

Il titolo «Dopo la flessibilità, cosa?» allude ai molti dilemmi che caratterizzano oggi le politiche del lavoro, in Italia e in Europa. Contro la flessibilità del lavoro, divenuta sinonimo di precarietà del lavoro, e quindi di parti importanti della vita, si è attivata una forte opposizione sociale e politica, come da ultimo hanno mostrato le vicende francesi della rivolta contro il «contratto di primo impiego», fondato sulla libera licenziabilità dei giovani neo-assunti. Queste pagine offrono un insieme di riflessioni e opinioni proposte da studiosi di vario orientamento, organizzate attorno ad alcuni temi principali emersi nella legislazione e nelle politiche del lavoro degli anni più recenti. Sono temi antichi, che non si esauriscono nelle riforme della XIV legislatura e con i quali si dovrà confrontare anche il legislatore futuro. Una sorta di sondaggio di opinione nel diritto del lavoro, dunque, che non ha prodotto un libro «a tesi» ma in cui si intravedono in filigrana, dietro le diverse opzioni, i tratti essenziali di una nuova e possibile politica del lavoro. Idealmente collegato al fascicolo 2/3 (2006) della rivista «Lavoro e diritto», che presenta i risultati di una ricerca dalla cui discussione sono scaturiti i testi qui raccolti, il libro è dedicato a Umberto Romagnoli, un maestro del diritto del lavoro italiano.

Luigi Mariucci insegna Diritto del lavoro nell'Università Ca' Foscari di Venezia. Dal 1995 al 2000 è stato Assessore agli Affari Istituzionali della Regione Emilia-Romagna. Tra i suoi libri più recenti: «Le fonti del diritto del lavoro quindici anni dopo» (Giappichelli, 2005). Per il Mulino ha curato «Il federalismo preso sul serio: una proposta di riforma per l'Italia» (1996).

In copertina: Illustr. di Rob Barber © by Immagin'Azione

€ 29,00

ISBN 88-15-11080-1



9

788815110800



il Mulino

Prismi



Dopo la flessibilità, cosa?

Le nuove politiche del lavoro

a cura di
Luigi Mariucci

Adalberto Perulli

La riforma del mercato del lavoro: bilancio e prospettive

1. Premessa

La riforma del mercato del lavoro si presta a molte letture, da quelle più *naïve* caratteristiche dell'ideologia neolibérale dominante a quelle più caricaturali fondate su valutazioni altrettanto ideologiche di segno opposto. È tempo, invece, di provare a tracciare un primo bilancio applicativo, che non equivale a un giudizio definitivo, né tanto meno a un giudizio guidato da un pregiudizio o da una precomprensione valutativa. Nonostante il varo della c.d. «legge Biagi» abbia comportato un profluvio impressionante di commenti e commentari, caratterizzati dal prevalere di valutazioni critiche, anche forti e serrate, circa l'intero impianto della riforma, un consuntivo dei risultati deve fondarsi su proposizioni che, se non del tutto avalutative, tendono ad essere il più possibile oggettive, perché si fondano su riscontri empirici e comprovabili. Su questa base sarà possibile svolgere alcune considerazioni di merito e tracciare linee di tendenza, o percorsi alternativi, prospettando finanche taluni cambiamenti e revisioni.

Sul piano del metodo, questo consuntivo non può che basarsi sull'analisi di un complesso di indicatori tradizionalmente utilizzati nell'indagine giuridica: dalla dottrina, che fornisce l'interpretazione teorica, alla giurisprudenza, peraltro assai scarna se non inesistente, alla contrattazione collettiva nelle sue tendenze più significative, senza dimenticare le altre «fonti» che sono intervenute nell'implementazione della riforma (dalle normative regionali agli interventi interpretativi ministeriali). A questa analisi si deve poi affiancare una indagine sul campo, che nel caso di specie è stata condotta nell'ambito di una ricerca universitaria - diretta da Luigi Mariucci - incontrando le parti sociali e istituzionali maggiormente interessate e implicate nel processo riformatore, tra cui imprese, sindacati, ispettorato del lavoro, consulenti del lavoro. I dati di cui dispongo sono certamente parziali, anche se appaiono sostanzial-

mente in linea con quelli disponibili e accreditati a livello nazionale (Rapporto Isae, Indagine Excelsior, Indagine campione del Centro studi Confindustria).

2. Il mercato del lavoro

Il primo gruppo tematico riguarda i profili istituzionali del mercato del lavoro. È questa la parte della riforma in cui nei primi commenti prevalsero i consensi in relazione agli obiettivi dichiarati dal legislatore, vale a dire «realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a favorire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro», come si esprime, con una sorta di «norma manifesto», l'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 276/2003; ma pure emersero profili critici relativamente agli strumenti apprestati a tal fine.

Un primo aspetto problematico riguardava il mancato rispetto delle competenze regionali in materia di mercato del lavoro. Su questo punto è intervenuta la sentenza n. 50, con la quale la Corte costituzionale, oltre ad affermare la competenza esclusiva dello stato per quanto attiene alla disciplina intersoggettiva di qualsiasi rapporto di lavoro (in quanto rientrante nella materia «ordinamento civile»), sul punto specifico delle competenze in materia di mercato del lavoro ha riconosciuto una competenza statale nella misura in cui la disciplina del collocamento e dei servizi per l'impiego coinvolge diritti civili e sociali per i quali lo stato deve garantire un livello minimo essenziale di tutela su tutto il territorio: viene così legittimato il principio del meccanismo nazionale di autorizzazione, la cui funzione fondamentale consiste nell'evitare l'instaurarsi di meccanismi di concorrenza tra regioni e conseguenti fenomeni di *dumping* al ribasso. La Corte ha quindi concluso salvando le norme sospette, ma auspicando una maggiore collaborazione tra stato e regioni, facendo quindi definitivamente chiarezza su un «certo modo» di intendere il federalismo nel diritto del lavoro.

Gli altri aspetti critici riguardavano una serie di profili normativi introdotti dalla riforma (*in primis* l'eliminazione del requisito dell'oggetto sociale, la regola del silenzio assenso e l'estromissione delle regioni dal processo di autorizzazione statale) da cui si poteva desumere una tendenza all'omologazione tra agenzie per il lavoro e servizi all'impiego pubblici che, per una serie di intuibili fattori, avrebbe finito con il comprimere la capacità di governo del mercato del lavoro da parte delle regioni.

Infine, non poche perplessità suscitava la vera innovazione contenuta nel d.lgs. n. 276/2003, vale a dire la creazione di un

sistema accentratamente policentrico di soggetti pubblici e, quel che più conta, *privati* che svolgono attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro: con il rischio da un lato di una sorta di cortocircuito istituzionale derivante dal mancato raccordo tra soggetti, dall'altro lato di un'alterazione degli equilibri sistemici a tutto vantaggio della dimensione privata, con il pubblico relegato in una posizione residuale [Roccella 2005].

In realtà, i dati empirici sembrano delineare uno scenario in parte diverso da quello prefigurato e, da molti, paventato.

Anzitutto la dinamica concorrenziale tra pubblico e privato non ha impedito ai centri per l'impiego e alle province di intraprendere un processo di ammodernamento e ottimizzazione delle strutture, sviluppando esperienze e progetti di cooperazione con le imprese, fornendo nuovi servizi e consulenze, con riscontri quantitativamente ancora poco significativi ma qualitativamente importanti. Le agenzie, al contrario, non sembrano manifestare un'attività altrettanto vivace (in sostanza: svolgono attività di somministrazione e molto meno intermediazione), mentre l'ampia platea delle organizzazioni ritenute in grado di fornire un apporto di qualità e per questa ragione legittimate a un regime di autorizzazione agevolato non pare, per il momento e con l'eccezione dei consulenti del lavoro, aver accettato l'accorato invito a entrare nel sistema loro rivolto dal legislatore.

In secondo luogo, la liberalizzazione dei soggetti legittimati all'intermediazione non ha prodotto il temuto «assalto alla diligenza» del mercato del lavoro; la relazione tra pubblico e privato si riduce di fatto alla relazione tra Cri e agenzie di somministrazione, essendo praticamente irrilevante la presenza di altri soggetti sia sotto il profilo quantitativo (vale a dire la presenza di agenzie per il lavoro nell'attività di intermediazione), sia sotto quello qualitativo (le agenzie di ricerca e selezione essendo soggetti troppo piccoli o specializzati per poter incidere effettivamente sulle dinamiche del mercato).

Questa piega applicativa presa dalla riforma certo non cancella i dubbi e le perplessità avanzati dai primi commentatori, sia sotto il profilo dell'esigenza di promuovere cooperazione e non mera competizione nel rapporto pubblico/privato in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro, sia per quanto attiene all'eccesso di soggetti pubblici autorizzati a svolgere, in concorrenza con le province, le attività di intermediazione.

Resta aperto, infine, un problema che potrebbe rappresentare il vero ago della bilancia della riforma, relativo al sistema di allocazione delle risorse destinate ai servizi per l'impiego messe a disposizione dalle regioni, dalle cui modalità dipende in gran parte

la scelta tra un modello cooperativo o competitivo tra pubblico e privato [Torelli 2006]. Si profilano, al momento, due modelli: uno emiliano in cui si stabilisce che le convenzioni con i soggetti accreditati spettano solo alle province, con una sorta di monopolio pubblico delle risorse, l'altro toscano-marchigiano-friulano che attribuisce questa facoltà a province e regioni, le quali ultime potrebbero decidere, anche secondo logiche meramente politiche, di privilegiare il privato a scapito del pubblico.

Un solo cenno al pur importante tassello della materia riguardante gli enti bilaterali. La scelta di politica del diritto operata dal legislatore esprime una preferenza verso le funzioni amministrative, compositive e latamente gestionali delle parti sociali, resa evidente dalla elezione degli enti bilaterali a «sede privilegiata per la regolazione del mercato del lavoro». Come recita l'art. 2, d.lgs. n. 276/2003. Di fronte a questa visione la dottrina si è divisa tra coloro che ravvisavano i rischi di derive istituzional-corporative e coloro che prospettavano qualche evoluzione positiva nello scenario assai poco innovativo delle relazioni industriali italiane. Tuttavia, i profili applicativi raccontano una storia diversa, e come scrive argutamente un autore, pare che si siano sbagliati un po' tutti per il semplice motivo che - con metafora keynesiana - «il cavallo non ha bevuto e non beve» [Martinengo 2006]. Le ragioni di questo evidente fallimento sono molteplici. Probabilmente, ha pesato una cattiva impostazione del tema, un uso strumentale volto a diffondere una visione astrattamente post-confittuale e gestionale delle relazioni industriali, addirittura un impianto generale che pare quasi artificialmente creato *ad hoc* senza poi riuscire a realizzare quasi nessuno degli obiettivi che il legislatore si era posto, agendo maldestramente con la risorsa «autorità» in una materia che pure stava trovando una sua articolata dimensione volontaristica. Il che non significa che la vicenda sia *tout court* archiviabile sotto l'etichetta di una legge inutile, perché invece qualche conseguenza v'è stata, ma, almeno allo stato attuale, assai marginale.

3. La flessibilità tipologica

Il secondo gruppo tematico rimanda alla moltiplicazione e modulazione dei tipi contrattuali flessibili, giocata dal legislatore come antidoto a fronte del tasso di occupazione più basso d'Europa e della più elevata incidenza del lavoro illegale e sommerso.

I pratici descrivono più di quaranta schemi negoziali attualmente normati dal legislatore italiano, applicabili, per larga parte, a

segmenti specifici e minoritari della forza lavoro. Questo aumento incontrollato dell'articolazione tipologica in nome del «mito» della flessibilità [Treu 2005d] è stato uno dei più acuti elementi di destrutturazione del paesaggio giuslavoristico su cui si era appuntata la critica dottrinale e politico-sindacale [cfr., anche per riferimenti, Perulli 2005]. A conti fatti si è trattato, come ora vedremo, di una destrutturazione del lavoro più virtuale che reale, se è vero che i più recenti dati Istat confermano la scarsa efficacia di istituti quali il lavoro a chiamata, il lavoro ripartito, il part-time flessibile e la stessa somministrazione a tempo indeterminato, che hanno dimostrato di essere inadatti a destare l'interesse del mondo imprenditoriale e a rappresentare un reale stimolo per l'offerta di lavoro.

Attualmente il mercato del lavoro è quindi costituito da un sistema eccessivamente complesso e confuso di tipologie contrattuali: un sistema che tende a trascurare il lungo periodo a vantaggio di una stabilizzazione del sotto-impiego, che produce segmentazione e dualismi, che impedisce il passaggio dalla precarietà dei nuovi lavori alla stabilità dell'occupazione, che non garantisce standard minimi di tutela, che non appresta strumenti di garanzia (salari, previdenziali, formativi) nei percorsi di transizione da una situazione di lavoro all'altra (o dal lavoro al non lavoro). Questa diversificazione dei modelli contrattuali dovrà dunque essere ricondotta entro schemi più razionali di flessibilità in entrata, distinguendo gli strumenti di lotta all'esclusione sociale dagli istituti del lavoro flessibile, ripensando radicalmente l'equilibrio tra flessibilità nell'interesse dell'impresa e flessibilità nell'interesse del lavoratore, apprestando una nuova rete di sicurezza sociale resa necessaria dai fenomeni di sotto-occupazione e di instabilità dell'impiego [Perulli 2002].

Peraltro, l'implementazione della riforma ha da un lato *incontrovato*, dall'altro *attivato* una serie di fattori di resistenza che hanno ridimensionato gli effetti destrutturanti, potenzialmente dirimpenti, indotti dalla riforma. Tra i principali fattori esogeni di resistenza v'è la situazione economica di stagnazione, che ha impedito significative dinamiche di sviluppo occupazionale fondate sugli strumenti flessibili apprestati dal legislatore del 2003, confermando i dubbi avanzati in dottrina sulle virtù taumaturgiche della flessibilità come valore in sé, e quale motore dello sviluppo del mercato e dell'espansione economica [Mariucci 2004; Perulli 2002].

Hanno poi giocato elementi di tipo relazionale, *in primis* le resistenze opposte da alcune componenti significative del sindacato nei confronti di alcuni istituti ritenuti maggiormente disarticolanti e infine non vanno taciuti fattori di tipo normativo-strutturale, come la macchinosità, l'imprecisione tecnica e sistematica della

disciplina, con il conseguente portato di incertezza giuridica che si traduce nella diffidenza degli operatori circa il concreto utilizzo delle nuove figure di impiego flessibile.

Questi vettori della resistenza sono sfociati in una sorta di «conservatorismo di ritorno», per cui le figure flessibili maggiormente utilizzate risultano essere quelle preesistenti alla legge n. 30/2003 – per intenderci: quelle introdotte dal «pacchetto Treu» nella versione riveduta e corretta dal d.lgs. n. 276/2003 (segnatamente la somministrazione a tempo determinato). Mentre altre tipologie, come il lavoro intermittente, il lavoro ripartito, lo *staff leasing* non sembrano aver incontrato il consenso dello stesso mondo imprenditoriale, e possono essere ascritte al novero delle «flessibilità inutili»: deludenti i dati sul *job-on-call*, irrisorio il contributo del *job sharing*, modestissimo l'utilizzo della somministrazione a tempo indeterminato, secondo una valutazione empirica ulteriormente confermata sul piano prospettico dal recente documento di Confindustria sulle relazioni industriali (su cui tornerò nell'ultimo paragrafo di questo scritto).

A ciò si aggiunge il lavoro svolto dalla contrattazione collettiva, chiamata non più o non tanto ad autorizzare la flessibilità quanto a normarla nei suoi contenuti; qui si è determinato un fenomeno, che già si era potuto registrare con riferimento alla nuova disciplina del contratto a termine, che definirei di «riappropriazione garranistica» della materia da parte dell'autonomia collettiva.

Il dato è ampiamente dimostrato anche dall'analisi delle linee di tendenza ampiamente presenti nelle più recenti dinamiche contrattuali, che segnalano una controtendenza rispetto alle scelte strategiche del governo [Bano 2006]. Come si è detto, il trend era già apparso chiaramente con riferimento al contratto di lavoro a tempo determinato, laddove l'innovazione legislativa, pur formalmente ridimensionando il ruolo della contrattazione collettiva – la quale da una funzione di gestione dell'istituto si è vista ridotta a stabilire i tetti o la durata del rapporto – non ha impedito alle parti sociali di reintrodurre negozialmente, nell'ambito dell'ampia causale dell'art. 1, d.lgs. n. 368/2001, una serie di ipotesi autorizzatorie che definiscono i casi di utilizzo del contratto a termine. Nella medesima prospettiva, nell'ambito degli istituti maggiormente sottoposti a revisione flessibilizzante, la contrattazione ha da un lato posto argini alla precarizzazione delle traiettorie lavorative atipiche formulando percorsi di stabilizzazione [La Macchia 2005] – in questo sfruttando anche sollecitazioni presenti nello stesso d.lgs. n. 276/2003 (contratto di inserimento) –, dall'altro lato ha introdotto clausole correttive della disciplina legale: esemplare il caso del

part-time, con molti contratti che reintroducono il consenso individuale per il lavoro supplementare, il principio del consolidamento delle ore supplementari, il diritto di ripensamento sulle clausole flessibili o elastiche. Da questo punto di vista l'applicazione della riforma, in alcuni dei suoi punti più qualificanti, coincide di fatto con la sua disapplicazione ovvero come una sorta di controriforma per via sindacale.

Ovviamente da questi dati emerge un ulteriore elemento di valutazione – questa volta in positivo – circa il ruolo della contrattazione collettiva, che si paventava rischiasse inevitabilmente, giusta l'impiego massiccio da parte del legislatore della fonte legale in luogo di quella negoziale, di subire una significativa riduzione, in una con la più generale compressione della capacità di autoregolazione del sistema di relazioni industriali [Giugni 2005].

4. L'incerto futuro della certificazione

L'individualizzazione del rapporto di lavoro e della sua qualificazione ha preso le fattezze di un istituto di nuovo conio, la certificazione, su cui si sono versati fiumi d'inchiestro seguiti da una corposa produzione di decreti ministeriali che hanno introdotto gli strumenti necessari all'avvio delle relative procedure. Si colloca, la certificazione, nell'alveo di un processo di rivisitazione dei luoghi tradizionali del diritto del lavoro, delle sue fonti di produzione e delle sue tecniche di regolazione, che risponde alle seguenti parole d'ordine: più autonomia individuale (meno eteronomia nella regolazione, maggior peso alla volontà delle parti, secondo una linea di tendenza che ha influenzato la stessa giurisprudenza in punto di qualificazione del rapporto), più flessibilità/adattabilità (meno rigidità derivante dalla norma legale, maggiore articolazione tipologica dei rapporti atipici), meno norma inderogabile (più disponibilità di derogare anche *in peius* alle norme di legge in sede di formulazione del programma negoziale).

Infatti la certificazione, nella riflessione dottrinale dei primi anni '90 e nelle proposte di legge che ne sono derivate (Statuto dei lavori e disegno di legge Smuraglia in materia di lavoro atipico), è stata pensata sostanzialmente con due funzioni – cui se ne è aggiunta in seguito una terza – che vale la pena di ricordare. Il più importante e ambizioso obiettivo della certificazione nasce sugli ardui sentieri della c.d. modernizzazione del diritto del lavoro: meccanismo di «volontà assistita» finalizzato alla soluzione dei conflitti di interesse che emergono in sede di stipulazione del contratto

individuale di lavoro e quindi nella regolamentazione/disciplina del rapporto di lavoro, funzionale alla creazione di un'area di inderogabilità relativa (che affianca un'area di inderogabilità assoluta di diritti fondamentali per ogni rapporto di lavoro) gestibile dalle parti con l'assistenza di un terzo imparziale (l'organo certificato). Di questa logica originaria è rimasta solo una flebile eco nella prima versione della riforma, limitatamente al lavoro autonomo a progetto ex art. 68, secondo il quale i diritti derivanti dal decreto legislativo per il lavoro a progetto «possono essere oggetto di rinunce e transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto»; versione che ha finito poi per rifluire, grazie alle disposizioni correttive, in una norma dal tenore affatto diverso, che riproduce lo schema dell'art. 2113 c.c., negandosi quindi una funzione di derogabilità assistita *ex ante*, ma solo di rinuncia a diritti già in essere nel rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prima della riconduzione al progetto.

La seconda funzione, cui rispondono le norme di cui agli artt. 75 ss., d.lgs. n. 276/2003, è quella, ben più modesta, di rimedio preventivo al conflitto sulla qualificazione del rapporto di lavoro; conflitto peraltro alimentato dallo stesso legislatore che ha posto le premesse per una moltiplicazione del contenzioso, sia nell'area del lavoro subordinato (ad esempio somministrazione e appalto, part-time e lavoro intermittente), sia soprattutto nell'area del lavoro autonomo (lavoro a progetto, con le notevolissime incertezze interpretative legate alla nozione di progetto, rese poi ancor più rilevanti dalla disposizione, molto singolare, della conversione di cui all'art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276/2003).

Vi è poi una terza funzione, anch'essa accolta dal legislatore (art. 81 d.lgs.), relativa all'attività di assistenza e consulenza alle parti in ordine all'adozione dello schema contrattuale più idoneo e corretto nei contenuti con l'assetto voluto dalle parti. A rigore, questa non è una funzione ascrivibile alla certificazione in sé, ma alle sedi di certificazione, che potendo svolgere anche questa attività consulenziale dovrebbero, prioritariamente, contribuire a colmare le asimmetrie informative tra le parti circa la disciplina del contratto sottoposto a certificazione, nonché circa le conseguenze giuridiche della certificazione: fornendo quindi, sostanzialmente a vantaggio del lavoratore, informazioni sulle conseguenze (previdenziali, civili ecc.) dei vari tipi di contratto che vengono in considerazione in sede di certificazione, l'autorità cui è possibile ricorrere per ottenere una riqualificazione ecc.

In sede di primo bilancio non si può evitare di rilevare la spro- porzione tra l'attenzione dottrinale riservata a questo tema rispetto

alla sua rilevanza pratica: la certificazione non ha decollato, come dimostrano i dati locali e il più generale trend nazionale, dal quale emergono circa 370 istanze di certificazione, il 70% delle quali interessano il settore del commercio e del terziario e riguardano fattispecie di lavoro a progetto (o residualmente co.co.co.) nella misura di circa l'80%; il dato è per altri versi un utile indicatore delle perduranti incertezze qualificatorie indotte dalla nuova nozione di lavoro a progetto, su cui dirò *infra*.

La certificazione non ha quindi funzionato come strumento di riduzione del contenzioso, né come strumento di emersione di lavoro irregolare o sommerso, che pure si stimava potesse essere canalizzato verso schemi contrattuali personalizzati. La tendenza, come sappiamo è generale; l'esiguità dei riscontri applicativi è di per sé emblematica per un primo bilancio circa portata e limiti dell'istituto. Anche in questo caso è probabilmente necessario interrogarsi sull'opportunità di mantenere in vita un simile strumento - peraltro espressamente previsto come sperimentale (art. 86, d.lgs. n. 276/2003) -, ovvero a riprogettarne finalità e natura [Brino 2006], secondo prospettazioni presenti anche nel dibattito dottrinale e politico-sindacale.

Da una parte, si potrebbe immaginare una ridefinizione della cornice normativa entro la quale si colloca l'istituto, rilanciando l'originario nesso genetico e funzionale tra certificazione e modulazione delle tutele presente nella prima formulazione dello Statuto dei lavori. È evidente, infatti, che una certificazione attuata all'interno di un sistema normativo in cui l'alternativa drastica tra subordinazione e autonomia viene sostituita da un più modesto *décalage* tra gradienti di tutele differenziati lungo un *continuum*, riduce il rischio di strumentalizzazioni volte a inibire il ricorso alla qualificazione giudiziale. In alternativa, si potrebbe pensare a una diversa proiezione dell'istituto nel contesto della derogabilità assistita, per lo meno nei ristretti ambiti del lavoro autonomo a progetto, ove la derogabilità si giustifica in ragione del differente assetto di interessi rispetto al lavoro subordinato, o ancora la sua operatività in materia di appalto e società cooperative, laddove cioè il rischio di elusione del dato normativo è particolarmente elevato, onde la certificazione potrebbe svolgere, *assieme* ad altri strumenti di controllo, sia una funzione di verifica e monitoraggio circa la legittimità dei rapporti di lavoro instaurati all'interno delle cooperative, sia una funzione di garanzia della genuina natura imprenditoriale dell'appaltatore.

5. Il lavoro a progetto e la questione della subordinazione

La materia del lavoro a progetto richiede qualche avvertenza speciale in quanto, insistendo sulla questione fondamentale relativa alla configurazione normativa delle sfere della subordinazione e dell'autonomia, rappresenta uno degli snodi essenziali del diritto del lavoro e dei suoi scenari futuri.

L'introduzione della fattispecie del lavoro a progetto non pare abbia prodotto complessivamente effetti particolarmente significativi, anche se i dati nazionali raccolti da Istat e Isfol e quelli locali concordano nel fotografare una parziale contrazione delle collaborazioni a progetto rispetto alle vecchie collaborazioni coordinate e continuative compresa tra 1/3 e 1/4 del totale, cui si accompagnano però un incremento delle partite Iva e, in taluni settori (del commercio, turismo e servizi), fenomeni di aumento delle associazioni in partecipazione o addirittura, presso le imprese artigiane, di reimmersione nel lavoro irregolare. Raramente è stata osservata una trasformazione delle collaborazioni in rapporti di lavoro subordinato.

Sul piano dell'applicazione giurisprudenziale, poi, siamo praticamente all'anno zero: l'unica sentenza in materia, quella del tribunale di Torino, conferma le incertezze interpretative dovute alla costruzione legislativa di una fattispecie dai tratti confusi e dai contorni incerti, in cui, peraltro, erano presenti tutti gli indici della subordinazione tradizionale, dall'esercizio del potere direttivo sino addirittura a quello disciplinare e di controllo. Non a caso il giudice piemontese ha formalmente sanzionato la mancanza del progetto con la conversione automatica ex art. 69, comma 1 (accogliendo la tesi della presunzione semplice già affacciata in dottrina e nella circolare interpretativa 1/2004), ma sostanzialmente ha condotto un'indagine del tutto tradizionale incentrata sulla ricerca dei requisiti caratterizzanti la fattispecie di subordinazione [Perulli 2005]. Questo significa, quantomeno, che è ancora molto più affidabile il tradizionale metodo di accertamento giurisprudenziale fondato sugli indici di subordinazione piuttosto che la verifica circa l'esistenza o meno del progetto, come previsto dall'art. 69, comma 1.

Ma al di là dell'applicazione giurisprudenziale, e anche a prescindere dai dati quantitativi, che secondo le più accreditate indagini sociologiche sembrano ridimensionare in modo consistente il numero delle collaborazioni effettive [Reyneri 2005b], vale rilevare quanto illustrato di seguito.

1. Il lavoro a progetto è stato introdotto dal legislatore sul presupposto che le collaborazioni coordinate e continuative fosse-

ro tutte manifestazioni (fraudolente) di lavoro autonomo mascherato. Questa diagnosi risulta appiattita su una visione meramente patologica del lavoro parasubordinato – ma proprio per questo considerata una sorta di posta di scambio o di giustificazione per gli interventi di flessibilizzazione sul versante delle tipologie contrattuali –, e dimentica che esiste un variegato mondo del lavoro autonomo di «nuova generazione» che orgogliosamente accetta la condizione di autonomia ma esprime domande di tutela, anche diverse da quelle del lavoro subordinato standard, ancora in attesa di adeguata regolamentazione, sia nel settore privato che in quello pubblico. Il lavoro autonomo di nuova generazione è infatti un fenomeno molto complesso, che presenta caratteristiche anche genuline, che vanno più attentamente valutate e assecondate. Queste forme di lavoro non fraudolente richiedono anche nuovi diritti contro i rischi di «nomadismo contrattuale e lavorativo» tipico del lavoro autonomo di nuova generazione; diritti legati, ad esempio, alla formazione e a redditi pensionistici adeguati.

2. L'opzione legislativa del lavoro a progetto ha confermato e forse accentuato la tradizionale scansione binaria subordinazione/autonomia proprio nel momento in cui poteva essere matura un'opzione lungimirante, che superasse la polarizzazione ortodossa creando le condizioni per realizzare una modulazione di tutela lungo il *continuum* che dalla subordinazione porta all'autonomia. Una modulazione che finalmente ridimensionasse l'alternativa drastica tra lavoro subordinato e autonomo, affiancando la modulazione delle tutele con una correzione della divaricazione dei costi contributivi ancora attualmente in essere, nella direzione di una tendenziale parificazione (quanto a costi sociali) di tutte le forme di lavoro. È questa peraltro l'indicazione vera che viene dall'analisi comparata: tanto a livello europeo, ove si sottolinea la necessità di ripensare a un comune *floor of rights* per tutti i lavoratori atipici, compresi i parasubordinati [Sciarra 2004], che oltreoceano, ove si prospetta la necessità di un ripensamento definitivo circa la distinzione tra collaboratori subordinati e autonomi, valutando e misurando la «vulnerabilità» del lavoratore e il suo potere contrattuale nei confronti della controparte datoriale e, su questa base, far beneficiare della tutela offerta dal diritto del lavoro chiunque ne abbia in concreto bisogno [Stone 2005].

3. La disciplina del lavoro a progetto è un condensato di errori di sistema e di contraddizioni normative; tra le più macroscopiche:

– la nozione di progetto/programma/fase, su cui la dottrina ha potuto dire tutto e il contrario di tutto, crea un fronte aggiuntivo

di incertezza qualificatoria. Dopo una prima fase di disorientamento – anche fra gli operatori – è apparso chiaro che gli effetti attesi non si sarebbero prodotti perché la fattispecie non è affatto selettiva e non pone reali argini a un uso fraudolento delle collaborazioni. Le nozioni di progetto/programma/fase sono ampie e incerte, sprovviste di virtù tipizzanti e quindi inadatte allo scopo. La stessa circolare ministeriale n. 1/2004 ha ridotto il requisito del progetto a «mera modalità organizzativa della prestazione lavorativa» (*sic!*). Si pensi che contratti di lavoro a progetto sono attualmente stipulati da soggetti chiaramente subordinati come i dipendenti di *call center* o i «badanti», collaboratori a progetto di società di servizi alle persone;

– l'oggetto del contratto (progetto) è determinato unilateralmente dal committente e non consensualmente dalle parti (arg. ex art. 2222 c.c.);

– la prestazione è a un tempo «di risultato» (resa indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione) e «di durata» (determinata o determinabile della prestazione);

– si prevede non un'autonomia esecutiva ma un coordinamento *anche temporale* della prestazione;

– si prevede un recesso *acausale ante tempus* in un rapporto di lavoro a tempo determinato;

– si prevede una conversione tipologica *ex lege* in caso di mancanza del progetto.

4. La disciplina protettiva del lavoro a progetto è assai debole e per certi versi addirittura regressiva rispetto allo stesso diritto comune. Basti pensare ai seguenti casi:

– la facoltà di recesso può esercitarsi anche con il semplice preavviso (e non per giusta causa come dovrebbe prevedersi anche nell'ambito del lavoro autonomo, in coerenza con il sistema civile e commerciale: cfr. la disciplina della revoca del mandato oneroso a termine art. 1725, dell'estinzione *ante tempus* del deposito 1771 c.c., del mutuo 1816 c.c., del comodato 1804, comma 3 c.c., 1809 c.c.);

– in materia retributiva si fa espresso divieto di riferirsi alle disposizioni di contratto collettivo previste per prestazioni analoghe in regime di subordinazione. Questo punto non è secondario: si consideri infatti che le analisi empiriche dimostrano che i lavoratori parasubordinati in senso stretto – esclusi gli amministratori di società – presentano un profilo di reddito notevolmente più basso dei lavoratori dipendenti full-time;

– sempre con riferimento alla materia retributiva, il principio di proporzionalità sancito dalla normativa è di difficile se non im-

possibile attuazione. Se nel lavoro subordinato opera il rinvio all'autonomia collettiva, e nel lavoro autonomo tradizionale vale richiamarsi alle tariffe professionali, per il lavoro a progetto manca un parametro di riferimento dotato di tipicità sociale onde il riferimento a «compensi corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto» sortisce effetti peggiorativi rispetto a quanto prospettato dalla giurisprudenza in applicazione dell'art. 2225 c.c.;

– mancano garanzie rafforzate rispetto alle normali situazioni obbligatorie in caso di *mora credendi*, del tipo di quelle previste dalla legge sulla subfornitura nelle attività produttive e dalla disciplina sui ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali (art. 7, d.lgs. 231/2002);

– non è prevista alcuna reale tutela in caso di sospensione del rapporto per malattia o infortunio: il rapporto è sospeso, ma non c'è proroga;

– il controllo giudiziale (ai fini del giudizio sulla natura del rapporto) è limitato esclusivamente all'accertamento della esistenza del progetto/programma/fase, con la conseguenza che il rapporto può essere qualificato come autonomo sulla base della semplice «esistenza nei fatti» del progetto (art. 69, comma 3);

– manca un divieto di reiterazioni di contratto di lavoro a progetto, onde risulta possibile dar vita a contratti a catena di durata illimitata, anche in relazione ad analoghi progetti o programmi (vedi in tal senso la circolare ministeriale);

– mancano del tutto garanzie sul piano dei diritti collettivi e sindacali.

Per tutte queste ragioni l'opzione preferibile consiste nel prospettare l'*abrogazione* del lavoro a progetto mettendo in campo ipotesi alternative.

Una prima proposta potrebbe seguire la via di una ridefinizione estensiva della fattispecie di subordinazione, capace di impedire la diffusione di falsi autonomi e di favorire la vera autonomia. In ipotesi, questo effetto si determinerebbe ad esempio qualificando come subordinato il lavoratore alle *dipendenze* anche in assenza di eterodirezione in senso stretto [come suggerito in dottrina da Marucci 2005a]; a questo punto il tema della parasubordinazione si riduce drasticamente. In alternativa, il medesimo effetto si potrebbe raggiungere creando un nuovo tipo di contratto (contratto di lavoro per conto altrui) che individui in modo unitario l'attività lavorativa svolta per conto altrui (dunque un solo tipo), in sostanza degradando l'autonomia gestionale, tipica della parasubordinazione, a semplice modalità esecutiva della prestazione inidonea a mo-

dificare le garanzie accordate al lavoratore (dunque tutele uguali per tutti, subordinati e parasubordinati: in dottrina la tesi è avanzata da Alleva, e riflette la proposta della Cgil sull'unificazione del lavoro alle dipendenze altrui).

Entrambe le proposte comportano tuttavia una dilatazione eccessiva della fattispecie sostanziale di subordinazione, senza una effettiva capacità selettiva e di articolazione-modulazione delle tutele, talché pare più opportuno ispirarsi all'idea di gradualità delle tutele, sostituendo la rigida contrapposizione della coppia lavoro autonomo/subordinato con un *continuum* di attività - pur tipologicamente definite - cui attribuire una serie di garanzie modulate e variabili a partire da un minimo di tutele comuni a tutte, per poi procedere gradualmente verso protezioni più forti. Questa prospettiva appare metodologicamente la più corretta e adeguata, oltre che coerente con le teorizzazioni e le stesse tendenze legislative emerse in ambiente europeo. Se si accedesse a questa soluzione, l'intervento legislativo non dovrebbe assecondare una mera estensione di tutele tipiche del lavoro subordinato, ma sperimentare e mettere in campo soluzioni inedite nel potenziare la dotazione individuale e collettiva di fattori che incidono sul potere contrattuale del prestatore. Sul terreno delle garanzie welfaristiche dovrebbero essere contemplate diverse forme di intervento, quali diritti relativi all'accesso a servizi sociali, diritti alla formazione, all'accesso al credito, di sostegno al reddito. L'intervento legislativo potrebbe inoltre precisare con maggior precisione l'ambito della dipendenza economica, anche utilizzando i criteri desumibili dall'analisi comparata (*esclusività o quasi esclusività del rapporto contrattuale su cui il lavoratore può fare affidamento*: «lavoro svolto prevalentemente per una persona», par. 12a Tvlg, art. L.781-1 *Code du travail*; *consistenza del compenso ricevuto dall'unico committente*: ad esempio almeno la metà del proprio reddito da un unico committente, come in Germania e in Francia, oppure compenso eguale o superiore al doppio del salario minimo interprofessionale, nella proposta spagnola sul *Trabajo autonomo dependiente*). Infine, ma non da ultimo, l'intervento legislativo dovrebbe condurre a una tendenziale parificazione dei *costi sociali* delle prestazioni lavorative subordinate e parasubordinate.

6. Le esternalizzazioni

Il set di disposizioni che interessano i fenomeni di esternalizzazione, riconducibili ai tre istituti della somministrazione, dell'appalto e del trasferimento di ramo d'azienda, rappresentano un'altra zona

sismica del diritto del lavoro profondamente segnata dalla riforma. È interessante notare che taluni dati empirici sembrano evidenziare - in particolare nelle aree del nord-est d'Italia - un tessuto industriale che non consente ulteriori processi di snellimento e segmentazione (fatta eccezione per alcuni importanti casi di delocalizzazione produttiva all'estero) e che invece dedica maggiore attenzione agli investimenti per la ricerca e la qualità. Se questi dati fossero confermati, dimostrerebbero forse una rinnovata consapevolezza da parte delle imprese che la crescita di lungo periodo non può realizzarsi per il tramite di mere politiche di esternalizzazione, «smontaggio» aziendale e disaggregazione spinta dei cicli produttivi.

Su questi temi, comunque, l'esperienza applicativa è meno apprezzabile: non c'è praticamente giurisprudenza, onde vale la pena svolgere alcune considerazioni di carattere prospettico, basandosi, oltre che sui riscontri empirici, sul dato normativo e interpretativo.

1. Per quanto concerne la somministrazione a tempo determinato, i dati dimostrano una sostanziale continuità rispetto alla situazione pre-riforma, anche se la frequenza con cui le aziende ricorrono all'istituto segnalano l'interesse verso uno strumento che protegge un po' meno le posizioni individuali ma funziona di più in termini di politica attiva del lavoro, specie con riferimento ai soggetti lavorativi più deboli. Viene inoltre confermata la funzione del lavoro interinale come surrogato di un patto di prova lungo, propedeutico a una stabilizzazione mediante contratti a tempo indeterminato, ciò che induce qualche economista a proporre, al fine di stimolare l'occupazione permanente, di aumentare considerevolmente la durata del periodo di prova riducendo al contempo la durata massima del contratto a tempo determinato [Boeri e Garibaldi 2006].

2. La somministrazione a tempo indeterminato non pare invece riscontrare interesse da parte delle imprese. Trovano conferma, dunque, i dubbi circa l'opportunità pratica dello strumento, oltre alle critiche di ordine concettuale, che ravvisano nello *staff leasing* all'italiana una specie negativa di esternalizzazione della gestione del personale volta ad alterare lo schema normale di utilizzo del lavoro e fattore della sua frammentazione [Treu 2005d].

3. Per quanto attiene al trasferimento di ramo d'azienda, la nuova formulazione dell'art. 2112 c.c. tende a rimettere alla volontà delle parti l'identificazione del ramo, ossia dell'articolazione autonoma, e pone quindi delicate questioni in ordine al controllo sulla fattispecie, ossia il controllo sul *discrimen* tra cessione di impresa o di parte di essa e cessione di singoli beni, facilitando operazioni di smembramento non controllate con finalità di preva-

lente riduzione degli oneri economici diretti (trattamenti retributivi e previdenziali) e indiretti (tutele normative), nonché di limitare la presenza e l'effettività dell'azione collettiva.

È quindi opportuno che il requisito della preesistenza venga reintrodotta, dal legislatore o, in subordine, per via interpretativa [Perulli 2005] e ciò anche per adeguare la normativa alla nozione di cui all'art. 1 della direttiva comunitaria, che richiede di valutare se l'entità oggetto del trasferimento *conservi o meno la sua identità*, vale a dire sia stata effettivamente proseguita o ripresa dal suo nuovo titolare (da ultimo C. giust. 26 maggio 2005 C-478/03). Poiché è ben difficile conservare qualcosa che prima del trasferimento non esiste, è ragionevole ricercare l'obiettivo consistenza di tale entità non limitatamente al momento contingente il trasferimento (e magari virtualmente nella sola mente delle parti) ma in un momento anteriore: donde la necessaria *preesistenza* dell'entità stessa.

Questa impostazione dovrebbe riguardare sicuramente i fenomeni di esternalizzazione di attività e di servizi che non attengono propriamente al «ciclo produttivo» dell'impresa (si pensi, per fare alcuni classici esempi, al servizio di mensa, di pulizia, a quello di paghe o contributi, o, ancora, di manutenzione della rete informatica), concernenti attività tipicamente accessorie per le quali il requisito della preesistenza – a prescindere dalla sua menzione nella norma definitiva – appare davvero consustanziale; in questi casi l'esternalizzazione, per poter usufruire della forma giuridica e degli effetti di cui all'art. 2112 c.c., dovrà quindi riguardare l'esercizio di quell'attività accessoria già svolta dal cedente, preesistente al trasferimento, autonoma e debitamente strutturata. Ma il requisito della preesistenza, così come reintrodotta in via legislativa o interpretativa, dovrà riguardare altresì le altre ipotesi di scomposizione del ciclo produttivo, il cui carattere «convenzionale» – nei limiti in cui ora diremo – non può essere spinto al punto da ridurre la nozione di ramo aziendale all'effetto creativo della libera volontà del cedente e del cessionario espressa «al momento del trasferimento». Quell'identificazione, infatti, non deve essere letta come sinonimo di «creazione» *ad hoc* del ramo bensì di identificazione di un dato *giuridicamente* preesistente, che le parti, al momento del trasferimento, confermano essere (in ciò identificano) oggetto della vicenda traslativa.

Deve ritenersi, infatti, che l'attività di «identificazione» riservata alle parti non sia affatto – come pur generalmente si ritiene – un'attività negoziale –, tale per cui esse *contrattualmente* identificano l'articolazione funzionalmente autonoma al momento del trasferimento, ma rientri invece tra quelle attività *tecniche* attraverso le quali le parti «si intendono» per attuare, o disciplinare, una data situazione,

alla quale siano interessate; casi in cui l'operare delle parti concerne, quindi, la gestione di una situazione tecnica preparatoria mediante atti strumentali, di carattere giuridico ma non negoziale, indispensabili per compiere un'attività ulteriore, qualificabile – questa sì – in termini negoziali e patrimoniali: come accade, ad esempio, quando le parti compiono insieme l'individuazione c.d. bilaterale delle cose, che sono determinate solo nel genere (art. 1378 c.c.), ovvero, nel nostro caso, quando le parti «identificano» i rapporti contrattuali pertinenti a un determinato ramo aziendale.

Tale attività meramente «identificativa» e non «costitutiva» dell'entità oggetto di cessione presuppone come già esistente e definita dalla legge l'oggetto del contratto (*id est* l'articolazione funzionalmente autonoma), onde alle parti compete unicamente la scelta del tipo, ma non la disponibilità di esso; come dire che le parti, con riferimento alla identificazione del ramo, potranno individuare la porzione di azienda che reputano oggettivamente tale, in quanto – secondo il loro apprezzamento – provvista dei requisiti dell'oggettiva e autonoma funzionalità in vista di un risultato produttivo, e, su questa base, riconoscere la riconducibilità della fattispecie concreta a quella astratta; ma la qualificazione che le parti attribuiscono alla fattispecie è un criterio del tutto estrinseco, con valore – al più – indiziario, ciò che non esclude, a fronte di eventuali errori di qualificazione, l'intervento giudiziario volto, oggi come ieri, a ristabilire la congruità *ad hoc* di funzioni non autosufficienti, onde evitare accorpamenti di funzioni non autosufficienti. Questa conclusione non solo appare tecnicamente la più adeguata dal punto di vista civilistico, ma, inoltre, è pienamente coerente con la *ratio* e la funzione dell'art. 2112 c.c., e ne fa salva la sua *portata inderogabile*, in relazione alla quale deve orientarsi l'interpretazione della norma [Cester 2003] che risulterebbe invece necessariamente ridotta laddove si optasse per una valorizzazione della volontà dei destinatari della norma e una conseguente perdita dei requisiti oggettivi di identificazione della parte di azienda, non potendo, evidentemente, affidarsi alla mera volontà del datore di lavoro – secondo parametri di convenienza economica – il riconoscimento di garanzie derivanti da una norma inderogabile di legge.

4. In materia di appalto il legislatore, abrogando la legge n. 1369/1960, ha di fatto agito su due fronti. Da una parte liberalizzando le forme di decentramento produttivo ben oltre le esigenze di specializzazione produttiva (cioè quelle che, indipendentemente dal luogo in cui sono svolte, sono relative ad attività funzionalmente collegate al ciclo produttivo del committente)

e favorendo una concorrenza al ribasso mediante la sostituzione del lavoro dipendente con altro più conveniente dal punto di vista economico: non a caso dai dati empirici emerge che le aziende sembrano prediligere l'appalto e la costituzione di cooperative di lavoro, istituti spesso in combinazione tra loro, al fine di perseguire la riduzione dei costi legati al lavoro subordinato standard. È difficile su questo punto non concordare con chi paventa la legittimazione, operata dalla riforma, di situazioni talora virtuose ma spesso di contrario segno che nascondono mere operazioni di *downsizing* aziendale a danno del personale, specie considerando l'abolizione del principio di parità di trattamento prevista per gli appalti interni [Zilio Grandi 2006]. In questo ambito si dovrebbe intervenire reinserendo la parità di trattamento economico e retributivo, che costituisce la forma più evidente di favoreggiamento delle esternalizzazioni soltanto da costo, e prevedendo, anche in questo caso, eventuali costi aggiuntivi di natura contributiva (in modo che tale incremento scoraggi la realizzazione di *outsourcing* non motivati da esigenze di specializzazione produttiva); inoltre si dovrebbe consegnare alla contrattazione collettiva un ruolo autorizzatorio, consistente nel consentire gli appalti di servizi o di opere a bassa intensità organizzativa (che richiedono, cioè, soltanto o in prevalenza mano d'opera) nei casi da essa tassativamente previsti; infine, prevedere una nozione di «dipendenza economica» dell'appaltatore rispetto al committente basata su indici certi (monocommittenza, predeterminazione di una soglia di dipendenza connessa alle commesse e/o al volume di affari o ad altri indici economici).

7. «Dopo la flessibilità, cosa?»

Il quesito allude al fatto che esista qualcosa oltre *questa* flessibilità, ma non significa certo che la flessibilità «in sé» sia finita, o sia destinata a finire. La flessibilità, o *adattabilità* per usare il linguaggio europeo, è ormai un dato strutturale del nostro sistema economico-produttivo; essa va però depurata dall'aura mitologica di imperativo sistemico e da ogni illusione deterministica, per essere reinterpretata alla luce di un *nuovo umanesimo dei rapporti economici e sociali*. La flessibilità va quindi ridefinita in termini quantitativi e qualitativi, cercando un nuovo equilibrio e una nuova sintesi all'altezza delle sfide poste dalla seconda modernità.

In questa prospettiva utili spunti possono trarsi dal documento della Confindustria sulle relazioni industriali del 22 settembre 2005, in cui, abbandonando l'idea di una flessibilità unilaterale e

individualizzata, si afferma che, per far fronte alla competizione internazionale e perseguire l'obiettivo della occupabilità, le imprese hanno bisogno di una flessibilità «da contratto», vale a dire una flessibilità garantita dalla disciplina definita attraverso la contrattazione collettiva. Insomma: una *flessibilità negoziata*, soprattutto in materia di orario e in materia retributiva. Inoltre, che le imprese hanno bisogno di una flessibilità «di contratto», cioè una flessibilità riferita alle tipologie contrattuali, e qui si fa riferimento esclusivamente alla somministrazione, al part-time, all'appalto e a rapporti di collaborazione autonoma «suscettibili di specifica disciplina relativamente alle tutele interne ed esterne al rapporto di collaborazione medesimo». Nulla di meno, nulla di più. Ogni ulteriore invenzione/introduzione di fattispecie flessibili per via legislativa deve dunque essere bandita, e si deve al più presto ripensare a schemi contrattuali utili e praticabili.

Bisogna poi riprogettare i sistemi di protezione e di sicurezza sociale professionale per apprestare e garantire, mediante una serie di strumenti innovativi, alcuni «diritti transizionali» in capo ai lavoratori flessibili [Gazier 2005]. In questa prospettiva, gli esempi che vengono dal Nord Europa possono essere di aiuto, non per improbabili operazioni di meccanica trasposizione quanto per l'individuazione dei tragitti da percorrere. La superiorità del modello scandinavo, che riesce a rendere compatibili mobilità e sicurezza, sembra inverte le indicazioni comunitarie sulla *flexicurity*, dimostrando come, nell'attuale fase dei rapporti sociali di produzione caratterizzati da individualizzazione e adattabilità, la sicurezza e la protezione non consistono necessariamente nella difesa del tradizionale status dell'impiego a tempo indeterminato, mentre l'acertazione della flessibilità e della discontinuità professionale può essere compensata da due condizioni che le debbono venire associate. Da una parte una indennizzazione forte della disoccupazione nei periodi di alternanza tra lavoro e non lavoro, dall'altra uno sforzo della formazione professionale effettiva ed efficace, capace di «armare» l'individuo a fronte di mutamenti del suo status lavorativo senza degradare il suo *status* di cittadinanza. Questa esperienza può declinarsi in diverse maniere, anche se l'obiettivo rimane lo stesso: dotare il lavoratore flessibile di uno status protettivo transizionale, rendere certa la sicurezza nei mercati del lavoro flessibile, promuovere una sicurezza sociale professionale compatibile con la discontinuità dei tragitti professionali.