo monetario internazionale; https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4026318.
- Howell D.R., Baker D., Glyn A., e Schmitt J. (2007). Are protective labor market institutions at the root of unemployment? A critical review of the evidence. *Capitalism and Society*, 2(1): Article 1; https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2206526.
- Irti N. (2004). Il carattere giuridico-politico del mercato. *Rivista internazionale di filosofia del diritto*, 1(1): 1-10.
- Jacobi L. e Kluge J. (2007). Before and after the Hartz reforms: The performance of active labour market policy in Germany. *Journal for Labour Market Research*, 40(1): 45-64.
- Keynes J.M. (1930). *Economics possibilities for our grandchildren*. In *Essays in persuasion*. Norton & Co. New York. Stati uniti 1963.
- Koskeniemi M. (2011). Law, teleology and international relations: an essay in counterdisciplinarity. *International Relations*, 26(1): 3-34; doi: [10.1177/0047117811433080](https://doi.org/10.1177/0047117811433080).
- Koukiadaki A. (2016). *The Legacy of the economic crisis for labour law in Europe*. In Bogg A., Costello C. e Davies A., a cura di. *Research handbook on Eu labour law*. Edward Elgar. Camberley. Regno unito.
- Krugman P. (2009). Free to lose. *New York Times* del 12 novembre.
- Laagland F. (2018). Member states' sovereignty in the socio-economic field: fact or fiction. The clash between the European business freedom and the national level of workers' protection. *European Labour Law Journal*, 9(1): 50-72; doi: [10.1177/2031952518758097](https://doi.org/10.1177/2031952518758097).
- Lazear E.P. (1990). Job security provisions and employment. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(3): 699-726; doi: [10.2307/2937895](https://doi.org/10.2307/2937895).
- Leborgne D. e Lipietz A. (1990). *Flexibilidade defensiva ou flexibilidade ofensiva: os desafios das novas tecnologias e da competição mundial*. In Valladares L. e Preteceille

- E., a cura di. *Reestruturação Urbana: Tendências e Desafios*. Nobel. San Paolo. Brasile.
- Légé P. (2019). *Production et légitimation d'une réforme. Le «projet de loi travail»*. Éditions du Croquant. Parigi. Francia.
- Lehndorff S., a cura di (2015). *Divisive integration. The triumph of failed ideas in Europe – Revisited*. Etui. Bruxelles. Belgio.
- Lerner G. (2020). *L'infedele. Una storia di ribelli e padroni*. Feltrinelli. Milano.
- Losito G. (1996). *L'analisi del contenuto nella ricerca sociale*. Franco Angeli. Milano.
- Lyon-Caen G. (1992). L'infiltration du droit du travail par le droit de la concurrence. *Droit ouvrier*: 313-359.
- Lyon-Caen G. (2004). Permanence et renouvellement du droit du travail dans une économie globalisée. *Droit ouvrier*, 2: 49-56.
- Maggi-Germain N. (1999). À propos de l'individualisation de la formation professionnelle continue. *Droit Social*, 7: 692-699.
- Maggi-Germain N. (2013). *Il posto della formazione professionale continua nel progetto di legge sulla sécurisation de l'emploi: il conto personale di formazione*. In *La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?*. Adapt University Press. Modena.
- Mantovani G. (2008). *Analisi del discorso e contesto sociale*. Il Mulino. Bologna.
- Marcuse H. (1973). On the philosophical foundation of the concept of labor. *Telos*, 16: 9-37; doi: [10.3817/0673016009](https://doi.org/10.3817/0673016009).
- Mariucci L. (2007). Sistema contrattuale, concertazione e legislazione del lavoro. *Lavoro e diritto*, 2: 251-258; doi: [10.1441/24472](https://doi.org/10.1441/24472).
- Martufi R. e Vasapollo L. (2000). *Comunicazione deviante. L'impero del capitale sulla comunicazione*. Media Print. Roma.
- Marx K. (1867). *Il capitale. Vol. I*. A cura di A. Macchioro e B. Maffi. Utet. Torino 2017.
- Mauro A. e Tiraboschi M. (2017). Lavoro autonomo: il nuovo quadro legale. *Guida al lavoro – Il Sole 24 Ore* del 23 giugno.
- McCallum J.K. (2020). *Worked over. How round-the-clock work is killing the American dream*. Basic Books. New York. Stati Uniti.
- Meckstroth W.T. (1975). “Most Different Systems” and “Most Similar Systems”: a study in the logic of comparative inquiry. *Comparative Political Studies*, 8(2): 132-157.
- Medici M. (1992). *Introduzione*. In Medici M. e Proietti D., a cura di. *Il linguaggio del giornalismo*. Mursia. Milano.

- Meyer F. e Sachs-Durand C. (1994). *L'evoluzione del rapporto salariale*. In Aliprantis N., a cura di. *Le droit collectif du travail. Questions fondamentales, évolutions récentes: études en hommage à madame le professeur Hélène Sinay*. Peter Lang. Francoforte sul Meno. Germania.
- Milanović B. (2018). *Global inequality. A new approach for the age of globalization*. Harvard University Press. Cambridge. Stati Uniti.
- Miné M. (2004). *Droit du temps de travail*. LGDJ. Parigi. Francia.
- Miné M. (2017). Quand le droit favorise l'augmentation et la flexibilité du temps de travail. *La nouvelle revue du travail*, 11; doi: [10.4000/nrt.3234](https://doi.org/10.4000/nrt.3234).
- Miné M. (2018). Droit du travail: droits de la personne au travail? Leçon inaugurale de la chaire Droit du travail, droits de la personne au travail. Cnam. 24 septembre. *The Conversation* del 30 ottobre; <https://theconversation.com/droit-du-travail-droits-de-la-personne-au-travail-105791>.
- Morcellini M. (2016). *Prefazione. Il long teller della crisi economica. Quando la comunicazione è un additivo della paura*. In Amari G., Leone G. e Marraffa A., a cura di. *Ce lo chiede l'Europa. Le parole giornalistiche per discutere di Fiscal compact*. Ediesse. Roma.
- Morcellini M., Faccioli F. e Mazza B., a cura di (2014). *Il progetto comunicazione alla sfida del mercato. Itinerari e prospettive dei laureati nel sud Europa*. Franco Angeli. Milano.
- Muni A. (2013). Foucault, Nietzsche e la volontà di sapere. *Esercizi filosofici*, 8(2): 104-121.
- Murialdi P. (1982). *Come si legge un giornale*. Laterza. Roma-Bari.
- Murialdi P. (2021). *Storia del giornalismo italiano. Dalle gazzette a internet. Quinta edizione*. Il Mulino. Bologna.
- Nespoli F. e Tourres C. (2016). *Il percorso della Loi travail tra proposte e proteste*. In Casano L., Imperatori G. e Tourres C., a cura di. *Loi travail: prima analisi e lettura*. Adapt University Press. Modena.
- Ocse (1994). *The Oecd job study*; <https://www.oecd.org/els/emp/1941679.pdf>.
- Ocse (2004). *Benefits and wages: Oecd indicators*. Oecd Publishing. Parigi. Francia; doi: [10.1787/ben_wages-2004-en](https://doi.org/10.1787/ben_wages-2004-en).
- Ocse (2006). *Boosting jobs and incomes, policy lessons from reassessing the Oecd job strategy*; <https://www.oecd.org/general/boostingjobsandincomes-lessonsfromreassessingtheoecdjobsstrategy.htm>.

- Ocse (n.d.). *Better life index. Occupazione*. Data consultazione online: 26 marzo 2022; <https://www.oecdbetterlifeindex.org/it/topics/jobs-it/>.
- Oil (2018). *World employment social outlook: trends 2018*; https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/WCMS_615594/lang--en/index.htm.
- Oil (2019). *La quota del lavoro nel reddito globale e la sua distribuzione*; https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_712829/lang--it/index.htm.
- Oil (2021). *From policy to action. Guidelines for implementation of national employment policies*; https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publications/WCMS_831186/lang--en/index.htm.
- Orlandini G. (2017). Libertà di stabilimento versus diritto al lavoro: ancora un bilanciamento “sbilanciato” tra libertà economiche e diritti dei lavoratori. *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 153: 203-218; doi: [10.3280/GDL2017-153013](https://doi.org/10.3280/GDL2017-153013).
- Pala G. (2018). *Propriamente salario sociale di classe. Critica delle mistificazioni del valore della forza-lavoro*. La Città del Sole. Napoli.
- Parziale F. (2017). *Le professioni dello spazio pubblico nella stampa quotidiana*. In Morcellini M., Marini R. e Ruggiero C., a cura di. *Rappresentazioni deboli per competenze forti*. Maggioli. Santarcangelo di Romagna.
- Passerini P. (2003). The fall in Fdi in 2001: Eu-15 as main actor. Fdi detailed results 1995-2001. *Statistics in focus*, 2(12); <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f2bd63d0-8717-40c6-bc8d-6fa2f512ea92/language-en/format-PDF>.
- Patrono M. (2013). *Diritto dell'integrazione europea. Volume I*. Cedam. Padova.
- Pd (2022). *Salario minimo, Pd: “dopo il passo europeo l'Italia non può rimanere indietro”*; <https://www.partitodemocratico.it/news/salario-minimo-pd-dopo-il-passo-europeo-litalia-non-puo-rimanere-indietro/>.
- Perri A. (2021). *Gli effetti della crescita del settore sul turistico sul mercato del lavoro, nel contesto della crisi sistemica. Un'ipotesi di correlazione*. In Martufi R. e Vasapollo L., a cura di. *Jesce Sole. La storia insegna a essere di parte: vivere il sud di classe nel pluripolarismo*. Edizioni Efestò. Roma.
- Perri A. (2022). *Quando la competizione diventa sfruttamento. Linee guida per l'indagine sull'ingresso degli immigrati nel mercato del lavoro italiano*. In AAVV. *Atti della VI Conferenza nazionali dei dottorandi in scienze sociali. Edizione 2021* (in corso di pubblicazione).

- Pery N. (1999). *La formation professionnelle. Diagnostics, défis et enjeux. Contribution du secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle*; <https://www.vie-publique.fr/rapport/24860-la-formation-professionnelle-diagnostics-defis-et-enjeux>.
- Pierson P. (1994). *Dismantling the Welfare State? Reagan, Thatcher, and the politics of retrenchment*. Cambridge University Press. Cambridge. Stati Uniti.
- Pivetti M. (2002). *Economia politica*. Laterza. Roma-Bari.
- Ponzio A. (1976). *Semiotica, teoria dell'ideologia e teoria dell'individuo umano in V.N. Vološinov*. In Vološinov V.N. *Marxismo e filosofia del linguaggio*. Dedalo. Bari.
- Ponzio A. (2008). *Linguaggio, lavoro e mercato globale*. Mimesis. Milano.
- Prospero M. (2016). *Introduzione*. In Marx K. *Critica della filosofia hegeliana del diritto pubblico*. Editori Riuniti. Roma.
- Prospero M. (2018). *Introduzione*. In Marx K. *Critica al programma di Gotha*. Bordeaux. Roma.
- Rasnača Z. (2017). Bridging the gaps or falling short? The European pillar of social rights and what it can bring to EU-level policymaking. *Working paper/2017.05* dello European Trade Union Institute.
- Reyneri E. (2005). *Sociologia del mercato del lavoro. II. Le forme dell'occupazione*. Il Mulino. Bologna.
- Ricoeur P. (1986). *Conferenze su ideologia e utopia*. Jaca books. Milano 1994.
- Rizwanul I. (2014). Employment policy implementation. A synthesis based on country studies. *Employment working paper/161* dell'Organizzazione internazionale del lavoro; https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_251002/lang--en/index.htm.
- Roberts M. (2016). *The long depression. How it happened, why it happened, and what happens next*. Haymarket Books. Chicago. Stati Uniti.
- Roberts M. (2022). *The future of work. Part 2. Working long and hard*; <https://thenextrecession.wordpress.com/2022/06/22/the-future-of-work-2-working-long-and-hard/>.
- Robin-Oliver S. (2016). *Les contrats de travail flexibles. Une comparaison internationale*. Presses de Sciences Po. Parigi. Francia.
- Roccella M. (2013). *Manuale di diritto del lavoro. Quinta edizione a cura di Donata Gottardi e Fausta Guarriello*. Giappichelli. Torino.

- Romagnoli U. (2016a). Momenti di storia della cultura giuridica del lavoro. *Lavoro e diritto*, 1: 3-16; doi: [10.1441/82626](https://doi.org/10.1441/82626).
- Romagnoli U. (2016b). Autonomia e subordinazione del diritto del lavoro. Per i 30 anni di Lavoro e diritto. Introduzione. *Lavoro e diritto*, 4: 567-570; doi: [10.1441/86143](https://doi.org/10.1441/86143).
- Roselli F. (2020). Nota all' ordinanza App. Napoli 18 sett. 2019, r.g. 2784/2018. *Lavoro Diritti Europa*, 1.
- Rositi F. (1988). *Analisi del contenuto*. In Rositi F. e Livolsi M., a cura di. *La ricerca sull'industria culturale: l'emittente, i messaggi, il pubblico*. Carocci. Roma.
- Rossi-Landi F. (1968). *Il linguaggio come lavoro e come mercato*. Bompiani. Milano 2003.
- Ruggiero C. e Santonastaso G. (2017). *Professione sociologo: un'analisi dei titoli dei quotidiani dal 1994 al 2013*. In Morcellini M., Marini R. e Ruggiero C., a cura di. *Rappresentazioni deboli per competenze forti*. Maggioli. Santarcangelo di Romagna.
- Salvatori F. (2005). La riforma Hartz. Le politiche occupazionali in Germania. *Working paper/10 Ter* di Adapt.
- Scalfari E. (1972). La malattia: profitti zero. *L'Espresso* del 19 novembre.
- Scarpetta S. e Tressel T. (2004). Boosting productivity via innovation and adoption of new technologies: any role for labor market institutions?. *Working paper* della Banca mondiale; doi: [10.1596/1813-9450-3273](https://doi.org/10.1596/1813-9450-3273).
- Scharpf F.W. (2002). *The European Social Model. Coping with the Challenges of Diversity*. In ID. *Community and Autonomy. Institutions, Policies and Legitimacy in Multilevel Europe*. Campus Verlag. Francoforte. Germania 2010.
- Scharpf F.W. (2010). The asymmetry of European integration, or why the EU cannot be a "social market economy". *Socio-Economic Review*, 8: 211-250; doi: [10.1093/SER/MWP031](https://doi.org/10.1093/SER/MWP031).
- Schumacher E. (1973). *Piccolo è bello. Uno studio di economia come se la gente contasse qualcosa*. Ugo Mursia. Torino 2011.
- Seifert H. (2011). Il lavoro atipico in Giappone e Germania. *Working paper/117* di Adapt.
- Selwyn B. (2019). Poverty chains and global capitalism. *Competition & Change*, 23(1): 71-97; doi: [10.1177/1024529418809067](https://doi.org/10.1177/1024529418809067).
- Smith A. (1776). *La ricchezza delle nazioni*. A cura di A. e T. Bagiotti. Utet. Torino 2017.
- Somma A. (2009). Razzismo economico e società dei consumi. *Materiali per una storia della cultura giuridica*, 2: 447-480; doi: [10.1436/30759](https://doi.org/10.1436/30759).
- Somma A. (2014). *La dittatura dello spread*. DeriveApprodi. Roma.

- Somma A. (2016). Il diritto privato europeo e il suo quadro costituzionale di riferimento nel prisma dell'economia del debito. *Contratto e impresa*, 1: 124-158.
- Somma A. (2018). Il diritto del lavoro dopo i Trenta gloriosi. *Lavoro e diritto*, 2: 307-322; doi: [10.1441/89580](https://doi.org/10.1441/89580).
- Standing G. (2012). *Precari. La nuova classe esplosiva*. Il Mulino. Bologna.
- Stirati A. (2012). *Crescita e "riforma" del mercato del lavoro*. In Cesaratto S. e Pivetti M., a cura di. *Oltre l'austerità*. Licenza Creative Commons.
- Storm S. e Naastepad C.W.M. (2014). Europe's hunger games: income distribution, cost competitiveness and crisis. *Cambridge Journal of Economics*, 39(3): 959-986; doi: [10.1093/cje/beu037](https://doi.org/10.1093/cje/beu037).
- Streeck W. e Trampusch C. (2005). Economic reform and the political economy of the German welfare State. *German Politics*, 14 (2): 174-195; doi: [10.1080/09644000500154490](https://doi.org/10.1080/09644000500154490).
- Supiot A. (2020). *La sovranità del limite. Giustizia, lavoro e ambiente nell'orizzonte della mondializzazione*. Mimesis. Milano-Udine.
- Supiot A., a cura di (2016). *Au-delà de l'emploi. Le rapport Supiot. Nouvelles éditions 2016*. Éditions Flammarion. Parigi. Francia.
- Tichenor P.A., Donohue G.A. e Olien C.N. (1970). Mass media flow and differential growth in knowledge. *Public Opinion Quarterly*, 34(2): 159-170; doi: [10.1086/267786](https://doi.org/10.1086/267786).
- Tiraboschi M. (2019). *Mercati, regole, valori*. Giornate di studio AIDLASS; <https://www.bollettinoadapt.it/persona-e-lavoro-tra-tutele-e-mercato-mercati-regole-valori/>.
- Topo A. (1996). *I poteri dell'imprenditore nelle riduzioni di personale*. Cedam. Padova.
- Treu T. (2016). *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act*. In Carinci F., a cura di. *Jobs act: un primo bilancio*. Adapt University Press. Modena.
- Tridico P. (2009). Flessibilità e istituzioni nel mercato del lavoro: dagli economisti classici agli istituzionalisti. *Economia & Lavoro*, 1: 113-139; doi: [10.7384/70823](https://doi.org/10.7384/70823).
- Vasapollo L. (2013). *Trattato di critica dell'economia convenzionale. Vol. I. Un sistema che produce crisi. Metodi di analisi dei sistemi economici*. Jaca Book. Milano.
- Vasapollo L. (2019). *Volta la carta... nel nuovo sistema economico-monetario*. Edizioni Efestò. Roma.
- Vasapollo L., a cura di (2005). *Lavoro contro capitale*. Jaca Book. Milano.

- Vergeer R. e Klienkecht A. (2014). The impact of labour market deregulation on productivity: a panel data analysis of 19 Oecd countries (1960-2004). *Journal of Post Keynesian Economics*, 33(2): 371-408; doi: [10.2753/PKE0160-3477330208](https://doi.org/10.2753/PKE0160-3477330208).
- Violante P. (2019). Corte di giustizia e diritti dei lavoratori. L'erosione sistematica delle tutele nazionali. *Sociologia del diritto*, 3: 7-24; doi: [10.3280/SD2019-003001](https://doi.org/10.3280/SD2019-003001).
- Vološinov V.N. (1929). *Marxismo e filosofia del linguaggio*. Dedalo. Bari 1976.
- Von der Leyen U. (2021). *Discorso sullo stato dell'Unione. Rafforzare l'anima della nostra Unione*. Del 15 settembre; https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/SPEECH_21_4701.
- Von Hayek F. (1979). *Legge, legislazione e libertà*. Est. Milano.
- Wallerstein I. (2006). *Comprendere il mondo*. Asterios. Trieste 2020.
- Weber M. (1905). *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*. A cura di A.M. Marietti. Rizzoli. Milano 2014.
- Weber M. (1922). *Il metodo delle scienze storico-sociali*. A cura di P. Rossi. Einaudi. Torino 2003.
- Weil S. (1955). *Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale*. A cura di G. Gaeta. Adelphi. Milano 1983.
- Wodak R. (2001). *What CDA is about. A summary of its history, important concepts and its developments*. In Wodak R. e Meyer M., a cura di. *Methods of Critical Discourse Analysis*. Sage. Londra. Regno unito.
- Wodak R. e Meyer M. (2009). *Critical discourse analysis: history, agenda, theory, and methodology*. In Wodak R. e Meyer M., a cura di. *Methods of Critical Discourse Analysis. Second edition*. Sage. Londra. Regno unito.
- World Inequality Lab (2021). *World inequality report 2022*; <https://wir2022.wid.world/>.
- Zatterin M. (2017). Hollande: "Per non morire l'Europa deve essere a geometrie variabili". *La Stampa* del 6 marzo.
- Zoppoli L. (2011). Contrattazione collettiva e Unità d'Italia. *Working paper/131* del Centro studi di diritto del lavoro europeo "Massimo D'Antona".