

LA REGOLAZIONE TRA LEGGE E AUTONOMIA COLLETTIVA

Gaetano Zilio Grandi

SOMMARIO: 1. Alle origini dell'era digitale. – 1.1. Le diverse rivoluzioni industriali. – 1.2. Dal lavoro analogico a quello digitale: la rete e le sue reti. – 2. La legge come strumento di regolazione del lavoro manifatturiero. – 2.1. Gli spazi di intervento e quelli inesplorabili. – 2.2. Dal manifatturiero tradizionale al piccolo è bello, al nuovo artigianato digitale. – 2.3. Ove non osano le leggi: dai *pony express* e i *call center* ai fattorini su piattaforma e alla logistica (il caso *Amazon*). – 2.4. Legge vs. interpretazione amministrativa: quali spazi di manovra per le imprese? – 3. La contrattazione collettiva: strumento di generalizzazione delle tutele o di regolazione *firm-specific*? Limiti alla inderogabilità e alla derogabilità. – 3.1. Il ruolo e gli spazi della contrattazione nazionale. – 3.2. Dal decentramento contrattuale al ri-accentramento di gruppo: il caso della contrattazione transnazionale. – 3.3. La conseguente alterazione di contenuti, natura e efficacia dei contratti collettivi. – 3.3.1. Retribuzione, *welfare* aziendale, flessibilità contrattuale. – 4. Una proposta ricostruttiva *de iure condito* e una *de iure condendo*. – 4.1. La protezione del lavoratore nel rapporto e nel mercato, *anche* in via contrattuale, collettiva e individuale. – 4.2. Spunti per una rilettura degli artt. 39, 40 e 46 Cost. – 5. Possibili conclusioni: partecipazione e modello di impresa.

1. *Alle origini dell'era digitale*

Il tema che ho scelto di affrontare appare di ampia portata e, soprattutto, riguarda uno strumento fondamentale per una virtuosa interrelazione tra il progresso tecnologico e un mondo, quello del lavoro, che muta continuamente rimanendo tuttavia sempre fondato su taluni valori fondamentali, quali anzitutto quello della tutela della persona del lavoratore e del suo sviluppo sociale ed economico fuori e dentro il rapporto di lavoro stesso.

Peraltro esso impatta ancora una volta sugli esiti dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione del sistema produttivo nel nostro paese, ovviamente già visti e sviluppatisi in altri modi e in altri tempi, ferma restando una certa difficoltà a superare il fordismo¹.

¹ B. ANASTASIA, S. MICELLI, L. ROMANO, E. RULLANI, *Sei tesi sul post-fordismo*, Venezia, 1996, 3 ss.; e ora, sulla rivoluzione digitale, da ultimo E. RULLANI, F. RULLANI, *Dentro la rivoluzione digitale. Per una nuova cultura dell'impresa e del management*, Torino, 2019, 1 ss.

E a dire il vero, oggi come ieri si trattava di argomenti ruotanti intorno ad una (necessaria) maggiore produttività del sistema organizzativo, a seguito delle modifiche apportate nell'impresa c.d. 4.0; ma anche a un sempre più immaginabile collegamento tra i destini dei lavoratori e quello della 'nuova' impresa', non più costretta nell'ambito di una organizzazione produttiva *post* fordista.

1.1. *Le diverse rivoluzioni industriali*

Di rivoluzione industriale non si parla certo oggi. E il fatto stesso che si aggiunga il suffisso 4.0 a quella attuale, in attesa delle prossime, fa facilmente comprendere come il Lavoro e l'Impresa, ovvero i due soggetti e oggetti indissolubili nelle presenti pagine, abbiano già sperimentato.

Si tratta qui solo brevemente di ricordare come sin dalla c.d. prima rivoluzione industriale, quella, per intenderci e tra le altre cose, delle macchine a vapore nell'Inghilterra vittoriana, fosse chiaro quanto le sempre più profonde modificazioni nei modi di produrre incidessero anche sulla disciplina del lavoro e ancor prima sui metodi di regolazione delle relazioni contrattuali conseguenti. A seguire la seconda rivoluzione industriale, collocata comunemente tra il Congresso di Parigi (1856) e quello di Berlino (1878), non costituiva che il naturale proseguimento della prima, così come la terza, a sua volta collocabile dal secondo dopoguerra in poi, sino a sfiorare quella che oggi, in maniera non dissimile dal passato, sembra essere un passaggio fondamentale, appunto la rivoluzione 4.0.

In verità possiamo facilmente sostenere sin d'ora come questo ultimo miglio appaia ai più qualcosa di realmente deflagrante, probabilmente perché, ingenuamente, vissuto in prima persona. Ma sanno bene i colleghi sociologi quanto anche le 'rivoluzioni' precedenti avessero un impatto sociale ed economico non indifferente. La differenza sta, probabilmente, nel fatto che è oramai chiaro, molto più che nel passato, come questo processo sia indifferibile e continuo, da un lato; e non comporti, come invece troppo spesso affermato, specie tra economisti e giu-slaboristi, alcune fine del lavoro.

1.2. *Dal lavoro analogico a quello digitale: la rete e le sue reti*

Banalizzando, e guardando per un momento solo alla nostra realtà, pensiamo a quando, pochi anni orsono, uno strumento considerato centrale nella vita dei cittadini di questo paese, la televisione, è stata coinvolta dal passaggio da un sistema analogico ad uno digitale; la stessa cosa avvenne, lo ricorderete, per gli apparecchi telefonici. Ebbene, anche il lavoro, inesorabilmente, ha incrociato questo angolo di svolta.

Un recente libro (ma potremmo dire centinaia di libri) racconta efficacemente come e quando la nostra vita e, di conseguenza, il lavoro che ne è parte fondamentale (e vedremo quanto questo collegamento rivesta oggi la massima importanza), sono state letteralmente travolte da Internet, dalla Rete, sino alle più imprevedute fondamenta sociali.

Il lavoro ha inevitabilmente seguito la medesima traiettoria, passando in pochi anni dal lavoro tradizionale, taylorista o fordista, ad altre catalogazioni in realtà talora confuse e contraddittorie². Solo che l'approccio della dottrina giuslavorista su questi temi è sempre stata di sostanziale contrapposizione, tra coloro che vedono l' 'innovazione', *lato sensu* considerata, come un nemico di combattere, in quanto foriero di perdita di identità del lavoro subordinato o, peggio, di cancellazione di 'posti' di lavoro e dunque riduzione di occupazione, se non addirittura della 'fine del lavoro' così come lo abbiamo sempre inteso; e coloro che, al contrario, intravedono nelle nuove tecnologie, nella rivoluzione digitale, una grande opportunità proprio per quel mondo che si immaginava in fase terminale, soppiantato dalle macchine e magari dell'intelligenza artificiale.

Per quanto riguarda la nostra opinione, la Rete non distruggerà alcunché se non, forse, un modo di vivere e lavorare più sereno; mentre le Reti sono e probabilmente diverranno sempre più uno strumento attraverso il quale anche l'ordinamento giuridico riconosce il progressivo modificarsi della realtà organizzativa delle imprese.

In questo senso, come si vedrà più ampiamente, il legislatore di occupa di instillare alcuni elementi utili a far crescere consapevolezza nell'utilizzo di uno strumento economico e organizzativo ma con evidenti ricadute anche sulla regolazione delle relazioni di lavoro e sul loro svolgersi.

2. La legge come strumento di regolazione del lavoro manifatturiero

D'altro canto siamo sempre stati abituati all'intervento deciso, diretto, del legislatore per tutto quel che riguardava il lavoro manifatturiero, la 'fabbrica', e i rapporti che, all'interno di tale struttura si sviluppano, secondo regole per così dire tradizionali e gerarchiche, sul presupposto di un continuo sviluppo appunto 'verticale' della organizzazione dell'impresa.

Si spiegano in tal senso sostanzialmente tutti gli interventi legislativi nel no-

² Così, benissimo, V. BAVARO, *Diritto del lavoro e autorità del punto di vista materiale (per una critica della dottrina del bilanciamento)*, RIDL, 2019, II, 175 ss.

stro paese almeno fino ad un momento a nostro avviso decisivo, dato dalla scelta compiuta improvvisamente con il d.lgs. n. 276/2003, ricondotto a ragione o a torto alle idee di Marco Biagi. In quel provvedimento, ma già nel Libro bianco che lo aveva preceduto, si poteva invero notare una fondamentale apertura, anche in senso conoscitivo, ad un mondo in cambiamento, sul quale chi mi ha preceduto si è soffermato. Non solo e non tanto con riguardo all'evidente riconoscimento da parte del Libro bianco dello stretto legame tra le economie e delle spinte progressiste provenienti dalla stessa Unione europea, ma anche, e soprattutto, al già incipiente mutare del concetto di lavoro medesimo e degli schemi contrattuali esso ai quali poteva essere ricondotto; solo che a tale sollecitazione si è per lo più risposto, nei limiti dogmatici noti, con una sorta di ri-modellizzazione dell'esistente e la creazione di nuove tipologie contrattuali, magari già sperimentate in sede di contrattazione collettiva.

La modellistica predisposta dal d.lgs. n. 276/2003 – certo sempre all'interno del binomio codicistico autonomia e subordinazione - risponde dunque al cambiamento in atto; ma ci pare di poter ritenere che in un istituto, che non a caso è stato preso a simbolo di quella stagione, la collaborazione a progetto, vi fossero in verità i germi di tutto quel che sarebbe avvenuto, stante il fatto che quel modello contrattuale, sebbene non assimilabile ad un *tertium genus*, fosse in realtà utile e funzionale a rispondere ai primi scossoni della imminente rivoluzione digitale, e addirittura, in una chiave di politica legislativa contraria a quella ad esso attribuita, nel senso di una spinta verso un ampliamento della quantità di lavoro subordinato (la c.d. anima giuslaburistica della riforma Biagi, secondo Ichino).

Dunque nel 2003 qualcuno, non tutti, avevano già intuito quanto lontano ci avrebbe portato la tecnologia per quanto riguardava i nostri temi. E a dire il verso già un decennio prima i giuslavoristi si erano posti il problema degli effetti della (ennesima) rivoluzione tecnologica sui rapporti di lavoro³; e peraltro anche in quel caso si consideravano gli effetti occupazionali delle prime forme di innovazione organizzative e produttive (la c.d. sostituzione tecnologica). Insomma ci si muove da sempre in un *work in progress*, seguendo una linea che partendo dal fordismo passa per il post-fordismo, la *lean production*, il *toyotismo* ed altro ancora, difficilmente riconducibile a sistema trattandosi appunto di 'organizzazione' e non di 'diritto', sfociando però significativamente, anche dal punto di vista lessicale, ancora nella fabbrica, sebbene intelligente (*smart factory*).

La legge italiana, dunque, risponde ai mutamenti in essere moltiplicando le tipologie, funzionalizzando la contrattualistica alle ragioni dell'economia, ma rima-

³ F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e rapporto di lavoro*, DLRI, 1986, 203.

nendo in verità sempre ancorata alle categorie, si è detto, del codice civile, compressa da un lato dal ruolo ancora centrale della qualificazione giudiziale del contratto e dall'altro dal forte contrasto ancora presente tra le parti contrattuali e, non di meno, tra le diverse componenti politiche. Solo manutenzione interpretativa dunque, ma nel contempo porte aperte ad eventuali innovazioni, questa volta in sede di contrattazione collettiva, che tuttavia avrebbe incocciato di lì a poco nella vicenda Fiat e, sostanzialmente, sulla stessa struttura della contrattazione collettiva, sulla quale si tornerà più avanti, non senza tuttavia aver considerato come proprio su questo passaggio di consegna, tra la legge e la contrattazione collettiva si sia, di fatto, consumato un momento essenziale, che influenzerà i successivi sviluppi del sistema di relazioni industriali nel nostro paese.

2.1. Gli spazi di intervento e quelli inesplorabili...

Si è sempre pensato che il legislatore, ogni legislatore, non sarebbe intervenuto sul piano delle relazioni sindacali, come in fondo determinato dalla mancata completa attuazione dell'art. 39 Cost.; e questo è in effetti avvenuto.

Per altro verso si era sempre ritenuto che lo stesso legislatore avrebbe contenuto i propri ambiti di intervento rispettando fino alla fine il portato normativo dello Statuto dei diritti dei lavoratori. Non solo e non tanto, come noto, con riguardo all'istituto della reintegrazione nel posto di lavoro, che ha seguito e segue ancora una parabola quasi senza fine (v. invero C. Cost. 194/2018); ma anche con riguardo a forse meno 'nobili' ma altrettanto rilevanti questioni regolate con grande lungimiranza dalla l. 300/1970 (controlli, mansioni, ecc.), sul presupposto che l'assegnata competenza alla contrattazione collettiva di eventuali discipline derogatorie, anche alla luce dei numerosi e fondamentali accordi interconfederali nel frattempo firmati, avrebbe impedito 'incursioni' eteronome.

Invece l'inerzia delle parti sociali e anche, possiamo dirlo, una crescente domanda di efficienza delle amministrazioni pubbliche e della produttività delle imprese da parte dell'opinione pubblica, ha creato i presupposti, politici e regolativi, per un intervento a gamba tesa, come si disse, da parte del legislatore.

Sul piano della regolazione della materia, infatti, la successione di interventi che va dal d.l. 34/2004 ai decreti delegati n. 22, 23, 81/2015 e ancora ai successivi n. 148, 149 e 150/2015, sino a sfociare nella l. n. 81/2017, ove è, secondo noi, bene evidente quella tensione che sin dal 2003, ma in verità ben prima, tiene insieme le categorie classiche del diritto del lavoro (subordinazione, autonomia, inderogabilità e imperatività delle norme).

2.2. Dal manifatturiero tradizionale al piccolo è bello, al nuovo artigianato digitale

Si è visto brevemente che il diritto del lavoro e le relazioni industriali nel nostro paese, non diversamente dagli altri, hanno seguito strade inesorabilmente tracciate anche dal contesto esterno. È questo, credo, uno degli insegnamenti fondamentali che gli studiosi di tali temi ci hanno lasciato; sia sul versante del contratto e del rapporto di lavoro che su quello delle relazioni sindacali.

Così la regolazione del lavoro e delle dinamiche sindacali, peraltro in modo ovviamente diverso, ha, se può dirsi, sempre 'accompagnato' le dinamiche economiche. E in fondo anche le stesse origini della materia hanno seguito, logicamente e temporalmente, il fenomeno da regolare o, per meglio dire con riguardo al caso specifico, a limitare una logica meramente mercantile della relazione tra datore di lavoro e lavoratore.

Testimonianza di questo progressivo adattamento è, a nostro avviso, tutto lo sviluppo della legislazione lavoristica. Si pensi alla reazione dell'ordinamento giuridico ai fenomeni di decentramento e interposizione, con le leggi c.d. antifraudolente degli anni '60, quando cioè la 'dimensione' dell'impresa veniva giocata sul piano delle convenienze in termini di costo del lavoro e della regolazione, appunto; dalla legge sul lavoro a domicilio alla l. n. 1369/60 sino alla l. 300/70.

Ma si pensi anche a quanto questa autolimitazione sul piano della crescita in termini occupazionali ha influenzato lo sviluppo delle imprese italiane e probabilmente lo abbia anche limitato: anche alla luce delle previsioni dello Statuto dei lavoratori, rigorosamente ancorato alla faticosa soglia. Insomma, piccolo è bello, ma se meno costoso è anche meglio!

La (tipica) dimensione dell'impresa italiana non ha però del tutto impedito la sua crescita in termini di produttività ma soprattutto di capacità di posizionamento e sopravvivenza alle onde alte dell'economia degli ultimi venti anni. Ma questo è avvenuto, guarda il caso, non per tutti, e soprattutto solo per coloro che hanno posto l'attenzione ad almeno due profili ineluttabili e imprescindibili: la partecipazione, volenti o nolenti, del nostro paese ad una Unione Europea che, a dir poco, ha rimodellato il diritto del lavoro nazionale e ha condizionato altresì, sebbene meno rigorosamente, le tendenze in punto di relazioni collettive, certo di volta in volta nell'ambito di una pluralità di modelli possibili.

Tale situazione ha portato ad una vera e propria dicotomia del mercato del lavoro, da un punto di vista giuridico, con evidenti ripercussioni sul piano dei modelli organizzativi e di gestione dell'impresa e del lavoro; e con un notevole spostamento ciclico di quote di lavoro da subordinato a autonomo e viceversa. L'effetto della globalizzazione, certo, ma anche di più modeste considerazioni e regole giuridiche interne, in specie di natura fiscale. Solo che oltre alla dicotomia formale, tecnica, il mercato del lavoro comincia a conoscere, dopo i fasti e

l'apogeo del lavoro subordinato, ipertutelato, specie nella amministrazione pubblica, anche altre partizioni e segmentazioni, financo all'interno dello stesso lavoro irregolare.

Ora, il paradosso è che buona parte di questo lavoro, ai confini tra il subordinato e l'autonomo, ma soprattutto vitale per la competitività del paese oltre che delle imprese, risultava concentrato nei settori tipicamente più appetibili alla domanda estera con un esito oramai conosciuto per il quale le migliori realtà aziendali, i migliori settori, costituiscono oggetto di acquisizioni sempre più ampie; con buona pace di ventilate proposte nel senso dell'autoctonia.

Che lavoro residua allora, da regolare, posto che, come anticipato, le regole principali nascono in Europa e in sede nazionale possono solo trovare una implementazione più o meno orientata agli obiettivi di politica del diritto e del lavoro delle diverse compagini governative?

Scontato il disimpegno dei legislatori che si succedono a porsi obiettivi lusinghieri e di alto profilo, ci sembra che, confidando in una sorta di 'stellone' che sembra preservare un discreto numero di imprese medie, piccole, o addirittura piccolissime che ancora una volta costituiscono lo scheletro della 'resistenza' del nostro paese (*rectius* di una parte) alla crisi – avendo esse sposato i valori dell'innovazione e della condivisione degli obiettivi, in una parola della 'levità' – non rimanga che riaffidarsi, come subito vedremo, alla contrattazione collettiva.

2.3. Ove non osano le leggi: dai pony express ai fattorini su piattaforma e alla logistica (il caso Amazon)

Anche perché, nonostante un afflato interventista ad inizio della attuale legislatura, non pare ad oggi praticabile, e comunque non ci sembra utile, intervenire su aspetti specifici, quali ad esempio quelli immaginati da una prima bozza di quello che diverrà il decreto 'Dignità':

«Art. 1 (Norma di interpretazione autentica)

1. E' considerato prestatore di lavoro subordinato, ai sensi dell'art 2094 del codice civile, chiunque si obblighi, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale, alle dipendenze e secondo le direttive, almeno di massima, dell'imprenditore, anche nei casi nei quali non vi sia la predeterminazione di un orario di lavoro e il prestatore sia libero di accettare la singola prestazione richiesta, se vi sia la destinazione al datore di lavoro del risultato della prestazione e se l'organizzazione alla quale viene destinata la prestazione non sia la propria ma del datore di lavoro.

2. L'organizzazione fa capo al datore di lavoro qualora la prestazione di lavoro avvenga tramite piattaforme digitali, applicazioni e algoritmi elaborati dal dato-

re di lavoro o per suo conto, anche se la prestazione stessa sia svolta in tutto o in parte con strumenti nella disponibilità del prestatore.

3. Si considerano piattaforme digitali i programmi delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, mettono in relazione a distanza per via elettronica le persone, per la vendita di un bene, la prestazione di un servizio, lo scambio o la condivisione di un bene o di un servizio, determinando le caratteristiche della prestazione del servizio che sarà fornito o del bene che sarà venduto e fissandone il prezzo».

D'altro canto per quanto riguarda gli 'antenati' dei *riders* ci si è sempre mossi a cavallo della consueta distinzione tra autonomia e subordinazione, e risulta che anche i giudici che si sono di recente interessati alla simile fattispecie conseguente al modello *Foodora*, in entrambi i gradi di giudizio, abbiamo seguito, in fondo, la stessa strada.

Il che significa che ci sono delle questioni sulle quali la legge tende a stare distante, salvo come visto qualche ingenuità dovuta ad inesperienza; legge distante almeno fino a quando, semmai, si riterrà di seguire quella affascinante suggestione di una normativa modulare o a cerchi concentrici rilanciata anche dopo la sua proposizione come Statuto dei lavori sulla scorta di intuizioni di un vero maestro della materia, autore del più godibile Manuale in materia: Giorgio Ghezzi.

2.4. (segue): *i call center tra legge vs. interpretazione amministrativa. Quali spazi di manovra per le imprese?*

Un passo avanti in quella che possiamo chiamare 'complicazione della regolazione' si ha con riguardo ad un tema che ha appassionato parecchi giuslavoristi e altresì qualche ministro. Si tratta dei lavoratori che oggi, nella scala delle competenze e delle retribuzioni si trovano spesso nelle ultime posizioni, sebbene con un ulteriore paradosso, tutto legato ad una sorta di fluido magico che trasforma un lavoro con modalità banali in una competenza fondamentale per un'impresa: ad esempio l'addetto sì al *call center*, ma di una società che fa di quella risposta uno degli *asset* della propria attività, come nel caso di tecnici specializzati in grado di assistere la clientela *all over the world* e con modalità telematiche. Un paradosso sì, soprattutto se consideriamo che in quella stessa realtà aziendale, nonostante una dimensione occupazionale non irrilevante, vige un modello di relazioni industriali unilaterale e soprattutto del tutto collaborativo e non conflittuale: tema sul quale torneremo in chiusura.

Ma stando ai più tradizionali *call center*, è proprio con riguardo a loro che si è verificato un corto circuito tra possibile intervento legislativo, accantonato, indicazione ministeriale e interpretazione giurisprudenziale, evidentemente decisiva;

ma anche, ultimo ma non ultimo, intervento della contrattazione collettiva.

Ora, vien da chiedersi, in un tale, confuso, contesto come doveva muoversi un datore di lavoro esercente tali servizi? La soluzione è stata proprio quella da noi ritenuta centrale, anche *de futuro* ed anche su questioni diverse: la sottoscrizione di contratti collettivi che prevedano il passaggio graduale, ove possibile, dei lavoratori di norma in regime di collaborazione ad uno schema contrattuale di subordinazione. E d'altro canto, anche in altri frangenti la contrattazione collettiva si è resa più che funzionale ad una concreta gestione delle situazioni di crisi aziendale o settoriale, perché questo è (anche) il suo compito: basti pensare alla annosa vicenda dei contratti di lavoro a termine nelle Poste.

3. La contrattazione collettiva: strumento di generalizzazione delle tutele o di regolazione firm-specific? Limiti alla inderogabilità e alla derogabilità

È chiaro che se si accoglie la tendenza al passaggio da una funzione regolatoria e generale della contrattazione collettiva, simbolicamente rappresentata dal contratto collettivo nazionale, ad una funzione certo ancora regolatoria ma in un senso più pregnante caratterizzato da una sorta di 'flessibilità' (parola per tutte le stagioni, dagli anni '90 all'era digitale!) nella considerazione giuridica del sacro Graal del diritto del lavoro, l'inderogabilità, le cose si complicano ancor di più. Ma potrebbe anche dirsi: è la rivoluzione digitale, bellezza!

3.1. Il ruolo e gli spazi della contrattazione nazionale

Che il contratto collettivo nazionale abbia avuto qualche problema è fuori di dubbio; ma è anche evidente che laddove le parti hanno voluto (e questo va sottolineato) qualcosa è cambiato anche in tale ambito. Recenti e apprezzabili analisi della contrattazione collettiva dimostrano che vi sono settori, e dunque sindacati dei lavoratori e delle imprese, straordinariamente innovativi, negli approcci e nei contenuti, anche a livello nazionale.

Non è solo il caso, oramai consolidato, del settore chimico, sempre indicato da noi giuslavoristi tra gli esempi virtuosi di negoziazione collettiva 'moderna' (se questo termine ha senso), ma anche di altri e significativi contratti, quali quello del credito e assicurazioni, telecomunicazioni, orafo, ma anche, più di recente, il contratto del settore metalmeccanico.

In ogni caso i più o meno recenti accordi interconfederali confermano al contratto nazionale un ruolo centrale, non solo per quel che riguarda la concreta disciplina dei rapporti di lavoro ma anche nel senso di guida della struttura contrattativa.

tuale, certo tendenzialmente sempre più spostata verso il basso; e, ciò che forse ha un suo rilievo, da un lato come istanza di tutela del potere d'acquisto, ma dall'altro come primo momento di verifica e remunerazione della produttività del settore⁴.

⁴ Si conferisce alla contrattazione collettiva il compito di definire l'effettiva attuazione delle disposizioni normative, in particolare:

Con il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80 la regolazione del telelavoro, la fruizione oraria/giornaliera del congedo parentale, la definizione delle modalità di funzionamento del congedo parentale per le donne vittime di violenza di genere e la pattuizione di intese in materia di conciliazione vita – lavoro.

Con il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 la regolazione dei rapporti di collaborazione 'organizzati', la definizione ulteriori ipotesi di 'demansionamento', l'individuazione dei casi di ricorso al lavoro intermittente.

Per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale invece la regolazione lavoro supplementare e clausole elastiche, la modulazione della durata del periodo di prova, di preavviso (licenziamento o dimissioni) di conservazione del posto di lavoro (malattia).

Per il contratto a tempo determinato la possibilità di intervento sulla durata massima, sul limite del 20%, sull'esercizio diritto di precedenza e sulla disciplina 'stop & go' oltre alla previsione di modalità e degli strumenti formativi.

Per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato la variazione del limite del 20% mentre per quelli a tempo determinato l'individuazione di eventuali 'tetti', nonché dei casi e della durata dell'eventuale proroga, oltre all'individuazione di modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati.

Per i contratti di apprendistato la modulazione dei limiti connessi alle assunzioni con apprendistato professionalizzante, l'individuazione delle modalità di utilizzo, anche a tempo determinato (con particolare riferimento alle definizioni di 'attività stagionale'), l'introduzione di eventuali obblighi retributivi per le ore di formazione 'esterna' (I e III livello di apprendistato), la definizione della durata e delle modalità di erogazione della formazione (acquisizione competenze tecnico-professionali e specialistiche) e della durata minima (II livello di apprendistato) e la determinazione della qualificazione (II livello di apprendistato).

Con il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 la pattuizione dei contratti di solidarietà (ambito CIGS 24), la stipula dei contratti di solidarietà espansiva (art. 41) e l'adeguamento/definizione della disciplina dei fondi di solidarietà.

Con il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 il controllo a distanza dei lavoratori.

Tuttavia, se da un lato la contrattazione collettiva ha la facoltà di derogare a disposizioni di legge, essa ha anche il compito di cercare di 'tamponare' a riduzioni di tutele previste dallo stesso decreto, in particolare con riferimento alle nuove discipline in caso di licenziamenti illegittimi. Si prevede infatti per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 l'applicazione della tutela reintegratoria forte per i casi di nullità, quella attenuata per i casi di licenziamento disciplinare se viene dimostrata l'insussistenza del fatto, la tutela indennitaria forte per i casi in cui mancano gli estremi per l'applicazione del giustificato motivo o la giusta causa e quella debole nei casi di violazioni procedurali e/o vizi di forma. Non mancano dunque gli accordi volti a cercare di contrastare tale diminu-

3.2. *Dal decentramento contrattuale al ri-accentramento di gruppo: il caso della contrattazione transnazionale*

Diverso e ancor più affascinante appare quanto verificatosi con riferimento a quei contratti collettivi che, per la dimensione e la peculiarità delle imprese coinvolte, coinvolgono datori e lavoratori che si muovono in diversi contesti territoriali, ove il territorio, questa volta, è dato dall'ambito dei paesi comunitari o europei. Si è avuto modo di riferire circa contratti collettivi che, oltre ad essere interaziendali, si caratterizzano per il loro ambito transnazionale. Le esperienze in proposito vanno dalla negoziazione a livello di settore, nell'ambito delle previsioni sul dialogo sociale, oramai patrimonio consolidato della Commissione europea, alla negoziazione transnazionale a livello di impresa, cresciuta sulla base della direttiva sui Comitati aziendali europei (dir. n. 94/45/CE, oggetto di 'revisione' da parte della dir. n. 2009/38/CE).

E in entrambi i casi, è rilevata non solo la previsione legislativa comunitaria ma anche la tendenza ad assecondare una dimensione transnazionale della contrattazione quale perfetto contraltare di una dimensione manageriale sempre meno nazionale e viepiù necessaria specie per quelle frequenti ipotesi di gestione, con tali strumenti, di crisi e ristrutturazioni aziendali su scala, appunto globale.

3.3. *La conseguente alterazione di contenuti, natura e efficacia dei contratti collettivi*

Modificare la struttura contrattuale, un ribaltamento della consueta prevalenza di un livello sull'altro ha significato anche, ovviamente, un cambiamento nei contenuti degli accordi di volta in volta considerati; ed anche la riproposizione, con risposte non sempre coincidenti con quelle del passato, delle questioni dirette tipiche del diritto collettivo italiano: *in primis* natura ed efficacia.

Questa volta, però, vengono in aiuto degli interpreti le puntuali previsioni degli accordi interconfederali, a partire del 2011, e addirittura, senza preavviso, il legislatore, con l'ormai noto art. 8 del d.l. n. 138 dello stesso anno, poi l. n. 148/2011.

La partita decisiva ruota intorno, e non poteva essere altrimenti, al ruolo delle Rappresentanze sindacali unitarie e alla loro capacità di aggregazione, come noto scommessa vinta dal Protocollo del 23 luglio 1993, che mi piace ricordare col nome del suo artefice, Ciampi, ma anche con quello della dottrina che ha sostenu-

zione delle tutele e ne è esempio le lettere della Fiom recapitate ad aziende emiliane del settore metalmeccanico volte a disincentivare l'utilizzo di questo nuovo strumento.

to quella scelta. Non a caso ho memoria di numerosi commenti pienamente adesivi a quella impostazione, recuperata in fondo anche in questa fase, da cui si discostarono solo coloro che ancor oggi propugnano una sorta di astensione del legislatore sui temi centrali e propugnano invece soluzioni improvvisate su questioni di evidente breve portata sistemica ma, al contrario, limitate al consenso immediato.

Il contratto collettivo, sia nazionale, per i noti motivi riconducibili ai principi civilistici del mandato ma oggi anche per le precisazioni (piattaforma unitaria ovvero adesione del 50% delle associazioni firmatarie) contenute nell'accordo del 2011, sia decentrato, e dunque territoriale o aziendale (o altro), godrà di una efficacia generalizzata nei confronti di tutto il personale in forza e delle associazioni sindacali firmatarie del medesimo accordo interconfederale, laddove approvato dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti.

Non va dimenticato che quello dell'efficacia o meglio ancora esigibilità del contratto collettivo ha costituito il perno attorno al quale ha ruotato l'intera questione Fiat.

Va da sé infine che anche i contenuti dei due livelli contrattuali hanno subito qualche alterazione. Si è già detto che il Contratto collettivo nazionale conferma il ruolo di player nei confronti del secondo livello, come già stabilito nel 1993, ma subisce anche una *deminutio* attraverso la nota espressione 'in tutto o in parte', con la quale, in definitiva si attua una vera e propria cessione di sovranità a favore del livello decentrato, senza necessità di una articolazione predeterminata.

3.3.1. *Retribuzione, smart working, welfare aziendale, flessibilità tipologica*

Uno spazio apposito, in questa veloce ricostruzione dello stato dell'arte del sistema di regolazione del lavoro, anche o nonostante la sfida digitale alle certezze del diritto del lavoro che conoscevamo, meritano alcune tematiche che, non a caso, hanno costituito l'incrocio delle formali competenze regolatorie delle fonti (uso per la prima volta, credo, questo termine a me caro) ricordate sino a questo momento.

La prima è data dalla retribuzione, o meglio dal minimo retributivo che, a differenza del passato, non sembra più appartenere alla esclusiva o preminente competenza della contrattazione collettiva. Non si può in questa sede non fare cenno a quanto discusso proprio in questi giorni a margine di due proposte di legge inerenti all'introduzione nel nostro paese del c.d. salario minimo orario. Cosa evidentemente ben diversa dalla previsione, così come fino ad oggi sperimentata, di un minimo previsto dalla contrattazione collettiva, diversa per settore, categoria,

mansioni, ec. Ed infatti non si sono fatte attendere valutazioni contrastanti sulle proposte, in specie proprio sul punto che una previsione legale sottrarrebbe spazio alla contrattazione collettiva deputata per definizione a stabilire il punto di equilibrio salariale.

La seconda tematica che può essere riguardata con la lente utilizzata in questa sede è il c.d. *smart working*, o lavoro agile, con riguardo al quale può essere tranquillamente detto che la regolazione si muove sui binari tradizionali, sebbene con una non ordinaria distribuzione delle competenze tra le fonti richiamate: legge, contratto collettivo e contratto individuale. È infatti quest'ultimo che sembra assumere, così sollevando forti critiche, un ruolo preponderante.

Ancora, vi è il caso del welfare aziendale, ed utilizzo tale aggettivazione proprio per distinguerlo da quello negoziale, che di per sé comporta una previsione collettiva e che aveva già visto la luce tempo addietro. Viceversa in questo caso è la legge (l. n. 208/2015, legge di bilancio per il 2016) a creare le premesse per una nuova stagione contrattuale molto interessante per un meccanismo di convenienze opportunamente distribuito tra le diverse parti.

Infine va sicuramente menzionato il ruolo assegnato dal legislatore – anche dall'ultimo – alla contrattazione collettiva per quanto attiene alle diverse tipologie contrattuali. Dopo il testo unico costituito dal *Jobs Act*, invero, anche il decreto Dignità condivide tale ripartizione regolativa, ma va anche oltre perché pone i presupposti per l'intervento, anche in questo caso, della fonte ministeriale, sotto forma di circolare.

4. *Una proposta ricostruttiva de iure condito e una de iure condendo*

L'assetto della regolazione in materia di lavoro, per quanto visto brevemente, risulta a nostro avviso evidentemente sbilanciato sul versante della legislazione. Più precisamente l'intervento del legislatore viene atteso ed invocato come l'unica soluzione ai tanti problemi che affliggono il mondo del lavoro, da quello dei ridotti livelli occupazionali, innegabile, a quello della riduzione delle tutele e dei livelli retributivi, a quello, a nostro avviso centrale, delle transizioni da *lavoro a non-lavoro*, secondo una traiettoria che, lo si è visto, risulta molto meno lineare e predefinita.

Si tratta dunque di immaginare l'esito di tale situazione, evidentemente incidente anche sulla tenuta dell'intero sistema-paese. E tale esercizio di immaginazione può muoversi sia sulla base dei dati normativi, contrattuali e legali, attualmente presenti, sia ipotizzando nuove regole che integrano le precedenti.

a) Dal primo punto di vista la rincorsa tra le discipline di natura autonoma è stata significativa, probabilmente proprio per scongiurare interventi eteronomi, di

regola indesiderati: definire dunque in autonomia nuove regole del sistema contrattuale, depotenziando (o credendo di depotenziare) da un lato un intervento del legislatore in materia, tutt'altro che scongiurato; dall'altro fughe verso un sindacalismo di base, ovvero strettamente collegato all'impresa *de qua* e per ciò stesso sospettato di 'comodità'⁵. La lettura dell'accordo del giugno 2011 conferma questa ipotesi, posto che seppure esso richiami in modo quasi ossessivo il livello di categoria, nazionale, lo stesso, come subito vedremo, è risultato sostanzialmente depotenziato, senza doversi 'attendere il paradiso' dell'art. 8 l. n. 148/2011, come riferito in altra sede.

A sua volta l'Accordo del giugno 2011 non si allontana molto da quanto contenuto in quello del 2009, non sottoscritto dalla Cgil, confermando così una attitudine al decentramento al livello aziendale già emersa negli stessi accordi 'separati': un decentramento centralizzato, o una centralizzazione decentrata!

Sullo sfondo rimaneva la sola citata vicenda Fiat; e ancor più la questione della rappresentatività sindacale. Se è vero che l'accordo interconfederale di giugno esplicitamente promuoveva la contrattazione collettiva di secondo livello va detto anche che l'accordo 'unitario' del 2011 non prevedeva che il contratto di categoria indicasse i 'parametri oggettivi' in base ai quali adottare, in sede aziendale/territoriale, le deroghe ai contratti medesimi; ma solo, e dunque in modo maggiormente permissivo, della finalità degli accordi derogatori («assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi»).

Invero l'ultima 'Premessa' dell'Accordo insisteva significativamente sull'obiettivo di «favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale», lanciando l'interpretazione della clausola relativa alle materie delegate, 'in tutto o in parte', in senso estensivo; non solo, perché in assenza di disposizioni dei contratti collettivi di categoria potevano comunque stipularsi contratti collettivi (o 'intese') aziendali tra le rappresentanze sindacali in azienda, in accordo con le organizzazioni territoriali espressione delle Confederazioni stipulanti l'accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, modificativi di istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa (l'intera parte normativa ed economica?), gli orari e l'organizzazione del lavoro: in una parola, dicemmo, tutto!

Si trattava in verità pur sempre di un caso di deroga alla contrattazione collettiva nazionale di cui è colma l'esperienza sindacale e la casistica giudiziaria, e non

⁵ V. BAVARO, *Rassegna giuridico-sindacale sulla vertenza Fiat e le relazioni industriali in Italia*, DLRI, 2011, 313 ss.

solo sulla base di specifiche previsioni legislative.

Di diverso tenore appare invece l'intervento, questa volta eteronomo, di cui all'art. 8 d.l. n. 138/2011, intitolato al sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità che, contrariamente a quanto da molti ritenuto, non risulta svincolato da quanto disposto dall'Accordo del 2011. In effetti, le materie di possibile deroga da parte della contrattazione aziendale (e territoriale, nei limiti in cui essa potrà essere praticata), coinvolgono *prima facie* un arco più ampio di quanto previsto nell'accordo. E tuttavia mentre l'accordo contemplava l'intero arco 'costituzionale' delle regole dei rapporti di lavoro subordinato, l'art. 8, in fondo (!), incontra limiti espliciti e impliciti che il legislatore ha voluto introdurre, in seconda battuta, proprio per parare eccezioni di incostituzionalità.

Va in proposito ricordato come da un lato al centro del sistema contrattuale si continuasse ad incentivare la stipulazione di accordi aziendali di produttività, e dunque redistributivi di risorse economiche, dall'altro, o meglio nella concretezza della contrattazione aziendale, i temi mutassero radicalmente: una contrattazione aziendale continua e 'gestionale', ove il termine evidentemente si rapporta con uno stato perdurante di crisi economica.

Certo, il problema era dato anche dalla scarsa conoscenza e conoscibilità del materiale contrattuale, questione questa che si è riproposta di recente in modo quasi comico proprio con riguardo ai contratti di prossimità ai sensi dell'art. 8 l. n. 148/2011: comico perché testimone della ipocrisia per la quale le parti sociali, da un lato e dall'altro, preferiscono non far emergere il raggiungimento di accordi derogatori del contratto collettivo nazionale di lavoro che, 'sostanzialmente', si muovono nel solco del citato art. 8, pur formalmente mai richiamato.

b) Circa le proposte di nuove regole, riteniamo che si possa anche in questa sede tornare sul tema della applicazione, *finally!*, dell'art. 39 Cost. Non dimentichiamo infatti che solo una imprevista crisi di governo ha probabilmente impedito l'emanazione di una legge sindacale, e che, in definitiva, quanto immaginato dai costituenti non appare distante dalle esigenze del mondo del lavoro e delle organizzazioni sociali, ben 71 anni dopo.

4.1. La protezione del lavoratore nel rapporto e nel mercato, anche in via contrattuale, collettiva e individuale

Risulta evidente dunque che, nonostante gli sforzi del legislatore, anche recente, di tutelare i (sempre meno) lavoratori subordinati, talora abbandonando alla propria sorte quelli (realmente) autonomi, sebbene deboli economicamente, la palla torni in mano, ancora una volta, alla contrattazione, collettiva e forse anche individuale. Non si tratta di rivitalizzare il tabù dell'autonomia individuale, ma di

riconoscere ai lavoratori la possibilità ed anzi la necessità di sviluppare continuamente le proprie competenze e conoscenze, di fronte ad un mercato del lavoro sempre più veloce e tecnocratico, così come l'organizzazione delle imprese. Sia nel rapporto che nel mercato; e da questo punto di vista ci pare utile richiamare la c.d. bilateralità, da intendersi come metodo (seppure parziale) proprio delle relazioni sindacali, ovvero strumento utile a supplire, in una sorta di sussidiarietà orizzontale alle lacune o alle incapacità finanziarie del sistema pubblico previdenziale.

4.2. *Spunti conclusivi per una rilettura degli artt. 39, 40 e 46 Cost.*

Quale futuro dunque per la regolazione del lavoro e delle relazioni industriali nell'era della digitalizzazione?

Un'indagine di Confindustria sul mercato del lavoro del 2010, evidenzia che il 27,8% (9,9% nel 1995/96, Fonte Istat 2000) delle imprese associate (che occupavano il 65,2% dell'intera forza lavoro totale alle dipendenze) ha applicato un contratto aziendale con contenuti economici, testimoniando una maggiore diffusione nelle imprese più grandi. Nell'industria, in particolare, la quota di imprese con contratto aziendale passa dal 16,5% tra le aziende fino a 15 addetti al 41,4% tra quelle medie, raggiungendo il 79,8% tra quelle con più di 100 addetti⁶.

Studi ancora più recenti (dati provvisori Istat 2015), ci parlano della presenza di un *contratto collettivo di secondo livello* nel 15,8 - o 29 - % delle imprese con più di 10 dipendenti, sino ad arrivare al 65,6% nelle imprese con più di 500 dipendenti, con non del tutto ovvie differenze territoriali, di settore e di Ccnl nazionale applicabile (nel 77% dei casi sulla gestione delle crisi aziendali).

E tuttavia con ampi spazi di *contrattazione integrativa individuale* (40% del totale), ciò che confermerà parte delle conclusioni; ciò a fronte di un tasso medio di sindacalizzazione del 31,6% e di Rsa/Rsu presenti nel 12% delle imprese

Infine, l'ultima parola è dettata, sempre dalle parti sociali, con riguardo al te-

⁶ Ovviamente vi sono differenze settoriali: se nei servizi un'impresa su cinque applica un accordo aziendale, nell'industria è quasi una su tre; e addirittura nei comparti gomma, plastica, chimico e farmaceutico gli accordi di secondo livello sono applicati da quasi un'impresa su due e coinvolgono circa i tre quarti della forza lavoro. E tuttavia, stando alla medesima ricerca, sebbene i premi variabili, collettivi o individuali (di risultato, di partecipazione, ecc.) abbiano interessato il 50,7% degli operai, il 58,0% degli impiegati e il 61,0% dei quadri, rappresentano il 2,9% della retribuzione annua per gli operai, il 3,6% per gli impiegati e il 4,7% per i quadri; e quando ai premi variabili si aggiungono altri premi o mensilità, l'incidenza complessiva di tali importi sale al 6,3% per gli operai, al 7,3% per gli impiegati e al 9,0% per i quadri.

ma critico della rappresentatività. Si è già parlato di pragmaticità del medesimo, ma certe considerazioni diverse non se ne possono fare, almeno a caldo, considerato che si tratta dell'ennesimo e in fondo ripetitivo accordo tra le maggiori confederazioni, da un lato e dall'altro; un accordo che dovrebbe fare da viatico per una ridefinizione 'autonoma' conclusiva delle regole della rappresentanza sindacale per tutti i settori, a fronte di diverse e opposte richieste circa un intervento legislativo in materia.

Insomma, l'art. 39 Cost., commi 2-4, sembra continuare ad essere ignorato, ma allo stesso tempo si rifugge come la peste una qualsiasi, e diversa, forma di regolazione eteronoma dei meccanismi contrattuali collettivi. E così mentre noi continueremo a dibatterci tra (scarsa) produttività, efficacia soggettiva del contratto collettivo, e conseguente efficacia cogente delle clausole di tregua e di rinvio, il treno della globalizzazione continuerà a correre. E il nostro sistema di relazioni sindacali, insieme al sistema-paese, continuerà inesorabilmente ad invecchiare, insieme ai lavoratori o meglio ai potenziali lavoratori. Come quei matrimoni ove ormai si guarda solo e sempre indietro.

In entrambi i casi la materia risulta particolarmente sensibile. Nella prima ipotesi, perché è necessario coordinare lo sviluppo di un sistema bilaterale con il coesistente e parallelo sistema contrattuale, evitando contrapposizioni e sovrapposizioni.

Oltre a quanto appena riferito, per concludere, va infine riconosciuto lo spostamento delle relazioni sindacali verso l'impresa o, comunque, il territorio. Essi, lo si è detto, non trovano più, o non hanno mai trovato spazio e economie a livello statale, e si sono dunque sviluppate, parallelamente, in ambito territoriale e/o settoriale.

A sua volta lo strumento della contrattazione collettiva, come emerge anche solo da uno sguardo distratto agli ultimi 25 anni di accordi interconfederali e da ultimo anche da taluni provvedimenti di legge (*in primis* la l. n. 148/2011 e ora l'intero assetto contenuto nel *Jobs Act*), tende a 'decentrarsi' e a 'concentrarsi'. Ne sono esempio i sistemi contrattuali delle imprese multinazionali ma, sul versante esattamente opposto, i riferiti tentativi di welfare aziendale su base distrettuale/territoriale.

Insomma, a chi dovesse raffrontare ciò che accade nella periferia degli ammortizzatori sociali così come in quella della negoziazione collettiva, l'impero, il centro, sembrerebbe sempre più lontano.

5. Possibili conclusioni: partecipazione e modello di impresa

Come noto sono stati presentati parecchi progetti di legge in materia di partecipazione⁷.

Su di essi non si può che rinviare al dibattito, invero non particolarmente ampio (riassuntivamente Biasi 2016), ad esito del quale, e considerato il fallimento della traccia più recente aperta dalla riforma Fornero (l. n. 92/2012), non si può che essere pessimisti: sia che si parli di partecipazione strategica o organizzativa, volontaria o obbligatoria, invero, non pare il clima politico sindacale favorisca una loro affermazione. O meglio, sebbene si sia detto che appare ben avviata una via partecipativa all'impresa, anche su fondamenti normativi, seppure non attuati dal legislatore delegato di cui alla citata l. delega n. 92/2012⁸, ciò che in definitiva emerge è ancora una volta un brusco *stop* a tali prospettive.

Ciò su cui si intende qui insistere, invece, riguarda un diverso modo di decrittare il termine partecipazione: non tanto e non solo traendo alcuni elementi, e solo alcuni, dal sistema tedesco, adattato alle evidenti modifiche del sistema contrattuale italiano, e dunque verso un tendenziale decentramento; in ragione del quale sarebbe il contratto aziendale lo strumento partecipativo, con tutti i limiti che tale prospettiva pone.

In altre parole se è vero che anche nel nostro paese si afferma un nuovo rapporto tra contratto nazionale e contratto aziendale, è vero anche che ciò non significhi automaticamente una virata verso rapporti partecipativi all'interno delle imprese; Non a caso la dottrina che si è occupata ampiamente del tema, sia in ambito italiano che comparato⁹, segnala come la partecipazione in salsa italiana sia ben altro da quella istituzionale tedesca, sotto la scure dei veti reciproci delle parti sociali ad un intervento legislativo che non fosse *soft*, come è stato; e anzi sostanzialmente pari ad un vuoto d'aria. Come d'altra parte ci si poteva aspettare in un sistema di relazioni industriali fondato sul volontarismo e, al massimo, sulla prevenzione del conflitto, anche qui in chiave volontaristica.

E allora trova conferma l'ipotesi ricostruttiva di cui sopra, ovvero quella per la quale dovrebbe essere la negoziazione collettiva aziendale a svolgere il ruolo di cavallo di Troia, per concretizzare un almeno parziale sistema partecipativo nel nostro paese.

Tuttavia, il ragionamento conclusivo che si vuole qui fare è ancora diverso, e

⁷ Castro 2008, Treu 2008, Bonfrisco e Casoli 2009, Adragna 2009, Ichino 2009, tutte consultabili in Pietroichino.it/?p=2981.

⁸ M. BIASI, *Ributazione di produttività, flessibilità e nuove prospettive partecipative*, RIDL, 2014, I, 337 ss.

⁹ M. BIASI, *ibidem*.

in qualche misura accennato in recenti contributi¹⁰. Partendo da esperienze che traggono linfa (e vitale) nello stesso tessuto produttivo nel nostro paese si rilancia qui, in una prospettiva costruttiva e certo non demonizzante, la tensione alla collaborazione all'interno dei luoghi di lavoro, quasi oltre la linea di demarcazione¹¹ subordinazione/autonomia. Ben oltre dunque la partecipazione c.d. 'esterna' magari mediata dalla retribuzione di produttività, o per meglio dire dalla ricerca di una maggiore produttività, di cui sono testimoni almeno tre accordi interconfederali, peraltro un po' ripetitivi.

Ci riferiamo al 'lavoro autonomo' (senza aggettivi), ad una 'impresa collaborativa', e in definitiva al 'lavoro artigiano'¹², di recente rivitalizzato come campo di sperimentazione per la rinascita del lavoro manifatturiero anche in un contesto segnato da internazionalizzazione, digitalizzazione, nuove forme aggregative di impresa, innovative forme di organizzazione del lavoro e, in definitiva, da una sconvolgente crisi economico-finanziaria¹³.

¹⁰ M. BIASI, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Milano, 2016, 3 ss.; ma v. già G. ZILIO GRANDI, *Lavoro gestorio e subordinazione - Una ricostruzione storico-critica*, Padova, 2007, 1 ss.

¹¹ O soglia; A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 341/2017, 4.

¹² Su cui rinvio ampiamente alle splendide pagine di P. FERGOLA, *Il lavoro nell'artigianato*, Milano, 1992, 1 ss.

¹³ S. MICELLI, *Fare è innovare, Il nuovo lavoro artigiano*, Bologna, 2016, 2 ss.